

# РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА

развитие в условиях новой реальности



ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ДАМУ ОҚТАЛЫҒЫ  
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
WORKFORCE DEVELOPMENT CENTRE



Министерство труда  
и социальной защиты населения  
Республики Казахстан



**Акционерное общество «Центр развития трудовых ресурсов» (ЦРТР)** является подведомственной организацией Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и представляет собой **аналитический и IT центр** в социально-трудовой сфере.

**Миссией ЦРТР** является содействие в создании условий для развития эффективного рынка труда и повышения качества предоставляемых государственных услуг в социально-трудовой сфере посредством реализации 5 приоритетных направлений

- **повышение качества трудового посредничества** за счет совершенствования деятельности центров занятости, дальнейшего развития Электронной биржи труда (enbek.kz) и укрепления сотрудничества с частными игроками на рынке труда.
- **аналитическая поддержка рынка труда** путем мониторинга и анализа ситуации на рынке труда, формирования прогноза потребности в кадрах на средне- и долгосрочную перспективу, выработки предложений по улучшению политики занятости в стране.
- **развитие навыков трудовых ресурсов**, в том числе за счет формирования новой модели краткосрочного обучения граждан, развития платформы по онлайн обучению (skills.enbek.kz), совершенствования Национальной системы квалификаций.
- **цифровизация и поддержка государственных услуг социально-трудовой сферы**, направленная на обеспечение доступности социальных услуг и удобств их получения посредством автоматизации госуслуг за счет систематизации реализуемых IT инициатив и расширения внедрения цифровых инструментов.
- **развитие и сопровождение цифровой инфраструктуры социально-трудовой сферы** для обеспечения высокой степени отказоустойчивости объектов информатизации социально-трудовой сферы.

# РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА

## развитие в условиях новой реальности

сентябрь, 2021 год

### АВТОРЫ

**Александра Молчановская**, управляющий директор

#### **Департамент стратегии:**

**Алихан Карабаев**, заместитель директора

**Улпан Шегенова**, руководитель управления

**Мухышбаева Айжан**, главный эксперт

**Элия Бермағанбет**, главный эксперт

### ПРИНИМАЛИ УЧАСТИЕ

**Талгат Жаминов**, вице-президент

#### **Департамент мониторинга и анализа мер содействия занятости:**

**Анастасия Корнилова**, директор

**Марал Турлубекова**, руководитель управления

#### **Департамента развития службы занятости:**

**Гульмира Туканова**, главный эксперт

#### **Департамент прогнозирования:**

**Дмитрий Шумеков**, директор

**Кайырбек Аяшев**, заместитель директора

#### **Департамент развития навыков:**

**Айжан Ахметова**, директор

**Ольга Киселева**, руководитель управления

# СПИСОК АББРЕВИАТУР И СОКРАЩЕНИЙ

<b>АБР</b>	Азиатский банк развития
<b>АМСЗ</b>	Активные меры содействия занятости
<b>АО «ГФСС»</b>	Государственный фонд социального страхования
<b>АСП</b>	Адресная социальная помощь
<b>БНС АСПИР РК</b>	Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан
<b>ВВП</b>	Внутренний валовый продукт
<b>ВУЗ</b>	Высшее учебное заведение
<b>ВЭФ</b>	Всемирный экономический форум
<b>ГСЗ</b>	Государственная служба занятости
<b>ДКЗ</b>	Программа «Дорожная карта занятости 2020»
<b>ЕТКС</b>	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
<b>ИРС</b>	Иностранная рабочая сила
<b>ЛСИ</b>	Лица с инвалидностью
<b>ЛИР</b>	Лица, ищущие работу
<b>МВФ</b>	Международный валютный фонд
<b>МЗП</b>	Минимальная заработная плата
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>МСП</b>	Малое и среднее предпринимательство
<b>МРП</b>	Месячный расчетный показатель
<b>МСБ</b>	Малый и средний бизнес
<b>МСЭ</b>	Международный союз электросвязи
<b>МТСЗН</b>	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
<b>НИОКР</b>	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки
<b>НКЗ</b>	Национальный классификатор занятий
<b>НРК</b>	Национальная рамка квалификаций
<b>НСК</b>	Национальная система квалификаций
<b>ООН</b>	Организация объединённых наций
<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития
<b>ПС</b>	Профессиональные стандарты
<b>СОСС</b>	Система обязательного социального страхования
<b>ТиПО</b>	Техническое и профессиональное образование
<b>ЦЗН</b>	Центр занятости населения
<b>ЦРТР</b>	Акционерное общество «Центр развития трудовых ресурсов»
<b>ЧАЗ</b>	Частное агентство занятости
<b>ЭБТ</b>	Электронная биржа труда
<b>PIAAC</b>	Международное исследование компетенций взрослого населения (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies)

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО</b> .....	<b>6</b>
<b>ГЛАВА 1. ГЛОБАЛЬНЫЕ ТRENДЫ РЫНКА ТРУДА: ТЕХНОЛОГИИ, ЛЮДИ И НАВЫКИ</b> .....	<b>8</b>
<b>ГЛАВА 2. ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА: ОТ КРИЗИСА К НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ</b> .....	<b>32</b>
Мировая экономика и рынок труда: последствия пандемии .....	<b>34</b>
Экономика и рынок труда Казахстана: текущее состояние и вызовы .....	<b>42</b>
Производительность и доходы: приоритет номер 1 .....	<b>50</b>
<b>ГЛАВА 3. ГОСУДАРСТВО И ЗАНЯТОСТЬ: МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ</b> .....	<b>78</b>
Безработица в Казахстане: методология, цифры, проблемы .....	<b>80</b>
Трансформация центров занятости населения .....	<b>92</b>
Активные меры содействия занятости .....	<b>95</b>
<b>ГЛАВА 4. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОТ «ПРОФЕССИИ» К «НАВЫКАМ»</b> .....	<b>122</b>
<b>ГЛАВА 5. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИКУ</b> .....	<b>150</b>
Трудовая мобильность казахстанцев .....	<b>152</b>
Иностранные специалисты: решение проблемы дефицита кадров .....	<b>170</b>
<b>ГЛАВА 6. БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА: ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ</b> .....	<b>188</b>
Краткосрочный прогноз потребности в кадрах .....	<b>190</b>
Среднесрочный прогноз потребности в кадрах до 2025 года .....	<b>196</b>
<b>ИНФОГРАФИКА ПО РЕГИОНАМ</b> .....	<b>209</b>
<b>БЛАГОДАРНОСТЬ</b> .....	<b>227</b>



**В** 2020 году мир столкнулся беспрецедентным кризисом, который затронул каждую экономику, каждое предприятие и жизнь каждого человека. Пандемия COVID-19 началась внезапно и остается непредсказуемой, до сих пор экономическая активность, в первую очередь, зависит от эпидемиологической ситуации в стране.

Не был готов к такому «удару» и рынок труда, который был вынужден быстро адаптироваться под происходящие изменения. У многих предприятий возникла необходимость сократить штат или отправить сотрудников в бессрочные отпуска, сократить рабочее время или перевести работников на удаленный формат работы.

Занятость является одним из главных источников доходов населения, поэтому COVID-19 привёл к высокому риску потери благосостояния наших граждан.

Для этого Правительством приняты оперативные антикризисные меры по поддержке населения и стабилизации ситуации на рынке труда.

В период чрезвычайного положения 4,6 млн. человек были обеспечены компенсационными выплатами по потере дохода в размере минимальной заработной платы, более 1 млн. граждан из социально-уязвимых категорий ежемесячно получали поддержку по обеспечению продуктами наборами.

С 2020 года реализуется новая двухлетняя Дорожная карта занятости для обеспечения работой и заработком граждан в период кризиса. Благодаря этой программе в прошлом году удалось трудоустроить 239 тыс. человек, направленных на реализацию 6,7 тыс. проектов социальной, инженерно-транспортной инфраструктуры, ЖКХ и благоустройства населенных пунктов по всей стране.

В рамках государственной программы «Енбек» мерами по содействию занятости охвачено 663 тыс. граждан, из которых 319 тыс. человек были обеспечены постоянным трудоустройством. В текущем году еще не менее 700 тыс. человек получают поддержку по трудоустройству и повышению уровня их доходов через обучение, содействие занятости и вовлечение в бизнес.

Благодаря предпринятым мерам удалось сохранить уровень безработицы на уровне 4,9%.

С распространением гибких форм занятости в июле текущего года в Трудовой Кодекс внесены поправки, направленные на совершенствование регулирования и прав работников с дистанционным форматом работы.

Сегодня Казахстан находится на пути восстановления от последствий коронакризиса. Ведущие международные организации прогнозируют устойчивый рост экономики на уровне 3,2-3,4% в 2021 году, 3,5-4% в 2022 году. Для достижения данной цели Правительством пересмотрены приоритеты и приняты новые практические решения по дальнейшему становлению экономики, учитывая существующие глобальные и национальные вызовы, в том числе вызванные пандемией COVID-19. Утверждены новые стратегические программные документы: Национальный план развития Республики Казахстан, Дорожная карта партии Nur Otan, Комплексный план по восстановлению экономического роста страны, в рамках которых Правительство продолжит работу для обеспечения достойного уровня жизни граждан и развития страны.

**Министр труда и социальной  
защиты населения Республики Казахстан  
Серик Шапкенов**



**П**андемия стала катализатором ускоренных экономических преобразований, предпосылки к которым сложились еще несколько лет назад. Цифровизация экономики, новые форматы работы, концепция «обучения в течение всей жизни» становятся новой реальностью, в которой мы уже живем. Сегодня не стоит вопрос о том, как нам вернуться к прежней жизни, а в том, как двигаться вперед.

Чтобы быстро адаптироваться под происходящие изменения важно понимать существующие национальные вызовы, глобальные тренды и как они повлияют на экономику, рынок труда и самих граждан. Поэтому важно все эти вопросы разносторонне исследовать, совместно активно искать на них ответы, делать практические выводы для выработки эффективных мер и стратегий.

С этой целью мы подготовили первый Национальный доклад о текущем состоянии и перспективах развития рынка труда Казахстана в условиях новой реальности.

В докладе собрана информация о глобальных трендах и как они повлияют на наш местный рынок труда, чтобы вовремя предпринять необходимые шаги и быть готовым к будущим изменениям. Цифровизация, автоматизация, гиг-экономика, демографические изменения так или иначе затрагивают все аспекты нашей экономической и социальной жизни.

Безусловно мы попытались оценить масштаб последствий для экономики и рынка труда вследствие пандемии COVID-19, которая еще больше усилила необходимость дальнейшей диверсификации и повышения уровня сложности экономики. Однако никакие экономические преобразования невозможны без граждан, обладающих

современными компетенциями, необходимыми для внедрения передовых технологических решений.

В этих условиях глобальная конкурентоспособность страны, в первую очередь, зависит от конкурентоспособности каждого человека, а учитывая скорость происходящих изменений, развитие человеческого капитала следует рассматривать в контексте всего жизненного цикла, тем самым признавая важность обучения на протяжении всей жизни - от раннего детства до активного старения.

Эти актуальные темы стали частью данного доклада, в процессе подготовки которого были использованы материалы официальной статистики, национальные отчеты, интересные кейсы из зарубежного опыта, публикации таких международных организаций, как Всемирный банк, Международная организация труда, ОЭСР, компании Big 3 и Big 4, и самое важное были собраны мнения международных и национальных экспертов из разных отраслей, которые позволили всесторонне оценить происходящие процессы в экономике и на рынке труда.

Надеемся данный доклад послужит открытым источником объективной информации о рынке труда, чтобы предоставить возможность гражданам понять текущую ситуацию, тренды по такой важной теме, а государственным органам и экспертному сообществу использовать материалы для дальнейшей дискуссии, чтобы совместными усилиями выработать эффективную стратегию по развитию рынка труда в условиях новой реальности.

**Президент АО «Центр развития трудовых ресурсов»  
Даулет Аргандыков**

# ГЛАВА 1

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ РЫНКА ТРУДА: ТЕХНОЛОГИИ, ЛЮДИ И НАВЫКИ



- Из-за COVID-19 компаниями по всему миру всего **за несколько месяцев** проведена **оцифровка бизнес-процессов**, на которые до пандемии потребовалось бы **3-4 года**
- Благодаря внедрению ИИ в ближайшие 15 лет **в развитых странах** ожидается **рост производительности рабочей силы до 40%**
- В Казахстане **52% рабочих мест** подвержены **высокому или значительному риску автоматизации**, 47% - в среднем по ОЭСР
- На первое место выходят **когнитивные, социально-поведенческие и цифровые навыки**
- К 2030 году **28% рабочей силы** в Казахстане будет **поколения «Z»** (1998 года рождения и младше), которые обладают другими характеристиками и ценностями
- К 2050 году **каждый шестой человек** на планете будет в возрасте **65 лет и старше**
- **1 из 5 работников** по всему миру в 2020 году был вынужден **работать на дому**, а в странах ЕС на «удаленку» перешли **40% сотрудников**
- После пандемии **только 1 из 10-ти** компаний ожидает пребывание работника в офисе **более 80% рабочего графика**

**Мы всегда переоцениваем изменения, которые произойдут в ближайшие два года, и недооцениваем те изменения, которые произойдут в ближайшие 10 лет. Не позволяйте себе бездействовать.**

**Билл Гейтс. «Дорога в будущее»**

**В** настоящее время в мире происходят изменения под влиянием глобальных трендов социального, технологического, экономического, экологического и политического характера, в том числе оказывающие влияние на развитие мирового рынка труда. Беспрецедентный кризис, вызванный пандемией COVID-19, только ускорил происходящие изменения.

Важность этих изменений заключается не столько в них самих, а сколько в тех последствиях, которые они влекут для всех участников рынка труда - работодателей, граждан, правительства – с точки зрения создания рабочих мест, обеспеченности и профессиональной структуры рабочей силы.

## **РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ**

В условиях быстроменяющегося мира развитие технологий не стоит на месте, они постоянно совершенствуются. Интенсивность выхода новых технологий непрерывно растет.

**Только по компьютерным технологиям с 1990 по 2009 гг. было выдано 533 тыс. патентов по всему миру, а за последние 10 лет выдано уже 989 тыс. патентов<sup>1</sup>**

Также наглядный пример - сотовые телефоны. В последние годы смартфоны и мобильные устройства прочно обосновались в нашем быту. Их уже больше, чем людей на планете. И если вначале мобильные телефоны использовались только для звонков, то сейчас этот цифровой гаджет дает возможность людям наблюдать за здоровьем, получать знания и информацию, делать покупки и выполнять работу, не выходя из дома.

При этом современные технологии меняют не только жизненный уклад населения, но и посте-

**Только за последние 5 лет количество пользователей смартфонов увеличилось в 1,7 раза<sup>2</sup>**

пенно трансформируют глобальную экономику, включая автоматизацию производства.

COVID-19 же дал дополнительный импульс и увеличил скорость этих изменений. Так, всего за несколько месяцев компаниями по всему миру проведена оцифровка процессов взаимодействия с клиентами и цепочками поставок, а также внутренних операций, на которые до пандемии потребовалось бы 3-4 года.<sup>3</sup>

Коронакризис ускорил переход к цифровой экономике, даже в тех секторах, где этого не планировалось в ближайшее время и в таком объеме - школы, больницы, и многие другие услуги теперь нельзя представить только в физическом мире. И даже те, кто ни разу не пользовался цифровыми технологиями ранее, были вынуждены прибегнуть к ним. Пандемия заставила предприятия погрузиться в digital среду и изменила облик бизнес-процессов. Сейчас уже невозможно вести успешный бизнес без вовлечения интернет-технологий, которые заложили основу появления киберфизической реальности на стыке слияния онлайн и офлайн сфер.

“*Достоверен факт лавинообразного проникновения в жизнь людей применение ИТ продуктов. Учебные занятия в онлайн формате, онлайн консультации врачей, масса мобильных приложений для доставки товаров, финансовых, консультационных услуг. Открылось широкое поле для разработчиков мобильных приложений, и они активно используют эту возможность.*

**Жоламан Увалеев,  
руководитель центра сертификации  
ТОО «IT QCC»**

<sup>1</sup> Всемирная организация интеллектуальной собственности

<sup>2</sup> Statista.com

<sup>3</sup> McKinsey Global Institute (2021), The future of work after COVID-19

В настоящее время приоритеты бизнес-лидеров направлены прежде всего на развитие технологий, связанных с облачными вычислениями (cloud computing), большими данными (Big Data), электронной коммерцией (e-commerce) и искусственным интеллектом (AI, ИИ). Такая тенденция влечет за собой увеличение **спроса как на профессии средней и высокой квалификации в области ИТ** (специалисты по ИИ, машинному обучению, интернету вещей и др.), так и в смежных областях - разработка продукта, инженерия, маркетинг и т.д. (рис. 1).

**“** Рост тренда цифровизации экономики налицо независимо от пандемии, но и в связи развитием искусственного интеллекта, Big Data. Особо отметим внедрение 5G, нанотехнологий и квантовых компьютеров. Темпы цифровизации, скорость модернизации ее инструментов, зарождение новых инновационных продуктов в сфере ИКТ, применяемых во всех сферах жизнедеятельности человека и общества в целом, будут очень высокими.

**Жоламан Увалеев,**  
руководитель центра сертификации  
ТОО «ИТ QСС»

Цифровизация также положительно влияет на производительность труда благодаря сокращению трудозатрат человеческих ресурсов на выполнение задач, за которые теперь отвечают компьютеры или алгоритмы.

**К примеру, благодаря внедрению ИИ в ближайшие 15 лет ожидается рост производительности рабочей силы до 40% в развитых странах<sup>4</sup>**

Это приведет к сокращению расходов предприятий, расширению производства, и, следовательно, к созданию новых рабочих мест. К примеру, уже сейчас наблюдается широкое использование онлайн торговли, особенно в странах с высоким

уровнем дохода, с появлением нового класса розничных торговцев, действующих в производственно-сбытовых сетях без нужды в запасах или хранении. Также за счет роста численности населения и продолжительности жизни рабочие места будут созданы в сферах здравоохранения, образования и социальных услуг, где преобладают социальные и языковые навыки, то есть трудно поддающиеся автоматизации.

Однако быстрый прогресс технологий не только открыл перспективы для экономики, но и привел к возникновению новых вызовов в сфере труда. Так, в ближайшем будущем **более 85 млн. рабочих мест могут быть вытеснены** с рынка труда, в то время как **будут созданы 97 млн. новых**, более адаптированных к разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами.<sup>5</sup> Вдобавок к этому, согласно последнему исследованию 8-ми крупнейших экономик мира, к 2030 году порядка 100 млн. работникам, или примерно каждому 16-му, придется сменить род деятельности.<sup>6</sup>

В свою очередь, согласно оценкам ОЭСР, в ближайшие 15-20 лет **14% существующих рабочих мест могут исчезнуть в результате автоматизации**, а ещё **32% - могут измениться по мере автоматизации индивидуальных задач**.<sup>7</sup> Это значит, что вместе с изменениями в предпочтениях, бизнес-моделях и типах контрактов люди столкнутся с более глубокими изменениями: многие будут вынуждены сменить не только свою работу, но и род занятий, большинству придется модернизировать свои навыки и методы работы.

**Говоря о Казахстане, в стране более половины рабочих мест (52%) подвержены высокому или значительному риску автоматизации, что выше, чем в среднем по ОЭСР (47%)<sup>8</sup> и соседней Российской Федерации (47%) (рис. 2).**

<sup>4</sup> WEF «These are the countries where AI is aiding productivity the most»

<sup>5</sup> WEF (2020), The Future of Jobs Report

<sup>6</sup> Coursera (2021), Global Skills Report

<sup>7</sup> OECD (2019), OECD Employment Outlook: The future of work

<sup>8</sup> ОЭСР (2021), Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

РИСУНОК 1 **ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО****ОБЛАЧНЫЕ ВЫЧИСЛЕНИЯ**

- Инженер по надежности объекта
- Инженер платформы
- Облачный инженер
- Инженер по автоматизации жизненного цикла приложений
- Консультант по облачным системам
- Менеджер по автоматизации жизненного цикла приложений

**МАРКЕТИНГ**

- Гроузхакеры (интернет-маркетологи)
- Менеджер по маркетингу
- Менеджер по коммерции
- Специалист по электронной коммерции
- Специалист по цифровым технологиям
- Специалист по цифровому маркетингу

**ИНЖЕНЕРИЯ**

- Разработчик Python
- Серверный разработчик
- Разработчик Javascript
- Back End разработчик
- Инженер интерфейсов
- Разработчик программного обеспечения Dotnet
- Специалист по развитию
- Технический аналитик

**КОНТЕНТ ОНДІРІСІ**

- Помощник по социальным сетям
- Креативный копирайтер
- Специалист по контенту
- Производитель контента
- Автор контента
- Координатор социальных сетей

**ПРОДАЖИ**

- Специалист по успеху клиентов
- Представитель по развитию продаж
- Коммерческий торговый представитель
- Представитель по развитию бизнеса
- Специалист по работе с клиентами
- Специалист по партнерским отношениям
- Главный коммерческий директор

**ДААННЫЕ И ИИ**

- Специалист по ИИ
- Инженер данных
- Специалист по обработке данных
- Разработчик больших данных
- Специалист по аналитике
- Консультант по данным
- Разработчик бизнес-аналитики
- Аналитик данных
- Аналитик-консультант

**ЛЮДИ И КУЛЬТУРА**

- Рекрутер по информационным технологиям
- Деловой партнер в области человеческих ресурсов
- Специалист по подборке персонала
- Специалист по приобретению талантов
- Деловой партнер

**РАЗРАБОТКА ПРОДУКТА**

- Владелец продукта
- Тестер обеспечения качества
- Agile тренер
- Инженер по программному обеспечению
- Аналитик продукта
- Инженер по обеспечению качества
- Менеджер по цифровым продуктам
- Скрам-Мастер
- Руководитель по доставке

Отчасти это объясняется низким уровнем развития компетенций трудовых ресурсов, поскольку работники в Казахстане в значительно меньшей степени участвуют в работе, требующей умения решать сложные задачи, по сравнению со странами ОЭСР.

**Так, обзор навыков взрослых показал, что 12,6% казахстанских работников никогда не были вовлечены в деятельность, которая включает в себя комплексные задачи**<sup>9</sup>

При этом возникает вопрос: какие отрасли больше всего будут подвержены сокращению занятости вследствие цифровизации?

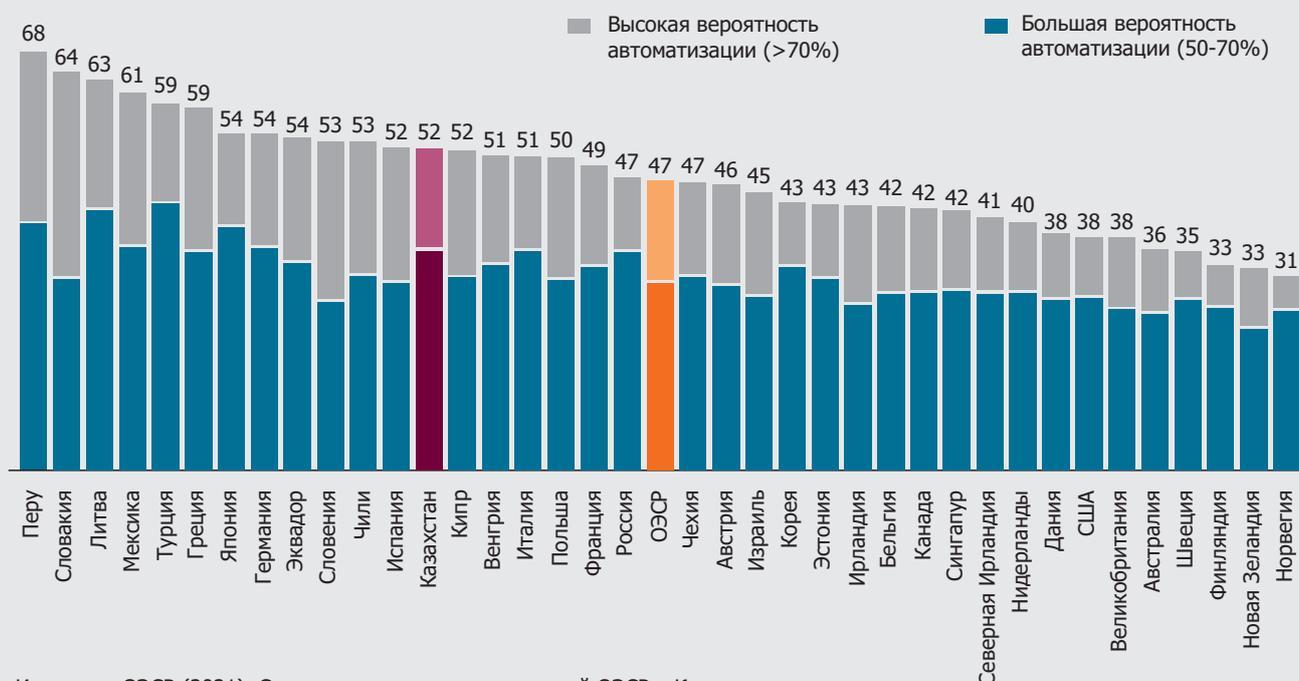
Как известно, наиболее высокий риск исчезновения имеют виды занятий **предсказуемого и рутинного характера**, в которых заняты больше всего трудящихся со средним уровнем квалификации. К наиболее поддающимся автоматизации от-

носятся сферы банковского обслуживания, обрабатывающей промышленности, транспорта и хранения. К примеру, использование в обрабатывающей промышленности одних только роботов приведет к потере до 20 млн. рабочих мест.<sup>10</sup>

“ Труд банковского операциониста постепенно замещается банкоматами. Нам уже не нужен операционист для тех операций, которые мы делали с его помощью раньше: либо мы делаем это сами через интернет, либо мы приходим в банк и делаем это через банкомат. Но если мы зайдём в банк в плохую погоду и с нас после уличных луж с обуви течёт грязь, то сразу же прибегают две уборщицы с швабрами, которые за нами будут эту грязь убирать. И этот труд, который не рутинный, очень простой, очень малоквалифицированный, плохо поддаётся автоматизации - замещению капиталом.<sup>11</sup>

**Владимир Гимпельсон,**  
**директор Центра трудовых исследований ВШЭ**

РИСУНОК 2 ВЕРОЯТНОСТЬ АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ В КАЗАХСТАНЕ И СТРАНАХ ОЭСР, В ПРОЦЕНТАХ



Источник: ОЭСР (2021), Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

<sup>9</sup> OECD (2019), Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills

<sup>10</sup> Oxford Economics (2019), How robots change the world

<sup>11</sup> В.Е. Гимпельсон. Зато у нас низкая безработица

Наряду с исчезновением старых и появлением новых рабочих мест меняются и **требования к уровню подготовки трудовых ресурсов**. Сегодня к набору навыков, востребованных во многих новых профессиях помимо технических, относятся специализированные (сквозные) навыки в области бизнеса и управления, продуктового и цифрового маркетинга, рекламы, торговли и др.

Кроме того, в условиях формирования «экономики знаний»<sup>12</sup> также растет ценность творческих способностей и «мягких» навыков (soft skills). Работодатели уже сейчас требуют от сотрудников наличия более сложных знаний и компетенций, таких как **критическое мышление и анализ, способность быстро и эффективно решать проблемы, лидерские качества и эмоциональный интеллект**, а также **навыки самоуправления**, такие как активное обучение, стрессоустойчивость и гибкость. Причем на данный момент комплекс «мягких» навыков актуален

для всех отраслей экономики (табл. 1).

“История учит нас тому, что на смену одним профессиям приходят другие, поэтому, на мой взгляд, устаревающие профессии не исчезают, а просто трансформируются в другие. Исходя из этого, современным специалистам важно внимательно смотреть по сторонам, отслеживать тенденции, осваивать наиболее востребованные технологии в своей сфере и проходить необходимые сертификации. Кроме того, в современном мире важно иметь хотя бы базовые цифровые навыки, требования к которым становятся все более высокими. Ну и конечно, важно настраиваться на постоянное обучение и развитие.

**Дамир Деминов,**  
директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP

## НОВАЯ ЭКОНОМИКА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ И ВАЖНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В НАВЫКИ БУДУЩЕГО РЕЗУЛЬТАТЫ GLOBAL SKILLS INDEX 2021

Ежегодно Coursera выпускает Глобальный индекс навыков, целью которого является анализ развития востребованных навыков в более чем 60 странах мира. Последнее исследование основывается на результате обучения более 77 млн. человек, зарегистрированных на платформе Coursera, в сфере бизнеса, технологий и науки о данных с 1 кв. 2020 г. по 1 кв. 2021 г. Тем самым данный анализ позволит лидерам в правительстве и сфере бизнеса преобразовать нынешнюю и будущую рабочую силу для устойчивого экономического роста.

Согласно результатам исследования, в число лидеров по уровню технологических компетенций, таких как компьютерное программирование, веб-разработки, программная инженерия, входят Беларусь, Чехия, Венгрия, Украина и Россия. В то же время Люксембург, ОАЭ и Швейцария признаны странами с высоким уровнем бизнес-навыков в мире. И наконец, рейтинг стран по уровню навыков в области науки о данных возглавляют Финляндия, Дания, Бельгия и Россия.

Между тем, Казахстан занимает 81 место по уровню владения навыками ведения бизнеса, в области технологий и науки о данных среди населения, зарегистрированного на платформе. Среди 108 участвующих в рейтинге стран Казахстан расположился между Нигерией (80) и Аргентиной (82).

Впрочем, хорошая новость заключается в том, что приобретение навыков, необходимых для выполнения «работы будущего», является не таким сложным, как кажется. К примеру, основные технические навыки в такой области, как продажи, осваиваются всего за 38 часов или же, чтобы начать карьеру в области IT в качестве аналитика данных, потребуется всего 64 часов учебы и практики. Однако нельзя забывать о том, что развитие цифровых навыков требует непрерывного обучения на протяжении всей жизни.

Более того, наблюдается положительная динамика среди женщин, обучающихся в области STEM (науки, технологии, инженерия и математика). Так, участие женщин в обучении по таким направлениям увеличилось с 31% в 2018 г. до 38% в 2020 г. Это также сигнализирует о преимуществах гибкого самообразования именно для социально уязвимых на рынке труда групп населения. Более того, все больше студентов выбирают обучение на онлайн платформах в качестве дополнения к традиционному образованию в школах или университетах.

<sup>12</sup> Экономика знаний - экономика, где основными факторами развития являются знания и человеческий капитал

ТАБЛИЦА 1 **ТОП-10 ВОСТРЕБОВАННЫХ НАВЫКОВ ПО СЕКТОРАМ ЭКОНОМИКИ**

■ самый главный навык для отрасли (первое место в списке)

НАВЫКИ	ОТРАСЛИ											
	Транспортировка и хранение	Обрабатывающая промышленность	Финансовые услуги	Цифровые коммуникации и информационные технологии	Нефть и газ	Горнодобывающая и металлургическая промышленность	Здравоохранение	Государственный сектор	Образование	Продажи	Сельское хозяйство, продукты питания и напитки	Автомобильная промышленность
Активное обучение и стратегия обучения	■	■			■		■				■	
Комплексное решение проблем										■		
Аналитическое мышление и инновации			■	■								■
Использование технологий, мониторинг и контроль						■						
Разработка и программирование технологий												
Системный анализ и оценка												■
Ориентация на услуги												
Лидерство и социальное воздействие								■				
Эмоциональный интеллект												
Критическое мышление и анализ												
Творчество, оригинальность и инициативность									■			
Рассуждения, решение проблем и способность формировать идеи		■										
Стойкость, стрессоустойчивость и гибкость		■										
Устранение неполадок и пользовательский опыт			■									
Навыки убеждения и ведения переговоров												
Контроль качества и безопасность												
Управление персоналом												
Инструктирование, наставничество и обучение												

Источник: Всемирный экономический форум (2020), The Future of Jobs Report

Более того, технологический прогресс дает преимущество работникам, обладающим высокой квалификацией, в то время как работники с низкой и устаревшей квалификацией сталкиваются с новыми вызовами.

В то же время стремительное экономическое и технологическое развитие приводит к росту объемов человеческих знаний. При этом технические

**В странах ОЭСР 16,3% взрослого населения не обладает компьютерными навыками, в Казахстане - 19,7%, России - 20,8%,<sup>13</sup> что уже создает для них дополнительные трудности в осуществлении текущей деятельности**

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОЭСР

Стратегия развития компетенций ОЭСР 2019 определяет широкий спектр компетенций, которые имеют значение для экономических и социальных результатов, в том числе:

- **основополагающие компетенции**, включая навыки счёта и цифровую грамотность;
- **трансверсальные когнитивные и метакогнитивные навыки**, включая критическое мышление, комплексное решение задач, творческое мышление, обучение усваивать знания;
- **социальные и эмоциональные компетенции**, включая добросовестность, ответственность, сочувствие, самооэффективность и сотрудничество;
- **профессиональные, технические и специализированные компетенции**, необходимые для выполнения конкретных профессиональных задач.

знания и навыки устаревают каждые 5 лет, и для поддержания актуального уровня квалификаций необходимо посвящать обучению порядка 20 часов в неделю.<sup>14</sup> Однако нужно учитывать, что многие работники не располагают возможностями переобучения в силу нехватки средств или времени.

---

**В Казахстане 26% взрослого населения в возрасте 25-64 лет отмечают, что они СЛИШКОМ заняты на работе, чтобы проходить обучение, 25% граждан не могут позволить себе дополнительное образование<sup>15</sup>**

---

Также, к примеру, в ОЭСР низкоквалифицированные работники и трудящиеся, находящиеся в социально уязвимом положении, менее склонны к прохождению профессионального обучения, чем

высококвалифицированные специалисты.

В ответ на эти вызовы в мире уже предпринимаются меры по перепрофилированию.

Кроме того, важно не только создавать условия для обучения, но и прививать важность непрерывного образования. Так, согласно Международному исследованию компетенций взрослого населения (PIAAC, 2018 г.) **95% взрослых Казахстана не хотели участвовать в обучении.** При этом и **казахстанские предприятия также сокращают обучение персонала.** В течение 10 лет (2009-2019 гг.) доля крупных фирм (100+), предлагающих обучение своим работникам, снизилась с 51% до 42%. Аналогичное снижение характерно и для МСБ.<sup>16</sup> Во всех странах МСБ, как правило, реже проводят обучение, связанное с работой, потому что у них меньше ресурсов по сравнению с крупными компаниями для преодоления ряда информационных и финансовых барьеров, таких как оценка собственных потребностей в обучении, определение правильных программ обучения и ограниченность оборотных средств.

### **«РЕВОЛЮЦИЯ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ»: ЛУЧШИЕ НАВЫКИ, ЛУЧШИЕ РАБОЧИЕ МЕСТА, ЛУЧШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ МИЛЛИАРДА ЛЮДЕЙ К 2030 ГОДУ**

В январе прошлого года Всемирным экономическим форумом начата амбициозная инициатива «Революция переквалификации» ([reskillingrevolution2030.org](http://reskillingrevolution2030.org)), направленная на обеспечение к 2030 году 1 млрд. людей качественным образованием, новыми навыками и достойной работой.

«Революция переквалификации» представляет собой платформу, объединяющую и координирующую отдельные, в том числе новые инициативы в конкретных странах, отраслях, организациях и школах. Платформа разработана, чтобы обучить глобальную рабочую силу навыкам, необходимым для защиты своей карьеры в будущем от ожидаемого смещения миллионов рабочих мест и нестабильности умений в результате технологических изменений.

Она также призвана предоставить предприятиям и странам квалифицированную рабочую силу, необходимую для выполнения миллионов новых ролей, которые будут созданы в результате четвертой промышленной революции, сдвигов в мировой экономике и индустриального перехода к устойчивости.

В настоящее время на платформе уже работают более 100 ведущих мировых компаний и 100 международных, академических и гражданских организаций, в том числе UNICEF, PwC, Coursera, LinkedIn, ManpowerGroup и др.

---

<sup>14</sup> Charette R.N. (2013), «An Engineering Career: Only a Young Person's Game?», IEEE Spectrum

<sup>15</sup> Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, ОЭСР (2021)

<sup>16</sup> Всемирный банк (2019), Исследование предприятий

---

## **В результате ежегодно только 4-5% занятого населения Казахстана проходят профессиональное обучение или обучение на общеразвивающих курсах**

---

Таким образом, развитие человеческого капитала следует рассматривать в контексте жизненного цикла, тем самым признавая важность обучения на протяжении всей жизни, от раннего детства до активного старения. Это, соответственно, требует изменения системы образования на всех уровнях и развития непрерывного обучения для повышения квалификации действующей рабочей силы в ответ на опережающее технологическое развитие.

---

## **Теперь одни лишь традиционные учебные заведения не способны ликвидировать дефицит навыков и знаний**

---

Иными словами, привязка бренда учебного заведения к качеству предоставляемого образования отойдет в прошлое. Так, например, дипломированный выпускник университета «Лиги Плюща», обученный по стандартизированному учебному плану, может проиграть в конкуренции за трудоустройство соискателю, не являющемуся выпускником престижного учебного заведения, но который прошел серию специализированных профессиональных курсов, предоставляемых компаниями-работодателями, и в ходе обучения получил практические навыки, нацеленные на решение конкретных бизнес-задач.

Для обеспечения повышения квалификации и переквалификации в требуемом масштабе необходимы, прежде всего, более гибкие и менее затратные варианты обучения, которые сочетают в себе характеристики формального, неформального и дистанционного образования, такие как массовые открытые обучающие курсы (Coursera, Udey и пр.), а также модульное обучение, направленное на формирование и развитие навыков, актуальных для рынка труда.

““ *Как работодатель, мне может быть важно говорить, что у меня условно работают выпускники Гарварда чисто для маркетинга. Но для меня лично важны навыки, а не дипломы, то, что человек умеет делать. Нанимая даже ИТ-шников, мне важно, чтобы он писал хороший код, мне без разницы, какой диплом у него. Диплом – это сигнал для работодателя, что человек прошел комплексную программу подготовки. Если это диплом ведущего вуза, допустим, Гарварда или Колумбийского, то тогда я понимаю, что человек не просто обучался, а обучался в условиях конкуренции. То есть программа очень интенсивная и студент учиться управлять своим временем, расставлять приоритеты. На работе у нас то же самое, очень много задач, и нужно правильно расставлять приоритеты – понимать, что можно легко сделать, а для чего необходимо более глубокое погружение. Эти моменты про навыки, то есть, когда человек выпускается из очень хорошего вуза – это сигнал для работодателя, что человек уже обладает этими навыками.*

**Дармен Садвакасов,  
управляющий партнер  
Dasco Consulting Group**

““ *Учитывая скорость развития современных технологий, чтобы оставаться востребованными на рынке труда, современные специалисты должны уметь постоянно и максимально быстро осваивать новые навыки. Уже не столь важно, какими техническими знаниями ты обладаешь, а более важно то, насколько оперативно ты можешь адаптироваться к новым условиям. Поэтому все большую популярность приобретает концепция обучения в течение всей жизни. Это даже не тенденция, а необходимость в современных условиях. Специалист просто очень быстро перестанет быть востребованным у работодателей, если, единожды получив диплом, остановится и не будет заниматься саморазвитием. В связи с этим, для построения эффективной карьеры, на мой взгляд, чрезвычайно важны такие навыки, как умение быстро обучаться, критическое и аналитическое мышление, адаптивность, самостоятельность и активность.*

**Дамир Деминов,  
директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP**

Причем именно пандемия сделала такие выводы более убедительными. Так, по данным Coursera, за период с середины марта до середины сентября 2020 года к одноименной платформе присоединилось более 21 млн. обучающихся, что на 353% больше, чем за тот же период предыдущего года. Более того, о карьерных преимуществах благодаря Coursera сообщают 91% учащихся развивающихся стран, 88% не имеющих степени бакалавра и 84% безработных.

При этом Казахстан вошел в топ-3 стран по росту количества обучающихся (114%), уступив только Бангладешу (192%) и Тайланду (128%).<sup>17</sup> Чему, в частности, поспособствовала инициатива Министерства труда и социальной защиты населения РК по бесплатному обучению безработных казахстанцев на платформе Coursera.

И если COVID-19 нарушил системы образования и рабочие места во всем мире, то переход к онлайн обучению обеспечил людям возможность приобрести навыки для адаптации и восстановления своей карьеры.

*Более подробно о развитии навыков и компетенций в Казахстане представлено в Главе 4.*

## ИЗМЕНЕНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

За последние 10 лет в мире произошли существенные изменения в распределении трудовых ресурсов, включая изменение возрастной структуры рабочей силы. Во всем мире наблюдается старение общества, как в развитых, так и в развивающихся странах. В особенности это касается стран Европейского союза, где ближайшие 25 лет численность населения преклонного возраста будет расти быстрее, чем сейчас.<sup>18</sup> Это связано с **выходом на пенсию поколения «бэбибумеров»** и последующих возрастных групп. В итоге к 2050 году ожидается, что каждый шестой человек на планете будет в возрасте 65 лет и старше.<sup>19</sup>

При этом по всему миру идет замедление темпов рождаемости.

---

**К примеру, за последние 2 десятилетия коэффициент рождаемости снизился почти на четверть, что подразумевает изменения возрастной структуры трудоспособного населения**

---

Так, низкая рождаемость в совокупности со старением населения приводит к сокращению человеческого капитала.

Однако согласно текущим прогнозам, численность молодых людей в возрасте 15-24 лет в мире всё равно будет расти и к 2065 году достигнет максимального показателя в 1,4 млрд. человек.<sup>20</sup>

Такая ситуация окажет дополнительную нагрузку на рынки труда, т.к. **вероятность безработицы среди молодежи в 3 раза выше**, чем среди взрослых 25 лет и старше. Например, только за последние несколько месяцев кризис COVID-19 особенно сильно затронул именно молодое население, что привело их к потере 8,7% рабочих мест, что в 2 раза больше, чем среди взрослого трудоспособного населения. В результате чего **каждый шестой молодой работник перестал работать**. Причем количество лиц в составе NEET (молодежь, которая не учится и не работает) не уменьшается. В настоящее время **1/5 часть молодых людей** всего мира не приобретает опыта на рынке труда, не получает дохода от работы и не занимается повышением уровня образования и квалификации.<sup>21</sup>

В Казахстане также усилится давление на рынке труда в ближайшие 5 лет за счет роста молодежи.

---

**К 2025 году молодежь в возрасте 15-20 лет увеличится на 36% до 1,8 млн. человек в сравнении с 1,3 млн. чел. в 2018 году**

---

<sup>17</sup> Coursera (2020), Impact Report

<sup>18</sup> Eurostat. Population structure and ageing

<sup>19</sup> "World Population Ageing", UN Department of Economic and Social Affairs. 2019

<sup>20</sup> United Nations, The global youth population

<sup>21</sup> MOT (2020), Вестник MOT: COVID-19 и сфера труда. Четвертый выпуск

При этом складывается положительная ситуация на рынке труда среди молодежи. Так, за последние 5 лет доля молодежи NEET в Казахстане снизилась с 9,2% до 7,1%. И даже на фоне пандемии доля неработающей и необучающейся молодежи имела тенденцию к снижению (-4,9% в сравнении с 2019 г.), что отчасти отражает успешную реализацию государственной молодежной политики в области образования и занятости. В свою очередь, основными причинами нахождения казахстанской молодежи в статусе NEET являются ведение домашнего хозяйства, семейные или личные обстоятельства и состояние здоровья.

К проблемам молодежи также добавились последствия COVID-19. Так, в условиях нынешнего кризиса ограничительные меры по борьбе с распространением пандемии способствовали образованию так называемого «**поколения локдауна**», которое столкнулось с огромными сложностями в плане учебы, адаптации к новому формату обучения и доступа к образовательным ресурсам, что в будущем может **ограничить их перспективы трудоустройства на рынке труда**.

---

**По оценкам Всемирного Банка, будущие ДОХОДЫ СТУДЕНТОВ, затронутых COVID-19 в Казахстане, могут сократиться примерно на 2,9%, что приведёт к общим годовым экономическим потерям в размере до 1,9 миллиардов долларов США (ППП 2011)<sup>22</sup>**

---

Вместе с тем, наряду с вышеупомянутыми факторами, настоящая и будущая рабочая сила изменятся также в зависимости от ментальных поведенческих особенностей каждого поколения. Так, эволюция занятости с течением времени наиболее ярко проявляется в отношении молодого рабочего поколения миллениалов и поколения Z, и в меньшей степени в отношении их предшественников - «молчаливого поколения», «бэбибумеров» и поколения X. К примеру, к 2025 году **подавляющую часть рабочей силы во всем мире будут**

**составлять миллениалы и поколение Z (61%)**, которых отличает высокий уровень цифровой грамотности и вовлечения в digital среду (их также называют «родившимися в сети» - digital natives), а также предпочтения в выборе гибких форм занятости и адаптивность взглядов на современные явления.

Что касается возрастной структуры рабочего населения Казахстана, то **основной сегмент (85%) сегодняшнего рынка труда состоит из поколения X и миллениалов**, что отражает тесную интеграцию между прагматиками-карьеристами, для которых стабильность трудоустройства гораздо важнее рабочего комфорта, и тех, кто ценит гибкий график занятости и свободную атмосферу (рис. 3).

При этом естественное старение населения Казахстана приведет в 2050 году к уменьшению доли в рабочей силе поколений «бэбибумеров», X и «миллениалов» с 96% до чуть более 20% и соответственно росту трудовых ресурсов поколения «Z» с 4% до 37%.

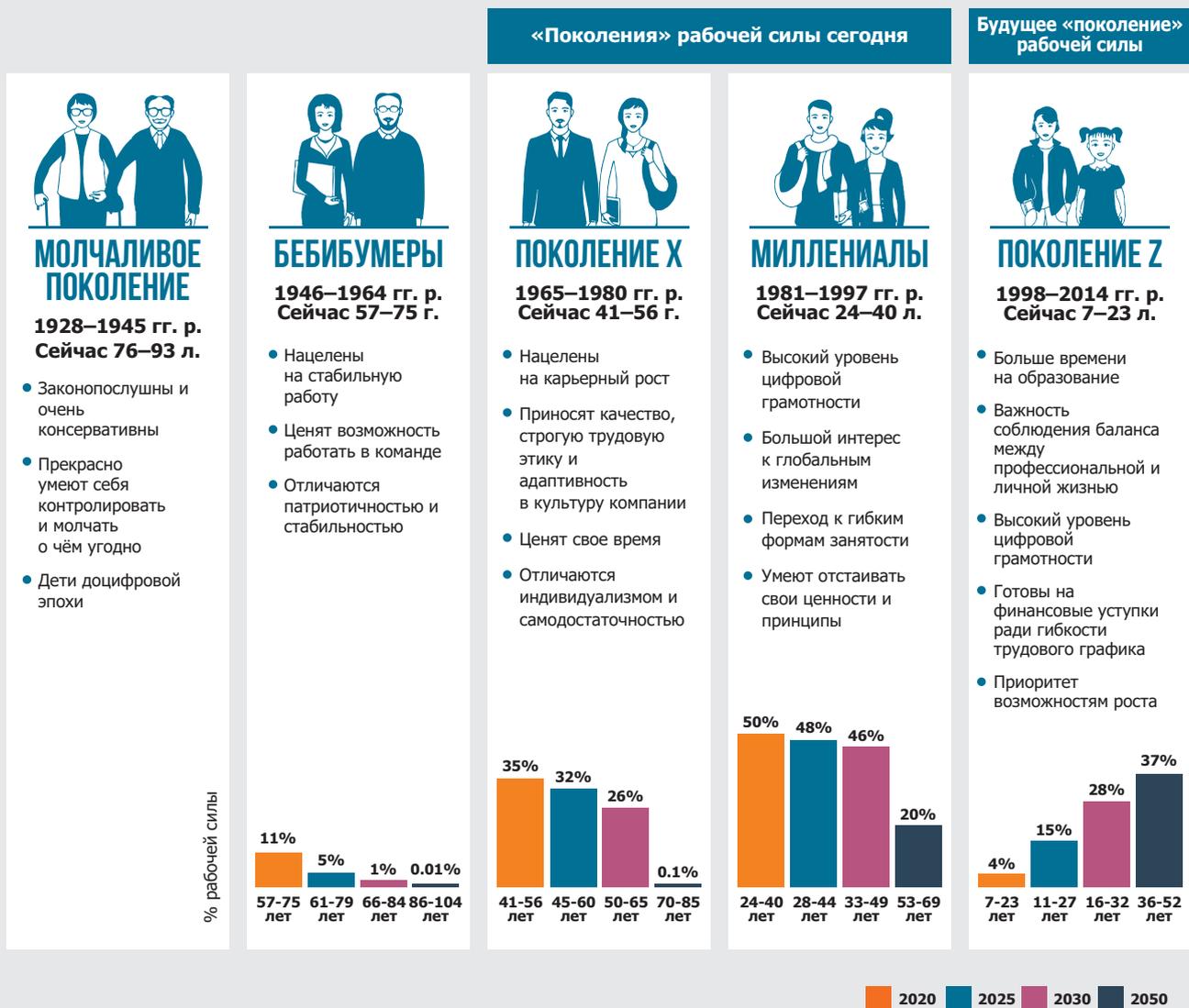
Таким образом, новые поколения и их ценности меняют рынок труда под свои запросы. Такая тенденция потребует пересмотра политики в области труда, потому что отличительные характеристики более молодых поколений рабочей силы порождают **особые ожидания с их стороны в отношении работы**, что является новым вызовом для работодателей, которых представляют в основном руководители поколения X (в настоящее время занимают 51% руководящих позиций в мире).

Многие молодые люди уже не хотят быть связаны одной постоянной работой, одной организацией или одним коллективом, их труднее удержать. У них отсутствует заикленность на профессиональной карьере. Представители поколения Z ожидают, что уровень их стартовой заработной платы будет соотносим со средней заработной платой на рынке. Однако будущее «поколение» рабочей силы готово на финансовые уступки ради гибкости трудового графика и стремится к соблюдению баланса между профессиональной и личной жизнью.

---

<sup>22</sup> World Bank (2020), Kazakhstan estimate of COVID-19 impact on learning loss

РИСУНОК 3 ХАРАКТЕРИСТИКИ «ПОКОЛЕНИЙ» НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА ПО ВОЗРАСТУ И УЧАСТИЮ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ



Источник: АО «ЦРТР»

В частности, **65%** работников готовы получать на **10%** меньше, чтобы работать 1 день в неделю из дома. В целом же, для **36%** работников основным приоритетом являются возможности для роста<sup>23</sup>

Между тем на фоне кризиса COVID-19 будущее «поколение» рабочей силы уже сейчас сталкива-

ется с серьезными проблемами при выходе на рынок труда. Согласно данным ОЭСР, в наибольшей степени от глобальной безработицы пострадало именно «родившиеся в сети», поскольку представители данной группы широко представлены в сфере услуг, по которой кризис ударил больше всего. Тем не менее, несмотря на текущие вызовы в сфере образования и занятости молодежи, **поколение Z является более устойчивым к рискам и финансово сознательным, чем другие поколения.**<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Harvard Business Review, 2016

<sup>24</sup> Visual Capitalist. Charted: The Gen Z Unemployment Rate, Compared to Older Generations



Сегодня в Казахстане ситуация тоже меняется, многие молодые люди не хотят работать на государство, потому что они понимают, что если вы будете работать на государство, то в среднем получите какую-то заработную плату и это будет потолком ваших возможностей. Если будет расти категория людей, которые готовы пойти на риск, организовать свое дело, попытаются найти свою нишу на рынке, это надо только приветствовать. Надо создавать больше условий, возможностей для нового поколения молодежи. В целом мы должны создавать условия для реализации потенциала каждого человека.

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

Помимо демографических вызовов, до сих пор сохраняется вопрос **гендерного неравенства**. По мировым данным за 2019 год, национальный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами составил 14% для работников, занятых полный рабочий день. Причем, как правило, женщины заняты в наиболее уязвимых секторах эко-

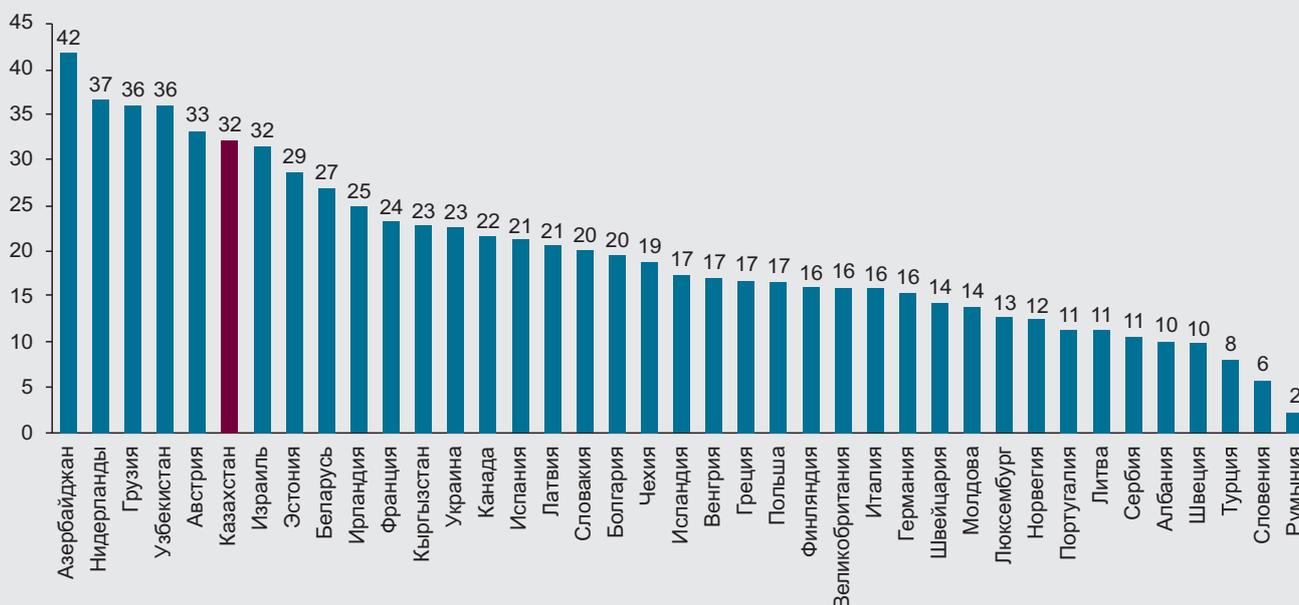
номики, которые сильнее подвержены риску безработицы. Так, в настоящее время 40% женщин работают в секторах торговли, услуг по проживанию и питанию, операций с недвижимостью и предпринимательской деятельности.<sup>25</sup>

**Согласно данным Европейской экономической комиссии ООН, гендерный разрыв в оплате труда<sup>26</sup> в Казахстане составил 32%, в то время как в Румынии и Словении данный показатель имел самые низкие значения - 2% и 6% соответственно (рис. 4)<sup>27</sup>**

Вместе с тем, по оценкам экспертов, игнорирование текущей проблемы гендерного неравенства в оплате труда может привести к сокращению глобального ВВП почти на 1 трлн. долл. уже в следующие 10 лет.<sup>28</sup>

Первые строчки в мировом рейтинге по гендерному равенству по-прежнему принадлежат Скандинавским странам. В том числе Исландия, Финлян-

4-РИСУНОК **ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА ПРИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ, %**



Источник: UNEconomic Commission for Europe (2019), Gender pay gap in monthly earning

<sup>25</sup> ILO (2020), Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19

<sup>26</sup> Гендерный разрыв в оплате труда представляет собой разницу между средним заработком мужчин и женщин в результате трудовой деятельности, которая выражается в виде процентной доли от среднего заработка мужчин

<sup>27</sup> United Nations Economic Commission for Europe (2019), Gender pay gap in monthly earning

<sup>28</sup> Coursera (2021), Global Skills Report

дия и Норвегия уже второй год подряд находятся в первой тройке, а Казахстан и Россия расположились на 80 и 81 местах.<sup>29</sup> Получается, что пандемия еще больше отдала Казахстан от гендерного равенства, поскольку в 2019 г. страна занимала 72-е место.<sup>30</sup>

Также сегодня в Казахстане женщины реже занимают руководящие должности. Согласно обзору KPMG, в ходе которого приняли участие более 550 тыс. человек из 66 казахстанских компаний, **общая доля репрезентативности женщин в исполнительном органе составляет всего 15%.**<sup>31</sup>



*В качестве мероприятий, которые могут положительно повлиять на гендерное разнообразие, могут выступить следующие:*

- Развитие гибких режимов работы, что подразумевает работу в удаленном формате, неполную занятость, гибкий график;
- Открытая корпоративная культура, поддерживающая гендерное разнообразие;
- Программы по коучингу/наставничеству для женщин: внедрение программы коучинга/наставничества для дальнейшей мотивации к профессиональному развитию женщин.

*Важно, чтобы внутри компании главной ценностью выступал человек, его деловые и личные навыки, его результаты и достижения, вне зависимости от гендерной принадлежности.*

#### **Международная консалтинговая компания**

Еще одним из вызовов сегодня является недостаточная инклюзивность рынка труда. Существующие условия для занятости социально уязвимых групп населения являются недостаточными.

**Сейчас в среднем только каждый третий человек с инвалидностью имеет работу, и в основном они являются самостоятельно занятыми или работающими на семейных предприятиях**

Такая тенденция объясняется тем, что лица с инвалидностью зачастую не воспринимаются как потенциальные участники рабочей силы в силу

неверного понимания, страхов и предрассудков относительно их способностей. Между тем мировой опыт показывает, что лица с инвалидностью вполне трудоспособны.

К примеру, в Великобритании активизация лиц с инвалидностью набирает большие обороты - уровень занятости таких лиц здесь растет быстрее, чем уровень обычной занятости. Так, количество работающих лиц с инвалидностью с 2013 по 2020 годы увеличилось на 1,4 млн. человек или на 47%, тогда как количество трудоустроенных людей, не имеющих инвалидности, увеличилось всего на 457 тыс. человек или на 2%. По состоянию на последний квартал 2020 года уровень занятости инвалидов в Великобритании составил 52,3%, а для остальных лиц - 81,1%.<sup>32</sup>

Кроме того, обеспечение занятости лиц с инвалидностью имеет важное значение как с социальной точки зрения, так и с точки зрения развития бизнеса. Занятость предоставляет лицам с инвалидностью возможность для самореализации, получения дохода, участия в жизни общества, тем самым снижая социальную нагрузку для общества и государства. Диверсифицированная рабочая сила помогает предприятиям найти более качественные решения в силу разнообразия мнений и непосредственного понимания потребностей разных категорий клиентов, а также помогает улучшить репутацию и увеличить размеры рынка.

Очевидно, что инклюзивность рынка труда в странах повышается, в том числе в ответ на надвигающийся демографический кризис, связанный в большей степени со старением населения, а с цифровой трансформацией рабочих процессов инклюзивность становится хорошим решением проблемы нехватки трудовых ресурсов.

Учитывая текущие преобразования в распределении трудовых ресурсов, а также включая изменения требований к их навыкам и квалификациям на фоне развития технологий, **усиливается и борьба за таланты.** Она же направлена как на удержание национальных, так и создание условий для привлечения высококвалифицированных иностранных кадров. В частности, в зависимости от секторов экономики **потребность в новых сотрудниках будет расти** в развивающихся странах Азии, Латинской Америке, Африке и Восточной Европе (табл. 2).

<sup>29</sup> WEF. Global Gender Gap Report, 2021 г.

<sup>30</sup> WEF. Global Gender Gap Report, 2020 г.

<sup>31</sup> KPMG. Гендерное разнообразие в топ-менеджменте казахстанских компаний, 2020 г.

<sup>32</sup> Disabled people in employment. 2021. UK Parliament Briefings

ТАБЛИЦА 2 **БУДУЩИЙ СПРОС НА ТАЛАНТЛИВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
В ТЕЧЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ 5-10 ЛЕТ**

Сектора экономики	Западная Европа	Северная Америка	Развитые страны Азии	Восточная Европа	Ближний Восток	Латинская Америка	Развивающ. страны Азии
Общая (% изменения)	3,5%	6,1%	10,0%	10,0%	12,7%	13,0%	22,2%
Промышленность	-0,5%	-2,4%	11,4%	2,4%	28,7%	17,1%	37,7%
Формирующ. сектора	26,1%	38,3%	8,4%	19,8%	6,3%	10,2%	13,3%
Тяжелая промышленность	24,6%	1,7%	1,7%	33,2%	10,3%	17,8%	60,3%
Коммерческие услуги	-4,4%	0,3%	51,4%	6,8%	30,1%	-0,6%	40,0%
Финансовые услуги	13,2%	-8,1%	4,9%	-9,9%	31,6%	48,6%	20,9%
Энергия	-11,3%	22,7%	8,0%	8,7%	12,2%	-11,9%	33,0%
Транспорт	-9,3%	-1,4%	36,5%	5,0%	14,1%	32,9%	32,6%
Естественная наука	-4,1%	4,2%	8,2%	19,7%	8,6%	20,4%	16,6%

Источник: Oxford Economics, Global Talent 2021

Ежегодно бизнес-школа INSEAD публикует Глобальный индекс конкурентоспособности талантов (GTCI), в котором оценивает возможности разных стран и городов мира по привлечению ценных работников. В 2019 году на первых строчках рейтинга оказались Швейцария, Сингапур и США.

Позиции Казахстана по сравнению с 2017 годом изменились в сторону ухудшения, **страна опустилась с 53-го места на 56-е из 125 стран.**

Следовательно, в условиях жесткой конкуренции рынков труда государство и работодатели **должны**

**По показателю «Привлекательность рынка для талантов» страна находится на 52-м месте, а по критерию «Рост», который отражает способность развивать таланты, готовить их к участию в экономике, Казахстан занял лишь 85-е место**

**ны прилагать усилия для привлечения и удержания квалифицированной рабочей силы,** демонстрируя высокую ценность их труда. Несмотря на то, что заработная плата остается важным параметром при выборе места работы, более разнообразные льготы и возможности способствуют привлечению талантливых работников.

Такие технологические компании, как Facebook, Google, LinkedIn, Twitter, Airbnb являются хорошим примером расширенных пакетов льгот для своих сотрудников, которые обеспечивают им высокую лояльность. Например, работникам предоставляется неограниченное время для отпуска в течение года, бесплатное питание на рабочем месте, фитнес-программы, услуги по уходу за детьми в офисе, даже предоставляется возможность приходить на работу со своими питомцами, чтобы им не было одиноко. Это позволяет привлекать и удерживать лучшие кадры для обеспечения ускоренного развития компании.



Традиционно на принятие решений о смене места работы для сотрудников компаний были следующие факторы:

- **Понимание миссии и ценностей компании и работника.** Последние исследования относительно мотивации сотрудников свидетельствуют о том, что сотрудникам, особенно миллениалам, важно видеть связь между целями, миссией работника и работодателя. В этой связи работодателю следует четко доносить до сотрудников данные аспекты.
- **Уровень заработной платы.** Необходимо установить конкурентную оплату труда, предоставить возможность получения иных форм денежного вознаграждения (бонусы, премии и пр.).
- **Карьерные возможности.** В организации необходимо установить прозрачные механизмы карьерного продвижения, которые позволят сотрудникам профессионально расти в зависимости от их навыков и результатов.
- **Корпоративная культура и мероприятия.** Для многих работников является важной корпоративная культура, которая способствует профессиональному развитию сотрудников и укрепляет взаимоотношения среди членов коллектива. Кроме того, важно на регулярной основе проводить различные корпоративные мероприятия для повышения мотивации сотрудников, такие как тимбилдинги и пр.
- **Нематериальные поощрения и награды.** Также на периодической основе необходимо поощрять наиболее эффективных сотрудников нематериальными видами вознаграждений, такими как грамоты, признание заслуг и пр..
- **Участие в принятии решений и интересные задачи.** Сотрудники также хотят иметь возможность принимать определенные решения в рамках своих компетенций, быть относительно независимыми. Для этого необходимо рассмотреть возможность делегирования определенных важных полномочий талантливым работникам. Кроме того, увлекательный рабочий процесс и интересные проекты в организации могут служить дополнительными инструментами для удержания ценных сотрудников.

Международная консалтинговая компания

## НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Растущая необходимость инклюзивности и диверсифицированности рабочей силы, а также развитие новых бизнес-моделей, связанных с распространением технологий, ведут к появлению новых ценностей и форм трудовых отношений.

Например, в Великобритании уже введены шесть гибких форм занятости:

- **частичная занятость** – наиболее распространенная гибкая форма занятости, которая означает, что работник работает менее 30 часов в неделю при сниженной заработной плате;
- **гибкая занятость**, которая позволяет работникам менять время начала и окончания работы. Иногда возможны ограничения, устанавливающие основные рабочие часы, систему учета часов, часовую сетку;
- **совместная работа**, в которой обязанности, выплаты и все компоненты соцпакета, относящиеся к одному рабочему месту с полной занятостью, разделяются между двумя людьми. Этот режим работы распространен в отношении большого спектра должностей и, как показывает опыт, применим на всех уровнях организации;
- **сжатый график**, при котором работа за неделю выполняется за более короткий срок. Стандартная 40-часовая рабочая неделя может быть ужата до 4 дней по 10 часов или 3 дней по 12-13 часов в день;
- **работа из дома**, которая может осуществляться регулярно или периодически, при этом рабочее место остается основным местом работы сотрудника;
- **годовой объем часов**, который означает, что у работника будут отдельные периоды высокой занятости с удлиненным рабочим днем и периоды низкой занятости с меньшей нагрузкой и меньшим количеством часов работы.

В результате физического дистанцирования в связи с COVID-19, гибкие формы работы оказались на пике актуальности и изменили трудовую деятельность миллионов людей по всему миру. В свою очередь согласно Международной организации труда каждая такая форма занятости имеет свои особенности.

К примеру, **дистанционная работа** подразумевает выполнение задач, находясь вне основного

места работы или производственного объекта работодателя. А **работа на дому** - полную или частичную деятельность по месту жительства самого работника. **Телеработа** же означает работу, выполняемую посредством использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) или стационарных телефонов. При этом все эти формы занятости имеют общее - они **исключают физическое взаимодействие** и представляют собой реальную **альтернативу традиционной работе в офисе**. При этом распространение удаленной занятости существенно зависит от отрасли и профессии.

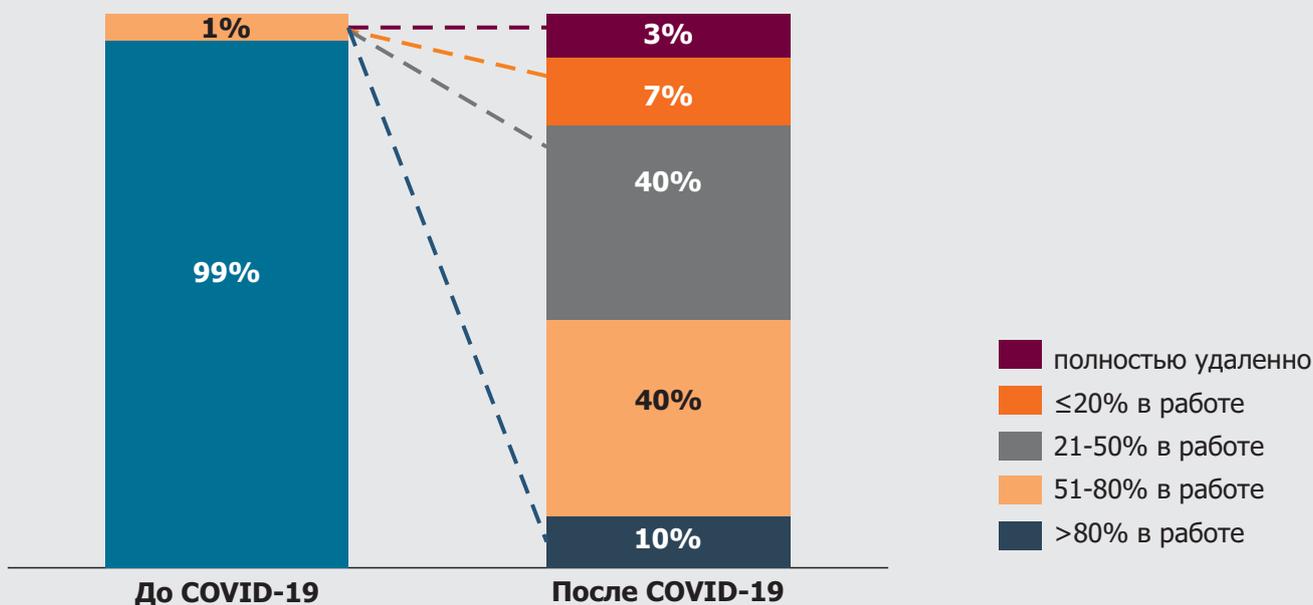
Причем после окончания пандемии 20-25% работников в развитых (Франция, Германия, Япония, Испания, Великобритания и США) и 10% в развивающихся странах (Китай и Индия) смогут продолжать работать на дому от 3 до 5 дней в неделю.

Говоря о нашем регионе, то согласно анализу BCG, доля удаленных трудящихся, работающих в цифровых и основанных на знаниях секторах,<sup>34</sup> в **Казахстане** до пандемии составила 41%, тогда как во времена COVID-19 данный показатель увеличился **до 50%**.<sup>35</sup>

**К примеру, 1 из 5 работников по всему миру в 2020 году был вынужден работать на дому, а в странах ЕС на телеработу перешли 40% сотрудников**<sup>33</sup>

Так, ещё до COVID-19 99% работодателей рассчитывали, что их сотрудники будут присутствовать на рабочем месте больше 80% трудового времени. Тогда как после пандемии лишь 1 из 10 компаний ожидает пребывание работника в офисе почти полный рабочий день. Причем более трети работодателей склонны к нахождению трудящихся на работе только половину своего времени или даже меньше (рис. 5).

РИСУНОК 5 **ПРОШЛЫЕ И БУДУЩИЕ ОЖИДАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ВРЕМЕНИ, ПРОВЕДЕННОГО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, В ПРОЦЕНТАХ**



Источник: McKinsey (2021), What executives are saying about the future of hybrid work

<sup>33</sup> European Commission, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head

<sup>34</sup> Секторы ИТ и технологий, консалтинга, СМИ и информации, маркетинга и коммуникаций, искусства и творческой деятельности, науки и исследований

<sup>35</sup> BCG. Decoding Global Ways of Working

Поэтому уже сейчас работодатели начали задумываться о внедрении **«гибридной» модели работы**, сочетающей в себе дистанционную и офисную занятость. Согласно оценкам McKinsey, после окончания пандемии **9 из 10 организаций будут следовать данной модели.**



*Работодатели поняли выгоду от такого формата работы - сокращение административных расходов: не нужно платить аренду, не нужно платить за электроэнергию, питьевую воду в офисе, бумагу, канцелярские товары и пр. Также для работников тоже есть хорошие плюсы - экономия времени на дорогу, сокращение расходов на обед, одежду и так далее. Единственное, работодатель не видит дисциплину, каждый хочет контролировать своих работников. Я считаю, что все зависит от менеджмента компании, как они поставят работу.*

**Айдана Тогизбаева,**  
директор Департамента по вопросам занятости НПП РК «Атамекен»

Очевидно, что гибридный режим работы может потенциально привести к снижению производительности труда. Однако, по результатам опроса, проведенного McKinsey, многим предприятиям удалось сохранить и даже увеличить как персональную, так и корпоративную продуктивность во время пандемии. Таких результатов позволила добиться постоянная поддержка и поощрение компаниями «малых моментов взаимодействия» сотрудников, включая коучинг, наставничество, обмен идеями и коворкинг.<sup>36</sup>



*Изначально продуктивность сотрудников незначительно снизилась в связи с организационными моментами, особенно это наблюдалось среди сотрудников, недавно пришедших в компанию. Тем не менее, после понимания специфики взаимодействия при удаленном формате работы, производительность труда возвратилась на прежний уровень. Также у нас налажено проектное управление с необходимыми контролями и мониторингом - каждый сотрудник работает на результат, а не на процесс, соответственно, мы не сильно пострадали от нового формата работы.*

**Международная консалтинговая компания**

Однако удаленная работа – неоднозначное благо. К такому выводу пришли эксперты, заметив, что

взаимосвязь между ВВП и удаленной занятостью имеет форму перевернутой буквы U – то есть **до определенного момента рост доли дистанционной занятости влияет на экономику позитивно, а затем негативно.**<sup>37</sup>

Одним из основных недостатков такого формата работы является **«смешивание» работы и жизни.** Стираются границы между рабочим и личным временем, график работы становится ненормированным, у работников отсутствуют льготы и сверхурочные. Согласно экспертам, это явление очень опасно и приводит к «выгоранию», прежде всего потому, что легко можно совершить неправильный выбор и нарушить границы в ущерб личной жизни.

Во время карантина особенно уязвимыми оказались женщины, когда рабочие задачи необходимо было совмещать с нагрузкой по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства, в то время как отцы, как правило, рассматривают требования, поступающие от работодателей, как императивные, уделяя мало внимания детям и домашней работе.

Со стороны предприятий недостатки такого формата работы связаны с отсутствием социализации, прямого взаимодействия с коллегами, клиентами, что приводит к проблемам в коммуникации и эффективности работы. Кроме того, работодатели несут дополнительные расходы, связанные с организацией рабочего места для сотрудников, а также должны гарантировать адекватное обучение сотрудников работе онлайн.



*Учитывая специфику деятельности, компании могут рассмотреть возможность перехода на полный удаленный режим работы. Для принятия данного решения каждая отдельная организация должна взвесить все плюсы и минусы от изменения формата работы. При этом необходимо учитывать пожелания сотрудников, так как формат работы может влиять на эффективность и мотивацию работников. Достижение баланса между работой и личной жизнью достигается за счет умения работников планировать личное и рабочее время, наличия процессов, способствующих системной работе, при этом удаленный формат обеспечивает экономию времени за счет отсутствия затрат времени на дорогу.*

**Международная консалтинговая компания**

<sup>36</sup> McKinsey (2021), What executives are saying about the future of hybrid work

<sup>37</sup> K. Behrens, S.Kichko, J. Thisse. Working from Home: Too Much of a Good Thing?

Вместе с трансформацией рабочего режима, COVID-19 повлиял и на часы работы трудящихся.

**Так, по всему миру на 4,6% сократилась продолжительность рабочего времени, что эквивалентно 130 млн. рабочих мест с полным рабочим днем**

Очевидно, что потеря рабочего времени для женщин была выше (5%), чем для мужчин.<sup>38</sup> В этой связи для работников многих стран был введен режим неполного рабочего дня.

В свою очередь опыт показывает, что расширение занятости на неполное рабочее время вместе с развитием технологий и сектора услуг являются мощными факторами в повышении участия женщин в рабочей силе в странах-членах ОЭСР.<sup>39</sup> Более того, гибкость рабочего времени может помочь родителям согласовать свой трудовой график с часами работы дошкольных учреждений и школ. Так, данные из стран-членов ОЭСР показывают, что в целом работающие родители считают, что гибкий рабочий график улучшает их баланс между работой и личной жизнью.

**В Европе в среднем 75% работников имеют в некоторой степени гибкий рабочий график, в Нидерландах и странах Северной Европы данный показатель достигает 90%<sup>40</sup>**

В целом, в цифровой экономике 8-часовой рабочий день слишком продолжителен по отношению к величине потребности в труде. Это требует сокращения рабочего времени, что повышает трудовую отдачу через укрепление здоровья работников и развитие их способностей. Уменьшение часов труда при повышении его производительности – фактор обеспечения занятости и предупреждения технологической безработицы.

С начала текущего года Испания начала пилотный проект, в рамках которого компаниям предлагают финансовую помощь в случае, если они добровольно переведут персонал на 32-часовую рабочую неделю с сохранением зарплаты. Проект направлен на повышение производительности труда, ведь исторически рабочие часы сокращаются, а производительность труда при этом не снижается. Ожидается, что в проекте будут задействованы около 200 компаний и от 3000 до 6000 рабочих. Пилот продлится 3 года, после чего будет принято решение о целесообразности его масштабирования.

“*Происходит автоматизация, цифровизация, все монотонные работы можно перевести в компьютер. Например, сейчас люди не ходят в банки, чтобы платить коммунальные услуги, кассиров заменили терминалы или мобильные приложения. Сколько людей банки были вынуждены сократить, мы же этого не замечаем. При этом безработица будет расти. Государству будет выгоднее сохранить занятость, и одной из форм сохранения занятости станет сокращение количества рабочих дней, количества рабочих часов. Если мы сократим количество рабочих дней с пяти до четырех, то представьте себе, какую занятость в стране мы сможем обеспечить. Поэтому вначале компании могут начать предлагать гибкие формы занятости, и со временем это станет нормой, потому что по мере развития общества, повышения благосостояния людям надо будет предоставить возможности по проведению большего времени со своей семьей. Ценности общества будут меняться.*

**Жаксыбек Кулекеев,  
советник Председателя правления  
АО НК «КазМунайГаз»**

Также одним из трендов рынка труда, набирающим популярность и меняющим условия занятости, является развитие «экономики свободного заработка» или **гиг-экономики**. Суть гиг-экономики заключается в том, что с помощью цифровых платформ бизнес находит исполнителя, заключает с ним краткосрочный контракт и платит не за че-

<sup>38</sup> MOT (2021), Вестник MOT: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск

<sup>39</sup> OECD (2017), Connecting People with Jobs: Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia

<sup>40</sup> OECD (2016), Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family

## РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В ПЕРИОД ГЛОБАЛЬНОЙ ПАНДЕМИИ

KPMG ежегодно представляет результаты опроса исследования «Global CEO Outlook» с участием более 1000 лидеров крупнейших предприятий. Выпуск 2020 года посвящен влиянию кризиса COVID-19 на динамику развития компаний и выделяет основные изменения в структуре управления предприятиями. Опрос был проведен в двух этапах: до начала пандемии и после смягчения карантина.

Сегодня самый большой риск для лидеров (21%) заключается в том, что пандемия может привести к потере квалифицированных специалистов и снижению эффективности работы кадров. Второй основной угрозой, с которой опасаются столкнуться 18% опрошенных, является возникновение перебоев в цепочке поставок, что указывает на необходимость глубокого переосмысления подходов к управлению цепочками. Более того, риски, связанные с изменением климата, также находятся в повестке дня для 12% респондентов, хотя до пандемии данная проблема вызывала самую большую обеспокоенность (для 22% опрошенных).

Кроме того, результаты опросов также демонстрируют, что пандемия заставила большинство руководителей (79%) пересмотреть основные миссии организации и действовать в интересах решения не только управленческих, но и социальных проблем.

Вероятно, дистанционный режим работы принес больше положительных, чем отрицательных результатов, поскольку большинство опрошенных заявили о расширении кадрового резерва организации (73%), сокращении офисных площадей (69%) и улучшении контактов с сотрудниками (68%) в связи с удаленной работой. В дополнение, 77% из них объявили о своем намерении продолжать использовать цифровые технологии для совместной работы.

Таким образом, ожидается, что в ближайшее время лидеры будут работать в направлении более эффективного управления организацией и решения общественных проблем.

Источник: KPMG CEO Outlook 2020

ловеко-часы, а по факту выполненных задач. У работников свободный график, отсутствуют долгосрочные связи с предприятиями. Компании же выигрывают от возможностей сокращения штата и наличия «изменяемого» персонала, обладающего навыками и квалификациями, необходимыми для реализации определенной задачи. Такие условия труда полностью **удовлетворяют потребности миллениалов**, которые все больше выбирают данный вид занятости в качестве основной работы. Это, в свою очередь, говорит о сохранении тренда и в будущем, так как для нового поколения рабочей силы это становится выбором образа жизни, а не просто источником дохода.

По прогнозам PwC, **среднегодовой темп роста глобального рынка фриланса до 2025 г. составит 16%**, а сам рынок вырастет с 6,54 до 13,84 трлн долл.

---

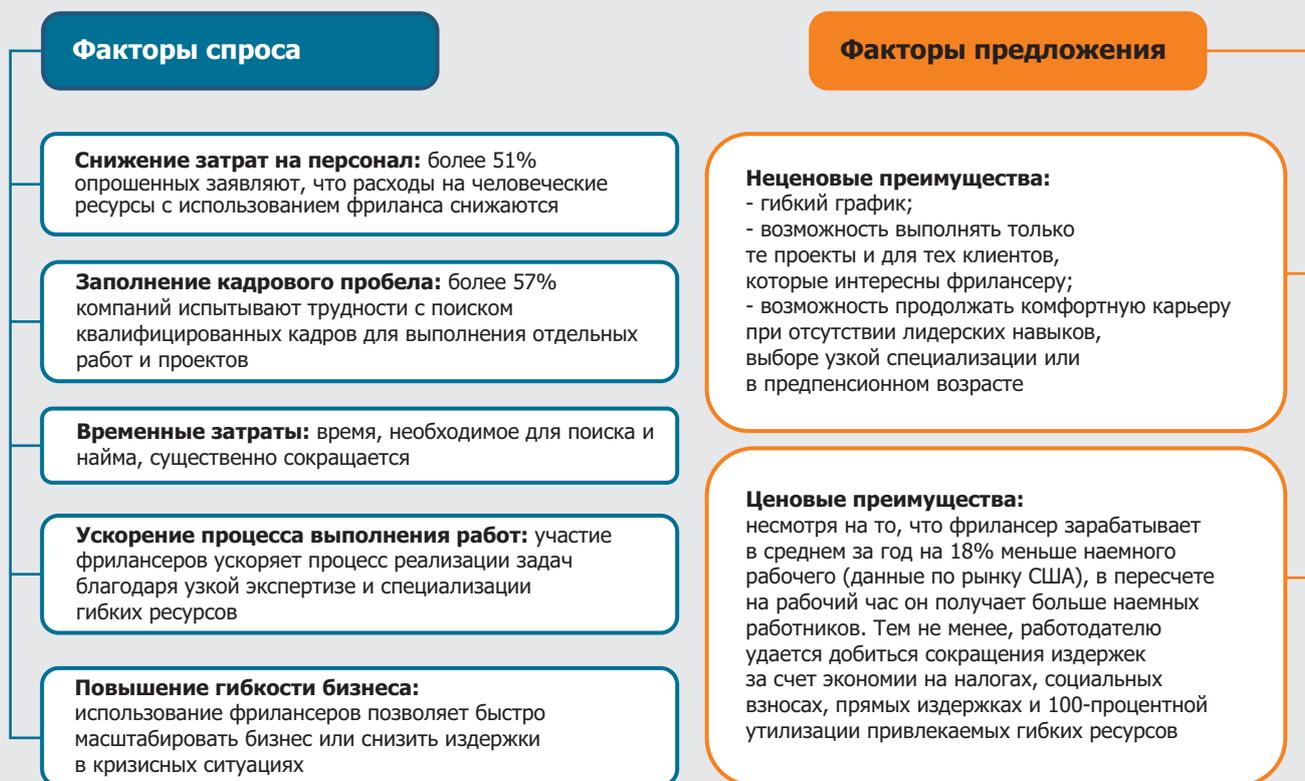
**40%** глобальных компаний планируют увеличить число фрилансеров в работе, при этом **25%** компаний планируют заместить фрилансерами до **30%** работников

---

Растущий спрос на фрилансеров обусловлен определенными факторами со стороны спроса и предложения (рис.6).

Это привело к широкому распространению в мире **цифровых трудовых платформ**, выступающих посредником между работодателем и работником и **позволяющих защитить интересы каждого**. На этих сайтах работники могут выполнять работу и задания в режиме онлайн и/или дистанционно.

РИСУНОК 6 ФАКТОРЫ ДОЛГОСРОЧНОГО РОСТА РЫНКА ФРИЛАНСА



Источник: PwC. Gig-экономика, февраль 2021 г.

## Лишь за последнее десятилетие количество цифровых трудовых платформ увеличилось в 5 раз

Сегодня существуют такие американские и российские интернет-ресурсы для фрилансеров, как «Dice», «Fiverr», «Freelancer», «Pchel», «HireMyMom» и «Mediabistro». К их главным преимуществам можно отнести специализацию по сфере и/или категории, формирование команды для выполнения проекта, а не продажа одной услуги, возможности просмотра предыдущих работ и ранжирование фрилансеров по качеству оказания услуг.

В Казахстане также планируется запустить сервис по поиску работы для фрилансеров на Электронной бирже труда (enbek.kz), чтобы расширить их возможности для заработка.

Сейчас же для людей или компаний ежедневная рутина по организации поездок, заказу еды или же поиска внештатного сотрудника не представляется возможной без использования услуг цифровых платформ.

Однако несмотря на преимущества развития гибких форм занятости (в особенности для **трудящихся уязвимых групп населения**, включая женщин, лиц с инвалидностью и молодежь), они также сопряжены с определенными ограничениями, которые касаются регулярности работы и доходов, условий труда и социальной защиты.

В частности, гиг-работники не являются наемными работниками цифровых платформ, юридически их отношения регулируются очень поверхностно, и все социальные и налоговые обязательства «ложатся на их плечи», которые они могут просто не платить. Также такие работники не получают отпускные или больничные, нет трудовых гарантий, защищающих их от самовольного увольнения.

““ *Работа таких фрилансеров не регулирована, надо дальше узаконить их деятельность. Пусть заявляют о себе в качестве самостоятельно работающих лиц. Они должны декларировать свои доходы, платить полноценные налоги. Когда они станут полноценными участниками рынка труда и если вдруг они потеряют работу, тогда они смогут претендовать на получение пособия по безработице. Они ничем не должны отличаться от наемных работников, то есть сейчас надо идти именно по этому пути. И таким образом мы создадим механизм социальной защиты таких категорий людей.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

Тем не менее, не всех устраивает такой формат работы и уже поданы тысячи исков по признанию гиг-работников полноправными наемными работниками цифровых платформ. К примеру, в феврале 2021 года Верховный суд Великобритании признал водителей Uber штатными сотрудниками компании, и теперь они смогут получать минимальную зарплату, отпускные и больничные. Компании предстоят крупные дополнительные расходы и полный пересмотр бизнес-модели.

Этот случай создает прецедент, согласно которому платформы гиг-экономики должны рассматривать тех, кто зарабатывает через их приложения, как работников и предоставить им трудовые права. В результате Европейский союз начал консультации с работодателями и профсоюзами для улучшения условий гиг-работников, которые могут привести к новым правилам. Уже сейчас правительство Испании работает над законом, который требует, чтобы платформы доставки еды официально нанимали курьеров.

В ответ на нарастающую угрозу со стороны, ряд цифровых платформ уже самостоятельно, без государственного давления, подумали об их защите и разрабатывают специальные программы страхования, что в последующем может распространиться на всю гиг-экономику.

Также избыточное предложение фрилансеров приводит к усилению конкуренции, вследствие чего сотрудники часто сталкиваются как с нехваткой работы, так и с достойной оплатой труда. Следовательно, отсутствие механизмов регулирования трудовых платформ несет в себе значительные социальные риски для стабильного заработка «удаленных» работников и фрилансеров.

### **«ЯНДЕКС» ЗАПУСТИЛ АНАЛОГ БОЛЬНИЧНЫХ ДЛЯ ВОДИТЕЛЕЙ И КУРЬЕРОВ**

В России с марта текущего года «Яндекс» запустил программу страхования здоровья для своих водителей и курьеров. У них уже действует стандартная страховка, которую оплачивает сервис — она покрывает случаи, которые произошли во время заказа. Расширенная будет действовать круглосуточно, даже когда работник не выполняет заказ. Теперь водители и курьеры могут спокойно болеть дома, не опасаясь потерять заработок.

«Яндекс» инвестирует 50% от стоимости страховых полисов, поэтому на этапе пилота стоимость страховки составит 270 рублей в месяц (1554 тенге). Участие в программе добровольное, работники смогут отказаться от страховки.

Застрахованные курьеры и водители в случае болезни будут получать 800 руб. в день (4604 тенге) со второго дня болезни (до 24 тыс. руб. (138 тыс. тенге) в месяц), а также выплаты от несчастных случаев — до 2 млн рублей.

При нетрудоспособности застрахованный работник сможет обратиться в телемедицинский сервис «Доктор рядом» и бесплатно получить консультацию врача в чате, по видеосвязи или по телефону.

Таким образом очевидно, что институциональные изменения в условиях цифровизации и автоматизации создают как благоприятные условия, так и барьеры для развития рынка труда. Изменения на рынке труда, вызванные технологическим прогрессом, будут происходить по двум направлениям: экстенсивном – за счёт исчезновения некоторых профессий и создания новых рабочих мест, и интенсивном – за счёт изменения навыков, необходимых в профессиях, вследствие трансформации существующих рабочих мест. В результате развития технологий «профессии будущего» станут более сложными, что потребует новых подходов в подготовке квалифицированных специалистов.

В то же время происходящие существенные преобразования в структуре трудовых ресурсов (такие как старение населения, снижение рождаемости, смена поколений рабочей силы и их ценностей, недостаток талантов на рынке труда и возникновение «поколения локдауна») обуславливают появления риска снижения производительности труда и замедление экономического роста, что приводит к необходимости в постоянном повышении качества рабочей силы как молодого, так и взрослого населения.

Нынешний кризис также дал импульс формированию новых ценностей и форм трудовых отношений. Начали широко и повсеместно применяться гибкие формы занятости и цифровые трудовые платформы, благодаря которым лица, ранее подвергавшиеся дискриминации в сфере труда, обрели возможность работать на дому или в удобном для себя месте. Важно «выдать результат» в установленный срок, а не то, как, где и в какое время работник решает выполнить задание. Это в итоге должно привести к развитию многообразной и инклюзивной рабочей среды, предоставляющей

равные права для всех на рынке труда. Однако для таких новых форм занятости необходимо подготовить соответствующую правовую основу, чтобы защитить трудовые права граждан и обеспечить их социальную защиту.

Стоит отметить, что текущие глобальные тренды, приводящие к изменениям на рынке труда, актуальны и для Казахстана, хотя и имеются национальные особенности. Сегодня в стремлении войти в 30-ку самых развитых государств стране необходимо учитывать текущие вызовы и адаптировать государственную политику для предупреждения негативных последствий от происходящих изменений.

Необходимо будет создавать возможности для трудоустройства замещающей рабочей силы вследствие автоматизации за счет стимулирования создания рабочих мест, развития систем профориентации и содействия занятости.

Более высокий спрос на высокую квалификацию и быстрое устаревание навыков требуют радикальных изменений в образовании: ориентацию на "мягкие" навыки, индивидуализированное непрерывное обучение и переобучение на протяжении всей карьеры, развитие практической составляющей в образовании.

Технологические изменения также приведут к более быстрому росту производительности, чем доходов. Это потребует разработки решений для предотвращения снижения/потери дохода, особенно у уязвимых групп населения путем развития программ профессиональной подготовки и повышения инклюзивности рынка труда.

Правильно выстроенная политика по развитию рынка труда и его институтов приведет к ускоренному росту экономики и достижению всех поставленных целей.

# ГЛАВА 2

## ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА: ОТ КРИЗИСА К НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ



- По данным Всемирного банка **спад глобальной экономики** в 2020 году составил **3,5%**, **МВФ – 3,2%**
- Впервые за два десятилетия **темпы роста ВВП Казахстана** стали отрицательными, составив **-2,6%** по итогам 2020 года
- **Около 94%** всех работающих людей планеты так или иначе **столкнулись с ограничительными мерами**
- Количество отработанного времени сократилось в мировом масштабе **на 8,8%**, что означает **потерю 303 млн. рабочих мест** с полной занятостью, **в Казахстане – 11% или 939,2 тыс. рабочих мест**
- **Мировой уровень безработицы вырос до 6,5%** в 2020 году в сравнении с 5,4% в 2018-2019 годах, **в Казахстане уровень безработицы** повысился лишь на 0,1 п.п. **до 4,9%**
- Численность **временно незанятых** в Казахстане во 2-м квартале 2020 года **выросла в 4 раза** со 129 тыс. до 536 тыс. человек
- По **индексу экономической сложности** Казахстан занимает **78-е место** из 133 стран
- В Казахстане один действующий **субъект МСП создает только 2,5 рабочих места**, в странах ОЭСР - в среднем 7 рабочих мест
- В **Казахстане** ожидается **рост ВВП** на уровне **3,2-3,4%** в 2021 году и **3,5-4%** в 2022 году, при этом сектором с **самым большим темпом роста** будет **строительство**

## МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА: ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ

Последнюю глубокую рецессию экономики мир пережил в 2009 году, когда мировой ВВП сократился на 1,7% вследствие финансово-экономического кризиса. Однако он несопоставим с последствиями, которые возникли из-за вспышки коронавируса в первом квартале прошлого года, в результате чего **спад глобальной экономики в 2020 году составил 3,5%**.<sup>1</sup>

Ни одной стране не удалось избежать негативного влияния коронакризиса на все аспекты экономической и социальной активности. Мир оказался не готов к пандемии - ни институционально, ни законодательно, ни ресурсно.

👏 👏 *Недавно Дмитрий Судаков (международный консультант в области прогнозирования потребности в кадрах) привел интересное сравнение, что пандемия — это прививка от будущего. По сути, мы с вами начинаем жить в том мире, к которому мы должны были прийти медленно - через 5, 10, а возможно даже 15 лет. Но пандемия ускорила этот процесс, и мы сейчас с вами начинаем жить в том мире, в котором мы не должны были жить по естественному ходу развития. Многие страны не готовы к такому миру, к которому нас подтолкнула пандемия.*

**Саясат Нурбек,**  
генеральный директор BTS Education

Некоторые отрасли пострадали в большей степени из-за необходимости социального дистанцирования и закрытия границ. Так, глобально вся сфера услуг, в том числе торговля, сократилась в среднем на 8,1%. Международный пассажиропоток снизился на 60%, а авиаперевозки потеряли около 370 млрд. долл. США.<sup>2</sup>

**Международный туризм в сравнении с 2019 годом потерял 1,3 трлн. долл. США,<sup>3</sup> ставя под риск от 100-120 млн. рабочих мест в отрасли**

По оценкам международных экспертов пандемия и усилия по ее сдерживанию вызвали беспрецедентный обвал спроса и падение цен на нефть. Так, среднегодовая цена на нефть марки Brent снизилась на 35% в 2020 году в сравнении с предыдущим годом. Вдобавок, спрос на металлы и связанные с транспортом товары, такие как резина и платина, используемые для изготовления деталей транспортных средств, также упали. Несмотря на то, что сельское хозяйство обеспечивает продовольственную безопасность, по всему миру наблюдались ограничения и сбои в цепочках поставок продовольственных продуктов.

При этом степень прогнозируемого восстановления экономик варьируется от страны к стране в зависимости от серьезности кризиса в области здравоохранения, подверженности внешним факторам и эффективности государственных ответных мер. Однако универсальным и единогласным (по оценкам международных организаций) условием уверенного восстановления все же является вакцинирование населения. Так, в странах с большой долей вакцинированного населения и сопутствующим смягчением ограничительных мер, и непрерывающейся фискальной поддержкой государств наблюдаются положительные сдвиги. На конец июля текущего года лидером по числу вакцинированных на 100 человек населения являются Объединенные Арабские Эмираты – было введено 168 доз вакцин от коронавируса, затем идут Исландия, Уругвай, Бахрейн, Великобритания и Китай. В Казахстане на 100 человек населения было введено всего 46 доз вакцины.<sup>4</sup>

**Эксперты Всемирного банка<sup>5</sup> ожидают рост мировой экономики на 5,6% в 2021 году и на 4,3% в 2022 году**

По словам экспертов Банка, пандемия окажет длительное негативное воздействие на экономическую активность в мире, тем самым сдерживая перспективы роста в странах с формирующейся экономикой и развивающихся странах (табл. 2.1).

<sup>1</sup>Всемирный банк

<sup>2</sup>United Nations, «Air travel down 60 per cent, as airline industry losses top \$370 billion: ICAO»

<sup>3</sup>World tourism organization, 2020: worst year in tourism history with 1 billion fewer international arrivals

По прогнозам рост крупнейших развитых экономик мира будет драйвером роста глобального ВВП. Так, экономика США в 2021 году вырастет на 5,4%, еврозоны – на 4,2%, Японии – на 2,5%. В Китае будет наблюдаться заметный рост ВВП (8,5%) за счет совокупного спроса и сокращения заемных средств.<sup>6</sup>

Что касается Казахстана, то темпы роста экономики в 2021 году составят 3,2%, а в 2022 году будут уже на отметке в 3,7%. Ожидается, что поддержку экономике окажут сдержанный рост цен на сырьевые товары, ослабление ограничений на добычу нефти в рамках соглашения ОПЕК+, а также увеличение притока прямых иностранных инвестиций.

В то же время, **МВФ**, прогнозируя рост мировой экономики, обращает внимание на то, что спад производственного потенциала из-за ограничительных мер и замедление роста рабочей силы из-за старения населения также повлияют на даль-

нейшее развитие экономик. Прогнозы организации выглядят гораздо оптимистичнее, чем в ВБ, по мнению экспертов МВФ COVID-19 оставит меньше следов, чем мировой финансовый кризис 2008 года. Так, **в 2021 году глобальный рост ВВП будет на уровне 6%, в 2022 году – 4,9%.**

**По оценке МВФ рост казахстанской экономики в 2021 году составит 3,2%, в 2022 году – 4%**

В отличие от многих стран, эксперты более оптимистично смотрят на среднесрочные перспективы казахстанской экономики – через пять лет рост прогнозируется на уровне 4,4%.

Еще более позитивные прогнозы восстановления дает **Азиатский банк развития (АБР)** - в развивающихся странах Азии рост прогнозируется на отметке в 7,2% в 2021 году, 5,4% – в 2022 году.

ТАБЛИЦА 2.1. ПРОГНОЗЫ ТЕМПОВ РОСТА ЭКОНОМИК МИРА В 2021-2022 гг., %

	Всемирный банк			МВФ			АБР		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Мир	-3.5	5.6	4.3	-3.2	6.0	4.9			
Развитые страны	-4.7	5.4	4.0	-4.6	5.6	4.4	-4.8	5.3	4.1
США	-3.5	6.8	4.2	-3.5	7.0	4.9	-3.5	6.5	4.4
Еврозона	-6.6	4.2	4.4	-6.5	4.6	4.3	-6.7	4.3	4.2
Япония	-4.7	2.5	2.9	-4.7	2.8	3.0	-4.8	2.6	2.7
Развивающиеся страны и страны с формирующейся экономикой	-1.7	6.0	4.7	-2.1	6.3	5.2			
Китай	2.3	8.5	5.4	2.3	8.1	5.7	2.3	8.1	5.5
Россия	-3.0	3.2	3.2	-3.0	4.4	3.1			
Центральная Азия	-1.5	3.7	4.3	-1.9	3.7	4.1	-1.9	3.6	4.0
Казахстан	-2.6	3.2	3.7	-2.6	3.2	4.0	-2.6	3.4	3.5

Источники: Всемирный банк. Перспективы развития мировой экономики, июнь 2021, Международный валютный фонд. Обзор мировой экономики, апрель, июль 2021, Азиатский банк развития. Обзор азиатского развития, июль 2021.

<sup>4</sup> Для вакцин, требующих нескольких доз, учитывается каждая индивидуальная доза. Поскольку один и тот же человек может получить более одной дозы, количество доз на 100 человек могут быть выше 100 (Our World in Data)

<sup>5</sup> Всемирный банк. Перспективы развития мировой экономики, июнь 2021.

<sup>6</sup> Всемирный банк. Перспективы развития мировой экономики, июнь 2021.

Вместе с тем, рост ВВП Китая, крупнейшей экономики Азии, прогнозируется на уровне 8,1% в 2021 году и 5,5% в 2022 году. Помимо Китая, среди локомотивов восстановления экономики региона будут Индия, Бангладеш и Вьетнам.

Рост экономик в странах Центральной Азии в значительной степени будет зависеть от роста мировых цен на сырье.<sup>7</sup> В Казахстане с учетом положительной динамики вакцинации населения в 2021 году рост должен достигнуть 3,4% и ускориться до 3,5% в 2022 году.

Коронакризис в прошлом году нанес сокрушительный удар не только по экономике и здравоохранению стран, но также и не обошел стороной **рынок труда**, поставив под угрозу занятость граждан и, соответственно, их единственный источник дохода.

Всеобщий «локдаун» привел к полному или частичному ограничению деятельности многих предприятий по всему миру, вследствие чего работники этих предприятий были вынуждены перейти на неполное рабочее время, выйти в неоплачиваемый и неопределенный по времени отпуск или вовсе потеряли работу. Другая часть трудящихся из эпидемиологических соображений была отправлена на «удаленный» режим работы. **Около 94% всех работающих людей планеты так или иначе столкнулись с ограничительными мерами**, вызванными необходимостью противостоять распространению коронавируса.<sup>8</sup>

В результате в 2020 году **общая занятость сократилась на 114 млн.** человек по сравнению с предыдущим годом.<sup>9</sup> В развитых странах существенные потери занятости были в «контактных» сферах – торговле, транспорте, услугах по проживанию и питанию, культуре и развлечениях. А в других отраслях, связанных с ИТ, финансами и страхованием, напротив, наблюдалось увеличение занятости.<sup>10</sup> При этом по некоторым данным, **если бы не коронакризис, в мире было бы создано до 30 млн. новых рабочих мест.**

**Соответственно, затронув рынки труда во всем мире, мировой уровень безработицы вырос до 6,5% в 2020 году в сравнении с 5,4% в 2018-2019 годах**

В странах ОЭСР скорость роста безработицы являлась беспрецедентной в новейшей истории организации. Если в декабре 2019 года уровень безработицы был равен 5,3%, то в апреле 2020 года он составил уже 8,8%. Всего за 4 месяца ряды безработных пополнили 20,4 млн. человек, а их совокупная численность выросла в 1,6 раза - с 35,5 до 55,9 млн. человек.

Рассматривая отдельные страны, необходимо отметить, что коронакризис повлиял на их уровень безработицы по-разному, где-то количество безработных возросло резко, где-то и без того высокий уровень безработицы увеличивался постепенно, а где-то остался почти на таком же уровне. К примеру, в Испании, где безработица традиционно находится на высоком уровне ~14%, под влиянием кризиса уровень безработицы увеличился в третьем квартале 2020 года до 16,4% (рис. 2.1).

Вместе с тем, наиболее резкое увеличение уровня безработицы произошло в странах Северной Америки. Так, во 2-ом квартале 2020 г. в США и Канаде такое увеличение составило 9,3 п.п. и 6,7 п.п. соответственно до 13,1% в обеих странах. Столь значительный скачок уровня безработицы связан с особенностями статистического учета безработных и систем социального обеспечения. К примеру, в США любой гражданин, фактически оставшийся без работы хоть на один день, уже может быть признан безработным и получить соответствующие выплаты, которые к тому же находятся на достаточно высоком уровне и являются достаточной мотивацией для обращения за помощью государства в сфере занятости.

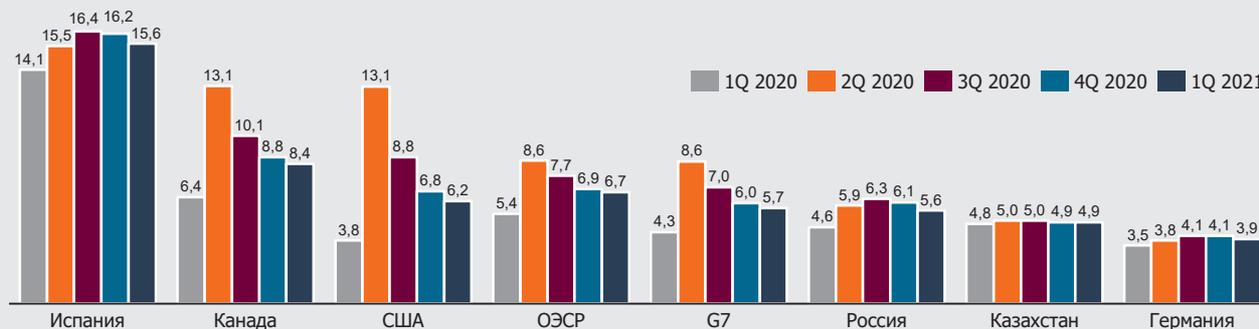
<sup>7</sup> Армения, Азербайджан, Грузия, Казахстан, Киргизская Республика, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан

<sup>8</sup> Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда, 4-ый выпуск

<sup>9</sup> МОТ. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции, 2021 год

<sup>10</sup> МВФ. Обзор мировой экономики, апрель 2021 г.

РИСУНОК 2.1. ДИНАМИКА БЕЗРАБОТИЦЫ В КАЗАХСТАНЕ, РОССИИ И СТРАНАХ ОЭСР, %



Источники: БНС АСПИР РК, Росстат и OECD Statistics

Вместе с тем, в таких странах как Германия, Великобритания, Южная Корея, как и в Казахстане, уровень безработицы не превышал 5%, несмотря на степень влияния коронакризиса и значительные различия в политиках социального обеспечения или содействия занятости.

Наравне с экономическим восстановлением, в настоящее время отмечается тенденция к снижению и уровня безработицы. Уже к маю 2021 года количество безработных сократилось на 12,4 млн. до 43,5 млн. человек в сравнении с пиковыми показателями апреля прошлого года. Таким образом, совокупный уровень безработицы в странах ОЭСР, как ожидается, **в 2021 году снизится до 6,6%** в сравнении с 7,1% в 2020 году, но будет оставаться все еще выше докризисного значения в 5,4%, достигнутого в 2019 году.

МОТ прогнозирует начало глобального экономического подъема со второй половины 2021 г. при условии активного вакцинирования населения и финансовой поддержки правительств. Это, по оценкам, может привести **к созданию 100 млн. рабочих мест в 2021 г. и дополнительно 80 млн. рабочих мест в 2022 г.**

Однако, поскольку прогнозируемое количество рабочих мест не может полностью обеспечить работой всех лиц, оставшихся безработными или экономически неактивными во время пандемии, уровень безработицы по-прежнему останется высоким на уровне 5,7% (205 млн. человек) в 2021 и 2022 гг.

### В то же время, гораздо сильнее кризис сказался на потере рабочего времени - альтернативном безработице показателе

Так, по данным МОТ, всего за прошлый год количество отработанного времени сократилось в мировом масштабе **на 8,8%**, что означает **потерю 303 млн. рабочих мест с полной занятостью** (при 40-часовой рабочей неделе), что примерно в 4 раза больше, чем во время глобального финансового кризиса 2009 года (рис.2.2). При этом в структуре потерь рабочего времени только около половины пришлось на снижение общей занятости, включая безработицу и выход населения из состава рабочей силы, тогда как другая половина потерь связана с временной незанятостью или сокращением рабочего времени, когда люди формально не теряли работу и сохраняли связь с рабочим местом, находясь в вынужденных отпусках.

Самыми пострадавшими странами в этом отношении стали Перу, где сокращение отработанного времени составило 27,5%, Гондурас (24,3%), Панама (23,5%), Аргентина (21%). Страны, входящие в G20, потеряли совокупно 195 млн. рабочих мест с полной занятостью в 2020 году или 8,5% отработанного рабочего времени. В США потери составили 9,2%, ЕС в составе 27 стран потерял 8,3%, Великобритания – 12,8%. Потери крупнейших экономик Евросоюза (Германии, Франции и Италии) составили 6,3%, 8,4% и 13,5% соответственно. В крупнейших азиатских экономиках количество отработанного времени в Китае сократилось на 4,1%, Японии – на 5,4%, Индии – на 13,7%.

В **Казахстане**, по оценкам МОТ, вследствие кризиса в 2020 году отработанное работниками время по экономике в целом **сократилось на 11,5%** в сравнении с предыдущим годом, а потери рабочего времени, выраженные в количестве рабочих мест с полной занятостью (40 часов в неделю), составили 939,2 тыс. единиц. В соседних странах сокращение потерь рабочего времени варьируется от 8,5% в Российской Федерации и Узбекистане до 11,7% в Кыргызстане.

В 1 квартале 2021 года продолжилось снижение общего числа отработанных часов на 4,8%. По прогнозам МОТ ожидается, что в 2021 году мировые потери снизятся более, чем в два раза в сравнении с потерями 2020 года и составят 3,5% или 122 млн. рабочих мест с полной занятостью. Из этих потерь на страны с доходами ниже среднего уровня придется 42,4 млн. рабочих мест или 35%, на страны с доходами выше среднего уровня – 49,5 млн. рабочих мест (41%), в то время как потери стран с высокими доходами составят всего 22 млн. рабочих мест, с низкими – 8,1 млн. рабочих мест.

В свою очередь, потери рабочего времени стали причиной для другой дилеммы рынка труда - **существенно сократились доходы населения от трудовой деятельности**. За год их падение достигло более 8,3% или 3,7 трлн. долл. США или 4,4% мирового ВВП. При этом в странах Европы и Центральной Азии, в которые входит и Казахстан, такое падение было большим (8,7%), чем в среднем по миру. Хуже ситуация наблюдалась

только в Африке (9,4%) и континентальной Америке (10,3%).<sup>11</sup> Согласно оценкам МОТ на сегодняшний день **почти 108 млн. работников находятся в условиях крайней нищеты** или другими словами, живут менее, чем на 3,2 долл. по ППС (паритет покупательной способности) в день.

Вместе с тем, как бы это парадоксально не было, по данным МОТ производительность труда в 2020 году выросла в странах, где прекратилась деятельность предприятий в традиционно низкопродуктивных отраслях, тем самым повышая общемировые показатели. В этой связи, прогнозируется спад производительности труда уже в 2021-2022 гг. до -1,1%. В то время как в странах ОЭСР производительность труда максимально сократилась во 2-квартале 2020 г. до 0,9% ВВП, но постепенно и уверенно повышается до 1% уже в текущем году.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что кризис в наибольшей степени повлиял на те группы предприятий и населения, которые и до этого сталкивались с наибольшими трудностями – малые предприятия, женщины, молодежь, трудовые мигранты, некавалифицированные и неформальные работники.

В частности, **малые предприятия**, в особенности в неформальном секторе, переживают значительные финансовые трудности, а неформальные работники не имеют доступа к льготам систем социальной защиты. По оценкам международных экспертов, в разгар кризиса каждый третий потерявший работу был неформальным работником.<sup>12</sup>

РИСУНОК 2.2. ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРИ 40-ЧАСОВОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ



Источник: Международная организация труда

<sup>11</sup> Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда, 7-ой выпуск

<sup>12</sup> МВФ. Перспективы развития мировой экономики, 2021 г.

Наряду с этим, все больше **осложняется ситуация с социальным неравенством между квалифицированными и неквалифицированными работниками** из-за невозможности последних работать на дому. Зачастую высококвалифицированные работники могут воспользоваться любой доступной формой удаленной работы. Вдобавок, на это также влияет то, насколько отрасль подвержена автоматизации или может ли быть заменен рутинный (зачастую низкоквалифицированный) труд на машинный, приводя к еще большей нагрузке на занятость в секторах. К примеру, сельское хозяйство, горнодобыча и энергоснабжение, обрабатывающая промышленность, строительство, торговля и оказание прочих услуг относятся к числу отраслей с повышенной вероятностью максимальной автоматизации.

**“ “** *Потребуется время, чтобы рынок труда приспособился к пандемии и изменениям в поведении людей. Удаленная работа еще будет существовать какое-то время, в то время как другие виды деятельности, требующие непосредственного личного взаимодействия, вероятно будут подстраиваться под более строгие протоколы о здравоохранении. Процесс адаптации также может быть неравнозначным для кадров с разными навыками, категориями должностей и группой дохода. Некоторым работникам, так называемым «белым воротничкам», возможно будет легче приспособиться, поскольку они могут адаптироваться к удаленной работе. При этом «синим воротничкам» - работникам с низким уровнем квалификации - может быть труднее работать удаленно.*

**Шамсу Рахарджа,**  
**старший экономист Группы по**  
**макроэкономической**  
**торговле и инвестициям Всемирного банка**

Кроме того, занятость среди **женщин** сократилась больше - на 5% против 3,5% у мужчин. Это связано с тем, что женщины по всему миру чаще всего заняты на рабочих местах наиболее пострадавшей от коронакризиса сферы услуг, где традиционно присутствует физическое взаимодействие между людьми.

**Молодежь** столкнулась с жестким дефицитом рабочих мест и повышенной конкуренцией с опытными кадрами за рабочие места.

**Сокращение занятости среди МОЛОДЫХ занятых было больше (на 8,7%), чем среди Взрослого населения**

Каждый 6-й молодой работник лишился работы. Молодежь, как правило, работает в областях, в наибольшей степени затронутых кризисом, таких как техническая поддержка, сфера услуг, продажи. Это делает их более уязвимыми перед экономическими последствиями пандемии. Среди тех, кто продолжал работать в этот период, у 42% сократились доходы.

Международные эксперты уже отметили возникновение так называемого «потерянного» поколения рабочей силы или **«поколения локдауна»**, которое состоит преимущественно из молодежи, которое столкнулось с огромными сложностями в плане учебы, адаптации к новому формату обучения и доступа к образовательным ресурсам, что в будущем может ограничить их перспективы трудоустройства на рынке труда.

Следует также отметить, что часть молодежи предпочла отложить выход на рынок труда в такое непростое время и заняться дальнейшим образованием. Например, пойти дальше по пути «бакалавриат-магистратура» или «колледж-ВУЗ».

**Трудовые мигранты**, в свою очередь, столкнулись с внезапной потерей работы и отсутствием возможности получения хоть какой-либо компенсации со стороны иностранных работодателей.

Таким образом, в условиях экономического кризиса, вызванного массовым закрытием предприятий, падением потребительского и инвестиционного спроса и ростом безработицы, решающую роль играет разработка эффективных мер государственной поддержки, направленных на стимулирование как всей экономики, так и отдельных групп населения.

Правительствами большинства стран, начиная с конца первого квартала 2020 года, приняты беспрецедентные меры по поддержке населения и бизнеса. В целом меры были направлены на сохранение рабочих мест и перераспределение тру-

довых ресурсов. В некоторых странах меры поддержки оказываются до сих пор, в том числе приняты программы по дальнейшему восстановлению экономического потенциала предприятий и рынка труда.

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПО ПРИНЯТЫМ МЕРАМ ПОДДЕРЖКИ В ОТВЕТ НА COVID-19<sup>13</sup>

### **Великобритания**

**В июле 2020 года** правительство приняло пакет мер по защите и созданию рабочих мест и поддержке восстановления экономики, в том числе:

- предоставление фирмам 1000 фунтов стерлингов в месяц на сотрудника, отправленного в отпуск с сохранением рабочего места за ним до конца января 2021 г.;
- получение предприятиями, которые должны быть закрыты из-за локальных ограничений, до 1500 фунтов стерлингов каждые 3 недели;
- выплата минимальной заработной платы за 25 часов в неделю в течение 6 месяцев молодым работникам, подверженным риску длительной безработицы;
- увеличение ресурсов для повышения квалификации и содействия повторному выходу на рынок труда.

**В сентябре и ноябре 2020 г.** был объявлен дополнительный пакет мер, включающий:

- для предприятий, которые должны быть закрыты из-за ограничений, правительство выплачивает 2/3 заработной платы сотрудников (или 67%) до 2100 фунтов стерлингов в месяц, работодатели же покрывают социальные отчисления. Действие программы длилось в течение 6 месяцев, начиная с 1 ноября;
- поддержка дохода от самозанятости для тех, кто продолжает активно торговать, но сталкивается со снижением спроса из-за коронавируса, в том числе единовременная выплата, покрывающая 40% от трехмесячной прибыли (до 3750 фунтов стерлингов);
- продление временного снижения НДС на 15 п.п. (с 20% до 5%) для секторов туризма и гостеприимства до конца марта 2021 года;
- программа «Прием на работу: целевая поддержка» (JETS), чтобы помочь в поиске работы людям, получающим пособие по безработице не менее 13 недель;
- предприятия сферы гостеприимства, проживания и отдыха, находящиеся в зонах повышенной опасности, дополнительно получают гранты в размере до 2100 фунтов стерлингов в месяц.

**3 марта 2021 года** правительство объявило о дополнительном пакете бюджетного стимулирования в размере 59 млрд. фунтов стерлингов (почти 2,6% ВВП) с разделением на меры поддержки по борьбе с COVID-19 (43 млрд. фунтов стерлингов) и направленные на ускорение восстановления (15,7 млрд. фунтов стерлингов), в том числе:

- 6-месячное продление схемы отпуска для домохозяйств;
- продление на 6 месяцев увеличения выплат по универсальным кредитным пособиям;
- продление полного снижения НДС для гостиничного сектора (5 млрд. фунтов стерлингов) до конца сентября с поэтапным возвращением к нормальному состоянию к апрелю 2022 года;
- замораживание пошлин на топливо (1,1 млрд фунтов стерлингов);
- дополнительное финансирование в виде бизнес-грантов;
- продление дисконтированных ставок для бизнеса до конца года;
- налоговые льготы для предприятий, направленные на поощрение будущих инвестиций, с переносом на текущий и следующий годы и др.

### **Австралия**

План по созданию рабочих мест (JobMaker Plan) на 2020-2021 гг. имеет два направления:

1. План по созданию новых рабочих мест направлен на стимулирование потребительского спроса на рынке, тем самым, стимулируя развитие бизнеса и включает различные фискальные механизмы наряду с вливанием прямых инвестиций в производство в отраслях.

2. План по возвращению австралийцев на работу включает в себя меры по субсидированию зарплат, дополнительное финансирование в профессиональное обучение и стажировки, механизмы развития навыков и поддержки женщин на рынке труда.

Так, одним из механизмов являются Гранты на найм, которые будут доступны для работодателей за каждое созданное рабочее место на период следующих 12 месяцев начиная с 7 октября 2020 года, на которое они будут нанимать молодых людей в возрасте 16-35 лет. За каждого вновь нанятого работника в возрасте от 16-29 лет работодатель получит 200 долл. в неделю и 100 долл. за работника в возрасте 30-35 лет. При этом работодатели должны доказать, что созданное рабочее место является новым, проверка новизны такого рабочего места будет осуществляться через налоговые органы страны.

Также Правительство выделяет более 1 млрд. долл. на Фонд профобучения, в рамках которого произведено финансирование курсов как с национальной аккредитацией, так и краткосрочное обучение. Наряду с этим, активно используется субсидирование заработных плат стажеров в размере 50% от заработных плат, так как именно стажировки доказали свою эффективность как инструмент по мягкому переходу недавних выпускников на рынок труда.

Поддержка женщин на рынке труда осуществляется через расширение схемы оплачиваемого отпуска по уходу за детьми, вовлечение женщин в технические и математические науки и соответствующие рабочие места через организацию для них стажировок, предоставление грантов на проведение исследований.

Ключевыми приоритетами политик стран, связанными с рынком труда, на ближайшее время являются ограничение распространения вируса, оказание помощи уязвимым группам населения, регулирование структурных характеристик экономики и преодоление проблем, связанных с вакцинами. В свою очередь, международные организации рекомендуют государствам сконцентрироваться на следующих направлениях.

**Первое.** Обеспечение использования всех необходимых ресурсов на производство и полное развертывание вакцинации для спасения жизней, сохранения трудоспособности и нивелирования негативного воздействия ограничительных мер на благосостояние населения. При этом до того момента, как только вакцинация станет повсеместной, а резервные мощности систем здравоохранения стабилизируются до предпандемийных уровней.

**Второе.** Государству для обеспечения восстановления экономической активности и защиты рабочих мест необходимо продолжить инициативы фискального (налогово-бюджетного) стимулирования, включающие поддержку предприятий и доходов населения.

Кроме того, учитывая текущую неопределенность, органам власти следует уделять приоритетное внимание политике укрепления институтов системы социальной защиты для повышения устойчивости рынка труда в будущем. Сюда входит расширение прав на страхование по безработице для покрытия самозанятых и неформально занятых, обеспечение адекватных ресурсов для программ образования и профессионального обучения, развитие инфраструктуры служб занятости и другие социальные расходы.

**Третье.** Как было отмечено выше, кризис сильнее всего затронул уязвимые слои населения. Следовательно, государственная поддержка здесь должна быть переориентирована на адресность мер по отношению к таким приоритетным группам как молодежь, включая «поколение локдауна», женщины, а также трудящиеся из числа «работающих бедных» и имеющих низкий уровень квалификации, так как при оказании общей поддержки существует риск неполного охвата данных категорий. Поэтому для борьбы с неравенством и содействия инклюзивному восстановлению как рынка труда, так и экономики в целом, эта рекомендация является крайне важной.

**Четвертое.** Равно как с менее защищенными группами населения, правительствам необходимо направить фокус на наиболее пострадавшие сферы экономики. Для этих отраслей требуется разработать отдельные стратегии, программы и планы по восстановлению и дальнейшему развитию с учетом их специфики, а также созданием рабочих мест и возможностями сопряжения с быстрорастущими секторами. Такие инициативы также предусматривают тесное сотрудничество и вовлечение организаций работодателей и работников. При этом государственная поддержка, в первую очередь, должна охватить предприятия сектора услуг, в частности микро, малый и средний бизнес.

Правильно выстроенная государственная политика будет способствовать скорому восстановлению и возвращению мира к нормальной жизни. Будет ли это происходить быстрее или гораздо медленнее зависит прежде всего от руководства самих стран. Поэтому большое значение здесь будет иметь регулярный мониторинг и контроль названных действий на самом высшем уровне. При чем как показал COVID-19, нельзя предвидеть всё – ни одна экономика не была готова к такому форс-мажору. Следовательно, постоянная адаптация и диверсификация мер политики с учетом происходящих изменений теперь и есть «волшебная пилюля» текущего времени.

## ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ВЫЗОВЫ

Коронакризис оказался вторым самым масштабным кризисом в истории независимого Казахстана. Впервые за два десятилетия темпы роста ВВП

Казахстана стали отрицательными, составив -2,6% по итогам 2020 года, в результате чего страна заняла второе место по уровню экономического спада среди стран Центральной Азии после Кыргызстана (-8%).

Помимо падения внутреннего производства, Казахстан столкнулся с кризисом на мировом рынке нефти, являющейся главным экспортным товаром страны, а значит и одним из главных источников дохода.

В отличие от предыдущих кризисных периодов, спад экономики в 2020 году был сконцентрирован в секторе услуг, на который приходится 67% занятости и который в большей степени пострадал от закрытия границ и необходимости социального дистанцирования.

## Темпы роста сферы услуг за год снизились до рекордного показателя - 5,4%

Наибольшее сокращение пришлось на услуги по проживанию и питанию (-19,7%), транспортную (-17,2%) и торговую отрасли (-7,3%), а также на сферу предоставления прочих видов услуг (-8,4%) (рис. 2.3). И если у магазинов, кафе и ресторанов была возможность перейти в онлайн и работать на доставку, то сфера туризма и связанные с ней отрасли оказались на нуле. К примеру, занятость туристских агентств и операторов по бронированию в 2020 году сократилась на 20% по сравнению с 2019 годом.

“ “ *Знаю, что многим партнерам из других турфирм также как и нам пришлось сдать и закрыть свои офисы, очень многие уволили своих работников. Это компании среднего, крупного уровня. Кто-то отправил своих сотрудников на бессрочный отпуск, в общем, все турфирмы пострадали, кто-то на 100%, кто-то на 50%. Кто-то в тендеры пошел, чтобы хотя бы зарплату своим менеджерам выдавать. Многие мелкие фирмы также не выдержали, закрылись и ушли в различные другие отрасли, кто в образование, кто в торговлю, кто куда. Это очень жалко, потому что было много профессиональных кадров, которых мы, к сожалению, совсем потеряли.*

**РИСУНОК 2.3 - ТЕМПЫ РОСТА ВВП И ЗАНЯТОСТИ В 2020-2021гг. (ПОКВАРТАЛЬНО)**



\* прирост по сравнению с пред. кварталом, \*\* прирост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (с накоплением)

Источник: БНС АСПИР РК

Некоторые фирмы, которые работали на выезд, были вынуждены переориентироваться и изучать внутренний рынок, ездить по разным инфотурам, как-то переквалифицировать своих работников, менеджеров на казахский рынок. В общем, очень тяжелое положение и мою фирму спасало только то, что у нас своя школа-гидов экскурсоводов. Программу сделала онлайн и обучала всех, кто ко мне обратился по разным модулям туристской экскурсионной отрасли.

**Абжанова Салтанат,**  
директор «Арман-тур» и Школы гидов-экскурсоводов

Также из-за закрытия государственных границ и введения ограничений на передвижение людей и товаров сильно пострадала транспортная отрасль Казахстана, которая так и не восстановилась даже после ослабления карантинных мер. В 1 квартале текущего года объемы отрасли сократились на 17,4% по сравнению с соответствующим периодом 2020 года. Кризис отразился на всех видах транспортных перевозок – от использования личного и общественного транспорта в городах до осуществления пассажирских и грузовых перевозок как внутри страны, так и с другими странами.

“ “ На автомобильном транспорте, в связи с остановкой предприятий и введением карантинных мер, резко снизился пассажиропоток на автобусных маршрутах, пассажирские предприятия оказались в сложнейшей финансовой ситуации. К примеру, в городе Алматы на 31 марта 2020 года, количество пассажиров уменьшилось по сравнению с 25 февраля 2020 года в 15 раз (с 2,25 млн. до 150 тыс. транзакций в день). По водному транспорту, в случае временного запрета судоходства между Прикаспийскими портами, судовладельцы столкнутся с проблемой недогруза флота. В том числе, только ущерб гражданской авиации, по сведениям Авиационной администрации Казахстана, составил 326 миллиардов тенге.

**Абсатов Ерлан,**  
генеральный директор Союза транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS»

При этом, несмотря на такое сильное падение объемов производства в данных отраслях, масштабного сокращения занятости так и не произошло, во 2 квартале 2020 года она сократилась на 2-3% и в последующем наблюдается быстрое восстановление на рынке труда. К примеру, только в области предоставления прочих видов услуг занятость увеличилась на 7,3% в 3 кв. 2020 г. по сравнению с предыдущим кварталом, в то время как темпы роста отрасли сократились на 12,3% по сравнению с соответствующим периодом 2019 года.

Немного иная ситуация складывается в промышленности. На фоне сокращения общих объемов производства в связи с ограничениями на добычу нефти и сокращением объема газового конденсата в рамках соглашения организации стран - экспортеров нефти (ОПЕК), темпы роста горнодобывающей промышленности сократились на 3,8%, а занятость сократилась на 1,1% по итогам 2020 года.

**“ “** *В значительной мере пострадали именно нефтесервисные компании, особенно которые занимаются предоставлением услуг по бурению, геологии, ремонту подземного и надземного оборудования, сооружений и пр. Там работает больше 200 тысяч человек. Когда вы наращиваете мощности, у вас появляется постоянный спрос на таких поставщиков. Когда вы сворачиваете деятельность, естественно, вы не будете прибегать к услугам таких компаний. Например, ТШО был вынужден приостановить строительство объекта «Проект будущего расширения», там работало более 20 тыс. человек и все они оказались в положении вынужденной безработицы на период действия коронакризиса. Были такие факты, что нефтяные компании, нефтесервисные компании старались сами поддерживать таких работников. Естественно, государство тоже помогало в этом деле, поэтому, в совокупности, эти меры позволили поддержать занятость на приемлемом уровне, хотя ситуация была непростая.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
советник Председателя правления  
АО НК «КазМунайГаз»

В обрабатывающей промышленности складывается обратная ситуация, рост отрасли составил 3,9%. Этому способствовало господдержка и растущий спрос потребления на лекарства и средства индивидуальной защиты. Так, прирост в легкой и фар-

мацевтической промышленности составил 7,4% и 47% соответственно. В результате занятость в 2020 году сократилась всего на 0,3% по сравнению с 2019 годом.

### **Однако не все отрасли продемонстрировали падение, несмотря на такой сложный период для экономики**

По итогам 2020 года в «плюсе» оказались отрасли строительства (+11,2%), информации и связи (+8,7%), а также социально важные отрасли сельского хозяйства (+5,6%), образования (+4,7%) и здравоохранения (+3,5%).

Пандемия COVID-19, в первую очередь, затронула сферу общественного здравоохранения, в результате чего резко увеличился спрос на медицинские услуги. Занятость в этой сфере снизилась всего на 0,5%, после чего наблюдается её устойчивый рост.

Положительные темпы роста в сфере ИКТ объясняются повышением необходимости налаживания информационно-коммуникационной инфраструктуры, в том числе услуг связи и интернета как для работающих взрослых, так и для школьников и студентов. Занятость снизилась в период локдауна на 1,1%, а к концу года увеличилась на 3%.

**“ “** *Малый и средний бизнес пострадал и, как следствие, ИКТ инженера, обслуживающие 1С бухгалтерию, электронную почту и пр. лишились заработка. А также сократилось число малых ИТ предприятий, занимающихся ремонтом, настройкой компьютерной техники. Из-за кризиса крупные предприятия, включая нац. компании, сократили свои инвестиционные бюджеты, как следствие, заморожены все ИКТ проекты. Это повлекло банкротство или оптимизацию многих компаний, занимающихся инновациями и развитием ИКТ.*

*Ряд ИТ компаний, находящихся в нашем поле взаимодействия, перестроили формат работы, значительная часть бизнес-процессов перенесена на дистанционное исполнение. Объемы работ и численность работников этих компаний не претерпела значительных изменений.*

**Жоламан Увалеев,**  
руководитель центра сертификации  
ТОО «IT QCC»

Сфера образования быстро адаптировалась под происходящие изменения, оперативно внедрив новые форматы обучения, в результате чего появились новые возможности для роста. Занятость сократилась на 0,5%, в первую очередь, из-за работников системы дошкольного образования, которые не могли работать в период введенных ограничений и до сих пор испытывают определённые трудности.

“ “ *Многие дошкольные учреждения являются частными, они не получают гарантированное финансирование от государства в отличие от школ, некоторых колледжей и университетов. Тем более, школы, колледжи и ВУЗы продолжали свою деятельность в формате дистанционного обучения и получали положенные деньги. Дошкольные учреждения не могли организовать обучение дистанционно, поэтому у них не было возможности претендовать на получение какого-либо дохода. Многие дошкольные учреждения просто перестали функционировать на период локдауна.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

Росту сельскохозяйственной отрасли способствовало естественное повышение спроса на отечественные продовольственные продукты и расширение мер господдержки, в том числе и агрострахования. Риск заражения среди сельского населения является минимальным, потому что сельские жители находятся в основном на природе, соответственно, плотность работы не высокая, поэтому никаких ограничений в сельском хозяйстве не было. В результате сельское хозяйство являлось лидером по росту занятости во 2 кв. 2020 года (+4,1%), однако в последующем количество занятых продолжило сокращаться, как и на протяжении последних лет, вследствие естественного перетока работников в сферу услуг.

## **Строительный сектор, как стабилизатор экономической активности, ДОСТИГ значительного прогресса**

По итогам 2020 года это единственная отрасль, добившаяся такого высокого роста объемов произ-

водства – 11,2%, а в 1 кв. 2021 г. темпы роста составили 13,1% по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. Антикризисными инструментами здесь оказались как ранее реализуемые жилищно-инфраструктурные проекты – «Нурлы жер», программы развития территорий, так и новая программа «Дорожная карта занятости», принятая в 2020 году для трудоустройства граждан на инфраструктурные проекты с целью поддержания их доходов. Занятость в строительстве во 2 кв. 2020 года сократилась на 2,4%, а к концу года наблюдается рост на 2,1% по сравнению с предыдущим кварталом 2020 года.

“ “ *Государство очень сильно поддерживало развитие строительной отрасли. Так, впервые в Казахстане было построено около 13 млн. кв. метров жилья. Это – рекордный объем. Государство выделило около 2 трлн. тенге на поддержание строительной отрасли, то есть значительно увеличились инвестиции. В строительной отрасли работает около 7% занятого населения, а в структуре самой экономики строительство занимает около 6%. Поэтому всплеск инвестиций, особенно в жилищное строительство, привел к резкому увеличению занятости в этой отрасли. Тем более, часть этих денег, кроме жилищного строительства, также направили на развитие дорожного строительства, модернизацию и строительства новых инфраструктурных объектов в целях сохранения или создания хотя бы временной занятости. На эти цели были выделены серьезные деньги, и они оказали заметное влияние.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

“ “ *Сектор строительства позволял вести работу на открытом воздухе либо без скопления людей, поэтому сектор практически не подпадал под ограничения. При этом сектор рассматривался как один из ключевых направлений антикризисных программ - строительство трудоемкое и увеличение объемов строительства означает рост занятости, при этом новые рабочие места не требуют высокой квалификации.*

**Олжас Худайбергенов,**  
**старший партнер CSI Group**

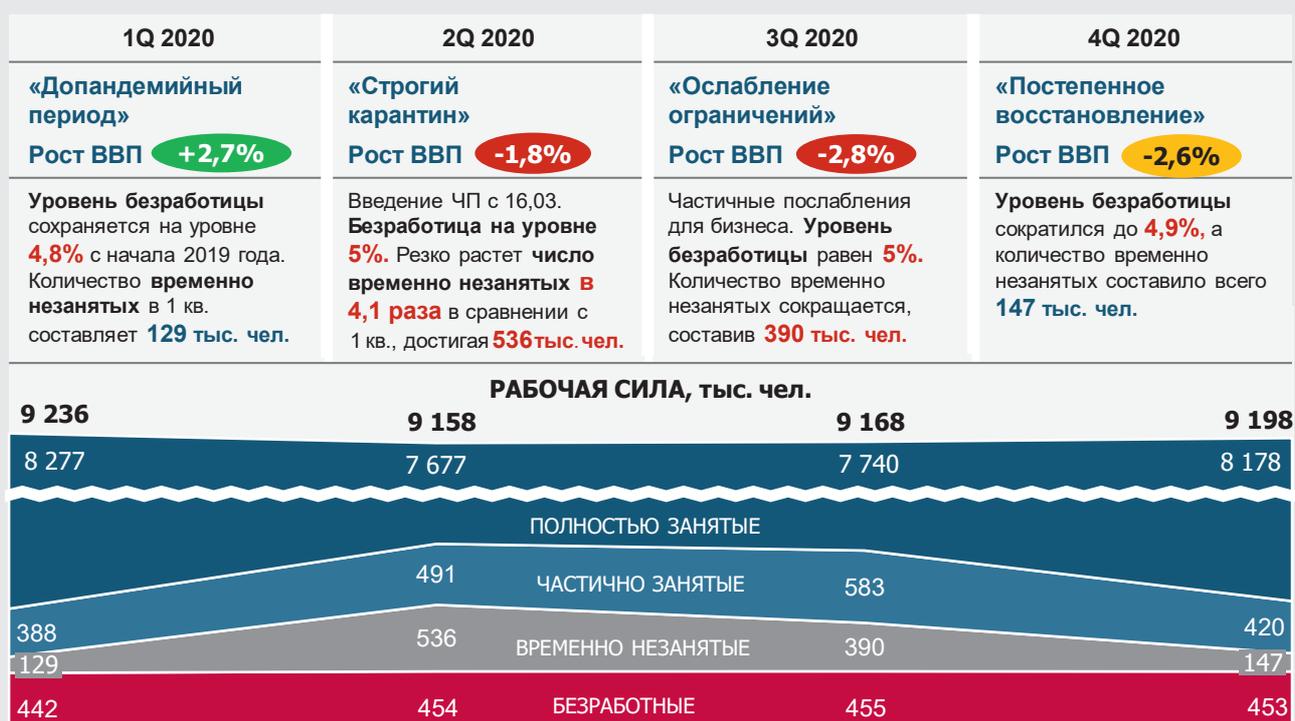
Таким образом, несмотря на сильный спад экономики в прошлом году, занятость населения оставалась достаточно стабильной. Но это не значит, что рынок труда не пострадал от пандемии COVID-19, просто он по-своему адаптируется под происходящие изменения в экономике.

Пик негативного влияния коронакризиса в Казахстане пришелся на второй квартал прошлого года. Численность занятого населения сократилась на 0,6% с 8,78 млн. в 2019 г. до 8,73 млн. человек в 2020 г., в основном за счет снижения численности самозанятого населения. Так, за год их количество уменьшилось на 2,6% и составило 2 045 тыс. человек. Однако значительного всплеска уровня безработицы в стране так и не произошло, что подтверждается официальной статистикой – численность безработных по итогам 2020 года увеличилась всего на 8,2 тысяч человек до 449 тысяч человек, а уровень безработицы повысился лишь на 0,1 процентных пункта до 4,9%. Это объясняется следующими причинами.

**Во-первых, часть занятых перешла в категорию «временно незанятых».** К ней относятся лица, находящиеся в отпусках (ежегодный трудовой, по инициативе работодателя, декретный, учебный), а также незанятые по причинам семейного (личного) характера, по состоянию здоровья, из-за сезонности работ, временной приостановки деятельности, вахтового метода работы или свободного графика. Несмотря на то, что они являются временно незанятыми, в статистике труда они учитываются как сохранившие связь с рабочим местом и, следовательно, не могут считаться ни безработными, ни экономически неактивными, относясь, таким образом, к занятому населению. Таким образом, лица, которые были вынуждены не работать в период локдауна считались не безработными, а временно незанятыми в составе занятого населения.

Так, в связи с пандемией **численность временно незанятых во втором квартале 2020 года выросла в 4 раза со 129 тыс. до 536 тыс. человек**, а за год в 2,3 раза, составив 301 тыс. граждан.

РИСУНОК 2.4. РАБОЧАЯ СИЛА ПО КВАРТАЛАМ 2020 ГОДА, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



**Во-вторых, сократилось использование рабочего времени.** То есть предприятия предпочли сократить рабочие часы и сохранить количество работников на прежнем уровне, чем провести массовые увольнения сотрудников. К тому же иногда поиск необходимого работника может занять весьма продолжительное время, поэтому альтернатива увольнению в виде сокращения оплаты и продолжительности рабочего времени представляется выгодной как предприятию, так и сотруднику, особенно в таких нестабильных условиях. Так, в 2020 году количество частично занятых (работающих менее 30 часов в неделю), выросло более чем на 183 тысячи человек – с 575 до 758 тысяч человек. При этом во 2 кв. 2020 года численность работающих менее 10 часов в неделю увеличилась на 263% - с 159 тыс. до 578 тыс. человек.

Как было отмечено ранее, по оценкам МОТ, отработанное работниками время по экономике в целом сократилось на 11,5% и в 1 кв. текущего года отмечается незначительное снижение потерь рабочего времени.

**В-третьих, часть населения перешла из состава рабочей силы в категорию экономически неактивного.** Так, за 2020 год их численность выросла на 143 тысячи человек или на 4%. То есть, безработный гражданин решил переждать и перестал искать себе работу, либо находился в поиске, но не имел возможности приступить к ней незамедлительно, а это является одним из требований при определении статуса безработного. Численность рабочей силы за год сократилась на 0,4% (рис. 2.6).

**В-четвертых, дан толчок к распространению дистанционной занятости.**

Физическое дистанцирование стало основным способом предотвращения массового распространения пандемии, в особенности на рабочих местах. Так, главным решением проблемы стал повсеместный (где это возможно) переход к дистанционному формату работы, который позволяет сохранить занятость и уровень доходов населения, одновременно помогая сдерживать натиск распространения заражений COVID-19.

РИСУНОК 2.5. **ВРЕМЕННО НЕЗАНЯТОЕ НАСЕЛЕНИЕ И ЧИСЛЕННОСТЬ ЧАСТИЧНО ЗАНЯТЫХ**

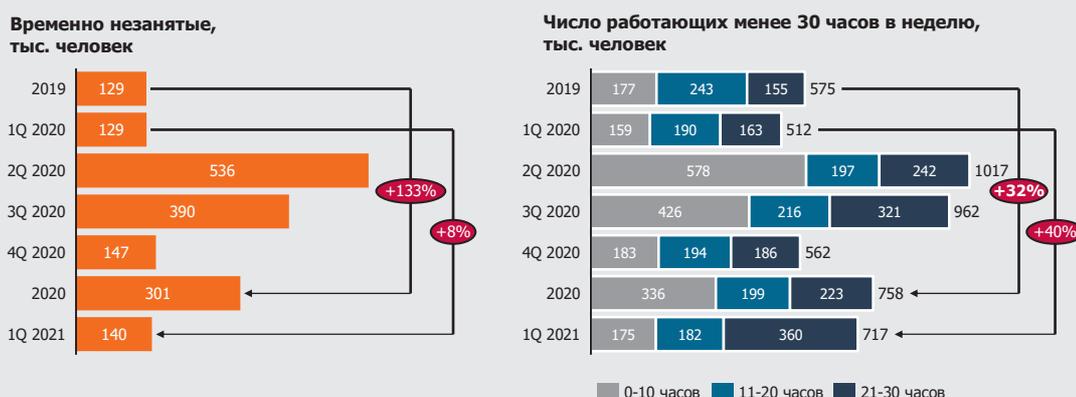
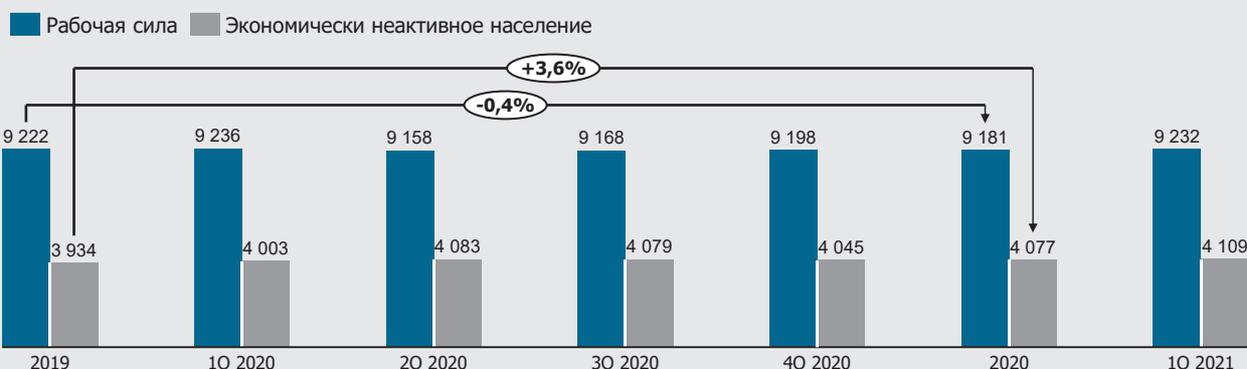


РИСУНОК 2.6. **СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ (15-(60) 63 ЛЕТ), ТЫС. ЧЕЛ.**



Источник: БНС АСПИР РК

Согласно экспертной оценке, в Казахстане дистанционно могут работать около 2,2 млн. занятых или каждый четвертый работник в таких отраслях, как образование (до 80% работников в отрасли), финансы и страхование (62%), государственное управление (58%), профессиональная и научная деятельность (50%), а также информация и связь (45%). Как результат, занятость в этих отраслях в период локдауна сильно не сократилась, а где-то, наоборот, увеличилась.

По данным официальной статистики, в 1 квартале текущего года только 73,7 тыс. человек или 0,8% занятого населения официально работали вне рабочего места, 86% из них использовали собственные средства коммуникации, 70% - женщины, 69% - жители городов. Вместе с тем, очевидно, что «удаленных» работников может быть гораздо больше, ведь они могли официально не оформлять «дистанционку», тем не менее, для этого сегодня созданы все условия.

1 июля текущего года утверждены поправки в Трудовой кодекс, статья 138 устанавливает фиксированный учет рабочего времени удаленных сотрудников и обязывает работодателя предоставлять дистанционному специалисту средства коммуникаций, оплачивать расходы по их установке и обслуживанию.

“*Надо отметить, что дистанционная работа как особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий была введена в Трудовой кодекс Республики Казахстан 17 февраля 2012 года. И тогда никто и предположить не мог, что спустя несколько лет она станет ключевым решением для трудовой деятельности в период пандемии.*

*Эти нетипичные трудовые отношения будут только расширяться. Связано это не только с пандемией, а в целом с развитием информационно-коммуникационных технологий, глобализацией экономики, изменением психологии людей. Не случайно в основе концепции удаленной работы заложен подход, что «гораздо выгоднее доставить работу человеку, чем человека к работе».*

**Гульнара Жумагельдиева,**  
заместитель председателя Федерации профсоюзов РК

Дополнительно к числу работников вне офиса можно отнести и тех, кто оказывает услуги или производит товары на заказ или, иными словами, работает на основе договора гражданско-правового характера (ГПХ). Стоит отметить, что только за последние пять лет их количество выросло в 29 раз, с 1,9 тыс. человек до 54,3 тыс. человек. А в кризисный 2020 год число занятых по договору ГПХ выросло на 56% по сравнению с предыдущим годом.

Вместе с тем, распространению дистанционной занятости способствует и уровень развития ИКТ. Ведь сегодня для выстраивания полноценных рабочих процессов необходимы лишь доступ в интернет, компьютер или смартфон. Казахстан входит в число стран с самым высоким уровнем проникновения мобильного широкополосного доступа среди других развивающихся государств. Так, по данным Международного союза электросвязи (далее – МСЭ) порядка 82% населения Казахстана пользуются интернетом, тогда как данный показатель, например, в Армении составляет 67%, Грузии – 69%. Тем не менее, во время перехода на дистанционную работу как работодатели, так и работники испытали трудности в адаптации к новому формату работы.

“*С появлением коронакризиса у компаний возникла острая потребность незамедлительного перехода к модели удаленной работы, что изначально повлияло на производительность труда сотрудников. В момент перехода, работники организаций испытывали определенные психологические трудности, связанные с адаптацией к новому формату - самоизоляция, отсутствие прямого взаимодействия с коллегами, клиентами и партнерами, отвлекающие факторы, такие как дополнительные домашние дела, ограничение рабочего пространства, технологические трудности по части коммуникаций и т.п. Помимо прочего, график работы стал ненормированным ввиду того, что «работа всегда была дома». До начала карантинных мер, дистанционная работа была редкостью в большинстве компаний Казахстана, поэтому некоторые организации столкнулись с определенными затруднениями по причине неготовности инфраструктуры, отсутствия соответствующих процессов, ограничений безопасности в области ИТ и даже плохого качества домашнего интернета у сотрудников.*

**Международная консалтинговая компания**

Кроме того, несмотря на наличие возможности работать удаленно, не все работодатели могли позволить себе сохранить занятость ввиду естественного падения спроса на товары и услуги из-за ограничительных мер. Однако такой формат работы будет только набирать обороты, ведь теперь у компаний появились новые возможности для найма более квалифицированных сотрудников без географической привязки, а у определенных категорий граждан повысились шансы для трудоустройства с удобным графиком работы (женщины, лица предпенсионного возраста, лица с инвалидностью).

**“ “** *Трансформация формата работы не представляет угрозы для экономического роста при условии, что это не повлияет отрицательно на производительность. В долгосрочной перспективе эта трансформация коррелирует с увеличением доли более производительных рабочих мест. Возможность перехода к более гибким формам работы не одинакова для разных профессий и более характерна для более продуктивных рабочих мест.*

**Иван Шульга,  
старший специалист по  
социальной защите, Всемирный банк**

**В-пятых, правительством реализовано 3 пакета антикризисных мер** для смягчения влияния кризиса и восстановления экономики, включая поддержку населения и бизнеса, оперативные меры по сохранению социально-экономической устойчивости и Комплексный план по восстановлению экономического роста.

## **Расходы на антикризисные меры стали основной статьей расходов госбюджета в 2020 году, составив более, чем 6 трлн. тенге (9% к ВВП)**

Из них 1,7 трлн. тенге направлено на поддержку доходов и занятости населения, 1,6 трлн. тенге – на поддержку бизнеса в виде льготного кредитования и стимулирование внутреннего спроса, 1,1 трлн. тенге – на организацию дистанционного обучения, противоэпидемиологические мероприятия и на расходы по обеспечению безопасности, 1,9 трлн. тенге – на компенсацию потерь доходов республиканского и местных бюджетов.

### **Основные меры государственной поддержки в 2020 году**

Основные антикризисные меры включали в себя как поддержку благосостояния населения путем прямых денежных переводов, так и помощь бизнесу, включая:

- денежные выплаты (42 500 тенге) лицам, потерявшим доходы из-за ограничительных мер, выплаты получили более 4,5 млн. чел., обеспечение продовольственной корзиной и набором непродовольственных товаров для более, чем 1 миллиона малообеспеченных и социально уязвимых граждан;
- расширение доступа к медицинской помощи вне зависимости от участия в системе медицинского страхования;
- принятие и реализация Дорожной карты занятости для трудоустройства граждан на проекты, предусматривающие ремонт инфраструктурных, социальных объектов и дорог местного значения;
- освобождение МСБ от уплаты ИПН и социальных выплат (соц. налоги и страхование) на период апрель-сентябрь 2020 г.;
- льготное кредитование МСБ на пополнение оборотных средств сроком на 1 год под 8% (по программе НБ РК), приостановка выплат по кредитам (на срок до 3 месяцев без пени);
- налоговые послабления (крупные объекты торговли и культуры освобождены от налога на имущество до 1 года), в том числе освобождение от уплаты акцизов, вывозных таможенных пошлин на определенные виды нефтяных продуктов;
- приостановка начисления арендных платежей для субъектов МСБ по принадлежащим им объектам недвижимости сроком на 3 месяца;
- освобождение на 3 года от налога на доходы субъектов малого и микропредпринимательства, применяющих специальные налоговые режимы (с 1 января 2020 г.);

- введение нового специального режима розничного налога со ставкой 3% от полученного дохода в пострадавших отраслях - 114 ОКЭД (с 1 января 2021 г.);
- денежные интервенции Нацбанка на сумму 315,4 млрд. тенге, введение дополнительного регулирования финансовой деятельности национальных компаний при операциях с валютой;
- вовлечение финансового сектора в упрощение процедур кредитования.

В рамках актуализированного Комплексного плана по восстановлению экономического роста на 2021 год предусмотрено более 60 мер поддержки. Так, в текущем году запланирована дальнейшая поддержка МСБ, упрощение процедур участия отечественных производителей в государственных закупках (до 1000 МРП) и признания банкротства, снижение административной нагрузки на субъекты бизнеса (регуляторная «гильотина», «1 in 2 out», регуляторная апелляция, принцип «заходящего солнца», реформирование контрольно-надзорной сферы), продление поддержки МСБ в кредитовании.

Для получения государственной поддержки на рынке труда граждане активно обращались в центры занятости населения. Прирост количества зарегистрированных безработных в период карантина составил 126%. Меры поддержки предусматривали как выплаты по потере работы для безработных-участников системы социального страхования, так и мероприятия по трудоустройству в рамках государственной программы «Енбек».

*Более подробно о государственных мерах поддержки в сфере занятости представлено в Главе 3.*

Таким образом, рынок труда также испытал на себе негативные последствия пандемии COVID-19, но его относительная гибкость и меры государственной поддержки помогли их нивелировать.

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ДОХОДЫ: ПРИОРИТЕТ НОМЕР 1

**Занятость является главным источником дохода населения** (67% в структуре доходов) и в случае ее отсутствия это может иметь серьезное воздействие на жизнь граждан.

Согласно оценкам Всемирного банка<sup>14</sup>, во время первого национального локдауна в апреле и мае 2020 г., доходы домохозяйств упали на 15-25%, продемонстрировав серьезность воздействия ограничительных мер на занятость. Однако масштабы потери дохода сократились почти вдвое во время второго локдауна, отчасти из-за менее строгой реализации. С облегчением мер, экономическая активность возобновилась и компенсировала некоторые потери доходов населения.

Почти 1/3 доходов населения составляют социальные трансферты, т.е. различные социальные пособия и выплаты, что соответствует уровню таких стран как Греция (29,8%) и Италия (28,2%). Во 2 кв. 2020 года наблюдается увеличение доли социальных трансфертов до 31,3% вследствие государственной поддержки в виде социальных выплат в размере минимальной зарплаты (42 500 тг.) для компенсации потери дохода работающего населения.

### В результате среднедушевые номинальные доходы населения по итогам 2020 г. составили 115 тыс. тенге, что на 10,3% выше уровня 2019 года

В 1 кв. текущего года они составили 121,1 тыс. тенге, что на 1,6% ниже по сравнению с 4 кв. прошлого года (рис. 2.7).

При этом в период ограничительных мер наблюдалось снижение реальных доходов населения, однако по итогам 2020 года они все же оказались на 3,3% выше, чем годом ранее.

**Заработная плата**, составляющая более половины всех доходов населения, в 2020 году выросла на 14%, чем годом ранее, и в среднем составила **212,6 тыс. тенге** (рис. 2.8). Столь необычное поведение заработной платы во время кризиса связано с тем, что, в первую очередь, потеряли работу малооплачиваемые работники. Как следствие, числитель (Фонд оплаты труда) сократился не столь значительно, как знаменатель (численность работников), что и привело к росту зарплаты.

<sup>14</sup> Всемирный банк. Доклад об экономике Казахстана «Долгий путь к восстановлению после кризиса», 2020 г.

РИСУНОК 2.7. СТРУКТУРА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ, ТЕНГЕ

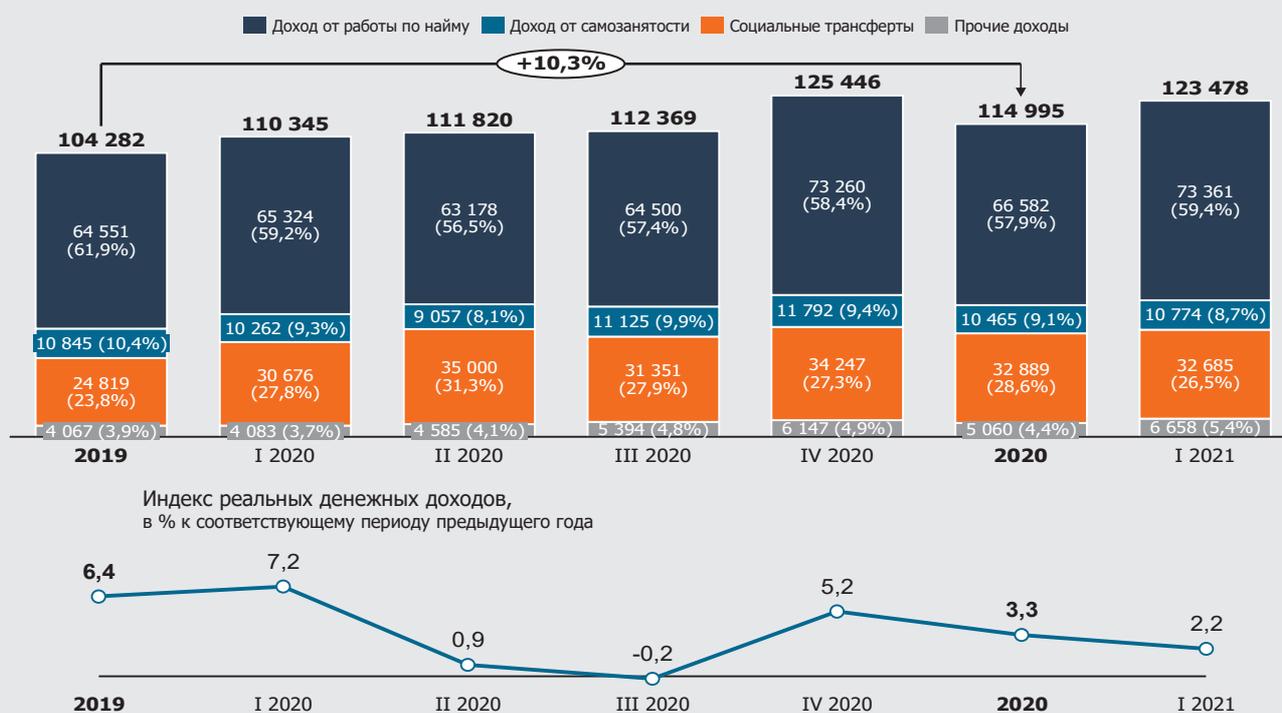
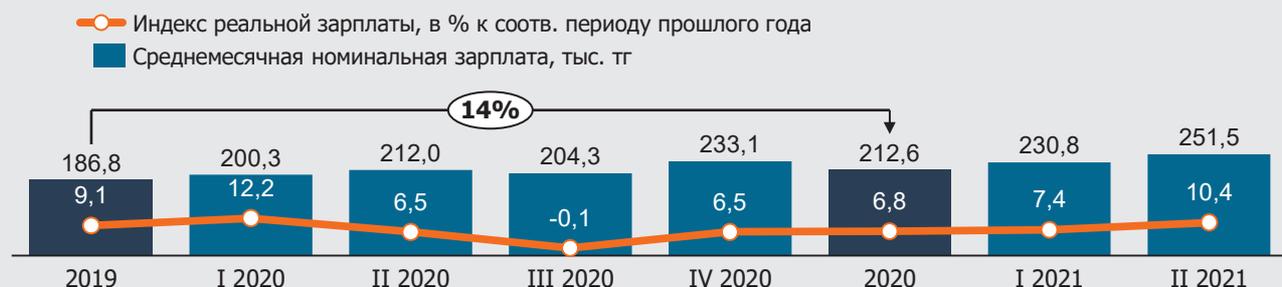


РИСУНОК 2.8. НОМИНАЛЬНАЯ И РЕАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА В КАЗАХСТАНЕ



Источник: БНС АСПИР РК

Вместе с тем, на фоне пандемии темпы роста реальной заработной платы замедлились и в 3 кв. 2020 года наблюдается отрицательное значение (-0,1%). Однако несмотря на это, по итогам года реальная зарплата выросла на 6,8% по сравнению с 2019 годом.

**В 1 кв. текущего года заработная плата составила 230,8 тыс. тенге, что на 1% ниже по сравнению с предыдущим кварталом**

Рост реальной зарплаты в начале года составил 7,4%. Во 2 кв. 2021 года заработная плата была на уровне 251,5 тыс. тенге, а реальная зарплата вы-

росла на 10,4% по сравнению со 2 кв. 2020 года, на который пришелся пик пандемии.

В региональном разрезе по заработной плате лидирующие позиции, как всегда, занимают нефтедобывающие регионы и гг. Нур-Султан и Алматы. В Атырауской области среднемесячная зарплата составляет 367,6 тыс. тг., что выше республиканского уровня в 1,7 раз (рис. 2.9).

Вместе с тем, несмотря на достаточно высокий уровень средней заработной платы в Казахстане, который выше уровня всех стран СНГ, кроме России, наблюдается значительное неравенство в оплате труда работников.

В 2020 году Индекс Кейтца, представляющий собой соотношение размера минимальной заработной платы (МЗП) к размеру среднемесячной заработной платы, в Казахстане равен 20% (рис. 2.10). Между тем, по рекомендациям МОТ, индекс должен составлять 50%, а Европейского союза - 60%.

Также рассматривая размер медианной заработной платы, которая делит всех работающих на две равные части, то её размер в 2020 году равен 142,3 тыс. тенге. Это означает, что у половины работников зарплата выше данной суммы, а у другой половины

— ниже. Медианная зарплата на 33% ниже среднемесячной, а чем больше этот разрыв, тем сильнее в стране ощущается неравенство в оплате труда и тем выше доля людей с низкой зарплатой.

**Наиболее часто встречающаяся зарплата – модальная – равна 169,8 тыс. тенге, что на 20% ниже от среднемесячной заработной платы**

РИСУНОК 2.9. СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА ПО РЕГИОНАМ В 2020 Г., ТЫС. ТГ.

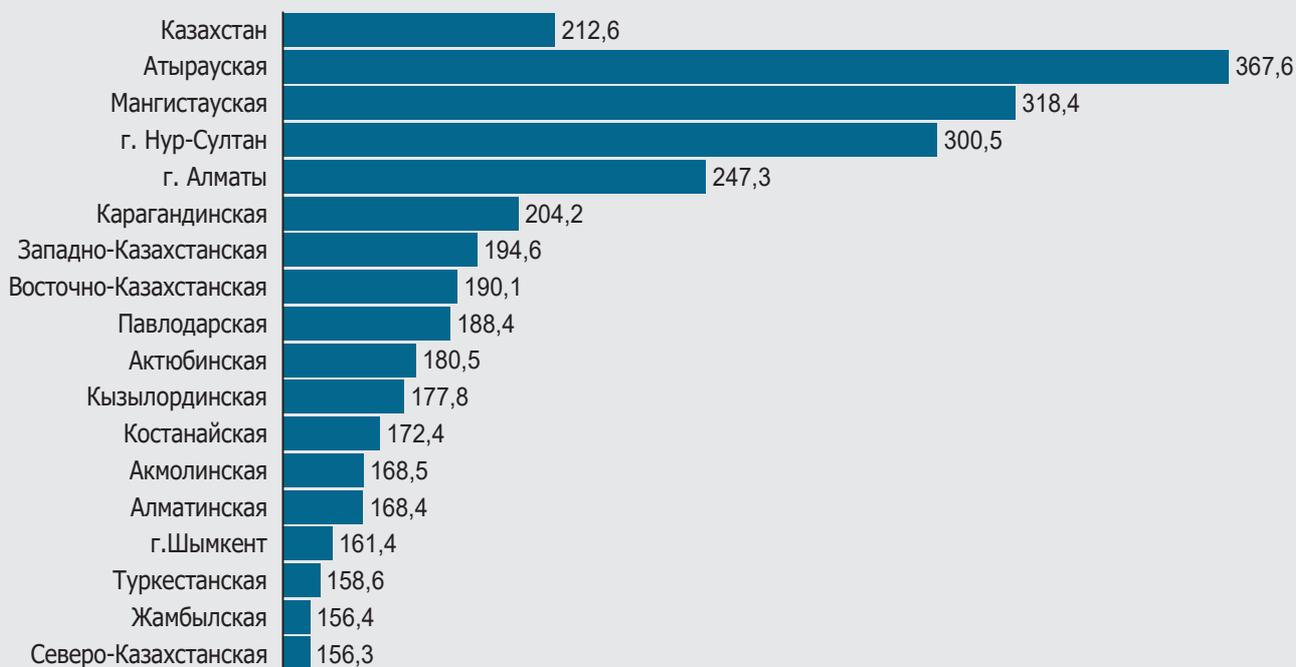


РИСУНОК 2.10. ПОКАЗАТЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА



Источник: БНС АСПИР РК

При этом в 2019 году она была на уровне всего 58 тыс. тенге, что означает наличие в стране большого числа работников с низкой оплатой труда и это без учета малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью, где зарплата наемных работников обычно находится на низком уровне.

Как правило, с повышением профессиональной ступени растет и средний доход. **Однако рынок труда Казахстана не вознаграждает образовательные квалификации в должной мере** – наблюдается небольшая разница в оплате труда низкоквалифицированного рабочего и специалиста с высшим образованием, выполняющего более сложную работу, а в некоторых случаях последние зарабатывают даже меньше. К примеру, официант (251 тыс. тг.) в Казахстане зарабатывает больше воспитателя (104 тыс. тг.), школьного учителя (196 тыс. тг.) и врача (218 тыс. тг.) (рис. 2.11). Зарплата горничной составляет 163 тыс. тенге, в то время как медицинская сестра получает 139 тыс. тенге. Это отражает проблему сильного расслоения доходов.

Разница в доходах врача и водителя автомобиля в Казахстане – 31%, в то время как в Германии – 172%, Бразилии – 174%, США – 261%.<sup>15</sup> Такая зависимость в зарубежных странах посылает рынку сигнал о наличии спроса на высококвалифициро-

ванных работников и стимулирует выбор более сложных профессий и развитие компетенций профессионалами.

Также значительное число граждан не могут получить достаточный **доход от самозанятости**. Сегодня в Казахстане 2 045,4 тыс. самостоятельно занятого населения, 85% из которых зарабатывают менее 100 тыс. тенге в месяц, 10% получают доход ниже величины прожиточного минимума, а в некоторых регионах этот показатель достигает почти 30% (Карагандинская область).

Как правило, самозанятость распространена в сельском хозяйстве (33%) и торговле (32%), где производительность труда низкая и, соответственно, доходы тоже низкие. А в тех отраслях, где производительность труда высокая, то и зарплата в несколько раз превышает среднемесячную по стране.

**Производительность труда** характеризует эффективность использования человеческих ресурсов, результативность конкретного вида труда. Высокая производительность – основа устойчивого экономического роста. Однако на сегодняшний день производительность в Казахстане, несмотря на заметную положительную динамику последнего времени, по-прежнему отстает от стран ОЭСР в среднем в четыре-пять раз (рис. 2.12).

РИСУНОК 2.11. СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ОДНОГО РАБОТНИКА ПО ОТДЕЛЬНЫМ ПРОФЕССИЯМ, ТЕНГЕ



Источник: БНС АСПИР РК

Примечание: на основе данных по компаниям без учета малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью

<sup>15</sup> The Boston Consulting Group. Россия 2025: от кадров к талантам, 2017 г.

При этом в Казахстане наблюдается тенденция, при которой в южных регионах с наивысшей концентрацией населения регистрируется самая низкая производительность, в западных, наоборот, наблюдается наивысшая производительность с низкой плотностью населения. В то время как в северных регионах чем выше растет плотность населения, тем выше производительность. К примеру, по итогам 2020 года производительность труда в Туркестанской области составила 2 514,3 тыс. тенге на 1 занятого, в то время как в Акмолинской она была в 2 раза больше (5 023,1 тыс. тенге).

**В разрезе отраслей экономики наблюдаются большие дисбалансы.**

**Горнодобывающая промышленность** является одной из отраслей, которая вносит весомый вклад в развитие экономики (**13% от ВВП**) и забирает **44%** от совокупного объема **ИНВЕСТИЦИЙ**

РИСУНОК 2.12. ВДС НА ОДНОГО ЗАНЯТОГО, В ТЫС. ДОЛЛ. США (2019)

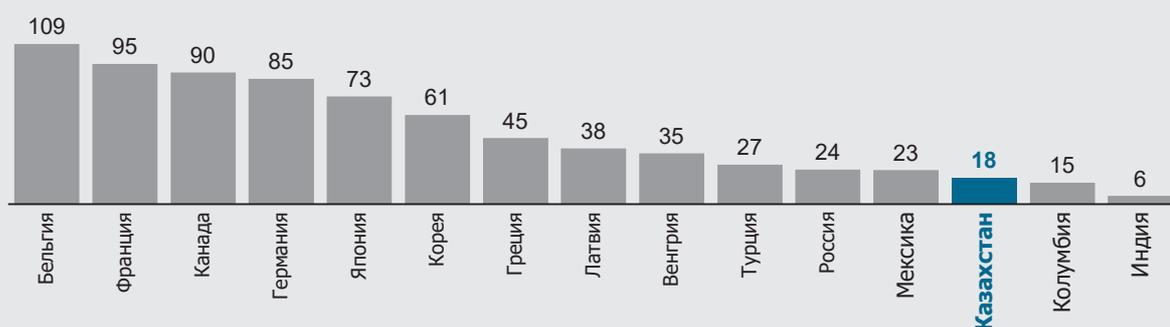


РИСУНОК 2.13. СТРУКТУРА ЭКОНОМИКИ И ЗАНЯТОСТИ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ, 2020 Г.

Отрасль	Доля в ВВП, %	Доля в инвестициях	Доля в занятости, %	ВДС на 1 занятого, тыс. тг.	Средняя зарплата, тг.
ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМ.	13	44%	3	32 009	450 809
ОБРАБАТЫВАЮЩАЯ ПРОМ.	13	8%	7	15 968	234 496
ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ	4	1%	2	13 247	387 471
ПРОФ., НАУЧНАЯ И ТЕХ. Д-ТЬ	4	1%	3	11 599	342 408
ИНФОРМАЦИЯ И СВЯЗЬ	2	1%	2	9 556	291 254
НЕДВИЖИМОСТЬ	8	13%	2	8 928	183 468
ТОРГОВЛЯ	16	2%	16	8 139	186 243
ТРАНСПОРТ И СКЛАДИРОВАНИЕ	7	10%	7	8 100	252 955
ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЕ	2	7%	2	7 722	186 423
СТРОИТЕЛЬСТВО	6	1%	7	6 768	252 504
ПРОЧИЕ ВИДЫ УСЛУГ	3		4	6 531	226 625
АДМ. ОБСЛУЖИВАНИЕ	2	1%	3	5 405	220 253
ИСКУССТВО, РАЗВЛЕЧЕНИЯ И ОТДЫХ	1	1%	2	4 030	162 480
ЗДРАВООХРАНЕНИЕ	3	1%	6	3 465	175 484
ПРОЖИВАНИЕ И ПИТАНИЕ	1	1%	2	3 057	184 065
СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО	5	4%	13	2 959	130 178
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	2		6	2 745	185 666
ОБРАЗОВАНИЕ	4	2%	13	2 211	165 292
ВОДОСНАБЖЕНИЕ	0,3	2%	1	2 206	131 072

Источник: БНС АСПИР РК

Благодаря постоянному технологическому обновлению горнодобывающий сектор является безоговорочным лидером по производительности труда (32 млн. тг. на 1 занятого) и заработной плате работников (451 тыс. тг.), уровень которых превышает среднереспубликанские значения в 2-4 раза. При этом в этой отрасли работает всего 3% занятых и отсутствует потенциал для создания новых рабочих мест (рис. 2.13). Наоборот, дальнейшая автоматизация производства за счет притока значительных инвестиций будет только способствовать уменьшению потребности в человеческих ресурсах. А ввиду того, что другие отрасли экономики не могут обеспечить такой же качественной занятостью высвобождаемых работников и не предъявляют высокие требования к навыкам, совокупная производительность труда может вырасти незначительно, а может и вовсе снизиться. Кроме того, низкая и снижающаяся производительность труда является основным сдерживающим фактором развития экономики.

Такие отрасли, как сельское хозяйство, торговля, образование, услуги по проживанию и питанию, где совокупно работает 44% занятых, отличаются низкой капиталоемкостью, низким уровнем развития технологий ввиду отсутствия достаточного объема инвестиций, невысоким уровнем человеческого капитала, а вследствие всего этого и недостаточной производительностью.

Отдельно следует отметить, что **невысокий уровень дохода относительно уровня производительности труда наблюдается в отраслях с**

**высоким уровнем теневой экономики.** Четыре отрасли, в которых зафиксирована самая высокая доля теневой экономики, включают торговлю (8%), транспорт и складирование (3,8%), сельское хозяйство (2,2%) и строительство (1,7%), где работают 3,8 млн. человек или 44% занятого населения (табл. 2.2).

Данные отрасли формируют 2/3 всей теневой экономики, в них работает 79% неформально занятого населения.

### **В сельском хозяйстве самое большое количество неформально занятых (54,8%)**

Однако, имея один из самых низких уровней производительности труда, ее вклад в теневую экономику невелик (9% от общей величины теневой экономики).

Доступ к данным секторам для предпринимателей и работников свободный и не сопровождается какими-либо серьезными требованиями. Открыть магазин, тем более онлайн, или мастерскую в арендованном помещении гораздо проще, чем получить лицензию на добычу нефти или найти работу на высокотехнологичном производстве. **В результате в экономике создаются такие рабочие места, где не требуется навыки высокого уровня, что влияет на производительность и оплату труда.**

ТАБЛИЦА 2.2. СООТНОШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ

Отрасли экономики	Доля в ВВП, %	Доля теневой экономики в ВВП	Занятое население, тыс. чел.	Доля сектора в неформальной занятости	Производительность труда, тыс. тг.
Торговля	16,4	8,0%	1 421	13,3%	8 139
Транспорт	7,1	3,8%	618	4,4%	8 100
Сельское хозяйство	5,3	2,2%	1 175	54,8%	2 959
Строительство	6,0	1,7%	631	7,0%	6 786
<b>Всего по экономике</b>	<b>100</b>	<b>23,7%</b>	<b>8 732</b>	<b>14%</b>	<b>7 110</b>

Источник: БНС АСПИР РК



*Самые высокие среднемесячные зарплаты именно в горнодобывающей, финансовой отраслях, консалтинге, а вот, например, в сельском хозяйстве, которое на самом деле имеет потенциал массового трудоустройства, да и особенно на селе, там низкая технологичность и самые низкие зарплаты по экономике. А кто пойдет на самые низкие зарплаты? То есть там, где есть деньги, люди не нужны и не создаются рабочие места, а там, где есть потенциал удержания и роста, наоборот, нет инвестиций для развития.*

*У нас структура экономики очень и очень примитивная. То есть, грубо говоря, мы не можем ничего производить. Мы производим медь, но мы продаем её как сырье. Сделать хотя бы один шаг и начать производить медные трубы, которые используются везде - в автомобилях, холодильниках, рефрижераторах. Они стоят очень дорого. Если бы мы научились делать трубы и продавать их, то доходность наших компаний была бы в сотни раз выше. При этом появились бы какие-то технологии, оборудование, а также кластер квалифицированных рабочих. Мы не обеспечиваем себя базовыми вещами. Есть большое количество рабочей силы, которое можно было бы занять на каком-то местном производстве. А человек не находит работы и уходит в сектор услуг и обслуживания охранниками или таксистами.*

**Саясат Нурбек,**  
генеральный директор BTS Education

Для оценки **уровня «сложности экономики»** необходимо рассмотреть Индекс экономической сложности (Economic Complexity Index – ECI), разработанный учеными из Гарвардского университета и Массачусетского технологического института, который измеряет **накопленные в стране знания, выраженные в отраслевой структуре**. Для данной оценки используется статистика международной торговли. Учитываются те продукты, в производстве которых страна имеет устойчивое конкурентное преимущество, то есть экспортирует больше, чем средняя экономика подобного размера. Индекс сложности экономики отражает, насколько сложна и диверсифицирована совокупность производимой страной продукции. Специализация на простых технологиях не позво-

ляет достичь устойчивого высокого уровня благосостояния.

В 2019 году Казахстан улучшил свои позиции в рейтинге, поднявшись с 94-го на **78-е место из 133 стран**. Тем не менее, в экспортной корзине страны до сих пор преобладает продукция с низкой добавленной стоимостью. Казахстан находится рядом с такими странами как Гватемала, Кения, Армения, Иран. Лидирующие позиции рейтинга занимают такие страны, как Япония, Швейцария, Германия.

Разработчики индекса прогнозируют умеренный рост экономики Казахстана в ближайшее десятилетие. Согласно прогнозам исследователей на 2029 год, без технологического прорыва ежегодный рост в Казахстане в среднем составит 4,2%.<sup>16</sup>

Как правило, сложность экономики отражает и сложность рабочих мест. **Чем сложнее экономика, тем больше в стране качественных рабочих мест**, требующих наличия высококвалифицированного персонала, способного создавать конкурентоспособную продукцию.



*Если говорить с чем была связана такая реакция рынка труда на локдаун – она была связана с качеством рабочих мест. Мы посмотрели, что по нашей экспертной оценке **не более 30% рабочих мест можно отнести к категориям высшей и средней**. 70% рабочих мест в экономике относится к первой и второй категории, то есть не очень высоким уровнем навыков. Мы говорим не о людях, мы говорим о структуре рабочих мест, о спросе на людей. И соответственно при такой структуре рабочих мест в экономике во время локдауна мы увидели, что именно вот эти категории (первая и вторая) подлежали сокращению. Рабочие места, которые по требованиям более высокие, то есть третья и четвертая, они спокойно перешли в онлайн и продолжали работать. Вот потеря рабочих мест, партайм, неоплачиваемая работа и т.д. все эти проблемы они были связаны с низкими категориями. Эта проблема обнажила нашу структуру рынка труда, что локдаун приводит к резкому обвалу рабочих мест.*

**Дармен Садвакасов,**  
управляющий партнер  
Dasco Consulting Group

<sup>16</sup> The Atlas of Economic Complexity

Необходимость ускоренной диверсификации экономики усиливается на фоне глобальной повестки по борьбе с изменением климата. Переход стран мира к возобновляемым источникам энергии и экологически чистым производственным процессам приводит к новым вызовам для сырьевой экономики.

В настоящее время европейские страны являются одним из самых крупных рынков для экспорта сырьевых продуктов Казахстана, в которых с 2023 года **планируется введение нового углеродного налога на продукты с высокой степенью загрязнения окружающей среды**. Это решение несет в себе существенный риск для страны, в экспорте которой преобладает углеродоемкий сырьевой сектор. Такой налог может **привести к спаду производства топ-10 экспортных товаров из Казахстана в ЕС**, поскольку казахстанская продукция, производимая с использованием традиционных энергетических ресурсов, перестанет быть востребованной. В результате бюджет понесет потери от снижения экспортной выручки, сокращения объемов иностранных инвестиций, тем самым снизятся конкурентоспособность Казахстана и темпы роста ВВП, который обеспечивается за счет международной торговли, в частности за счет экспорта сырьевых товаров и товаров первичной обработки.

**👉👉 Если будут ужесточать требования к тому, как производятся наше сырье или продукция, будут облагать налогами и инвестировать в менее загрязняющие технологии, проводить аудит всех наших производственных процессов, то, чтобы это все сделать и соответствовать новым требованиям, нужно около \$500 млрд. В-первых, таких денег нет, и также в России это будет проблемой. В перспективе 10-15 лет продукция нашей добывающей отрасли может**

*стать неконкурентоспособной на мировых рынках вследствие методов производства.*

**Саясат Нурбек,  
генеральный директор BTS Education**

Такая ситуация ставит перед государством новые задачи по развитию экономики. Крупный бизнес как правило представлен экспортными компаниями и доминирует в отраслях, где важен экономический масштаб и капитальные инвестиции, при этом он не генерирует большого количества рабочих мест. Более того, из 6 тыс. действующих средних предприятий 56% – это организации образования, здравоохранения и государственные учреждения. За последние 5 лет (2016-2020 гг.) 30% прироста занятости в стране (+136 тыс. человек) обеспечено за счет данных отраслей «социальной экономики», где преобладают государственные предприятия и количество рабочих мест, в первую очередь, зависит от демографии. Сегодня в них занято 2,1 млн. человек.

Поэтому ключевым фактором развития экономики является роль субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) в качестве двигателей диверсификации и создания качественных и производительных рабочих мест.

В условиях локдауна наиболее пострадавшим от коронавируса оказался именно малый и средний бизнес, деятельность которого в острую фазу распространения вируса была полностью прекращена. Уже по завершению первого полугодия 2020г. доходы предприятий резко сократились на 1 трлн. тенге или 31% по сравнению с 2019 г.<sup>17</sup> В результате, многим из них пришлось закрыться, тогда как у остальной части не оставалось другого выбора, кроме как адаптироваться к возникшим вызовам.

### **Введение в ЕС налога на углеводороды «черный лебедь»**

Европейский Союз с 2023 года планирует ввести налоги на выбросы углерода для импорта товаров, включая нефть, сталь, цемент, алюминий, производство удобрений. Европарламент проголосовал за введение углеродного налога на товары, импортируемые в ЕС из стран с низкими стандартами сокращения выбросов углекислого газа.

Официально такой налог (Carbon Border Adjustment Mechanism - CBAM), считается частью программы «зеленой сделки», которая нацелена сделать Евросоюз углеродно нейтральным к 2050 году. Сейчас обсуждаются три варианта регулирования выбросов: 1) налог на импортируемый товар; 2) акциз на углеродоемкие товары; 3) новая система торговли выбросами CO<sub>2</sub>.

Источник: European Commission. EU Green Deal (carbon border adjustment mechanism)

<sup>17</sup> Прибыль малых предприятий РК в первом полугодии упала на треть (inbusiness.kz), октябрь 2020 г.

**По состоянию на 1 апреля текущего года в Казахстане действует 1 362 тыс. субъектов МСП,<sup>18</sup> на долю которых приходится 32% ВВП и 39% рабочих мест (3 370 тыс.)**

В сравнении со странами ОЭСР вклад МСБ в обеспечение занятости недостаточен. К примеру, в Турции МСБ составляет 99% от всех предприятий, 73% от общей занятости, 53% от добавленной стоимости, 55% от инвестиций и 55% от всего экспорта страны. Средняя доля занятых на предприятиях малого и среднего бизнеса составляет в ОЭСР 70%,<sup>19</sup> что в 1,8 раза выше уровня Казахстана.

В то время как ежегодно в МСП создается в среднем 4% новых рабочих мест, они в основном сосредоточены в низкопродуктивных отраслях с ограниченным количеством качественных рабочих мест, т.к. в них большинство занятых работает без профессионального образования: сельское хозяйство (81% занятых без профессионального образования), строительство (65%), торговля (59%).

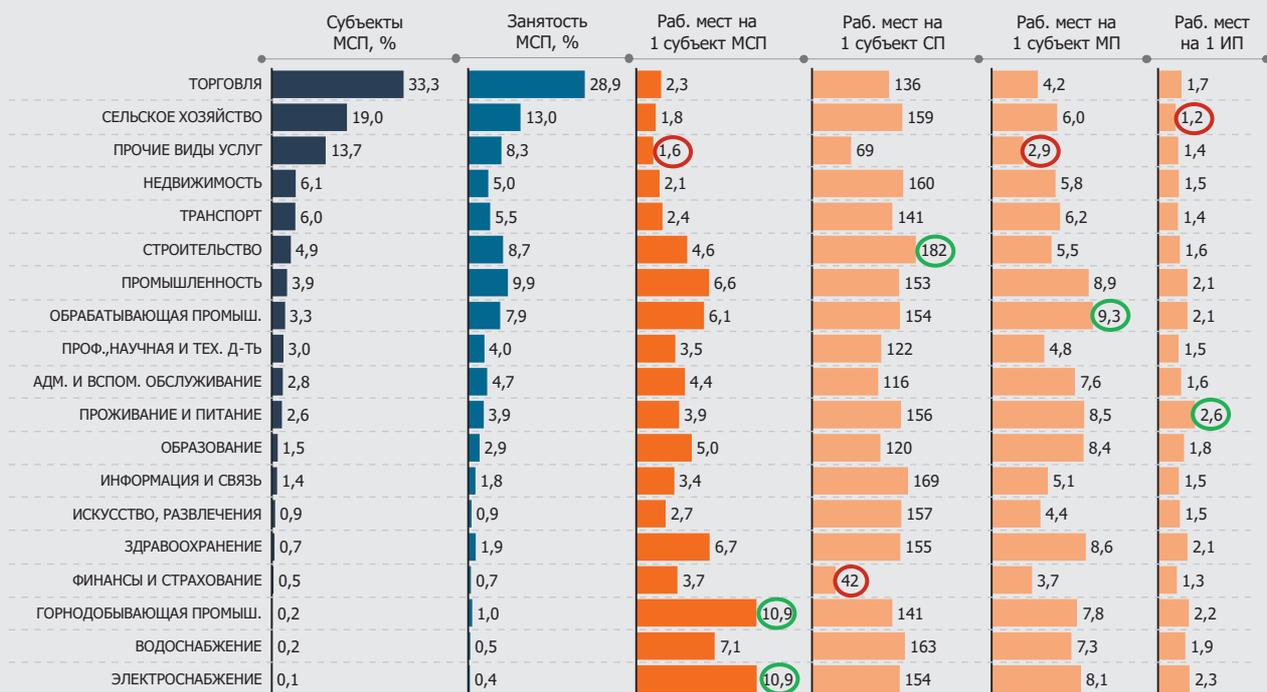
При этом **один действующий субъект МСП в Казахстане создает только 2,5 рабочих места<sup>20</sup>**, тогда как в странах ОЭСР данный показатель составляет в среднем 7 рабочих мест (2018 г.), что почти в 3 раза выше уровня Казахстана.

В разрезе отраслей и размеров предприятий наблюдаются существенные различия по количеству создаваемых рабочих мест.

В сфере торговли, где представлено 33% субъектов МСП, работает 29% от общей численности занятых в МСП, в результате 1 субъект МСП создает 2,3 рабочих места, в то время как в горнодобывающей промышленности и электроснабжении, где представлено 0,2% и 0,1% предприятий МСП, обеспечивающие 1% и 0,4% занятости, создается наибольшее количество рабочих мест (11 ед.) на один действующий субъект (рис. 2.14).

Наименьшее количество рабочих мест на средних предприятиях создается в сфере финансов и страхования (42 раб. места), малыми предприятиями в сфере предоставления прочих видов услуг (2,9 раб. места), а индивидуальные предприниматели создают только 1,2 рабочих мест в сельском хозяйстве.

РИСУНОК 2.14. СТРУКТУРА СУБЪЕКТОВ МСП В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ, 2019 Г.



Источник: БНС АСПИР РК

<sup>18</sup> В состав субъектов МСП входят индивидуальные предприниматели, юридические лица малого и среднего предпринимательства, крестьянские и фермерские хозяйства

<sup>19</sup> OECD Observer Roundtable on small and medium-sized enterprises, 2020

<sup>20</sup> На 1 апреля 2021 г.

В разрезе регионов наибольшее количество рабочих мест создается субъектами МСП в СКО (3,6 раб. места на 1 субъект МСП) и г. Алматы (3,4 раб. места), а наименьшее в Туркестанской (1,5 раб. места) и Жамбылской (1,8 раб. мест) областях.

В результате текущая ситуация подчеркивает все более нарастающую необходимость преодоления структурных проблем и диверсификации экономики в Казахстане, для обеспечения устойчивых, качественных рабочих мест для всей рабочей силы. Поэтому одной из основных задач для Казахстана является создание условий для стимулирования частного сектора инвестировать, расширяться и создавать такое количество новых рабочих мест, чтобы обеспечить работой новых работников, ежегодно выходящих на рынок труда (к 2030 году ежегодно трудоспособного возраста будут достигать более 300 тыс. молодых людей). Для этого необходимо будет преодолеть множество барьеров, сдерживающих развитие МСП.

**“ “** Мы должны поощрять рост МСП за счет улучшения функционирования рынков (капитала, земли, ресурсов) и снижения барьеров для входа и выхода. Мы также планируем пересмотреть программу поддержки, которая сместит акцент с размера (касается небольших фирм) на рост и повышение производительности, что, в свою очередь, может привести к увеличению занятости на каждую фирму.

**Шамсу Рахарджа,**  
старший экономист Группы по  
макрэкономической торговле и  
инвестициям Всемирного банка

**“ “** На наш взгляд, в целом в Казахстане для малого бизнеса есть инструменты государственной поддержки именно для начинающих предприятий - как открыться, сопровождение в течение года. Это все очень хорошо развито. Но когда малый и средний бизнес встал на ноги, хочет расширяться спустя 3-4 года, то как раз существует проблема в том, что здесь нет для него никаких мер поддержки для расширения, чтобы ему помочь, когда он уже как действующий бизнес работает. И здесь они сталкиваются со сложностями, например, налоговыми, нет каких-то преференций, чтобы расширяться и так

*далее. Есть конечно налоговые преференции для крупного бизнеса - помощь в экспорте, финансовая поддержка для создания дополнительного производства цехов, но именно для МСБ, на мой взгляд, не предусмотрена поддержка после того, как бизнес уже открылся.*

**Айдана Тогизбаева,**  
директор Департамента по  
вопросам занятости НПП РК «Атамекен»

Пандемия COVID-19 ускорила процессы цифровизации, усилила конкуренцию, поэтому важно помочь МСП интегрировать передовые технологии для повышения их эффективности и расширения деятельности с целью создания более сложных продуктов, особенно в сельских районах.

**“ “** Качество создаваемых рабочих мест не менее важно, чем количество рабочих мест. Тем не менее, реальная проблема для сектора МСП в Казахстане заключается в создании большего количества более высокооплачиваемых рабочих мест. И это произойдет только тогда, когда МСП смогут производить больше с меньшими затратами, то есть, когда МСП увеличат свою производительность. По состоянию на конец 2019 года почти треть активных МСП в Казахстане была сосредоточена в секторах оптовой и розничной торговли, которые, как правило, характеризуются низкой производительностью и низкой добавленной стоимостью. В этом контексте, если МСП не смогут повысить свою эффективность, работники будут вынуждены выполнять низкооплачиваемую работу.

Чтобы выйти из этого «низкоуровневого» равновесия, крайне важно реализовать программы поддержки МСП, прямо нацеленные на рост производительности. Однако на практике программы поддержки МСП в Казахстане не включают явных стимулов для роста производительности МСП и содержат внутренние препятствия для выхода МСП на новые географические и товарные рынки, которые могут обеспечить более высокую отдачу от производительности. На этом фоне крайне важно пересмотреть существующую стратегию поддержки малого и среднего бизнеса в Казахстане и следовать передовой практике.

*Ключевые приоритетные действия могут включать следующее:*

*i) проведение обзора государственных расходов существующих программ поддержки МСП для увеличения масштабов успешных программ и изменения или прекращения тех, которые не работают,*

*ii) пересмотр критериев таргетинга, применяемых текущими программами поддержки бизнеса для определения приоритета роста компаний, а не выживания компаний;*

*iii) увязка программ поддержки бизнеса с более широкой политикой (в частности, политической поддержки зеленого роста и цифровизации МСП);*

*iv) внедрение надежной системы мониторинга и оценки, которая служит основой для принятия политики, основанной на фактах,*

*v) укрепление институциональной основы для реализации политики в отношении МСП.*

**Мариана Ютти,**  
старший экономист Всемирного банка

С целью стимулирования доступа компаний к внешнему рынку необходимо продвигать и поддерживать экспортоориентированный бизнес за счет продвижения продукции МСБ на международной арене. Важным рычагом также является стимулирование расширения бизнеса за счет вовлечения малого и среднего бизнеса в цепочки поставок крупных международных компаний, работающих в

регионе, стимулирования инвестиций для реализации крупных инфраструктурных проектов, а также за счет создания условий для привлечения прямых иностранных инвестиций.

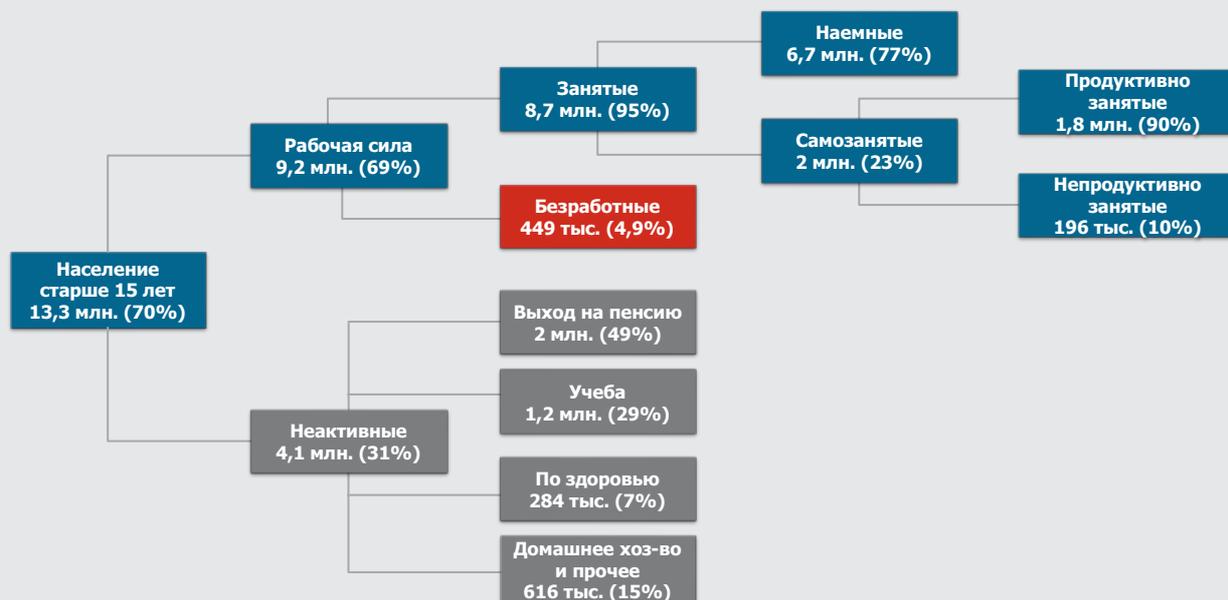
В то время как малые и средние предприятия в целом, как правило, менее продуктивны, чем крупные фирмы, рост производительности в секторе МСП имеет жизненно важное значение для совокупного национального роста производительности. Производительность также имеет значение, поскольку она является основой для предоставления более высокой заработной платы, ключевого аспекта качественных рабочих мест.

Это, в свою очередь, будет зависеть, помимо прочего, от качества и актуальности человеческого капитала Казахстана, в частности, среди большого количества молодежи, присоединяющейся к рабочей силе в первый раз.

## ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА

В 2020 году численность населения старше 15 лет составила 13,3 млн. человек, 83% их которого трудоспособного возраста (16-63 лет для мужчин, 16-59,5 лет для женщин). 9,2 млн. человек относятся к рабочей силе, 4,1 млн. человек к экономически неактивному населению, из которых 49% являются пенсионерами (рис. 2.15).

РИСУНОК 2.15. СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ СТАРШЕ 15 ЛЕТ, 2020 Г.



В течение последнего десятилетия сохраняется положительная динамика по всем ключевым показателям рынка труда. Сегодня в Казахстане **9,2 млн. человек входят в состав рабочей силы**, по сравнению с 2010 годом рост составил 570 тыс. человек или 7% (рис. 2.16). Уровень экономической активности населения составляет порядка 69%, что в целом соответствует уровню стран ОЭСР (73%). Однако наблюдается слабый **уровень инклюзивности рабочей силы**. Так, уровень экономической активности лиц предпенсионного возраста (от 55 до 64 лет) в республике составляет 55%, тогда как в странах ОЭСР активность взрослых лиц в среднем составляет 64%, а в Японии и Швеции ещё выше – 78% и 82%, соответственно.

Одной из основных причин относительно низкого уровня экономической активности людей старшего возраста является нежелание работодателей нанимать и удерживать работников старшего возраста. Из-за привязки уровня заработной платы, например у учителей, к рабочему стажу, стоимость оплаты труда работников старшего возраста может начать превышать их производительность задолго до достижения ими пенсионного возраста. Работники старшего возраста также воспринимаются как менее продуктивные и хуже адаптирующиеся к изменяющимся потребностям бизнеса из-за недостатка у них актуальных навыков.

**Также наблюдается НИЗКИЙ уровень ЗАНЯТОСТИ у лиц с инвалидностью (ЛСИ) – 23%, что более чем в 2,2 раза ниже показателя Евросоюза (50,8%)**

Квота рабочих мест для лиц с инвалидностью заполняется лишь на треть. Также основными барьерами для трудоустройства ЛСИ, помимо факторов, связанных с восприятием, являются отсутствие подходящей работы, недостаток технического и профессионального образования или неподходящие условия труда. Сегодня в Казахстане только 11,4% лиц с инвалидностью имеют высшее образование.

Коронакризис также отразился на рынке труда Казахстана, в результате чего численность занятых сократилась на 0,6% с 8,78 млн. в 2019 г. до 8,73 млн. человек в 2020 г. за счет снижения численности **самозанятого населения**. Так, за год их количество уменьшилось на 2,6% и составило 2 045 тыс. человек. В структуре самозанятого населения в годичном выражении наблюдалось сокращение числа продуктивно самозанятых на 3,4% до 1 846,8 тыс. человек, тогда как количество непродуктивно самозанятых<sup>21</sup> выросло на 5,8% до 198,6 тыс. человек.

РИСУНОК 2.16. ДИНАМИКА ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ РЫНКА ТРУДА В 2010-2020 ГГ.



Источник: БНС АСПИР РК

<sup>21</sup> непродуктивно самозанятыми являются незарегистрированные или недействующие индивидуальные предприниматели или получают доходы ниже величины прожиточного минимума

Текущая доля самозанятого населения составляет 23% от занятого населения, что соответствует уровню таких стран, как Турция, Греция, Мексика, Южная Корея. А если не учитывать самозанятость в сельском хозяйстве, то доля будет на уровне 15,6%, что соответствует среднему уровню самозанятости в странах Европейского союза (28 стран) – 16%.

К концу года увеличилось число **наемных работников** в годовом выражении на 5 тыс. человек до **6 687 тыс. чел.** по сравнению с 2019 годом.

Численность **безработных** увеличилась на 8 тыс. чел, а уровень безработицы вырос на 0,1 п.п. и составил 4,9%.

**В 1 квартале текущего года ситуация на рынке труда стабильно восстанавливается**, нивелируя негативные последствия коронакризиса. Численность рабочей силы по сравнению с 4 кварталом прошедшего года увеличилась на 35 тыс. человек (0,4%), составив 9 232 тыс. человек.

Такую же ситуацию можно наблюдать и в структуре занятых, количество которых в целом увеличилось на 36,6 тыс., составив 8 781,1 тыс. человек, в том числе с перевесом в абсолютном приросте наемных (+27,2 тыс. чел.) нежели самозанятых (+9,4 тыс. чел.) по сравнению с предыдущим кварталом. В свою очередь, в структуре самозанятых

наблюдается прирост количества продуктивно занятых на 15,8 тыс. чел. до 1 914,2 тыс. чел. и сокращение непродуктивно самозанятых до 164,2 тыс. чел. (-6,3 тыс. чел.). Соответственно, доля непродуктивно занятых в составе самозанятого населения за квартал уменьшилась на 0,3 п.п. и составила 7,9%. Уровень безработицы сохранился на прежнем уровне.

**В региональном разрезе** по итогам 2020 года больше всего наемных работают в г. Алматы (13% от всех наемных) и Алматинской (10%) области. Самозанятые же в основном проживают в Туркестанской (17% от всех самозанятых) и Алматинской (13%) областях (рис. 2.17).

В северных Акмолинской, Северо-Казахстанской и Павлодарской областях более 60% самозанятого населения работают в сельском хозяйстве, что очевидно обусловлено аграрной направленностью этих регионов. В то же время в крупных городах как Алматы и Шымкент более половины самозанятых работают в сфере торговли.

С одной стороны, самозанятость является своеобразным буфером в период экономических кризисов, позволяя людям реализовать свой трудовой потенциал в сложных жизненных обстоятельствах, а также подпитывает малый бизнес. Однако большая доля самозанятых получает низкие доходы.

РИСУНОК 2.17. СТРУКТУРА ЗАНЯТЫХ ПО РЕГИОНАМ В 2020 Г.



Рассматривая **половозрастную структуру** занятого населения, то 52% — это мужчины, 25% занятого населения в возрасте 35-44 лет (рис. 2.18).

Темпы урбанизации безусловно влияют на структурные изменения на рынке труда. В целом по республике **59% занятых проживают в городе**, а 65% из них наемные работники (рис. 2.19). Это, в свою очередь, объясняется созданием качественных рабочих мест преимущественно в городах, что еще больше стимулирует маятниковую миграцию и интенсификацию процессов урбанизации.

Сегодня занятость в сельской местности все больше ассоциируется с самозанятостью, что само по

себе не должно восприниматься в негативном ключе. Однако, уровень доходов самозанятых на селе весьма далек от достойных значений или хотя бы уровня доходов самозанятых в городах. В 2020 году совокупный ежемесячный доход 71% самостоятельно занятого населения не превышал 80 тысяч тенге.

Рассматривая регионы, необходимо отметить, что 75% всех самозанятых на селе в стране работают в южных регионах – Туркестанской, Алматинской и Жамбылской областях. Самозанятость в них в большей степени связана с демографической ситуацией – большая плотность населения, высокие темпы рождаемости уже оказывают давление на рынок труда в регионе.

РИСУНОК 2.18. ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ЗНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В 2020 Г., В ТЫС. ЧЕЛ.

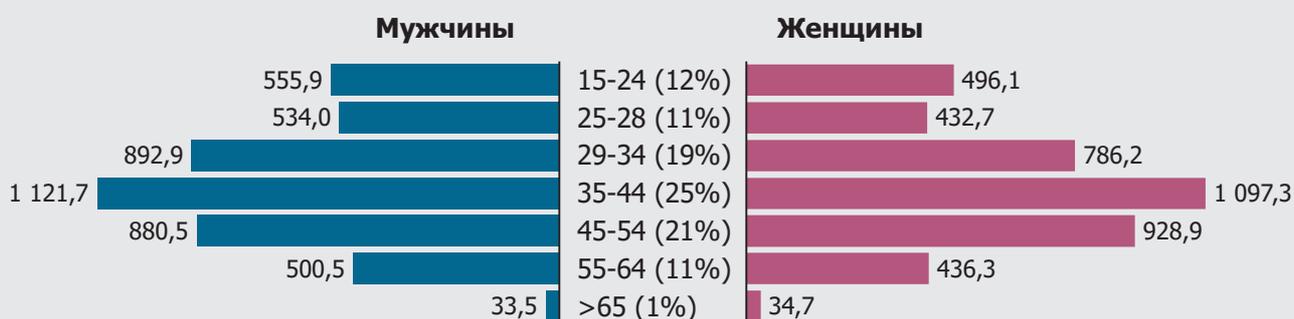
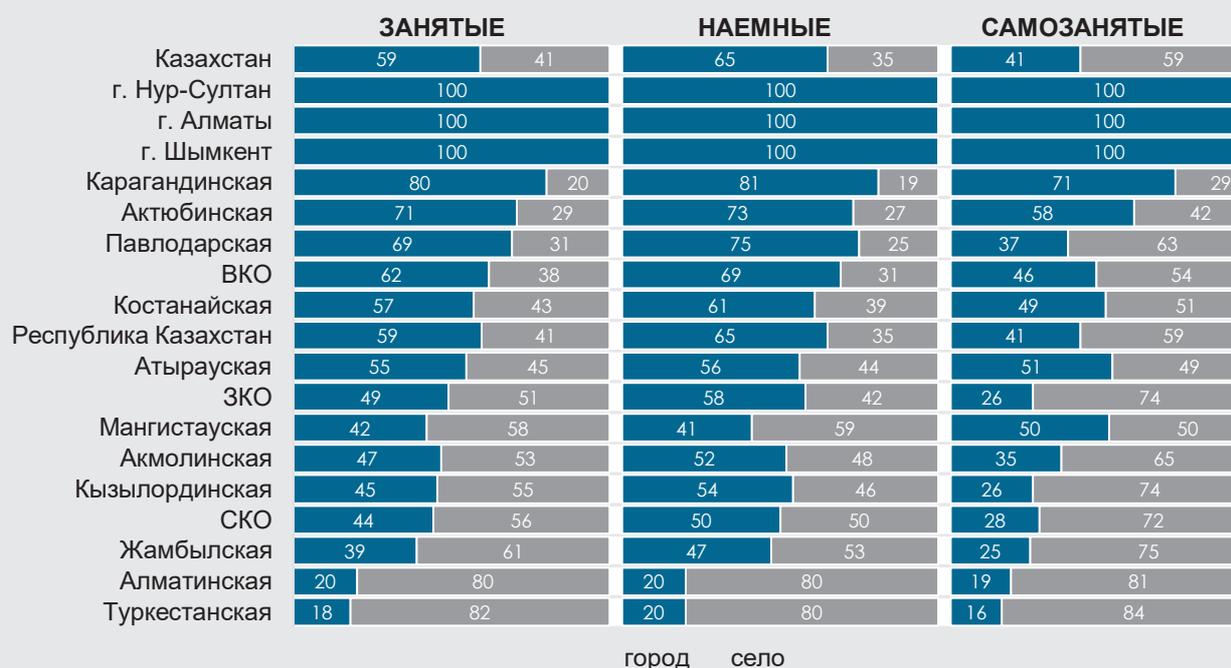


РИСУНОК 2.19. СТРУКТУРА ЗНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕГИОНАМ И МЕСТУ ПРОЖИВАНИЯ В 2020 Г., В %



Источник: БНС АСПИР РК

Более того, большое количество сел, концентрация создания рабочих мест в основном в городах способствуют непродуктивной работе населения, к примеру, посредством частного извоза и стихийной торговли, где, как правило, не требуется высокий уровень профессиональной подготовки.

### Занятое население с каждым годом становится более образованным

Если в 2015 году доля занятых с высшим образованием была 38%, а со средним специальным 33%, то сегодня уже 43% занятых имеют высшее образование, 39% – среднее специальное (ТиПО) (рис. 2.20).

Однако уровень образования значительно отличается между наемными работниками и самозанятыми.

Так, лишь 28% самозанятых имеет высшее образование, тогда как среди наемных работников эта доля составляет 47%. Школа<sup>22</sup> является последней ступенью образования для 32% самостоятельно занятого населения по всей стране, которые преимущественно проживают в сельской местности, что объясняет их низкую производительность и отражает структурные недостатки в области спроса на рынке труда. Более того, 61% самозанятых работников являются лицами старше 35 лет и маловероятно, что они будут стремиться получить высшее образование в таком возрасте.

Самые высокообразованные работники заняты в трех мегаполисах страны – гг. Алматы, Нур-Султан и Шымкент, где более 60% занятых закончили высшее учебное заведение, и только менее 3% не закончили профессионального образования (рис. 2.21).

РИСУНОК 2.20. СТРУКТУРА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ В 2020 Г.

	ШКОЛЬНОЕ	СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ	ВЫСШЕЕ
<b>ЗАНЯТЫЕ</b>	18%	39%	43%
<b>НАЕМНЫЕ</b>	14%	39%	47%
<b>САМОЗАНЯТЫЕ</b>	32%	40%	28%

РИСУНОК 2.21. СТРУКТУРА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕГИОНАМ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, %

Регион	школьное	средне специальное	высшее
КАЗАХСТАН	18	39	43
г. Алматы	24	74	
г. Нур-султан	28	70	
г. Шымкент	31	66	
Туркестанская	26	23	51
ЗКО	20	39	40
Актюбинская	15	48	37
ВКО	11	55	35
Атырауская	16	50	34
Кызылординская	31	36	33
Карагандинская	24	43	33
Мангистауская		66	33
Жамбылская	31	37	32
Павлодарская	12	58	30
Костанайская		45	29
Алматинская	38	33	29
Акмолинская	23	49	28
СКО	22	50	27

Источник: БНС АСПИР РК

<sup>22</sup> Включает начальное, основное, общее среднее, начальное профессиональное образование

Это обусловлено в первую очередь, тем, что 53% от общего количества ВУЗов по Казахстану расположены в этих городах. Также 48% (163,4 тыс. ед.) всех действующих предприятий страны, головные офисы национальных и иностранных компаний сконцентрированы в этих городах, что повышает конкуренцию, как среди бизнеса, так и среди трудовых ресурсов, стимулируя к непрерывному развитию.

Наименьшая доля занятых с высшим образованием преимущественно характерна для северных регионов – Северо-Казахстанской, Акмолинской и Костанайской областей, поскольку в них высок спрос на рабочие профессии для сельского хозяйства. В связи с этим в северных регионах доля занятых с техническим и профессиональным образованием превышает 45%.

В разрезе **видов экономической деятельности** в Казахстане 1,2 млн. человек или 13% заняты в сельском хозяйстве, 1,7 млн. человек (20%) – в промышленности и строительстве, 5,8 млн. чело-

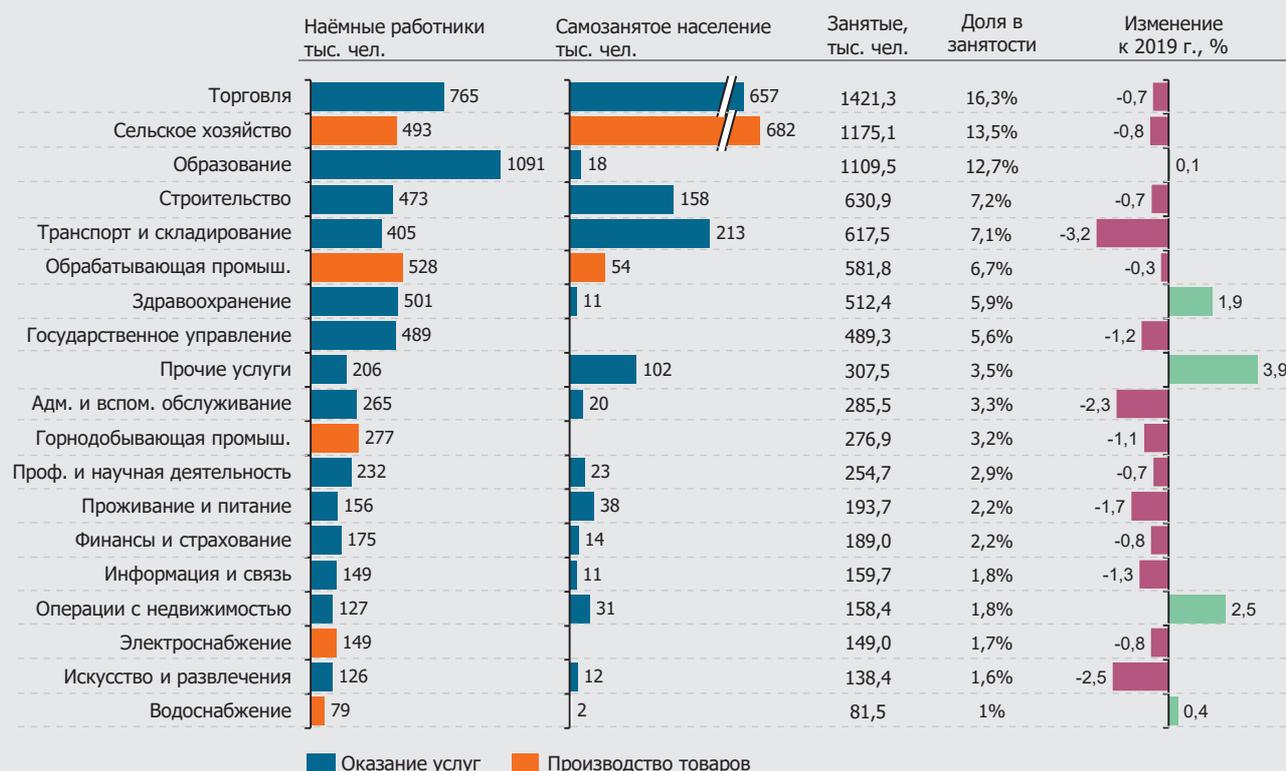
век (67%) работают в сфере услуг, что в целом соответствует общемировым тенденциям. В развитых странах доля сферы услуг в общей структуре занятости занимает более 70% – Великобритания (81%), США (79%), Канада (79%), Финляндия (75%), Южная Корея (70%).

Наибольшее сокращение занятости в 2020 году наблюдается в таких отраслях, как транспорт и складирование (-3,2%), искусство и развлечение (-2,5%), административное и вспомогательное обслуживание (-2,3%), а также в сфере услуг по проживанию и питанию (-1,7%) (рис. 2.22), то есть в тех отраслях, где физическое взаимодействие с людьми является частью работы.

**В то же время, рост занятости по сравнению с 2019 годом наблюдается только в 5-ти отраслях.**

Во-первых, увеличение занятости в **здравоохранении (+1,9%)**, возникло вследствие необходимости лечения большого наплыва пациентов.

РИСУНОК 2.22. **ЗАНЯТОЕ НАСЕЛЕНИЕ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 Г.**



Источник: БНС АСПИР РК

Во-вторых, растет рынок в сфере **операций в недвижимости** (+2,5%) и предположительно численность работников будет расти в 2021 году как результат появления возможности досрочного снятия своих пенсионных отчислений для покупки жилья и, соответственно, повышение спроса на работников в сфере недвижимости. Наибольший рост работников произошел в сфере **предоставления прочих индивидуальных услуг** (+3,9%), в том числе услуги, к примеру, салонов красоты. Это может быть связано с ростом спроса на данные услуги после ограничительных мер, а также представляет возможность дополнительного заработка или быстрой смены профессии после локдауна. Небольшой рост занятости в сфере **водоснабжения: сбор, обработка и удаление отходов** (+0,4%) можно объяснить повышением спроса на услуги отрасли, так как граждане были вынуждены находиться постоянно дома на время карантинных ограничений, а значит росла нагрузка на систему водоснабжения жилых зданий, вывоз мусора. В сфере **образования** занятость увеличилась на 0,1% по итогам 2020 года, отчасти в ответ на развитие рынка онлайн образования.

Вместе с тем, стоит отметить, что несмотря на особое негативное влияние пандемии на занятость

работников сферы услуг и продаж в течение 2020 года, по итогам года и в сравнении с 2019 годом наблюдается совсем незначительное уменьшение в 0,02% или 310 чел. То есть, темпы восстановления занятости среди работников сферы услуг и продаж являются наиболее гибкими и адаптивными, несмотря на прямое ограничительное воздействие предпринятых мер.

**Неформальная занятость** в Казахстане имеет тенденцию снижения, по сравнению с 2010 годом уровень неформальной занятости сократился с 37% **до 14% в 2020 году**, однако на фоне пандемии уровень увеличился на 1,7% по сравнению с 2019 годом.

Неформальная занятость наблюдается как среди наемных работников (56% или 690 тыс. человек в общей структуре неформальной занятости), так и среди самозанятых (44% или 537 тыс. человек в общей структуре неформальной занятости). Большинство неформально занятых в экономике осуществляют наемный труд или предпринимательскую деятельность в сельском хозяйстве (55%), торговле (13%), строительстве (7%). При этом 100% занятых в личном подсобном хозяйстве (445 тыс. чел.) являются неформальными.

ТАБЛИЦА 2.3. НЕФОРМАЛЬНО ЗАНЯТОЕ НАСЕЛЕНИЕ В 2020 Г.

	Неформально занятые, тыс. чел.	Доля в неформальной занятости
<b>Занятое население</b>	<b>1 226,9</b>	<b>14%</b>
<b>Наемные работники</b>	<b>689,7</b>	<b>10%</b>
работа по найму в организации	188,0	3%
работа по найму у отдельных физических лиц	308,4	54%
работа по найму в К(Ф)Х	173,2	63%
работа по договору ГПХ на оказание услуг преимущественно с 1 заказчиком	20,2	39%
<b>Самостоятельно занятые работники</b>	<b>537,1</b>	<b>26%</b>
работодатели	0,5	0%
самостоятельные работники (работающие за свой счет)	83,8	6%
в личном подсобном хозяйстве	444,9	100%
помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий, К(Ф)Х	7,9	100%

РИСУНОК 2.23. ЗАНЯТЫЕ ПО ОТРАСЛЯМ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ В 2020 Г., %



Источник: БНС АСПИР РК

Рассматривая **структуру рабочих мест по отраслям и уровням образования**, необходимо отметить, что наибольшее количество занятых без профессионального образования представлено в отраслях, где преобладает самозанятость – сельское хозяйство, строительство, транспорт, торговля (рис. 2.23). **При этом в государственном управлении и образовании, где представлено 63% и 65% работников с высшим образованием, производительность труда в этих отраслях являются одними из самых низких** (рис. 2.13).

При анализе структуры занятых по отраслям также важно обратить внимание на их возрастной состав. Как показывает анализ, **в ряде отраслей наблюдается процесс старения кадров.**

**Все меньше молодежи выбирают производственный сектор для построения карьеры, что может обострить проблему дефицита кадров в промышленности**

(рис. 2.24). Так, возраст 35% занятого населения в горнодобывающей промышленности составляет 45 лет и старше, в этой же возрастной категории находится каждый третий работник обрабатывающей промышленности. Ситуация в сельском хозяйстве еще серьезнее – более 42% занятых в возрасте 45 лет и старше.

Молодежь чаще представлена в сфере услуг, таких как финансы и страхование, предоставление прочих услуг, профессиональная, научная и техническая деятельность. Среди сферы услуг старение кадров наблюдается в сфере здравоохранения, особенно в сельской местности большая часть медицинских кадров находится в предпенсионном возрасте.

В Казахстане долгое время сохранялась тенденция поступления на факультеты, которые давали образование по экономическим и юридическим специальностям, в результате общей проблемой для промышленности является нехватка квалифицированных специалистов. К примеру, **в 2020 году почти половина выпускников колледжей получили квалификацию в сфере медицины, образования, экономики и сервиса**, и только около 20% получили рабочую профессию для дальнейшей работы в промышленности.

РИСУНОК 2.24. СТРУКТУРА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ОТРАСЛЯМ И ВОЗРАСТУ В 2020 Г., %



Источник: БНС АСПИР РК

Молодые люди неохотно идут работать на производство, в реальный сектор экономики, вследствие чего в отрасли существует дефицит рабочих кадров. Повышение престижа рабочих профессий является важным аспектом кадровой политики в отрасли. В качестве одного из инструментов повышения престижа рабочих профессий является Чемпионат WorldSkills Kazakhstan. Движение WorldSkills Kazakhstan активно набирает обороты и популярность в стране. Молодые команды от ГК были участниками Евразийского чемпионата WorldSkills Hi-Tech и заняли призовые места. Молодые специалисты соревнуются в мастерстве и освоении новых технологий и проявляют большой интерес к участию в подобных состязаниях. Благодаря этому предприятия могут восполнить необходимость в специалистах нового типа, адаптированных к современным реалиям, готовых работать с новейшими аппаратами, заниматься робототехникой.

**Манасбаева Бахыт,**  
заместитель исполнительного  
директора АГМП

Кроме того, будущее поколение рабочей силы – «поколение Z» появилось в цифровую эпоху с безграничным доступом к информации. У них формируются другие ценности и предпочтения, их теперь волнует не только заработная плата и престижность профессии, но и как она соответствует их

принципам. К примеру, согласно исследованию социальной сети «ВКонтакте» и НИУ ВШЭ, в котором участвовали больше 10 тыс. человек в возрасте от 14 до 24 лет, большинство респондентов (66%) отметили, что **их так или иначе волнует проблема экологии**, а она неразрывно связана с работой промышленных предприятий.

Помимо координации между ведомствами, важна информационная политика – от простых вещей, например, хорошо покупать казахстанское или хорошо стать инженером. А если мы будем говорить, что хорошо стать блогером, то и мы получим блогеров.

Во-первых, у нас не так много хороших предприятий в обрабатывающей промышленности, соответственно, выбор ограничен. Во-вторых, у нас очень много предприятий имеют вызовы с экологией и молодым людям это не очень нравится при доступе к современным средствам получения информации. Но люди не хотят в это вовлекаться – молодые люди, студенты. Отсюда мы видим большой отток молодежи, особенно из северных регионов. У них другие ценности. Даже вопрос не в том, что они хотят стать блогерами, а вопрос в окружающей среде.

**Дармен Садвакасов,**  
управляющий партнер  
Dasco Consulting Group

На пути к развитию более сложной и конкурентоспособной экономики должен повышаться спрос на высококвалифицированных специалистов, способных генерировать и внедрять новые идеи.

В Казахстане для оценки рабочих мест по уровню квалификации используется Национальный классификатор занятий (НКЗ), который аккумулирует около 12 тыс. разных профессий и должностей. НКЗ позволяет классифицировать род занятий и дает представление о степени сложности рабочих мест по уровню необходимых для них навыков. Так, условно все занятия делятся на 9 основных групп, где 1-2 группы включают занятия с высоким уровнем навыков, 3-8 – со средним, 9 группа – с низким уровнем навыков.

Сегодня больше половины рабочих мест соответствуют среднему уровню квалификации (53%), почти треть (29%) — это рабочие места, требующие наличия работников высокой квалификации и 17% рабочих мест не предъявляют какие-либо требования к навыкам и знаниям работников (рис. 2.25).

В сравнении с 2019 годом квалификационная структура рабочих мест подверглась изменениям в части увеличения численности специалистов-профессионалов, рабочих промышленности, неквалифицированных рабочих. В то время как в других группах, напротив, происходит существенное сокращение. Больше всего это коснулось служащих в области администрирования, затем руко-

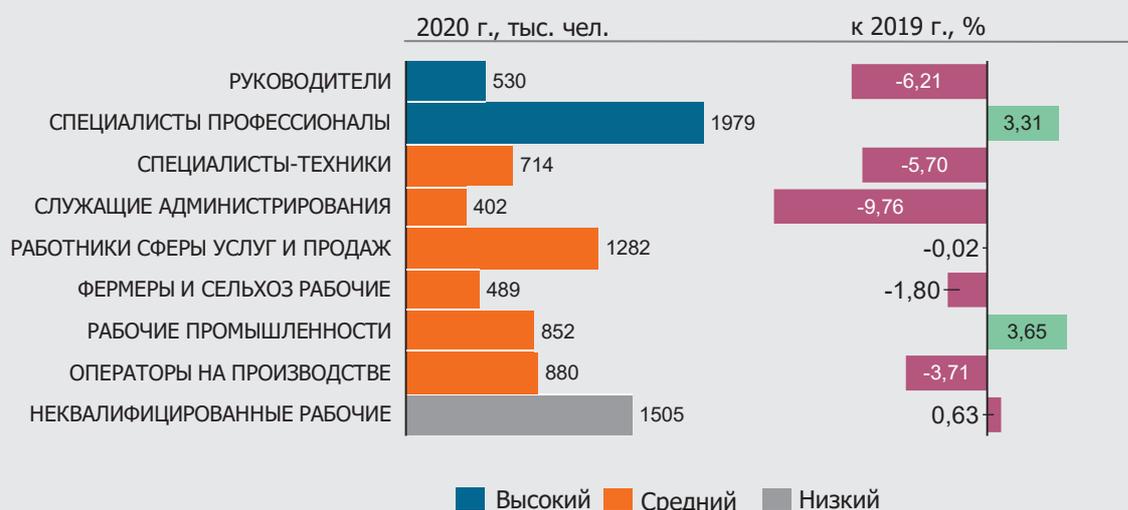
водителей и государственных служащих, специалистов средней квалификации, операторов производственного оборудования, фермеров и рабочих сельского хозяйства.

Такие изменения соответствуют глобальному тренду по «поляризации рабочих мест», то есть востребованными будут профессии наиболее высокой и наиболее низкой квалификации, в то время как количество рабочих мест среднего уровня квалификации будет испытывать наиболее сильное давление автоматизации и цифровизации.

**Безработица** является одним из ключевых показателей состояния рынка труда. Как было упомянуто ранее, вопреки кризису по итогам 2020 года численность безработных увеличилась лишь на 8,2 тыс., уровень безработицы составил 4,9%. Наряду с этим, в 1 кв. текущего года количество безработных сократилось на 1,7 тыс. чел. в сравнении с 4 кварталом 2020 года, составив 451,3 тыс. чел. При этом уровень безработицы сохранился на уровне 4,9%.

Вместе с тем, а 2020 году поменялась структура безработных в ответ на кризис. Так, в 2020 году количество граждан, оставшихся без работы в результате ликвидации организаций или сокращения штата, резко выросло на 40% (+14,6 тыс. человек). Эту причину назвал каждый десятый безработный человек, что показывает негативные последствия карантина для рабочих мест (рис. 2.26).

РИСУНОК 2.25. ЗАНЯТОСТЬ ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ НКЗ И УРОВНЮ КВАЛИФИКАЦИЙ



Источник: БНС АСПИР РК

Если в 2019 году главной причиной безработицы было увольнение по собственному желанию, то в 2020 году – это отсутствие возможности найти работу. Последний ответ был выбран каждым четвертым безработным человеком в пандемийный год.

Наряду с причиной безработицы, продолжительность поиска работы также подверглась изменениям. Так, в 2020 году количество безработных, ищущих

работу от 1 до 3 месяцев, стало больше на 27 тыс. человек (+24%), т.е. появилось больше новых безработных (рис. 2.27).

Вместе с тем, по возрастному составу, максимальное увеличение количества безработных за год наблюдалось среди лиц среднего возраста (35-44 лет), а также предпенсионного возраста (55-64 лет) (рис. 2.28).

РИСУНОК 2.26. БЕЗРАБОТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ ПО ПРИЧИНАМ НЕЗАНЯТОСТИ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК

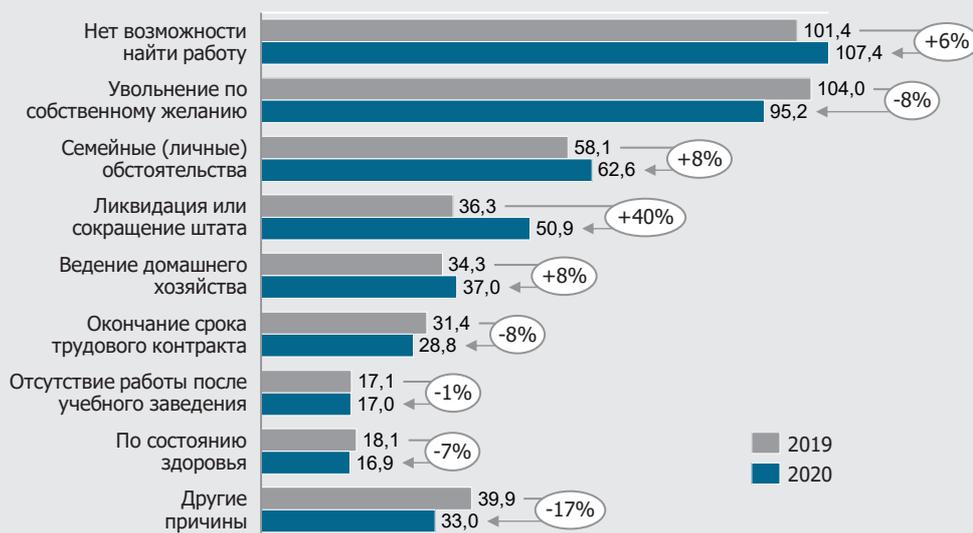


РИСУНОК 2.27. БЕЗРАБОТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ ПО ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ПОИСКА РАБОТЫ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК

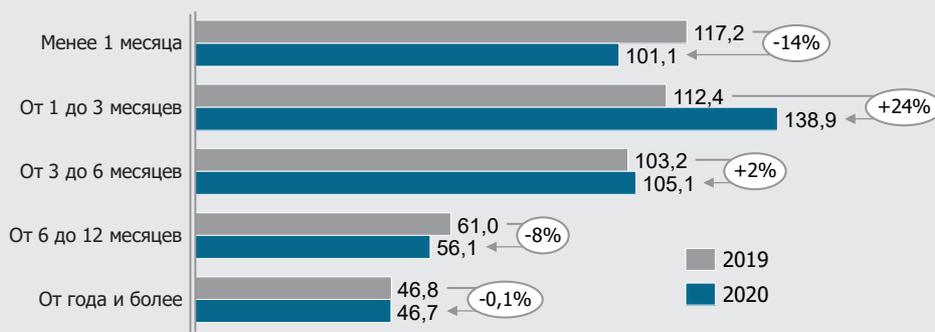
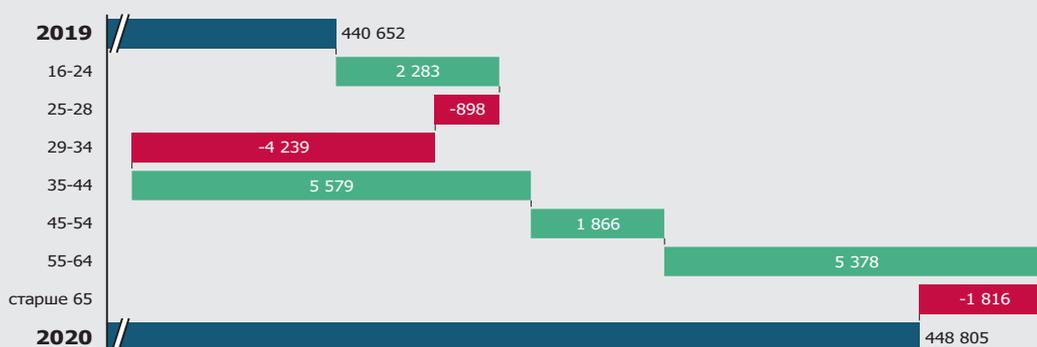


РИСУНОК 2.28. ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ В РАЗРЕЗЕ ВОЗРАСТА, ЧЕЛОВЕК



При этом необходимо отметить, что произошло сокращение безработных в возрасте 29-34 лет, а также лиц старше 65 лет, которые на фоне пандемии и сложной ситуации на рынке труда, могли перейти в категорию лиц вне экономической активности.

Более того, безработица в стране стала более образованной. В сравнении с 2019 годом в прошлом году по уровню образования динамика численности безработных среди лиц с высшим и послевузовским образованием продемонстрировала рост на 14%, составив 165,9 тыс. человек (рис. 2.29). При этом количество безработных людей с техническим и профессиональным образованием сократилось на 2%, со средним – на 10%.

Вместе с тем, в 2020 году в структуре безработных

по образованию наблюдается сохранение тенденции преобладания женщин среди безработных с высшим образованием (56,1%). В сравнении с 2019 годом прирост безработных женщин с высшим образованием составил 14,8%, а мужчин – 13,6%. Наряду с этим, наблюдаются гораздо более быстрые темпы сокращения численности безработных женщин с ТИПО и средним образованием – на 3% и 13% соответственно, тогда как для безработных мужчин эти показатели уменьшились лишь на 0,4% и 7% соответственно.

Если рассматривать уровень безработицы в региональном разрезе, то в количественном выражении в 2020 году больше всего безработных по республике зафиксировано в г. Алматы, Алматинской и Туркестанской областях, а меньше всего в СКО, Атырауской и Мангистауской областях (рис. 2.30).

РИСУНОК 2.29. БЕЗРАБОТНЫЕ ПО ПОЛУ И ОБРАЗОВАНИЮ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК

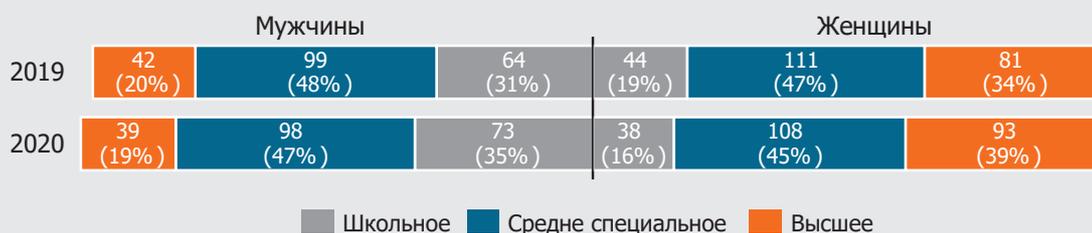


РИСУНОК 2.30. УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЧИСЛЕННОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ ПО РЕГИОНАМ В 2020 Г.



Источник: БНС АСПИР РК

Однако рассматривая уровень безработицы или долю безработных в числе рабочей силы наблюдается совершенно другая ситуация. В СКО при наименьшем количестве безработных, уровень безработных равен 5%, что выше республиканского уровня (4,9%).

**Уровень зарегистрированной безработицы** по состоянию на конец 2020 года составлял 1,5% или 141,8 тыс. чел., обратившихся в органы занятости. Наибольший уровень зарегистрированной безработицы зафиксирован в ЗКО (4%), Атырауской (3,3%) и Кызылординской (2,9%) областях (рис. 2.31).

Численность безработных, состоящих на учете в органах занятости, на конец июля 2021 года составила 226,3 тыс. человек, а уровень зарегистрированной безработицы в целом по республике равен 2,5%.

Таким образом, рынок труда в Казахстане по-свое-

му адаптировался в ответ на новые вызовы вследствие пандемии COVID-19, и больше никогда не будет прежним. Но это и не плохо, это открывает новые возможности для его дальнейшего развития. Важно всем участникам рынка труда понимать, какие сегодня есть глобальные и национальные вызовы, структурные проблемы, чтобы вовремя принять правильные решения на пути к достижению цели по вхождению страны в 30-ку наиболее развитых государств мира.

## ПРОГНОЗЫ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ КАЗАХСТАНА

В настоящее время ключевым условием роста экономики является нормализация эпидемиологической ситуации. Каждый раз новые ограничения и запрет на работу отдельных предприятий приводит к снижению их деловой активности и, соответственно, снижению темпов роста ВВП Казахстана.

РИСУНОК 2.31. ЗАРЕГИСТРИРОВАННАЯ БЕЗРАБОТИЦА ПО РЕГИОНАМ В КОНЦЕ 2020 Г.



Пандемия COVID-19 не обычный кризис, многие страны постоянно обновляют и разрабатывают новые стратегии по борьбе с вирусом, однако как долго эта борьба продлится и какие новые экономические «шоки» принесет – никому неизвестно. Поэтому в настоящее время не стоит стремиться к восстановлению экономики, необходимо быстро адаптироваться под происходящие изменения и учиться жить в «новой реальности». К примеру, недавно Сингапур решил больше не паниковать из-за COVID-19 и стал первой в мире страной, которая будет относиться к коронавирусу как к обычной вирусной инфекции наравне с гриппом, поэтому сегодня правительством разработана концепция перехода к новой реальности.

“ “ Мне кажется это самая главная проблема сейчас. Говорят конец этого года пройдет под эгидой восстановления экономики. Мне кажется, мы принципиально не должны говорить о восстановлении того, что было, потому что к тому, как было уже не можем вернуться. Та же самая проблема сейчас наблюдается в образовании. Все были не подготовлены, перешли на дистанционку, куча жалоб, все были недовольны и родители, и дети. Все констатирует потерю качества обучения. Поэтому самая главная задача сейчас у Министерства образования опять вернуться в офлайн формат, то есть забыть все как страшный сон и вернуться к прежней жизни, не понимая, что на самом деле как было уже не получится, потому что пандемия не отменяется. Сейчас огромное количество экспертов, врачей вирусологов говорят, что теперь такие пандемии будут происходить регулярно, то есть прежний мир уже не вернуть. Теперь мы должны говорить о том, как должно быть новому.

**Саясат Нурбек,**  
генеральный директор BTS Education

**Согласно прогнозам международных организаций, темпы роста ВВП Казахстана составят 3,2-3,4% в 2021 г. и 3,5-4% в 2022 г.**

Вместе с тем, прогнозы социально-экономического развития РК представляют собой усредненную оценку, где в 2021 году рост ВВП должен составить

2,8%, тогда как в последующем году рост составит 3,7%. оценку, где в 2021 году рост ВВП должен составить 2,8%, тогда как в последующем году рост составит 3,7%.

ТАБЛИЦА 2.4. ПРОГНОЗЫ ТЕМПОВ РОСТА РЕАЛЬНОГО ВВП КАЗАХСТАНА

	ВБ	МВФ	АБР	ПСЭР
2021	3,2%	3,2%	3,4%	2,8%
2022	3,7%	4,0%	3,5%	3,7%

Источники: ВБ, МВФ, АБР, ПСЭР МНЭ РК

“ “ С учетом рисков роста и снижения мы прогнозируем, что в этом году экономика вырастет примерно на 3,2%. Что касается производства, то основными драйверами будут нефтяные сектора – сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность и сфера услуг. Что касается спроса, мы полагаем, что основными драйверами будут восстановление экспорта сырьевых товаров и внутреннего потребления.

**Шамсу Рахарджа,**  
старший экономист Группы по макроэкономической торговле и инвестициям Всемирного банка

“ “ На развитие экономики Казахстана и динамику ВВП существенное влияние оказывает конъюнктура на мировых товарно-финансовых рынках, так как основную долю экспорта занимают сырьевые товары, в последствии, за счет обеспечения продаж энергоносителей создается мультипликативный эффект для всей экономики РК. Согласно открытым источникам, среднегодовая цена на сырую нефть с 2020 по июнь 2021г. увеличилась с 41,7 до 62 доллара США за баррель. Положительная динамика также наблюдается и по другим сырьевым товарам, например, на медь. В связи с этим, рост ВВП до 3,5% вполне реален, учитывая тенденции на мировых сырьевых и финансовых рынках. Кроме того, в РК действует множество программ поддержки бизнеса, которые также могут оказать положительное влияние на рост ВВП в 2021 году.

**Международная консалтинговая компания**

РИСУНОК 2.32. ПРОГНОЗЫ АБР ПО РОСТУ ОТРАСЛЕЙ В КАЗАХСТАНЕ, %



Источник: АБР

По оценкам экспертов АБР, сектором с самым большим темпом роста будет строительство, в основном за счет государственной поддержки в рамках жилищно-инфраструктурных программ. На втором месте по темпам восстановления должна быть сфера услуг, что будет обусловлено последовательным снятием ограничений на деятельность в отрасли. Вместе с тем, в сельском хозяйстве ожидается скромный рост в 3,3% в 2021 году и в 3,2% в 2022 году. Более подверженная внешним шокам отрасль промышленности сможет выйти в плюс за счет продолжающейся государственной поддержки обрабатывающей промышленности и увеличения добычи сырьевых товаров на фоне планируемого повышения спроса в мире.

При этом в части темпов восстановления внутреннего спроса позитивные перемены ожидаются за счет роста потребления в Казахстане до 3,3% в 2021 году, которое, в свою очередь, будет стимулировано посредством восстановления доходов населения, потребительского кредитования и государственной социальной поддержки.

Более того, по оценкам, благодаря валютной стабилизации и смягчению негативных последствий обесценивания валют, ожидается снижение темпов инфляции до 6,5% в 2021 г., 6,2% в 2022 г. В том числе, рост цен на продовольственные товары снизится до 8,5% в 2021 г. и 8,0% в 2022 г. и сдерживающими факторами здесь послужат контроль цен на основные продукты и сеть региональных запасов продовольствия и оптовых центров распределения.

В текущем году ожидается рост экспорта по мере восстановления производства и цен на сырьевые товары, однако по мере роста внутреннего потребления рост импорта все же будет опережать экспорт к 2022 году.

Вместе с тем, в текущем году нарастает необходи-

мость поддержки бизнеса. Так, по мнению экспертов, снизятся темпы частного инвестирования, поскольку компании исчерпают накопленные запасы, которые могут вырасти уже на 7,3% в 2022 году.

Как было упомянуто выше, 2020 год стал одним из самых тяжелых в истории страны, который, к тому же, стал своеобразной лакмусовой бумагой, выявившей все насущные проблемы в разных сферах. Так, уязвимость казахстанской экономики от колебаний цен на сырье еще больше усилила необходимость дальнейшей диверсификации и повышения уровня сложности экономики, что требуют создания качественных и производительных рабочих мест, прежде всего за счет частного бизнеса.

Происходящие изменения Казахстану следует рассматривать как возможность для быстрой трансформации и дальнейшего развития, при этом важно постоянно проводить комплексный анализ экономики, чтобы выработать единую стратегию, учитывающую не только глобальные и национальные вызовы, но и текущие характеристики местной экономики.

“ Почему мы говорим, что нет другой экономики, кроме экономики рабочих мест, потому что у нас сегодня, по сути, все государственные программы, в будущем национальные проекты, сделаны сами по себе и не базируются на фундаментальном анализе ресурсов, то есть какие ресурсы есть на входе. Под ресурсами можно подразумевать деньги, время, конкретных людей с конкретным уровнем подготовки. То есть если мы хотим условно развить нефтехимию, то мы должны четко понимать, сколько у нас специалистов. Если мы хотим развивать сельское хозяйство, мы должны четко понимать, что у нас с агрономами, ветеринарами, потому что сегодня не секрет, что не хватает качественных агрономов, нет желающих жить в сельской местности.

*Вообще если глубже идти, то вопрос создания новых рабочих мест надо привязать и к региональной политике, то есть, где вообще люди будут жить. Понятно, что уровень урбанизации сейчас у нас 56%, но вопрос в том, а сколько в 2025 году людей будут жить в городах. То есть мы должны создавать рабочие места, грубо говоря, в г. Нур-Султан и г. Алматы или в каких-то областных центрах, или на селе. Зная это, мы на самом деле ответим на вопрос, связанный с инвестициями - где мы должны построить школы, больницы, а также ответим на вопрос – кого мы должны подготовить.*

**Дармен Садвакасов,**  
управляющий партнер  
**Dasco Consulting Group**

Основываясь на международном опыте, можно выделить следующие направления на пути развития экономики.

**Во-первых**, это диверсификация экономической базы за счет повышения конкурентоспособности несырьевых секторов. Продолжая направлять значительный объем инвестиций в сырьевой сектор, невозможно будет обеспечить достаточное количество рабочих мест как для текущей, так и для будущей рабочей силы. Необходимо создать такие условия, где бы каждый смог максимально эффективно реализовать свой потенциал и применить свои таланты независимо от отрасли. Одним из перспективных направлений является креативная экономика, способная в перспективе обеспечить до 7% занятости в стране.

**“ “** *Точка отсчета для развития креативной экономики в Казахстане очень высокая. Сегодня у нас есть 285 тысяч человек в этой отрасли. Технологии в области креативной экономики позволяют специалистам быть более производительными. Понятно, что в основе всего процесса стоит талант человека. В этой части, мне кажется, талантов у нас очень много, многие уже добились успеха за рубежом. Они локомотивы, есть лидеры по направлениям, то есть можно развиваться в этом секторе - музыка 100%, есть шансы в кинематографии и в блоке ИТ – компьютерная графика, анимация, компьютерные игры, компьютерный дизайн. В общем, есть точки опоры, на которые можно опереться и развить*

*этот сектор дальше. По нашей оценке, как минимум 40 тысяч качественных рабочих мест можно создать за ближайшие 5 лет.*

**Дармен Садвакасов,**  
управляющий партнер  
**Dasco Consulting Group**

**Во-вторых**, развитие человеческого капитала и всяческое стимулирование инноваций, которые являются ключом к уверенному продуктивному росту.<sup>23</sup> Сегодня инвестиции в «науку и развитие» или научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы составляют только 0,1% ВВП или 85,2 млн. тенге, где занято всего 21,8 тыс. чел. (0,2% всех занятых). Несмотря на увеличение доли таких расходов за последние 5 лет до 28%, в структуре ВВП — это все те же 0,1%.

Вместе с тем, основными барьерами к развитию инноваций в Казахстане является не только недостаток финансирования, но и отсутствие стимулирования как налогового, так и в части лоббирования развития человеческого капитала в особенности в STEM науках.

**“ “** *Доля НИОКР и расходов на образование в структуре ВВП не является существенной. Увеличение данных расходов в краткосрочной и среднесрочной перспективе вероятно будет иметь ограниченный эффект на экономику страны. При этом в долгосрочной перспективе расходы на образование и НИОКР могут принести мультипликативный эффект во все отрасли экономики и оказать существенное влияние на экономическое состояние РК. При этом стоит отметить, что инвестирование в НИОКР даст положительный эффект при наличии соответствующей законодательной базы, например, по вопросам патентного права, а также готовности бизнеса, т.е. наличия проектов, готовых использовать наработки деятельности НИОКР.*

**Международная консалтинговая компания**

**В-третьих**, усиление роли частного сектора, особенно МСП, как основного драйвера экономического развития и создания рабочих мест не только для квалифицированных работников, но и для низкоквалифицированных кадров из числа экономической активного населения.

<sup>23</sup> АБР. Обзор Азиатского развития, апрель 2021 г.

**В-четвертых**, поддержка сельской занятости через развитие агропромышленного комплекса. 88% занятых в сельском хозяйстве проживают в сельской местности, при этом все владельцы ЛПХ выбирают неформальную занятость. Поэтому необходимо создавать условия для перехода в продуктивную занятость путем формирования производственно-бытовых цепочек на селе - стимулирование сельскохозяйственной кооперации на селе и гарантирование закупа продукции ЛПХ.

**В-пятых**, развитие человеческого капитала через программы переквалификации и обучение на протяжении всей жизни. Навыки являются одним из ключевых факторов повышения производительности и, соответственно, уровня доходов населения, поэтому поддержание их на актуальном уровне в ответ на происходящие изменения является важной задачей. Обучение должно происходить в течение жизни с применением различных форматов подготовки.

**Рынок труда – это зеркало экономики.** Без диверсификации, автоматизации и запуска сложных, наукоемких производств невозможно создание качественных и производительных рабочих мест.

В то время, как экономика должна генерировать стабильный спрос на широкий спектр профессий, система образования должна качественно подготовить кадры с необходимыми навыками и знаниями под потребности экономики, чтобы в результате создать эффективный рынок труда, где **каждый сможет реализовать свой потенциал и внести вклад в устойчивое развитие страны.**



# ГЛАВА 3

## ГОСУДАРСТВО И ЗАНЯТОСТЬ: МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ



- В Казахстане действует **203 центра занятости населения**
- В 2020 году уровень **зарегистрированной** безработицы составил **1,5%**, что на **0,4 п.п. выше** уровня 2019 года
- **Разрыв между общей и зарегистрированной безработицей** в Казахстане составляет **более 50%**, в ряде зарубежных странах, наоборот, количество **зарегистрированных безработных превышает статистическую оценку**
- Количество **зарегистрированных безработных** составило **334,5 тыс. человек**, **35%** из которых были **неквалифицированными рабочими**
- **43 577 тенге** – средний уровень социальной выплаты по потере работы по итогам 2020 года
- На фоне пандемии усилился тренд по **трудоустройству квалифицированных** безработных на рабочие места, **не требующие какой-либо квалификации**
- **Расходы на реализацию активных мер содействия занятости** в Казахстане составляют **0,2% от ВВП**, в странах ОЭСР – 0,5% от ВВП
- За все время реализации госпрограммы «Еңбек» участниками стали **2,7 млн. человек**, трудоустроены – **1,4 млн. чел.**
- На активные меры содействия занятости были направлены **1 234 тысяч граждан**

## БЕЗРАБОТИЦА В КАЗАХСТАНЕ: МЕТОДОЛОГИЯ, ЦИФРЫ, ПРОБЛЕМЫ

**В** Казахстане, как и в многих других зарубежных странах, существует **два статистических способа оценки уровня безработицы**.

Первый способ – оценка уровня **общей безработицы**, которая рассчитывается на основе результатов выборочного обследования занятости населения. Бюро национальной статистики РК, как и другие статистические ведомства по всему миру, формирует основные индикаторы рынка труда на основе такого обследования.

При этом в разных странах применяются разные способы определения статуса безработного в зависимости от социально-экономической политики. Так, безработными могут считаться лица, не работающие полный рабочий день или лишь один день в неделю, от которых не поступают налоговые или пенсионные отчисления, получающие пособие по безработице или другие платежи, не получающие определенный уровень доходов и т.д.

Вместе с тем, согласно Международной организации труда единым и признанным способом отнесения лица к числу безработного населения является **соответствие одновременно трем условиям**:

- (1) не относиться к занятому населению;
- (2) активно искать занятость;
- (3) быть готовым приступить к ней в ближайшее время (как правило, речь идет о двух неделях).

То есть при отсутствии хоть одного такого критерия таких граждан уже относят к числу экономически неактивного населения.

В этой связи такая логика не совпадает с пониманием безработицы среди широкой общественности. Общественное мнение состоит в том, что каждый, кто не имеет работы, должен считаться безработным, независимо от того, активно ли он или она ищет работу или нет. Вот почему правительства и службы занятости обычно обвиняют в том, что они «скрывают» безработных, хотя на самом деле это особенности статистического учета, характерные для большинства стран мира.

Второй способ – оценка уровня **зарегистрированной безработицы**, которая определяется как численность граждан, зарегистрированных в центрах занятости населения для получения социальной выплаты по потере работы и участия в активных мерах содействия занятости, финансируемых государством (обучение, микрокредитование, субсидирование рабочих мест и пр.).

## В среднем разрыв между общей и зарегистрированной безработицей в Казахстане составляет более 50%

Несмотря на то, что такая тенденция продолжалась со времен независимости, в последние пять лет все же наблюдается сокращение такого разрыва (рис. 3.1).

Вместе с тем, в зарубежных странах данный разрыв меньше или, напротив, складывается обратная ситуация, когда количество безработных в регистрах служб занятости превышает статистическую оценку (рис. 3.2). Это отчасти связано с разными подходами в определении статуса безработного в той или иной стране.



*Опыт показывает, что если индикатор по зарегистрированной безработице работает адекватно [люди мотивированы регистрироваться в службах занятости], то он достаточно полезен - дает много данных для анализа. Он хорош для текущего мониторинга рынка труда, дает данные фактически в режиме реального времени, то есть сколько людей зарегистрировались сегодня или на этой неделе, мы можем это оценивать сразу. Данные по безработице из официальной статистики, которые получают из опросов домохозяйств, во-первых, они должны оцениваться с поправкой на статистическую погрешность, во-вторых, они проводятся за прошедший период – не раньше, чем раз в месяц, и обычно он дает оценку за некий период, например, усредненную оценку за 3 месяца. Тем не менее, это главный показатель безработицы по стране, который публикуется в любых макроэкономических обзорах. В идеале, этот индикатор делается по единой методике во всех странах, что обеспечивает его сравнимость, но на практике может получаться по-разному. У него есть ограничения – задержка по времени и обычные проблемы любого опроса, и он не дает возможность оценивать данные в режиме текущего времени. Поэтому в этом случае важно иметь адекватный, достоверный индикатор о зарегистрированной безработице, для чего очень важно стимулировать людей регистрироваться в службах занятости.*

**Леонид Андреев,**  
международный консультант,  
Международная организация труда

РИСУНОК 3.1 ДИНАМИКА ОБЩЕЙ И ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, %

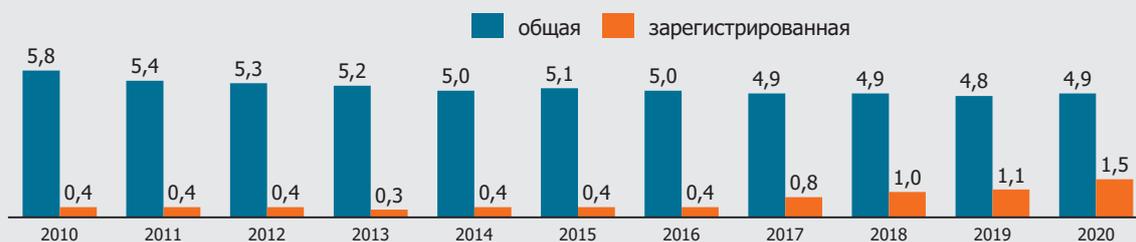
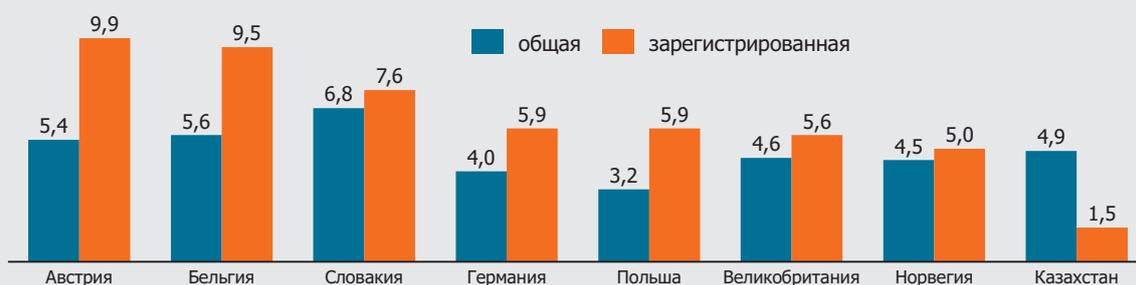


РИСУНОК 3.2 ОБЩАЯ И ЗАРЕГИСТРИРОВАННАЯ БЕЗРАБОТИЦА В ДРУГИХ СТРАНАХ В 2020 ГОДУ, %



Источник: БНС АСПИР РК, ОЭСР, ЦРТР

## РАЗНЫЕ ПОДХОДЫ В ОПРЕДЕЛЕНИИ БЕЗРАБОТИЦЫ

Официальная цифра «зарегистрированный безработный» регулируется национальными правилами и определениями, конкретно связанными с традициями каждой страны и различающимися в разных странах. В национальных регистрах в большинстве стран применяются те же три критерия, установленные МОТ и используемые в выборочных обследованиях населения для измерения общей безработицы. Однако некоторые различия проявляются в том, как они интерпретируются и уточняются в разных странах:

**«Лица без работы».** В некоторых странах лица, работающие один час в базовую неделю, строго исключаются из числа безработных, как это определено критериями МОТ. Однако в других странах лица, имеющие вынужденно краткосрочную работу, короткий рабочий день, низкооплачиваемую работу и временную работу, считаются «безработными» и при определенных условиях регистрируются в качестве безработных. Так обстоит дело, например, в Австрии, Германии и Финляндии.

**«В настоящее время доступен для работы».** В некоторых странах лица, которые больны и, следовательно, в настоящее время не могут найти работу, не регистрируются в качестве безработных, однако для ряда стран регистрация таких граждан допустима. В некоторых странах родителям-одиночкам, которые не могут найти детский сад для своих детей, не разрешается регистрироваться в качестве официального безработного, в то время как в других странах они могут это сделать.

**«Активный поиск работы».** В некоторых странах только тем, кто ищет работу на полный рабочий день, разрешается зарегистрироваться в качестве безработного. В ряде стран поиск работы определяется как «активный», если человек предоставит доказательства частых контактов со службой занятости и отчетность о поисковой деятельности.

**«Обязательство принять работу», предлагаемую службой занятости.** В некоторых странах зарегистрированные безработные обязаны принять «любую» предлагаемую работу, иначе они могут быть исключены из реестра служб занятости, по крайней мере, на определенное время. В других странах это правило используется только для «подходящей» работы.

Помимо трех критериев МОТ, существует дополнительное условие, налагаемое национальными реестрами:

**«Регистрация в качестве безработного».** В реестры включаются только те лица, которые активно обращаются в службы занятости и лично обращаются за помощью через регистрацию. Кроме того, не все лица, желающие зарегистрироваться, будут классифицированы как безработные, поскольку они могут быть включены в другие категории, как это происходит, например, с участниками активных мер занятости в определенных странах.

По нашей экспертной оценке, такой разрыв между общей и зарегистрированной безработицей в Казахстане объясняется следующими причинами отказа от регистрации.

**Первая. Отсутствие материальных стимулов** Безработного, имеющего высокие шансы на трудоустройство с относительно высокими заработками, в том числе неформальными, не интересует социальная выплата по потере работы из-за низкого размера, малой продолжительности и жестких критериев к назначению.

Размер и продолжительность социальной выплаты зависит от среднемесячного дохода за последние 2 года и коэффициента стажа участия в системе обязательного социального страхования (отчисления в АО «Государственный фонд социального страхования»).

Почти 57% получателей социальной выплаты имели достаточный стаж участия в системе обязательного социального страхования - более 60 мес., поэтому средний размер выплаты для них составил **52 052 тенге** в месяц.

**В результате минимальный размер социальной выплаты по итогам 2020 года составил 8 977 тенге, средний – 43 577 тенге в месяц**

К примеру, в странах ОЭСР размер выплаты составляет в среднем 64% от заработной платы на предыдущем месте работы (в Бельгии – 90%, Латвия – 80%, США - 57%), а средний период выплат пособия по безработице составляет в среднем 13 месяцев (рис. 3.3). В большинстве зарубежных стран дополнительно к приведенным показателям размер выплат может увеличиваться в зависимости от семейного положения, наличия иждивенцев, отношения размеров доходов к средней заработной плате по стране, наличия жилья, корректироваться на продолжительность безработицы. При этом в последующем размеры пособия снижаются, чтобы стимулировать граждан активно искать работу.

ТАБЛИЦА 3.1 ПОЛУЧАТЕЛИ И РАЗМЕР СОЦИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ПОТЕРЕ РАБОТЫ В 2020 Г.

КОЛИЧЕСТВО МЕСЯЦЕВ ВЫПЛАТЫ	ЧИСЛЕННОСТЬ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ		СРЕДНИЙ РАЗМЕР В МЕСЯЦ, ТЕНГЕ
	КОЛИЧЕСТВО, ЧЕЛОВЕК	ДОЛЯ ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА, %	
1 МЕСЯЦ	6 455	6,5	8 977
2 МЕСЯЦА	10 166	10,3	15 106
3 МЕСЯЦА	9 248	9,3	23 895
4 МЕСЯЦА	8 789	8,9	28 607
5 МЕСЯЦЕВ	8 020	8,1	33 036
6 МЕСЯЦЕВ	56 445	56,9	52 052
<b>ИТОГО</b>	<b>99 123</b>	<b>100</b>	<b>43 577</b>

Источник: АО «ГФСС»

### СОЦИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ПО ПОТЕРЕ РАБОТЫ = СМД \* КЗД \* КСУ, где:

**СМД** – среднемесячный доход за последние 24 календарных месяца, предшествующему месяцу, в котором наступило право на социальную выплату;

**КЗД** – коэффициент замещения дохода = 0,4;

**КСУ** – коэффициент стажа участия для участника СОСС:

менее 6 месяцев – 0,1;

от 6 до 12 месяцев – 0,7;

от 12 до 24 месяцев – 0,75;

от 24 до 36 месяцев – 0,85;

от 36 до 48 месяцев – 0,9;

от 48 до 60 месяцев – 0,95;

от 60 и более месяцев – к 1,0 прибавляется 0,02 за каждые 12 месяцев стажа участия в системе обязательного социального страхования.

“ К сожалению, люди не ходят в центры занятости в силу двух причин. Во-первых, многие не могут претендовать на получение пособия по безработице, потому что в Казахстане нет пособий, есть страховые выплаты на случай потери работы. Если вы были заняты, платили определенный период взносы в этот фонд, потеряли работу, наступил страховой случай, вы имеете право претендовать на получение страховых выплат. Это страховой институт, это не институт рынка труда. Тем более, сегодня примерно 95% выплат этого фонда (АО «ГФСС») уходит на содержание матерей-женщин, на родовые, послеродовые выплаты и т.д. Но это не нормально.

И второй вопрос, это размер получаемых денег. Что в России, что в Казахстане размер получаемых денег мизерный, период короткий. Многие могут просто не ходить туда. Чтобы сделать привлекательными центры занятости, конечно, надо создать полноценно функционирующую биржу труда. Только в этом случае мы можем вызвать интерес у людей касательно центров занятости населения.

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

Таким образом, текущая социальная выплата в Казахстане не в полной мере выполняет свою главную функцию – финансовую защиту безработного для покрытия его базовых потребностей на период поиска работы – и вынуждает его согла-

шаться на любую первую работу. Однако недостаточно просто увеличить размер пособия, важно, чтобы оно покрывало насущные потребности граждан, мотивировало к регистрации, а также сохранило желание трудиться, чтобы безработный не отказался от трудоустройства и не превратился в иждивенца, а работающий не пожертвовал частью дохода ради отдыха.

**Вторая. Надежда найти работу самостоятельно**

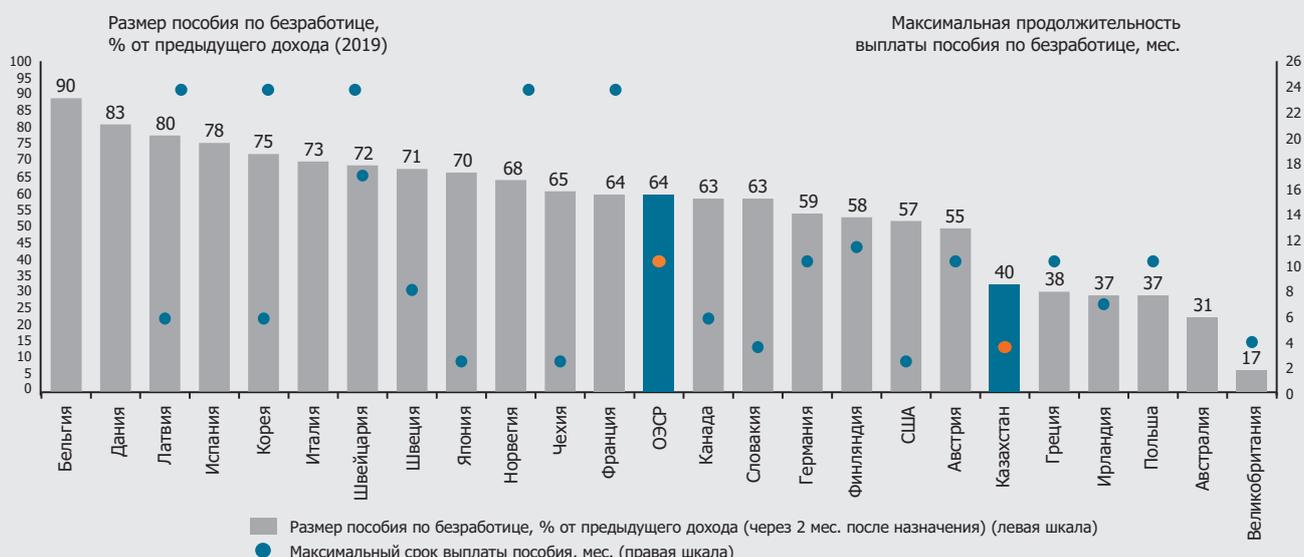
Частота обращений в службы занятости определяется сравнительными шансами на нахождение работы с помощью государства и по иным каналам. Она будет тем меньше, чем беднее «официальный» банк вакансий и чем больше общий массив свободных рабочих мест, имеющихся в экономике.

В 2019 году 55% в Казахстане искали работу через объявления в печати, интернете, **50% безработных также искали работу через друзей, знакомых и родственников**, 33% безработных размещали или обновляли свое резюме онлайн в профессиональных и социальных сетях.

**Третья. Сложности при регистрации и дальнейших процедурах**

Среди граждан сохраняется фактор «стигматизма», т.е. устоявшегося негатива по отношению к государственным инстанциям, боязнь бюрократии, необходимость выполнять определенные требования при регистрации в службах занятости и др.

РИСУНОК 3.3 ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ В КАЗАХСТАНЕ И СТРАНАХ ОЭСР (2019 Г.)



Источник: ОЭСР

#### Четвертая. Низкое качество предоставляемых услуг

В центрах занятости населения отсутствуют единые стандарты работы для институционально и территориально разобщенных центров занятости, что влияет на качество оказываемых услуг. Сохраняются административные методы работы с работодателями и соискателями, отсутствует индивидуальная работа с клиентами, не повышается профессионализм сотрудников. Например, по нашим оценкам в 2020 году по 38% вакансий не было подобрано подходящих кандидатов.

#### Пятая. Недостаток информации

Фрагментарность и низкая частота распространения информации приводит к незнанию граждан о возможностях государственной поддержки на рынке труда.

#### Кто сегодня регистрируется в качестве безработных

В 2020 году количество **зарегистрированных безработных составило 334,5 тыс. человек**, что больше на 85,9 тыс. человек (+35%) в сравнении с 2019 годом (рис. 3.4). В период разгара коронакризиса граждане, лишившиеся работы, активно регистрировались в качестве безработных, чтобы, в первую очередь, получить социальную выплату по потере работы. Если в 2019 году рост числа регистраций граждан начинался с марта и заканчивался уже в апреле, то в 2020 году наблюдается волнообразный рост регистраций с пиком в

июне (41,7 тыс.). Вторая не менее существенная волна произошла уже в августе (40,7 тыс.), перейдя на убыль в сентябре.

#### Таким образом, прирост количества зарегистрированных безработных в период карантина составил 126%

Более того, в июне 2020 года количество зарегистрированных безработных стало почти в 2 раза больше, чем в аналогичном месяце 2019 года.

В региональном разрезе больше всего безработных в 2020 году зарегистрировано в южных регионах – Туркестанской и Алматинской областях, а также в г. Алматы (рис. 3.5). Если в предыдущем году в эту категорию можно было отнести и Мангистаускую область, то, несмотря на увеличение общего наплыва безработных, в регионе наблюдается сокращение их количества на 20%. Еще один регион, в котором сократилось количество зарегистрированных безработных – Костанайская область – сокращение их количества на 11%. Вместе с тем, значительное увеличение зарегистрированных безработных произошло в Алматинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской областях и в г. Алматы.

Также при почти равноценных долях женщин и мужчин среди таких безработных, в 2020 году безработных мужчин (+41%) стало больше, чем женщин (+29%) (рис. 3.6).

РИСУНОК 3.4 ДИНАМИКА РЕГИСТРАЦИИ В КАЧЕСТВЕ БЕЗРАБОТНЫХ, ТЫС. ЧЕЛ.

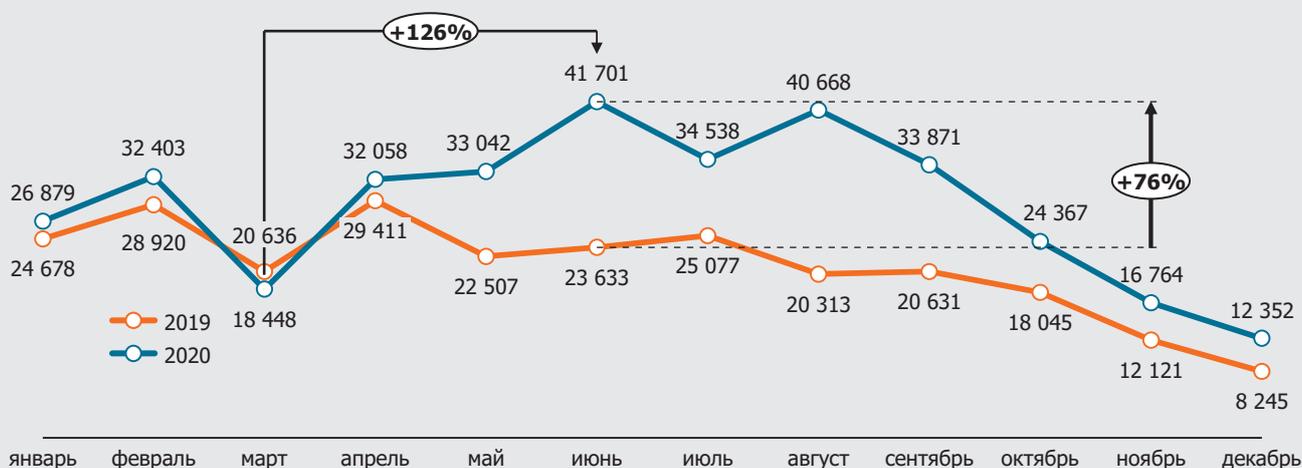


РИСУНОК 3.5 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО РЕГИОНАМ В ДИНАМИКЕ, ТЫС. ЧЕЛ.

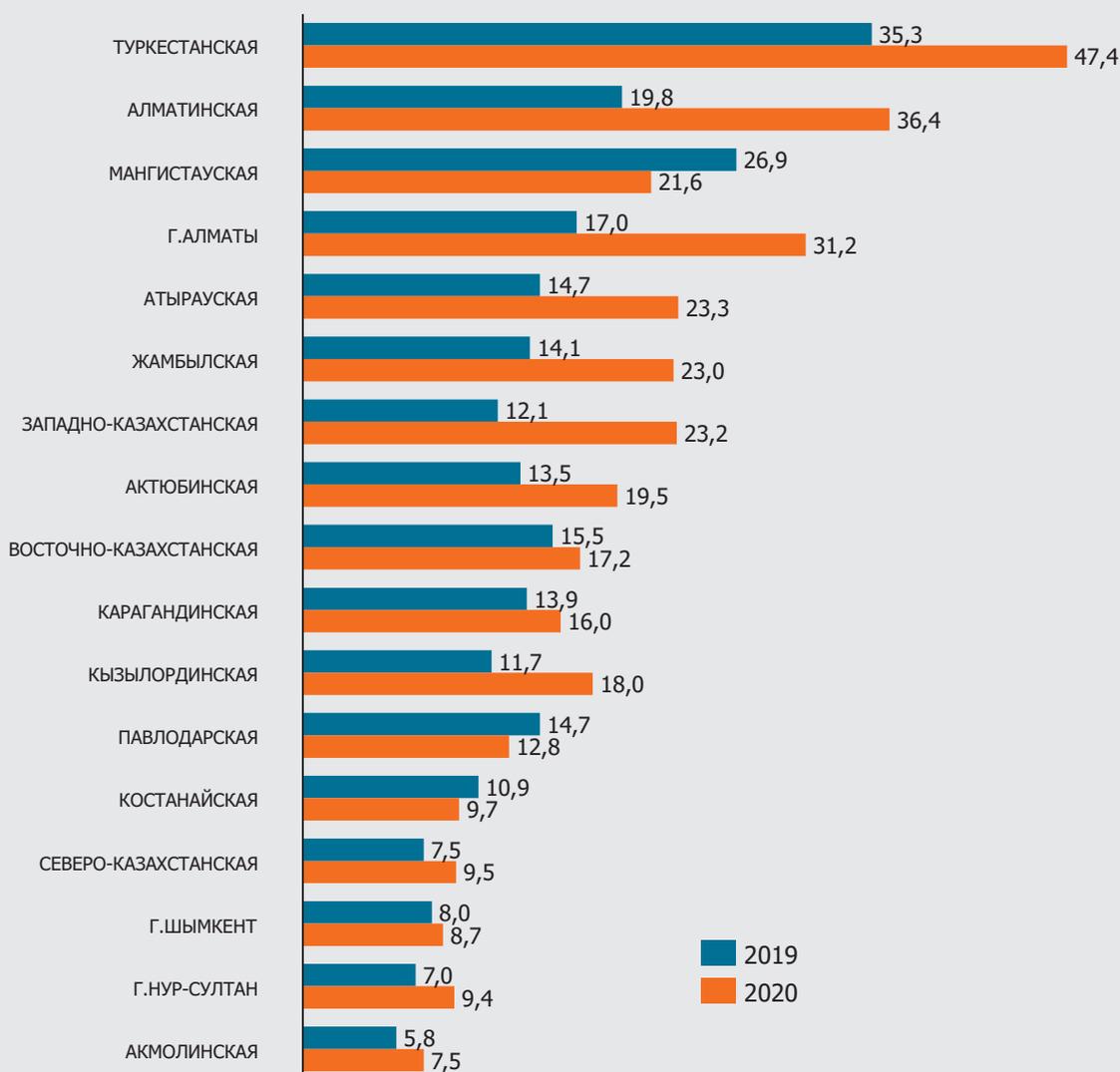
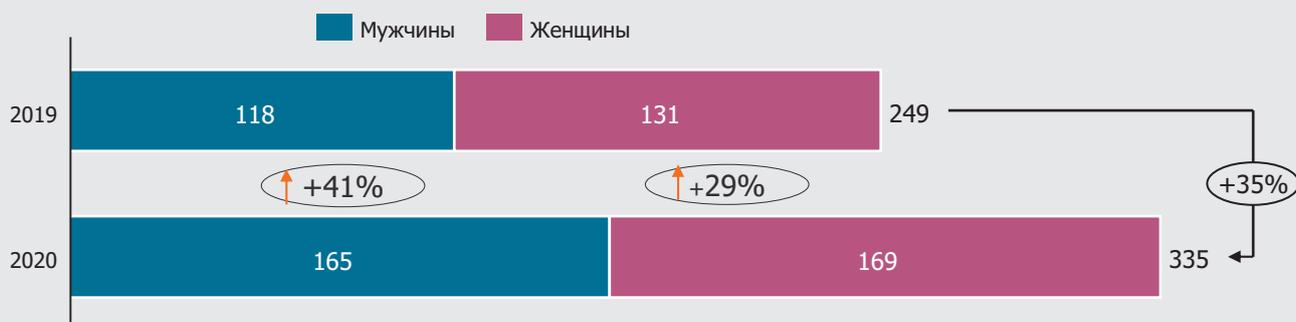


РИСУНОК 3.6 ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СТРУКТУРЫ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ БЕЗРАБОТНЫХ ПО ПОЛУ, ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: ИС «Рынок труда»

При этом, **основной пул безработного населения - это лица среднего возраста (30-44 лет)**. В 2020 году их число составило 123 тыс. человек или 37% от общей численности безработных.

Однако анализ показывает, что по итогам 2020 года зарегистрированные **безработные в возрасте старше 45 лет наиболее всего подверглись негативному влиянию ограничительных мер**, связанных с пандемией. Так, за год число безработных в возрасте 45-54 лет стало на 42% больше, 55 лет и старше – на 59%.

Более того, в указанный период среди безработных старше 55 лет преобладают мужчины (62%),

тогда как доля женщин в данной возрастной категории составила 38% (рис. 3.7).

Как показывает практика, чем выше уровень образования, тем выше шансы на трудоустройство. Также высококвалифицированные специалисты предпочитают искать работу самостоятельно, поэтому **в структуре зарегистрированных безработных чаще всех встречаются люди со школьным образованием** (в среднем 42-43%). В то же время доля лиц с ТИПО составляет около 35-37%, а с высшим образованием – около 22% (рис. 3.8).

РИСУНОК 3.7 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ И ПОЛУ, ТЫС. ЧЕЛ.

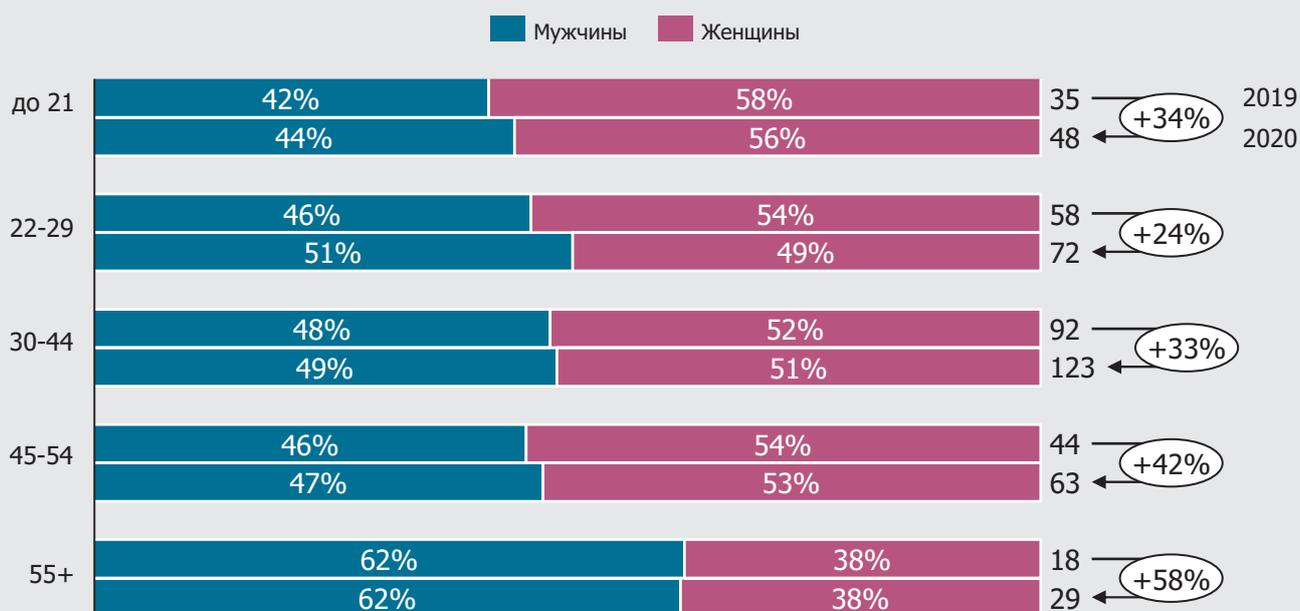


РИСУНОК 3.8 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, ТЫС. ЧЕЛ.



Вместе с тем, если рассматривать всех безработных (451 тыс.) в разрезе уровней образования, то с годами сложилась тенденция сокращения доли безработных без профессионального образования. Если в 2010 году таких безработных было 45%, то в 2020 году на их долю приходится только 17%.

Также необходимо подчеркнуть, что среди зарегистрированных безработных со школьным образованием наибольшую долю занимают мужчины (54%), тогда как среди лиц с высшим образованием преобладают женщины (59%) (рис. 3.9).

В контексте возраста и уровня образования зарегистрированных безработных складывается тенденция преобладания лиц со школьным образованием в более старших возрастных категориях, тогда как молодые безработные в возрасте до 21 года имеют преимущественно техническое и профессиональное образование (рис. 3.10).

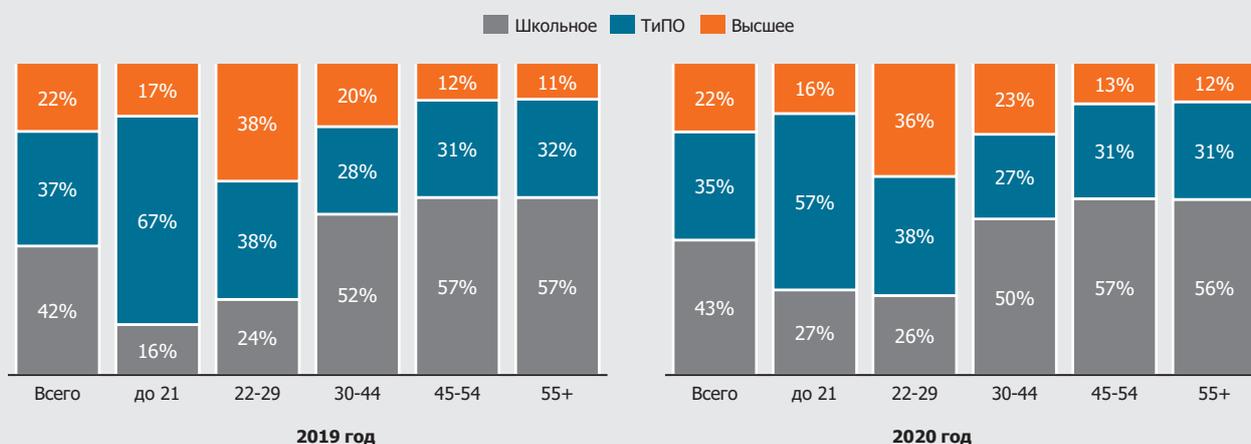
### Среди зарегистрированных безработных с высшим образованием большую часть занимают недавние выпускники учебных заведений или молодежь в возрасте 22-29 лет

Иными словами, для большинства лиц старшего возраста отсутствие трудоустройства очевидно связано с недостаточностью знаний и навыков, а для тех, кто относительно недавно окончил колледжи или ВУЗы основной причиной безработицы стало либо отсутствие опыта работы, либо несоответствие качества образования потребностям работодателей.

РИСУНОК 3.9 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ В РАЗРЕЗЕ ПОЛА И УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



РИСУНОК 3.10 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО ВОЗРАСТУ И УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ИС «Рынок труда»

Так, отчасти ввиду вышеупомянутых причин, некоторым безработным пришлось поменять род занятий. Стоит отметить, что подавляющее большинство безработных до обращения в центры занятости населения были обладателями рабочих профессий или не имели какой-либо квалификации вовсе.<sup>1</sup> Так, к примеру, в 2020 году 35% безработных были неквалифицированными рабочими, 13% являлись операторами производственного оборудования, а 14% - рабочими промышленности. Меньше всего в их числе было фермеров и других рабочих сельского хозяйства (1%), а также руководителей (3%) (рис. 3.11).

Если сопоставить за последние два года уровни квалификаций безработных до потери работы и после трудоустройства, то видно, что меньше всего сохраняют свои позиции фермеры – только 3% смогли трудоустроиться по такой же профессии, и руководители – только 12% оставшихся без работы смогли устроиться на руководящую должность, остальные 88% бывших руководителей перешли на другие рабочие места (таблица 3.2).

Более того, многие квалифицированные работники перешли на рабочие места, не требующие какой-либо квалификации, то есть происходит обесценивание знаний, навыков и опыта граждан. Ежегодный прирост трудоустройства безработных по простым профессиям составляет от 20% до 40%.

Аналогичный тренд наблюдается и среди молодежи и лиц старше 55 лет – все больше безработных трудоустраиваются на низкоквалифицированные рабочие места. И если для граждан старшего возраста причиной такого трудоустройства является устаревание навыков и наличие дискриминации по возрасту среди работодателей, то для молодежи причинами являются либо отсутствие качественного образования, либо невостребованность профессии и, соответственно, отсутствие необходимого количества рабочих мест в экономике.

Рассматривая отраслевую структуру по трудоустройству, то в 2020 году почти 45% трудоустроились в отрасль государственного управления и социального обеспечения, в то время как в 2019 году их доля составляла только 39%. Это, в первую очередь, связано с реализацией государственной программы по содействию занятости, когда участники молодежной практики и проектов по субсидированию рабочих мест в основном трудоустраиваются в государственные и бюджетные организации. Затем следует отрасль строительства, на предприятия которой в 2020 году трудоустроилось в 3,5 раза больше граждан, чем годом ранее. В целом за последний год нашли работу в отрасли 11% зарегистрированных безработных. Это, очевидно связано с ростом темпов строительства по

РИСУНОК 3.11 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО ГРУППАМ КВАЛИФИКАЦИЙ В 2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛОВЕК



Источник: ЦРТР, ИС «Рынок труда»

<sup>1</sup> Среди тех, кто указал последнюю профессию при регистрации в качестве безработного

всей стране, в том числе в рамках реализации инфраструктурных проектов Дорожной карты занятости, которая была принята в 2020 году как ответная мера на кризисную ситуацию в сфере занятости в следствие пандемии COVID-19. К тому же на рост занятости в сфере строительства повлияло и закрытие границ, ограничившее ввоз дешевой иностранной рабочей силы из соседних стран, обычно заменяющей местные кадры.

Вместе с тем, на основе данных об обязательных пенсионных взносах трудоустроенных безработных, можно сделать выводы о том, что **в строительстве** средняя заработная плата увеличилась на 5% **до 111 тыс. тенге**. А несмотря на хорошие темпы найма в госуправлении, заработные платы тех, кто туда трудоустроился, наоборот, значительно сократились – больше чем на треть, составив менее 1 МЗП, т.е. граждане были трудоустроены на неполный рабочий день.

Гораздо более положительные результаты по рос-

ту зарплаты наблюдаются в **горнодобывающей отрасли** – рост на 89% или 114,3 тыс. тенге, составив в среднем **243 тыс. тенге**. Также уровень средних заработных плат больше всего увеличился в сфере профессиональной и научной деятельности (+46% до 135 тыс. тенге), финансов и страхования (+40% до 157 тыс. тенге), а также информации и связи (+30% до 118 тыс. тенге).

В целом, наряду с госуправлением и строительством, **в сельском хозяйстве, торговле и образовании**, куда трудоустраиваются большинство безработных, средний уровень заработных плат остается на низком уровне – **от 40 до 70 тыс. тенге**.

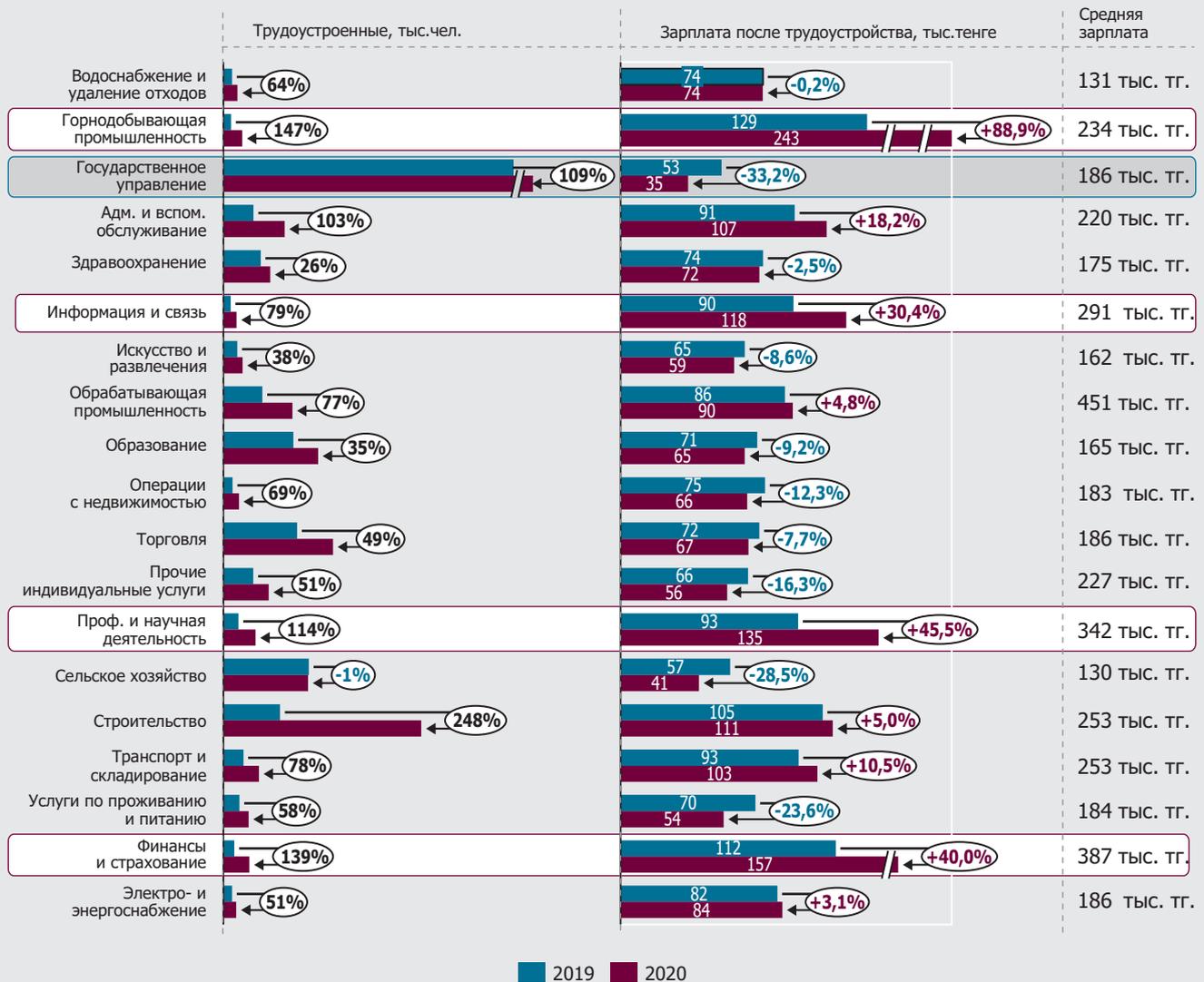
Таким образом, несмотря на то, что все больше безработных смогли трудоустроиться, оплата труда на таких рабочих местах говорит **о необходимости повышения качества рабочих мест с достойной оплатой труда**.

ТАБЛИЦА 3.2 ПЕРЕТОК БЕЗРАБОТНЫХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ

ПРОФЕССИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	РУКОВОДИТЕЛИ	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ	СПЕЦИАЛИСТЫ-ТЕХНИКИ И ИНОЙ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ	СЛУЖАЩИЕ В ОБЛАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ	РАБОТНИКИ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОДАЖ	ФЕРМЕРЫ И РАБОЧИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	РАБОЧИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	ОПЕРАТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА	НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ
ПРОФЕССИЯ ПРИ РЕГИСТРАЦИИ									
РУКОВОДИТЕЛИ	12%	21%	10%	9%	6%	0%	12%	5%	25%
СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ	2%	38%	10%	8%	7%	0%	8%	3%	25%
СПЕЦИАЛИСТЫ-ТЕХНИКИ И ИНОЙ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ	2%	14%	24%	6%	7%	0%	10%	4%	32%
СЛУЖАЩИЕ В ОБЛАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ	2%	19%	13%	19%	10%	0%	9%	3%	25%
РАБОТНИКИ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРОДАЖ	1%	11%	9%	5%	19%	1%	10%	5%	41%
ФЕРМЕРЫ И РАБОЧИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	0%	2%	4%	0%	3%	3%	6%	9%	73%
РАБОЧИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	1%	3%	4%	2%	4%	0%	31%	10%	46%
ОПЕРАТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА	0%	2%	3%	1%	3%	0%	13%	37%	41%
НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ	0%	3%	3%	2%	5%	1%	7%	5%	74%

Источник: ЦРТР, ИС «Рынок труда»

РИСУНОК 3.12 ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО ОТРАСЛЯМ И СРЕДНИМ ЗАРАБОТНЫМ ПЛАТАМ, В ТЫС. ТЕНГЕ



Источник: ИС МТСЗН, БНС АСПР РК

РИСУНОК 3.13 ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ БЕЗРАБОТНЫЕ ПО ГРУППАМ ИНВАЛИДНОСТИ, ЧЕЛ.



Источник: ИС МТСЗН

Что касается зарегистрированных безработных с особым социальным статусом, то в 2020 году среди них число **лиц, имеющих инвалидность**, составило **9,7 тыс. человек**, что больше на 1,5 тыс. человек или на 18% по сравнению с 2019 г.

Стоит отметить, что сегодня на казахстанском рынке труда трудоустроено лишь 23% трудоспособных лиц с инвалидностью. В целом на рынке труда именно они сталкиваются с наибольшими трудностями в поиске работы. Этому способствует как неготовность рабочих мест в случае необходимости особых условий для труда, так и существующая предвзятость либо нежелание потенциальных работодателей идти на дополнительные расходы для обустройства рабочих мест.

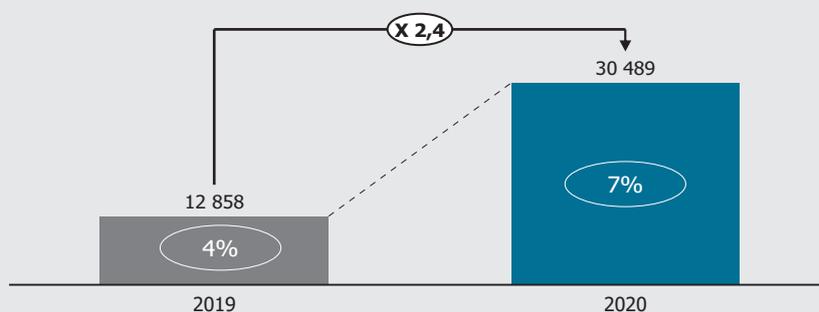
Вместе с тем, на рынок труда выходят преимущественно лица с инвалидностью в третьей группе, которые являются вполне трудоспособными и, как правило, их трудоустройство не требует

каких-либо дополнительных условий для работы. Так, в общем количестве безработных, имеющих инвалидность, в 2020 году основную долю занимают лица с третьей группой инвалидности – 69%, доля лиц со второй группой инвалидности составила 23%, с первой группой – 7% (рис. 3.13).

Наряду с лицами, имеющими инвалидность, малообеспеченные граждане также были в числе тех, кто был зарегистрирован в качестве безработных. Стоит отметить, что получение адресной социальной помощи обусловлено обязательным участием в мерах содействия занятости.

**В 2020 году 936 тыс. человек были получателями АСП, из них 201 тыс. человек трудоспособного возраста, 74,2% было трудоустроено**

РИСУНОК 3.14 ПОЛУЧАТЕЛИ АДРЕСНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, ЧЕЛ.



Источник: ИС МТСЭН

### ГРУППЫ ИНВАЛИДНОСТИ, ПРИЗНАННЫЕ В РК

**Первая группа** устанавливается, если способность работать (учиться) утрачена на 90-100%. Человек не может себя обслуживать и контролировать из-за врожденного дефекта, болезни, травмы. Чаще подобное случается при полной глухоте/слепоте, тяжелом психическом заболевании, недуге нервной системы, необратимых нарушениях функциональности внутренних органов и пр.

**Вторая группа** инвалидности присваивается, если утрачено 60-80% способности работать (учиться). Чаще всего это происходит при анатомических дефектах, эпилепсии, онкологии, прогрессирующем параличе, серьезном снижении зрения или слуха, сердечной недостаточности, тяжелых заболеваниях почек и пр. Человек еще может себя обслуживать, но работать не может (за редкими исключениями).

**Третья группа** на определенный период присваивается при проблемах с дыхательными органами, нарушениях работы желудочно-кишечного тракта/опорно-двигательной системы, ослаблении слуха/зрения и пр.

Источник: Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 января 2015 года № 44 «Об утверждении Правил проведения медико-социальной экспертизы».

С 2019 года доля получателей такой помощи среди зарегистрированных безработных увеличилась на 3 п.п. или на 17,6 тыс. чел., достигнув 7% от всех зарегистрированных безработных.

Таким образом, следует отметить, что структурный состав общего пула безработных и зарегистрированных безработных имеет свои отличия. Так, необходимо учитывать, что в центры занятости населения встают на учет лица, у которых не получилось найти работу самостоятельно ввиду невостребованности имеющихся у них знаний и навыков со стороны работодателей или для которых нужна поддержка государства ввиду того, что они сталкиваются с наибольшими препятствиями на рынке труда – молодежь, лица предпенсионного возраста, лица с инвалидностью.

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Современные службы занятости своим возникновением обязаны промышленным революциям и изменившимся вследствие этого социальным и экономическим отношениям.<sup>2</sup> Государственные службы занятости появились как ответ на нараставшее неравенство и недоверие между участниками рынка труда. Пройдя путь от биржи по трудоустройству до службы, предоставляющей комплексные услуги по подбору вакансий и персонала, институт государственной службы занятости закрепил за собой определенные функции на рынке труда:

- посредничество при трудоустройстве;
- предоставление информации о рынке труда;
- реализация программ адаптации к требованиям рынка труда;
- управление пособиями по безработице.

Характер, форма и значимость осуществления данных функций отличаются от страны к стране, от одного периода истории к другому, меняясь вместе с условиями рынка труда.

**Эволюцию ГСЗ условно можно разделить на три стадии развития**, каждая из которых харак-

теризуется определенным подходом к предоставлению услуг и специфической организацией бизнес-процессов (таблица 3.3).

Рынок труда претерпевает изменения с невероятной скоростью и в невиданных масштабах. И если раньше изменения рынка труда определялись в первую очередь переменами в технологическом развитии, то сейчас это целый комплекс взаимосвязанных факторов и явлений как производственной и экономической сферы, так и сфер культуры, политики и социального развития. В технологически развитых странах государственные службы занятости стоят перед такими вызовами, как старение населения, ускоренное развитие технологий, роботизация, глобальная конкуренция и увеличивающаяся гибкость рынка труда, изменения в профессиональной структуре, рост уровня безработицы и социального неравенства. В этих условиях меняются и подходы к предоставлению услуг, и сами услуги государственных служб занятости.

**ГСЗ Казахстана находится на переходе от второй к третьей стадии развития**, которые были упомянуты выше. Уже с 2017 года последовательно принимаются меры для реформирования системы и перехода к продвинутому формату стандартов и услуг.

---

**Ядром системы ГСЗ Казахстана являются центры занятости населения, действующие как в крупных городах и областных центрах, так и на городском и районном уровнях**

---

Всего в стране насчитывается **203 ЦЗН**.

Именно ЦЗН являются проводниками программ политики занятости населения. В ЦЗН безработные обращаются за помощью в поиске работы и получения пособия. В системе ГСЗ центры занятости – первое контактное учреждение для всех, кто находится в поиске работы или подходящих кадров. Именно поэтому начатая в 2017 года трансформация ГСЗ, в первую очередь, коснулась работы центров занятости.

<sup>2</sup> Более подробно об эволюции ГСЗ смотрите в «Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда» / Фан Т., Хансен Э., Прайс Д., Женева, Международное бюро труда, 2001 г.

ТАБЛИЦА 3.3 СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ

		СТАДИЯ 1 Первичные услуги	СТАДИЯ 2 Базовые услуги и стандарты	СТАДИЯ 3 Продвинутые услуги и стандарты
УСЛУГИ	ДЛЯ СОИСКАТЕЛЕЙ	<b>Формальное</b> трудовое посредничество (простое трудоустройство на вакансии)	Трудоустройство с применением <b>активных мер содействия занятости</b> без адресного подхода	<b>Адресный подход к соискателям:</b> диагностика потребностей и навыков (профилирование), разработка индивидуальной стратегии трудоустройства в связке с АМСЗ
	ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	Обслуживание работодателей только <b>по факту их обращения</b>	<b>Активация</b> работы с работодателями	<b>HR служба</b> по профессиональному подбору кадров
	БАНК ВАКАНСИЙ (БИРЖА ТРУДА)	Offline-система (внутреннее пользование госслужбой занятости)	Online-портал с данными от госслужбы занятости, а также от частных агентств занятости, соискателей и работодателей	<b>Электронная биржа труда:</b> Online-портал по поиску и подбору кадров с подробной информацией о рынке труда и системе образования
СТАНДАРТЫ	БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ	Сложные административные процедуры	Эффективные процессы с применением информационных систем	Внедрение элементов искусственного интеллекта
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		Требования к численности, единые должности инструкции, правила приема, система повышения квалификации	Профессиональный менеджмент, требования к качественному составу, мотивирующая система оплаты труда
	ЦЕЛЕВОЕ УПРАВЛЕНИЕ		По показателям результативности	По показателям эффективности
	ОФИС	Размещение в помещениях, имеющихся в свободном наличии у государства	Стандарт «бизнес-офиса» (расположение, площади, эргономика, техническая оснащенность)	Стандарт «бизнес-офиса» или «социального дома» (включая комплекс социальных услуг от разных государственных инстанций)

### ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

#### МНОГОКАНАЛЬНАЯ СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Услуги можно получить через:

- ЦЗН
- Электронную биржу труда
- портал «egov.kz»



#### ПРОАКТИВНЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ

- Инициативный подбор резюме и вакансий
- Уведомления об услугах
- Предоставление услуг



#### ЦИФРОВЫЕ УСЛУГИ

В электронном формате доступны:

- Регистрация ЛИР и безработного
- Заявка на социальную выплату по потере работы
- Автоматизированный подбор вакансий и резюме
- Направление на субсидируемые рабочие места



#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

- Ориентация на потребности и потенциал работодателей и соискателей
- Кейс-менеджмент в работе с соискателями



Трансформация включала в себя внедрение многоканальной схемы взаимодействия с клиентами, упрощение процедур регистрации соискателей и вакансий, переход на проактивный формат работы и внедрение индивидуального подхода. Если

первые два изменения касались процессов оказания услуг, то другие два были нацелены на принципиальный сдвиг в мышлении сотрудников, в видении и ценностях функционирования ЦЗН.

**Проактивный формат работы требует принятия центрами занятости новой для себя роли** – теперь им требуется самим инициировать обращение к работодателям с предложениями о трудовом посредничестве, предлагать высвобождаемым работникам содействие в занятости или оповещать зарегистрированных безработных о появлении подходящей вакансии.

Внедрение индивидуального подхода означает прежде всего ориентацию на потребности конкретного клиента, будь то работодатель или соискатель. Наиболее ярким примером индивидуального подхода является **формат кейс-менеджмента**, суть которого заключается в **индивидуальном сопровождении безработного, испытывающего трудности в интеграции на рынок труда**. Задача сотрудника ЦЗН, кейс-менеджера, состоит в том, чтобы определить эти проблемы и в соответствии с потребностями клиента разработать ему план выхода на рынок труда, содействовать реализации плана и сопровождать до получения им устойчивой занятости.

Смена парадигмы предоставления услуг ЦЗН должна благотворно отразиться на их роли и предназначении на рынке труда Казахстана. Центры занятости отходят от образа бюрократической структуры для регистрации безработных и свободных рабочих мест. Теперь их модель развития – **профессиональные HR-службы** и агентства занятости. На практике это будет означать предварительный отбор подходящих специалистов,

организацию собеседований или ярмарок вакансий для работодателей, а для соискателей – подбор подходящих вакансий по навыкам и другим критериям.

Новые вызовы диктуют переход к новым формам взаимодействия и работы. Стратегия цифровизации (Digital Strategy) активно внедряется во многих сферах общественной жизни в технологически развитых странах. В этом контексте необходимо особо подчеркнуть усилия по **цифровой трансформации ГСЗ в Казахстане**. В 2018 году была запущена Электронная биржа труда, которая позволяет получить услуги по подбору кадров или вакансий самостоятельно в режиме онлайн: ЭБТ аккумулирует вакансии и резюме ЦЗН, ЧАЗ и работодателей. Кроме того, Электронная биржа труда предоставляет возможности для регистрации в качестве лица, ищущего работу, и безработного, а также выбора вакансий на субсидируемые государством рабочие места.

Расширение возможностей ЭБТ было запланировано трансформацией ГСЗ. Однако пандемия 2020 года, вызванная новым коронавирусом, ускорила этот процесс и убедила в необходимости дальнейшей цифровизации услуг. В связи с этим, в планы цифровой модернизации входит запуск видеоконсультаций, дистанционного формата оказания услуг, автоматизация услуг в рамках активных мер содействия занятости. Оказание услуг посредством ЭБТ будет сопровождаться внедрением онлайн-обучения различным профессиональным навыкам.

## ЭЛЕКТРОННАЯ БИРЖА ТРУДА

Портал Электронной биржи труда ([www.enbek.kz](http://www.enbek.kz)) был запущен с января 2018 года. ЭБТ – это первая цифровая площадка в стране, аккумулирующая вакансии и резюме, как от государственных центров занятости, так и частных агентств, и онлайн-площадок. На начало июля текущего года на площадке ЭБТ было зарегистрировано порядка 422 тыс. работодателей и 1,4 млн. соискателей.

А за 6 месяцев 2021 года на ЭБТ было размещено 448,9 тыс. вакансий и 342,8 тыс. резюме, в том числе 348,9 тыс. вакансий и 204,6 тыс. резюме работников квалифицированного труда.

С ноября 2020 года услуги центров занятости доступны казахстанцам в онлайн-режиме посредством площадки ЭБТ. Так, в личном кабинете казахстанцы могут встать на учет в качестве лица, ищущего работу, либо безработного, направить заявку на получение социальной выплаты в случае потери работы, а также самостоятельно выбирать вакансии на рабочие места, субсидируемые государством. Только за шесть месяцев текущего года официально зарегистрироваться в качестве безработного в онлайн режиме смогли 51 728 человек.

Цифровизация услуг является лишь одним из инструментов планомерной модернизации государственной службы занятости Казахстана. В среднесрочной перспективе в планы совершенствования ГСЗ входит **внедрение кодекса этики ЦЗН**, разработка системы развития профессиональных компетенций для сотрудников ЦЗН, внедрение системы управления по результатам.



*Сегодня в Казахстане инфраструктура рынка труда остается до конца несформированной, у нас нет фонда содействия занятости. У нас есть государственный фонд социального страхования, это немного другое, это страховой фонд. Некоторые функции государственного фонда содействия занятости выполняют центры занятости населения, но это неполноценно функционирующий орган. Биржа труда предполагает наличие как минимум двух тесно работающих и дополняющих друг друга институтов. Это центры занятости, такие как у нас, и фонд содействия занятости, который будет непосредственно финансировать деятельность центров занятости. Во всех развитых странах, как правило, этот фонд пополняют и работники, работодатели, и государство. При этом, центры занятости должны заниматься не только фиксацией числа безработных либо поиском подходящей работы для безработных, они также должны заниматься изучением ситуации на рынке труда, прогнозированием ситуации на рынке труда, и эти же центры занятости должны заниматься обучением, переподготовкой кадров и т.д.*

*Сегодняшние условия не позволяют эту работу делать хорошо, по той простой причине, что центры занятости они децентрализованы. В 1998 году, когда мы ликвидировали биржу труда, центры занятости отдали регионам - в их управление координации занятости, но регионы этим не могут заниматься. У них ресурсов нет, у них фонда нет и т.д. Столичному центру занятости не очень интересно, если где-то в северном Казахстане есть рабочие места, потому что он отвечает только за себя, за занятость именно в г. Нур-Султан. Если бы отвечал Минтруд, то они бы вплотную занимались бы этими вопросами, но у них эту функцию отобрали, в этом то и проблема.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

ГСЗ в Казахстане характеризуется **фрагментированностью и низкой управляемостью** вследствие своей децентрализованной структуры. Но благодаря предпринятым изменениям были достигнуты определенные успехи. Ежегодно фиксируется **более полумиллиона обращений в центры занятости**, из них более половины завершается трудоустройством на постоянные рабочие места. Например, в 2020 году было зафиксировано **760,4 тыс. обращений граждан**, из которых 55% были трудоустроены. Также в 2020 году было зарегистрировано **958,4 тысяч вакансий**, из них 64% были зарегистрированы через Электронную биржу труда.

В целом, меры по трансформации ГСЗ нацелены в первую очередь на улучшение качества жизни людей. Государственная служба занятости призвана помочь людям на их профессиональном пути, гарантируя право на достойный труд. Вместе с другими государственными услугами и службами обеспечение занятостью направлено на гарантирование индивиду достойного уровня жизни, реализацию потенциала и продуктивного использования возможностей. Человек, его интересы, потребности и возможности – центральное назначение социального государства.

## **АКТИВНЫЕ МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ**

После окончания «Великой депрессии 2008-2009 годов», в целях улучшения занятости населения, правительства многих стран стали проявлять значительный интерес к созданию как активной, так и пассивной политики на рынке труда.

Активная политика на рынке труда охватывает **4 механизма**: профессиональная подготовка, помощь в процессе поиска работы, субсидирование заработной платы или программы общественных работ, поддержка микропредпринимателей или самостоятельно занятых. Пассивная политика, в свою очередь, направлена на временную финансовую поддержку населения, в том числе включает страхование и пособие по безработице и программу по досрочному выходу на пенсию граждан.

В целом, в зарубежных странах реализуются такие же меры по стимулированию занятости, как и в Казахстане.

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ В РАМКАХ ПРОГРАММ ЗАНЯТОСТИ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ

### Консультации и помощь в поиске работы:

Эти меры в основном полезны для краткосрочных безработных, но они все же могут играть ценную роль при «индивидуальном» подходе по поддержке безработных. Консультация оказывается в комплексе с другими типами поддержки, включая профессиональное обучение, помощь в поиске работы, «мотивационные» курсы и социальную поддержку в соответствии с индивидуальными потребностями соискателя.

### Субсидии работодателям:

Такие программы относительно дороги и обычно нацелены на наиболее уязвимые группы, для которых другие меры оказались неэффективными. Такие меры могут положительно повлиять на отношение работодателей к длительно безработным за счет установления контакта и предоставления работодателям возможности «протестировать» потенциальных сотрудников по сниженной заработной плате.

### Схемы прямого создания рабочих мест (общественные работы, социальные рабочие места):

Очень эффективны в условиях кризиса в качестве политики защиты доходов и способа сохранения работников на рынке труда. Наиболее эффективны в странах с низкой сложенностью работы институциональной структуры для других программ. Эти схемы обычно нацелены на средне- и долгосрочных безработных, чтобы избежать неблагоприятного воздействия на занятость для краткосрочных безработных, например, когда участники, которые в любом случае могли бы найти «настоящую» работу, участвуют в схеме. Эти схемы также обычно более стабильны и долговечны, чтобы гарантировать их эффективность и рентабельность.

### Программы обучения:

Обычно обучение дает самые сильные положительные долгосрочные эффекты, но это дорого. Обучение на рабочем месте, общие программы и профессиональное обучение являются эффективными, но для разных целей. Исследования показывают, что общие программы способствуют лучшему соответствию навыков, особенно после первого выхода на рынок труда, в то время как сертифицированные программы профессионального обучения (на рабочем месте или в сочетании с обучением на базе школы) оказались очень эффективными в облегчение перехода от учебы к работе.

### Стимулирование стартапов:

Максимальная эффективность во время экономического роста / в условиях благоприятной деловой среды. Более высокое влияние с точки зрения создания рабочих мест (самозанятость), высокая вариативность в целевой группе населения и результатах.

Источник: World Bank, Active Labor Market Programs and Public Employment Services, October 2019

Во многих странах ОЭСР активные программы по содействию занятости разрабатываются в соответствии с **требованиями рынка труда и финансовыми возможностями страны**. В целях оказания содействия в трудоустройстве и повышения мотивации и навыков потенциальных работников проводятся обязательные собеседования между работодателями и соискателями. Тем временем, страны такие как Дания, Австралия, Швеция и Великобритания, активировали программу **«обязательного повторного трудоустройства»** для соискателей в случае безуспешного поиска работы. То есть, если работодатель, после увольнения (как индивидуального, так и коллективного), впоследствии набирает рабочую силу, то сначала должна быть **предложена работа ранее уволенным работникам**.

Сегодня зарубежные страны при реализации государственной политики в сфере занятости делают акцент на **комплексной поддержке безработных**, сопровождая его с первого обращения в службы занятости до оказания поддержки по адаптации на новом рабочем месте. Важную роль в этом играет **профилирование**, благодаря которому предлагаемая помощь будет индивидуальной под текущие потребности каждого безработного.

Расходы на реализацию активных программ значительно варьируется в странах ОЭСР. К примеру, в 2018 году в США и Японии доля расходов по отношению к ВВП составил 0,15% и 0,10%, в то время как в странах Северной Европы от 0,94% до 1,89% (Дания). В том числе значительная доля расходов приходится на центры занятости, про-

фессиональные программы и программы поддержания занятости и реабилитации.

Важно учитывать, что в странах с высоким уровнем доходов **больше рабочих мест и затраты на поиск на рынке труда играют большую роль.**

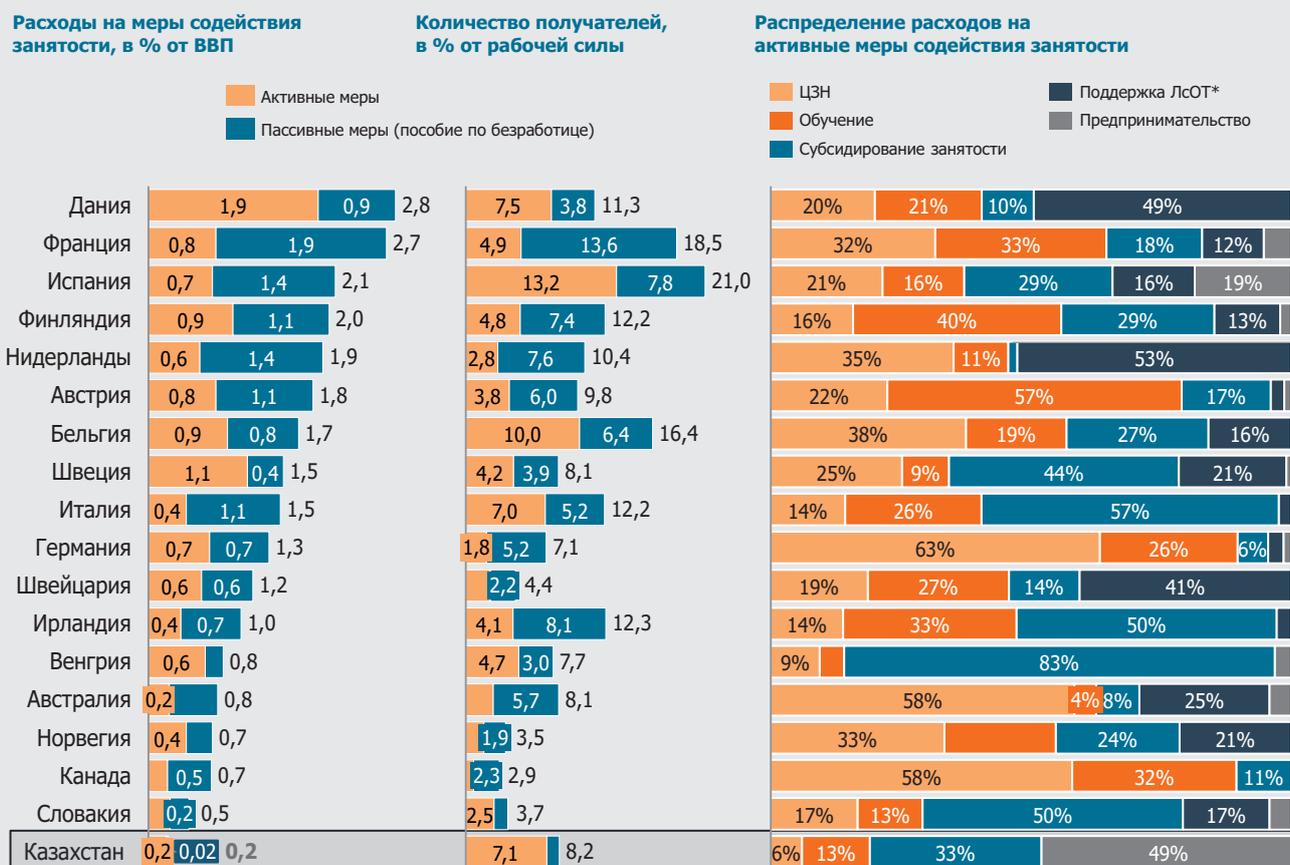
При этом, доля расходов на реализацию пассивных программ относительно велика в странах Северной Америки (0,49% от ВВП) и Азиатско-Тихоокеанского региона (0,16-0,55% от ВВП), а в Латинской Америке, Восточной Европе, Центральной Азии и на Ближнем Востоке данная цифра варьируется между 0,14% и 0,37% от ВВП.

Расходы на активные и пассивные меры содействия занятости в Казахстане находятся на **достаточно низком уровне**, при этом охват участников активными мерами больше, чем во многих развитых странах.

**Большую долю расходов в Казахстане занимают меры по поддержке предпринимательства (49%), в то время как большинство стран ОЭСР делает акцент на развитии служб занятости, которые являются первым и главным шагом на пути к трудоустройству граждан**

За годы независимости рынок труда Казахстана претерпел довольно большое количество изменений. Государство за эти годы приняло различные меры для развития основных институтов рынка труда и содействия занятости, в том числе перенимая опыт других стран и создавая собственную модель.

РИСУНОК 3.16 РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ ОЭСР И КАЗАХСТАНЕ



\* Лица с ограниченной трудоспособностью

Источник: ОЭСР (2018), МТСЗН (2020)

В Казахстане, как и в других странах, уже в течение 20 лет реализуются различные государственные программы по содействию занятости граждан, которые позволили не только не допустить роста безработицы, но и добиться снижения ее уровня, даже в кризисные периоды.

В первую очередь, была принята **Программа по борьбе с бедностью и безработицей на 2000-2002 годы**, которая была нацелена на обеспечение занятости, как минимум, одного члена каждой семьи в Казахстане и предполагала создание новых рабочих мест, стимулирующих вовлечение в трудовую деятельность незанятого населения.

Постепенно меры, направленные на решение проблем бедности и безработицы, были разделены. В 2003 году была принята программа, направленная на борьбу с бедностью – **«Государственная программа по снижению бедности в Республике Казахстан» на 2003-2005 годы**.

Начиная с 2005 года, в Казахстане разрабатывались комплексные программы, включающие различные меры – **«Программа занятости населения Республики Казахстан на 2005-2007 годы»**, **«План мероприятий по совершенствованию системы занятости населения Республики Казахстан на 2008 – 2010 годы»**.

Специально разработанная **Дорожная карта занятости** содержала достаточно быстрые и эффективные меры, в том числе по социальной занятости граждан, чтобы сохранить стабильность на рынке труда в период мирового финансового кризиса 2008 года. Благодаря этому в стране было создано свыше 400 тысяч рабочих мест.

Далее в 2013 году была принята и утверждена комплексная Программа **«Дорожная карта занятости 2020»**, которая стала логическим продолжением реализации Дорожных карт 2009 и 2010 годов, Программы занятости 2020. Основная задача «Дорожной карты занятости 2020» заключалась в вовлечении самостоятельно занятых и безработных граждан в продуктивную занятость, развитие кадрового потенциала, в том числе для реализации проектов индустриализации, а также улучшении системы оказания адресной социальной помощи.

В 2017 году началась реализация **Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек»** (далее – Программа), целью которой является содействие продуктивной занятости населения и вовлечение граждан в предпринимательство.

---

**За время реализации участниками Программы стали более 2,5 млн. человек, трудоустроены 1,4 млн. человек. А после оказания мер государственной поддержки постоянным трудоустройством охвачено 334 тысяч человек**

---

Программа «Еңбек» содержит ряд активных политик (мер) по профессиональной подготовке и переподготовке, субсидированию рабочих мест, повышению территориальной мобильности работников, поддержке предпринимательства через выдачу грантов, льготное кредитование, обучение основам ведения бизнеса.

Так, за 2017-2020 годы на активные меры содействия занятости были направлены **1 234 тысяч граждан**, из них:

- 627,8 тыс. человек трудоустроены на субсидируемые рабочие места;
- 188,6 тыс. человек направлены на краткосрочное обучение;
- 159,8 тыс. человек прошли обучение предпринимательским навыкам;
- 141 тыс. человек получили микрокредиты и гранты для открытия и развития собственного бизнеса.
- 82 тыс. человек направлены на обучение в ТиПО;
- 25,7 тыс. человек переселены;
- 9,5 тыс. человек трудоустроены на инфраструктурные проекты через ЦЗН.

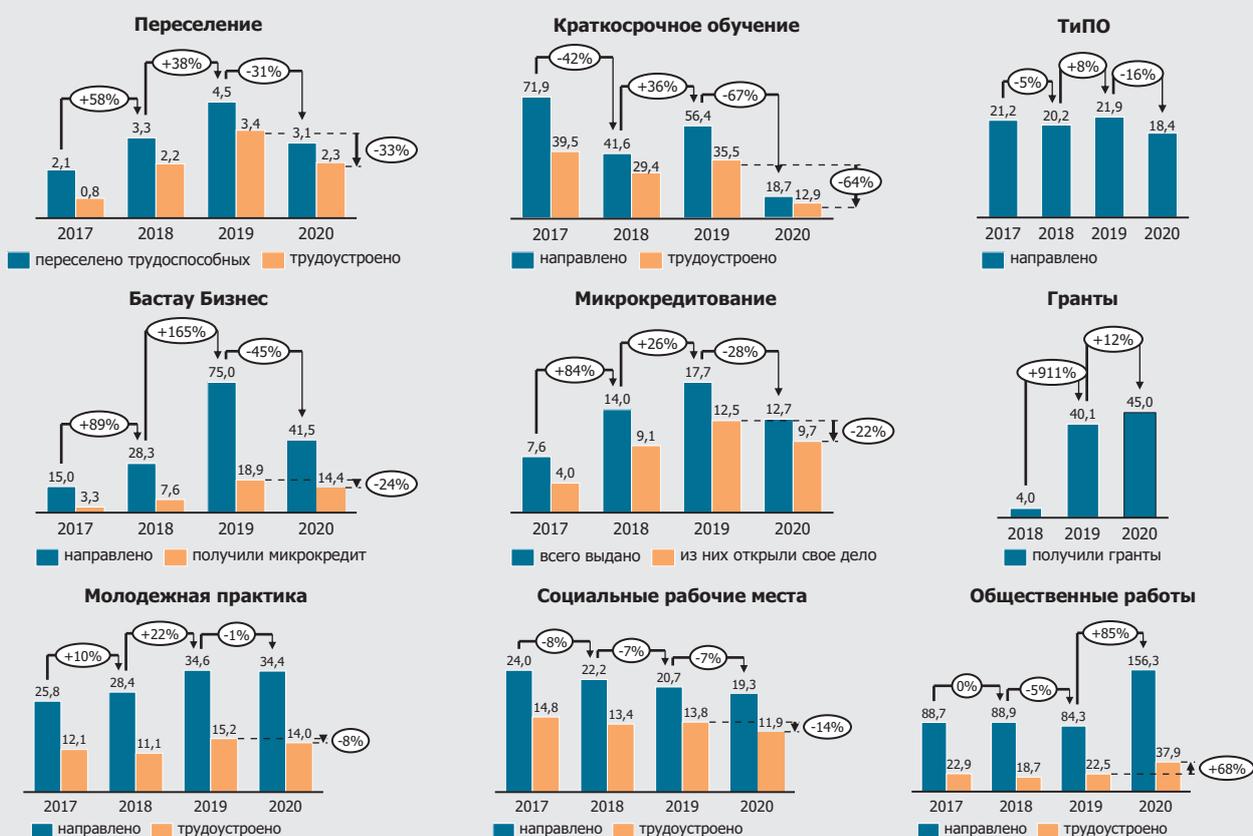
В результате после активных мер содействия занятости **334,3 тысяч человек трудоустроены на постоянное рабочее место, включая:**

- 208,3 тыс. человек после субсидируемых рабочих мест;
- 117,3 тыс. после краткосрочного обучения;
- 8,7 тыс. переселенцев.

### АКТИВНЫЕ МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «ЕЦБЕК»

- **меры по содействию предпринимательской инициативы** - обучение предпринимательским навыкам в рамках проекта «Бастау бизнес», кредитование и выдача госгрантов для открытия микробизнеса после защиты бизнес-проектов либо при наличии сертификата о прохождении курсов обучения основам предпринимательства.
- **общественные работы** – виды трудовой деятельности, организуемые центрами занятости населения, не требующие предварительной профессиональной подготовки работника, имеющие социально полезную направленность для обеспечения их временной занятостью.
- **социальное рабочее место** – рабочее место, создаваемое работодателем на договорной основе с центром занятости населения, для трудоустройства безработных с субсидированием их заработной платы.
- **молодежная практика** – вид трудовой деятельности, осуществляемой выпускниками организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, с целью приобретения первоначального опыта работы по полученной профессии.
- **краткосрочное профессиональное обучение** - реализация образовательных программ с сокращенным сроком обучения по профессиональной подготовке и переподготовке востребованных кадров.
- **межрегиональное переселение** – из трудоизбыточных областей (далее - регионы выбытия) в трудодефицитные области (далее – регионы приема) с обязательным условием по содействию в трудоустройстве и/или предпринимательской инициативе.
- **программа «Первое рабочее место»** – содействие в трудоустройстве выпускников, ищущих работу впервые из числа молодежи NEET (не обучающиеся и не работающие).
- **«Контракт поколений»** - трудоустройство безработных молодых граждан с последующей заменой действующего работника, достигшего пенсионного возраста.

РИСУНОК 3.17 НАПРАВЛЕННЫЕ НА АКТИВНЫЕ МЕРЫ В 2017-2020 ГГ., ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК



Источник: МТСЗН

## ОБУЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

### Подготовка кадров с ТиПО с учетом потребностей рынка труда

В целях содействия занятости молодежи Программа предоставляет возможность получения технического и профессионального образования молодежи, не имеющей профессионального образования сроком до 2,5 лет. Основной целью данного направления Программы является предоставление опыта первой профессии и приобретение первой квалификации для выхода на рынок труда.

Участники программы «Еңбек» по подготовке кадров с ТиПО обеспечиваются государственной поддержкой по оплате обучения, одноразовым горячим питанием, стипендией, проездом.

В 2017-2020 годы обучением ТиПО охвачено **82 тысячи молодых людей**.

В 2017 году в рамках Программы на обучение ТиПО было направлено 21,2 тысяч человек.<sup>3</sup> На сегодняшний день завершили 17,9 тысяч человек, из них смогли трудоустроиться на постоянную работу 11,5 тыс. молодых граждан.

Среди регионов максимальная доля трудоу-

ройства отмечается в г. Нур-Султан и Туркестанской области, где нашли себе постоянную работу свыше 80% завершивших обучения. Лидерство этих двух регионов закономерно на фоне активной застройки, которая, в свою очередь, требует кадров средней квалификации.

Вместе с тем, низкие показатели трудоустройства выпускников ТиПО характерны для таких регионов как г. Шымкент, Мангистауская и Алматинская области – эти регионы смогли трудоустроить менее 40% завершивших обучение.

Как показывает мониторинг, формирование специальностей для ТиПО зачастую осуществляется **без учета анализа востребованных вакансий**, размещенных на Электронной бирже труда, **анализа и прогноза потребностей рынка труда региона**. Например, в топ специальностей, по которым осуществляется обучение ТиПО на ежегодной основе, входят: повар, парикмахер, швея, электрогазосварщик, тракторист-машинист. Это объясняется тем, что набор на данные профессии осуществляется гораздо легче, чем на непопулярные профессии обучения. Таким образом, восполнение потребности экономики востребованными специалистами остается актуальным.

РИСУНОК 3.18 УРОВЕНЬ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЗАВЕРШИВШИХ ОБУЧЕНИЕ В ТИПО В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ



Источник: По данным местных исполнительных органов занятости

<sup>3</sup> Для анализа уровня трудоустройства взят первый год реализации Программы, учитывая срок обучения в системе ТиПО

В связи с вышеупомянутым, первоочередным шагом к повышению результативности данного направления является использование местными исполнительными органами, центрами занятости, поставщиками обучения всех доступных **аналитических и прогнозных материалов по востребованности кадров в тесной работе с региональными работодателями.**

В Казахстане также недостаточно развиты инструменты профессиональной ориентации молодежи. Успешная социальная интеграция молодежи возможна при осознанном выборе профессиональной траектории личности. На наш взгляд, было бы целесообразно интегрировать разрозненные методики профориентационной работы.

### Краткосрочное профессиональное обучение

Краткосрочное профессиональное обучение направлено на ускоренное приобретение участниками Программы новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ.

Обучение участников программы проводится в организациях образования с элементами дуального обучения по заявкам работодателей и востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам. При дуальном обучении теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая – на рабочем месте.

Краткосрочное профессиональное обучение могут пройти безработные лица, независимо от регистрации в центрах занятости населения, среди которых приоритетное право имеют молодежь категории NEET, члены малообеспеченных и/или многодетных семей, трудоспособные инвалиды, сокращаемые работники.

При этом участники краткосрочного обучения обеспечиваются государственной поддержкой по оплате обучения, стипендией, материальной помощью на проезд, проживание и прохождение медицинского осмотра. Более того, после завершения обучения оказывается содействие по трудоустройству или открытию своего дела. Продолжительность обучения составляет не более 6 месяцев, исходя из особенностей квалификации и навыков.

За период с 2017 по 2020 годы в рамках Программы на краткосрочное обучение было направлено порядка **188,6 тысяч человек.** После завершения краткосрочного профессионального обучения на работу смогли трудоустроиться 117,3 тысячи человек или 62% завершивших обучения.

Участниками краткосрочного обучения в 2020 году преимущественно стали жители городской местности. Каждый третий участник относится к категории молодежь в возрасте до 29 лет. Краткосрочное обучение больше пользуется спросом среди женщин – 64% от всех обученных.

По срокам обучения большой популярностью среди участников пользуются краткосрочные курсы до 3-х месяцев. Например, в 2020 году 94% завершивших краткосрочное обучение посещали курсы до 3-х месяцев, 4% – от 4 до 6 месяцев.

Следует отметить, что при направлении участников на обучение местные центры занятости **слабо учитывают реальные потребности региональных рынков труда.** Так, имеются факты направления на краткосрочное обучение по одним и тем же профессиям, которые не востребованы на рынке труда: швеи, повара, кондитеры, парикмахеры, электрогазосварщики, тракторист-машинист, мастера маникюра и педикюра, бухгалтеры.

РИСУНОК 3.19 РЕЗУЛЬТАТЫ КРАТКОСРОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ В 2017-2020 ГГ.



Источник: ИС «Рынок труда»

РИСУНОК 3.20 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКА КРАТКОСРОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ ЗА 2020 ГОД

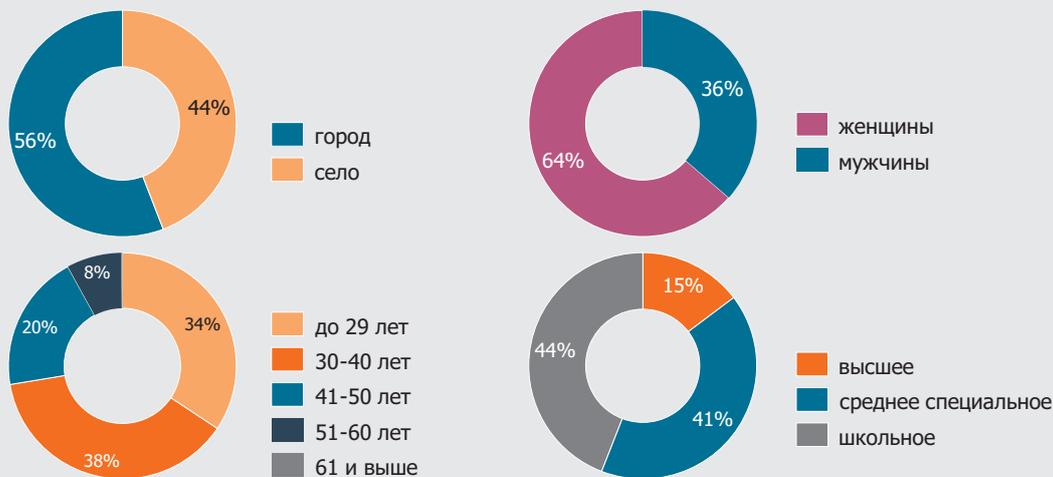


РИСУНОК 3.21 ТОП-5 СПЕЦИАЛЬНОСТИ КРАТКОСРОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ В 2017-2020 ГГ.

ТОП-5 профессий по краткосрочному обучению

№1 №2 №3 №4 №5

	2017 - 2020	2017	2018	2019	2020
Повар	21 844 (11,6%)	8 311 (11,6%)	4 767 (11,4%)	6 458 (11,4%)	2 308 (12,3%)
Швея	19 501 (10,3%)	5 584 (7,8%)	3 922 (9,4)	6 495 (11,5%)	3 500 (18,7%)
Парикмахер	14 931 (7,9%)	5 170 (7,2%)	3 338 (8,0%)	5 020 (8,9%)	1 403 (7,5%)
Газоэлектросварщик	9 836 (5,2%)	4 301 (6,0%)	2 530 (6,1%)		
Тракторист-машинист	9 764 (5,2%)		2 325 (5,6%)		859 (4,6%)
Программист		4 833 (7,2%)			
Мастер по маникюру				3 339 (5,9%)	
Бухгалтер				2 837 (5,0%)	
Кондитер					1 659 (8,9%)

Источник: ИС «Рынок труда»

## ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

### Обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес»

Современные тенденции развития экономики предъявляют особые требования к развитию бизнес-стиля управления и к структуре, уровню, качеству подготовки предпринимателей.

На сегодняшний день в рамках Программы по проекту «Бастау Бизнес» проводится обучение предпринимательским навыкам, в том числе принци-

пам формирования сельскохозяйственных кооперативов, а также сопровождение их бизнес-проектов.

В процессе обучения участникам предоставляются рекомендации для ведения предпринимательства и структурированные знания по основам предпринимательской деятельности. Участники также информируются о мерах финансовой поддержки предпринимательства.

Общая продолжительность процесса обучения составляет не более 25 календарных дней, за ис-

ключением обучения в онлайн режиме. Участники, за исключением лиц, проходящих обучение в онлайн режиме, обеспечиваются стипендией в размере, обучающихся в организациях ТИПО.

НПП «Атамекен» организует обучение участников «Бастау Бизнес» по направлению центра занятости населения из списка претендентов на обучение и/или при подаче онлайн-заявки посредством АИС Atameken Academy.

Обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес» состоит из следующих этапов:

- 1) тестирование;
- 2) практическое обучение в группах по принципу бизнес-менторства и индивидуальное консультирование либо дистанционное обучение через веб-портал;
- 3) подготовка к защите (презентации) бизнес-проекта;
- 4) содействие в выстраивании «цепочки» сбыта (заключение предварительных договоров);
- 5) сопровождение в реализации бизнес-проекта сроком до 12 месяцев, а для членов малообеспеченных и/или многодетных семей в течение 18 месяцев.

В рамках данного проекта за период с 2017 по 2020 гг. направлено на обучение свыше **159,8 тыс. человек**. За эти четыре года 151,5 тыс. человек завершили обучение, из них 118,5 тыс. человек защитили бизнес-план, тогда как оставшиеся 33 тыс. человек получили ценные знания ведения бизнеса. По итогу, из числа тех, чей бизнес-план получил одобрение, свыше 44 тыс. человек получили кредиты, 89 тыс. человек получили единовременные гранты (от 100 до 200 МРП) на открытие собственного дела.

Как показывают данные за 2020 год, почти половина участников проекта «Бастау Бизнес» – это граждане в возрасте 30-49 лет. Три четверти участников были привлечены в проект из категории безработного населения.

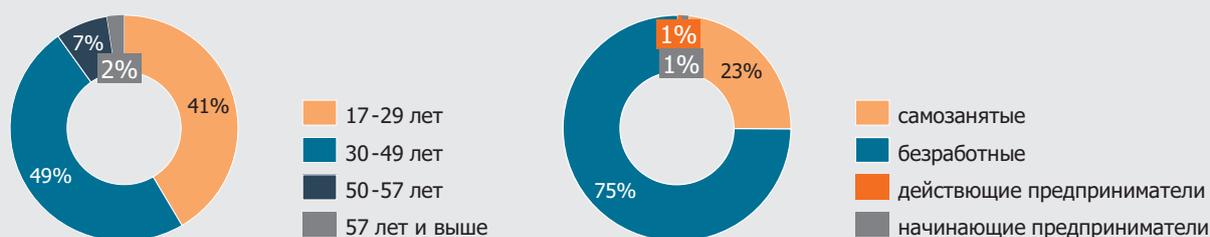
В 2020 году в связи с пандемией коронавируса обучение основам предпринимательства «Бастау Бизнес» осуществлялось в формате онлайн посредством АИС «Atameken Academy» путем предоставления видео уроков, конспектов, модулей в электронном варианте и индивидуального консультирования слушателей.

РИСУНОК 3.22 РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА «БАСТАУ БИЗНЕС» В 2017-2020 ГГ.



Источник: ИС «Рынок труда»

РИСУНОК 3.23 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКА «БАСТАУ БИЗНЕС» ЗА 2020 ГОД



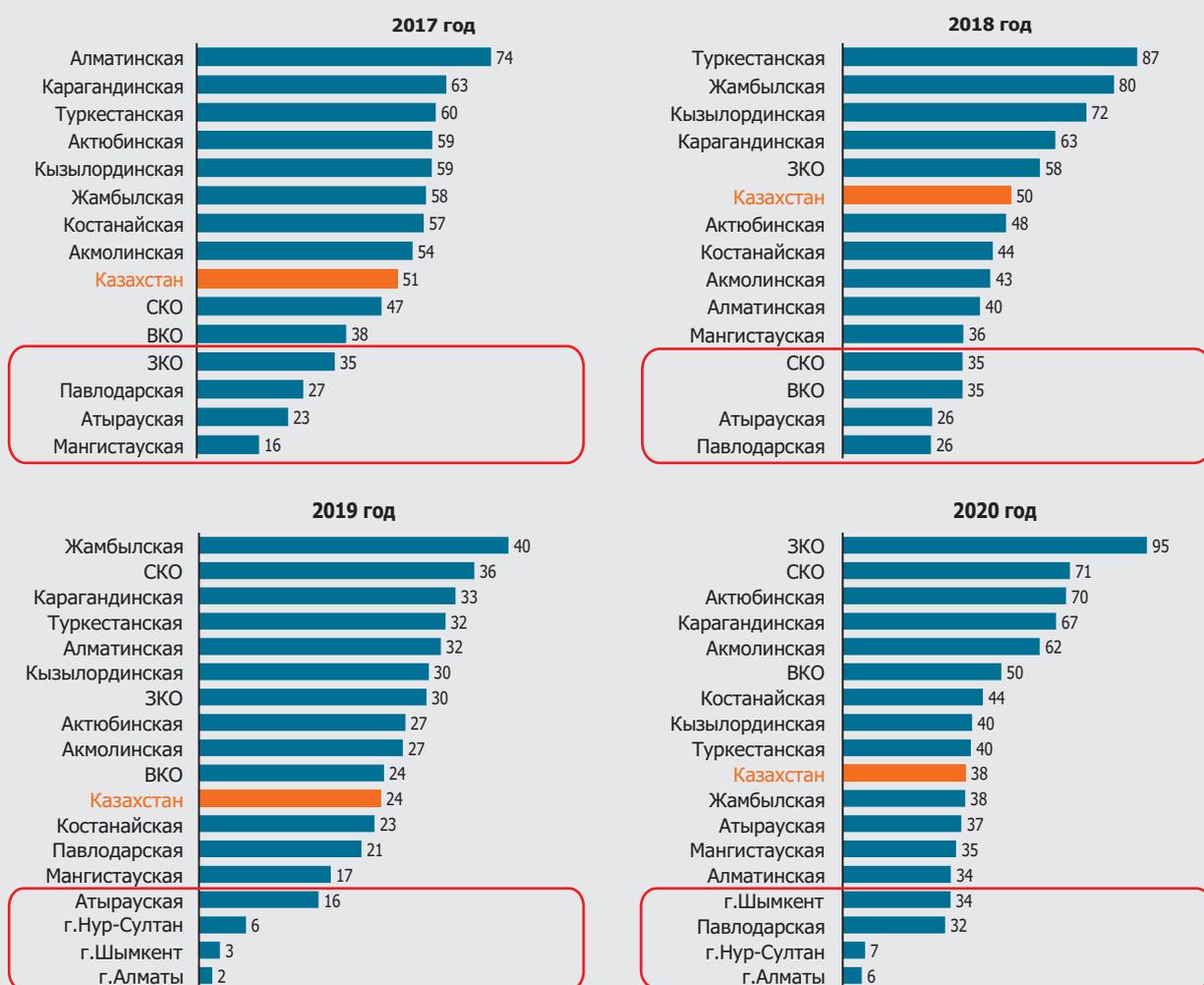
Источник: НПП «Атамекен»

РИСУНОК 3.24 ЧИСЛО ОТКРЫВШИХ/РАСШИРИВШИХ БИЗНЕС ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОСЛЕ ПРОЕКТА «БАСТАУ БИЗНЕС» ЗА 2020 ГОД



Источник: НПП «Атамекен»

РИСУНОК 3.25 ДОЛЯ ПОЛУЧИВШИХ КРЕДИТЫ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ, %



Источник: По данным местных исполнительных органов занятости

По информации НПП «Атамекен» приоритетом при проведении обучения стало встраивание проектов слушателей в сбытовые цепочки вокруг крупных предприятий, то есть обеспечение участников проекта сбытом, а перерабатывающие предприятия сырьевой базой.

Основным отличием проекта в 2020 году в сравнении с предыдущими является направленность программы обучения на приобретение практических навыков для ведения бизнеса. Участникам смогли усилить знания технологического процесса, содержания сельскохозяйственных животных, процесса переработки и производства конечной продукции.

Как показывают данные, в 2020 году после завершения обучения по проекту «Бастау бизнес» 8 809 человек занимались сельскохозяйственными видами бизнеса, 5 588 человек – несельскохозяйственными. Среди сельскохозяйственных видов бизнеса особенно популярны такие направления как разведение КРС молочных пород и овцеводство, а среди несельскохозяйственных видов бизнеса – швейный цех, салоны красоты и парикмахерская, а также услуги общепита.

В разрезе регионов доли лиц, получивших кредиты после завершения обучения разнятся. Например, в 2020 году 95% завершивших обучение в ЗКО области получили кредиты, тогда как в столице данный показатель составил всего 7%.

Одной из причин низкого уровня микрокредитования по итогам обучения, является **несостоятельность претендента по выполнению принятых обязательств**. На сегодняшний день обучение осуществляется без оценки финансовых возможностей граждан, которые в последующем не могут получить одобрение на кредитование и применить полученные знания на практике.

## ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МИКРОКРЕДИТОВ

Одним из основных задач программы является расширение микрокредитования в сельских населенных пунктах, малых городах, городах и моногородах, в том числе через развитие якорной кооперации и социального предпринимательства.

Якорная кооперация предусматривает партнерство мелких и средних крестьянских хозяйств и созданных ими кооперативов с предприятиями переработки и системообразующими предприятиями. Социальное предпринимательство, в свою очередь, подразумевает производство товаров или оказание услуг с целью решения какой-либо социальной проблемы или создания пользы для общества.

Кредиты для открытия микробизнеса выдаются после защиты бизнес-проектов в рамках проекта «Бастау Бизнес» либо при наличии сертификата о прохождении курсов обучения основам предпринимательства в рамках других программ в течение последних трех лет.

Всего с начала реализации Программы **выдано 52 тысячи микрокредитов**. Следует отметить, что подавляющее большинство микрокредитов было выдано в сельской местности – 46,2 тысяч или 89% от общего количества выданных кредитов.

В целом, в течение четырех лет в рамках микрокредитования почти 45 тысяч человек из числа самозанятых и 7 тысяч безработных получили возможность заняться предпринимательством, а также формализовать свою деятельность.

Более того, в рамках микрокредитования, получен важный социальный эффект в виде создания рабочих мест. За 2017-2020 годы **получателями микрокредитов дополнительно создано 49 тысяч рабочих мест**.

## УСЛОВИЯ ВЫДАЧИ МИКРОКРЕДИТОВ ВЫПУСКНИКАМ «БАСТАУ БИЗНЕС»

- Срок микрокредита – до 5 лет, срок микрокредита для проектов в сфере животноводства – до 7 лет;
- Максимальная сумма микрокредита:
  - в сельских населенных пунктах и малых городах – до 2 500 МРП или 7,3 млн. тенге в 2021 году;
  - в городах, моногородах (кроме городов Шымкент, Актау, Атырау) – до 6 500 МРП или 18,9 млн. тенге в 2021 году;
  - в городах Шымкент, Актау, Атырау – до 8 000 МРП или 23,3 млн. в 2021 году;
- Ставка вознаграждения – не более 6% годовых.

Что касается целевых групп, то сохраняется недостаточный охват социально уязвимых слоев населения. Так, только каждый пятый получатель входит в категорию молодежь, только каждый десятый – член многодетной семьи.

В разрезе отраслей экономики микрокредиты в основном выдаются на развитие сельского хозяйства – 79%. Затем следуют сферы услуг (11%) и транспорта (6%).

Среди регионов, наибольшее количество микрокредитов было выдано преимущественно в густонаселенных южных регионах – Туркестанской, Алматинской и Жамбылской областях.

### ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАНТОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ БИЗНЕС-ИДЕЙ

Государственные гранты предоставляются участникам программы «Еңбек», планирующим реализовать стартовый бизнес, на безвозмездной и безвозвратной основе.

Претендентами на получение грантов являются участники программы, прошедшие курсы обучения основам предпринимательства в организациях образования или по проекту «Бастау Бизнес», а также переселенцы и кандасы, члены малообеспеченных и (или) многодетных семей из числа получателей адресной социальной помощи.

РИСУНОК 3.26 ПОРТРЕТ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ МИКРОКРЕДИТОВ ЗА 2020 ГОД



РИСУНОК 3.27 СВЕДЕНИЯ О ВЫДАННЫХ МИКРОКРЕДИТАХ В РАМКАХ «ЕҢБЕК» ПО ИТОГАМ 2017-2020 ГГ.

Количество выданных кредитов в разрезе регионов, ед.



Структура выданных кредитов в разрезе отраслей



Источник: МТСЗН

Примечание: данные по Мангистауской области – только за 2020 год, данные за 2017-2019 гг. не предоставлены МИО

При этом приоритетное право получения государственных грантов имеют члены малообеспеченных и/или многодетных семей, трудоспособные инвалиды и молодежь.

Государственные гранты используются на приобретение необходимого инвентаря, орудий труда, технологического оборудования, животных, скота, птицы, саженцев, кустарников, семян, рассады, для оплаты аренды помещений в целях реализации бизнес-проекта. Следует отметить, что грант предоставляется участнику однократно.

В 2019 году государственные гранты на реализацию новых бизнес-идей предоставлялись в разме-

ре до 100 МРП, что составляет 252 500 тенге. При этом определенные категории населения – молодежь, члены многодетных и малообеспеченных семей, трудоспособные инвалиды – имели возможность получить грант в размере до 200 МРП, что составляет 505 000 тенге.

**В 2019 году всего выдано 40 тысяч государственных грантов**, из них порядка 35 тысяч грантов были выданы по 200 МРП. Более половины грантов (22,3 тысяч) были выданы молодежи.

**В 2020 году выдано порядка 45 тысяч грантов, средний размер составил 200 МРП или 555 600 тенге.** Подавляющее большинство гран-

РИСУНОК 3.28 ПОРТРЕТ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ ГРАНТОВ ЗА 2020 ГОД

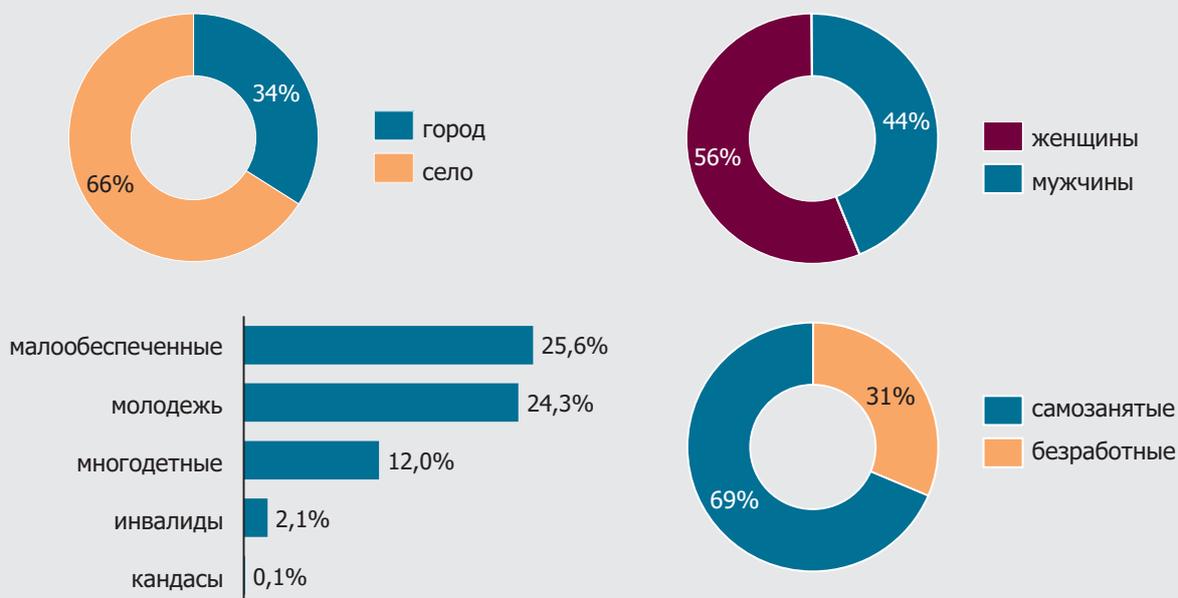
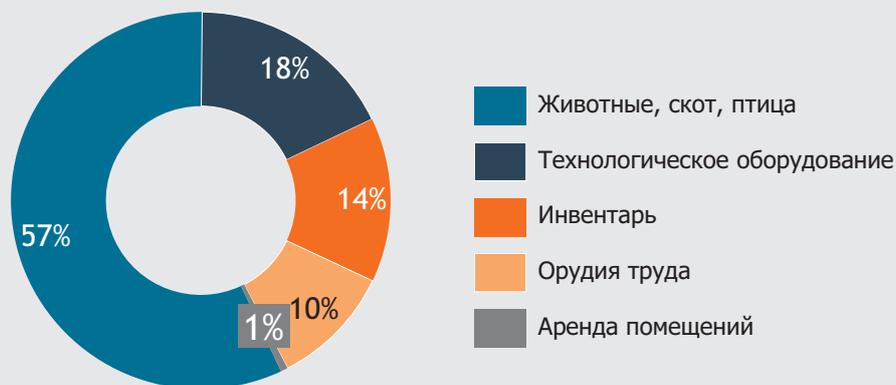


РИСУНОК 3.29 ВЫДАННЫЕ ГРАНТЫ ПО ЦЕЛЕВОМУ НАЗНАЧЕНИЮ ЗА 2020 ГОД



Источник: МИО

тов получили самозанятые, а около треть грантов выдана безработным гражданам. Среди целевых групп основными обладателями грантов в 2020 годов стали малообеспеченные граждане и молодежь – им выданы более половины грантов.

Свыше 25 тысяч грантов было использовано на покупку животных, скота и птиц, поскольку 66% грантов получили жители села. Около 8 тысяч грантов получатели использовали на покупку технологического оборудования.

### ПОВЫШЕНИЕ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

С целью обеспечения трудodefицитных регионов рабочей силой, устранения региональных диспропорций и демографических дисбалансов в рамках Программы стимулируется территориальная мобильность трудовых ресурсов за счет содействия в добровольном переселении.

Регионами выбытия, имеющими ежегодный прирост населения за последние 10 лет более 2% от численности населения области и/или плотность населения более 6,4 человек на квадратный километр, определены: Алматинская, Жамбылская, Мангистауская, Туркестанская, Кызылординская области и города Нур-Султан, Алматы и Шымкент. Регионы приема участников Программы определяются решением Правительства Республики Казахстан и включают трудodefицитные Костанайская, Северо-Казахстанская, Павлодарская и Восточно-Казахстанская области.

Регионы выбытия и приема обеспечивают взаимодействие по добровольному межрегиональному переселению путем организации ярмарок вакансий в регионах выбытия, представления информации о необходимом количестве переселенцев и кандасов, ситуации на рынке труда. Так, в 2019 году в южных регионах проведено свыше 1 000 ярмарок вакансий с участием порядка 16 тысяч работодателей из северных регионов, а в 2020 году в связи с пандемией и карантинными ограничениями было проведено 657 ярмарок, где приняли участие почти 7 тысяч работодателей.

При этом приоритетом в добровольном межрегиональном переселении пользуются молодежь в возрасте до 29 лет, выпускники вузов и колледжей в течение трех лет после завершения учебного заведения, а также лица, высвобожденные в связи с прекращением деятельности работодателя или сокращением численности работников.

В рамках Программы за 2017-2020 годы было **переселено почти 26 тысяч человек**, среди которых 13 тысяч человек являются трудоспособными. За четыре года было трудоустроено порядка 9 тысяч человек из числа трудоспособных переселенцев.

Основными регионами приема выступают Павлодарская, Северо-Казахстанская и Восточно-Казахстанская области. В течение четырех лет наибольшее количество трудоспособных граждан переселено в Павлодарскую область – свыше 4 тыс. человек.

### ЧТО ВКЛЮЧАЕТ ГОСПОДДЕРЖКА ПЕРЕСЕЛЕНИЯ?

Государственная поддержка добровольного межрегионального переселения на новом месте жительства включает:

- 1) предоставление материальной помощи на переезд – 70 МРП или 204 190 тенге на главу и каждого члена семьи;
- 2) возмещение расходов по аренде жилья и оплате коммунальных услуг;
- 3) предоставление служебных жилищ и комнат в общежитиях для трудовой молодежи, построенных ранее в рамках Программы ДКЗ 2020, а также арендного жилья через обеспечение жильем переселенцев через приобретение и/или строительство жилья;
- 4) предоставление субсидий работодателям, оказывающим содействие в переселении – 450 МРП за каждого принятого работника со сроком не менее чем 3 года, при трудоустройстве не менее 5 участников программы;
- 5) направление на обучение с техническим и профессиональным образованием и краткосрочное профессиональное обучение при необходимости;
- 6) содействие в трудоустройстве и предпринимательской инициативе.

Как показывает социальный портрет переселенцев трудоспособного возраста за 2020 год, доля мужчин чуть превышает долю женщин. Подавляющее большинство трудоспособных переселенцев – это граждане в возрасте до 45 лет (81%). Что касается уровня образования, то четверть трудоспособных переселенцев имеет высшее образование, более трети – среднее профессиональное.

Основным работодателем для добровольных переселенцев выступает частный сектор. Так, в 2020 году частные предприятия и организации обеспечили работой 71% переселенцев трудоспособного возраста, тогда как в госучреждения были трудоустроены 29% переселенцев.

Среди переселенцев трудоспособного возраста 24% (725 человек) составляют кандасы.

В связи с тем, что в экономике северных регионов преобладает сельскохозяйственное направление,

основными профессиями для трудоустройства являются механизаторы (трактористы, комбайнеры), водители, технологи-машинисты, сельскохозяйственные рабочие.

В целом, **уровень эффективности данного направления зависит от специфики каждого из трудодефицитных регионов.** Так, экономика трудодефицитных северных регионов характеризуется сезонной работой, соответственно непостоянным трудоустройством. В небольших городах рынки труда зависимы от положения дел градообразующего предприятия и, в связи с этим наиболее уязвимы, и нестабильны – в них велик риск высвобождения кадров и нехватки рабочих мест.

Более того, переселенцы сталкиваются с проблемами адаптации в новых условиях: сложности в трудоустройстве по причине несоответствия требованиям работодателей, трудное восприятие

РИСУНОК 3.30 РЕЗУЛЬТАТЫ ДОБРОВОЛЬНОГО ПЕРЕСЕЛЕНИЯ В 2017-2020 ГГ.

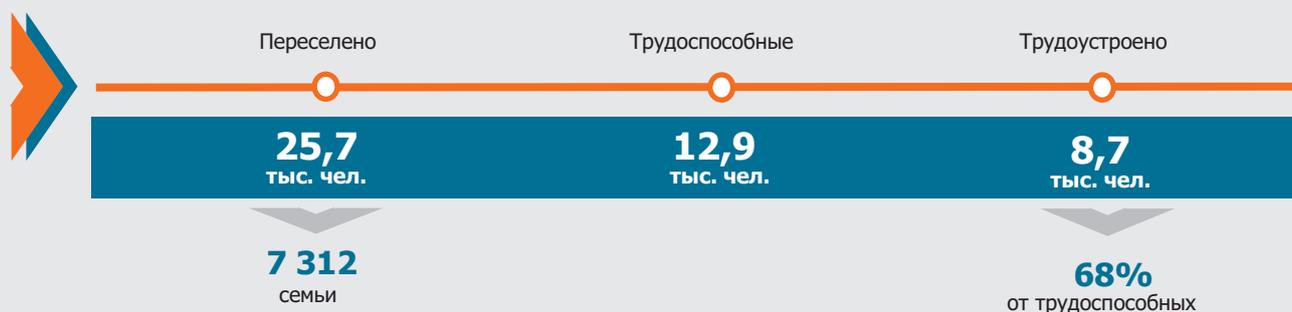
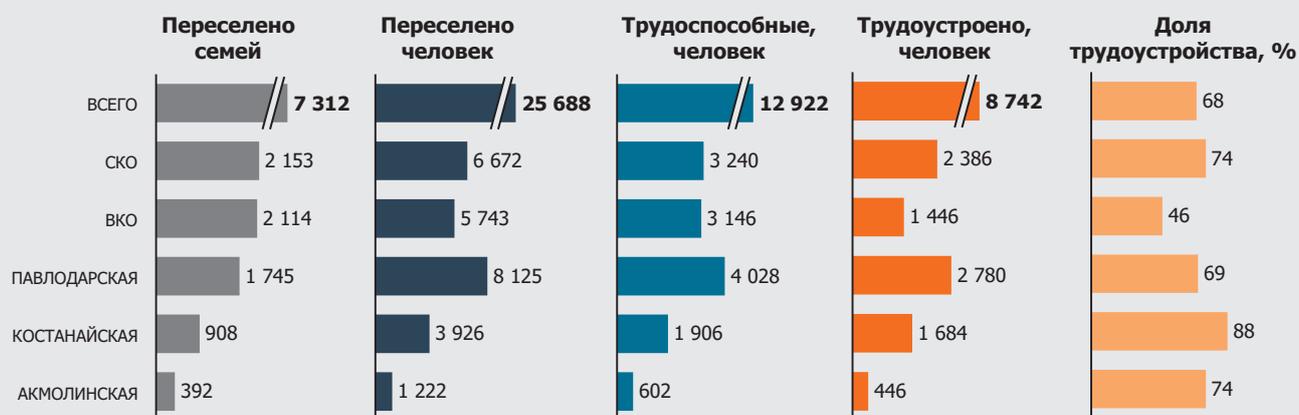


РИСУНОК 3.31 РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕРЕСЕЛЕНИЯ В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ В 2017-2020 ГГ.



Источник: МИО

климатических условий и другие психологические барьеры. Так, в 2020 году из вновь переселившихся граждан 235 человек изъявили желание выехать обратно. Основными причинами отъезда стали семейные обстоятельства, состояние здоровья и климатические условия.

Необходимо отметить, что большинство переселенцев с юга на север желают заниматься предпринимательством. В этой связи, представляется целесообразным расширить возможности по выдаче кредитов и грантов, предоставить льготный период, что даст возможность закрепиться на новом месте и дополнительно создать новые рабочие места.

## СОДЕЙСТВИЕ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ

### Организация социальных рабочих мест

Социальное рабочее место создается работодателем по договоренности с Центром занятости населения для трудоустройства безработных лиц с субсидированием их заработной платы.

Социальные рабочие места организуются на предприятиях и организациях всех форм собственности, а также на дому. Организация социальных рабочих мест на дому предусматривается для трудоспособных членов многодетных и/или малообеспеченных семей, матерей воспитывающих детей с инвалидностью.

РИСУНОК 3.32 ПОРТРЕТ ТРУДОСПОСОБНЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ ЗА 2020 ГОД

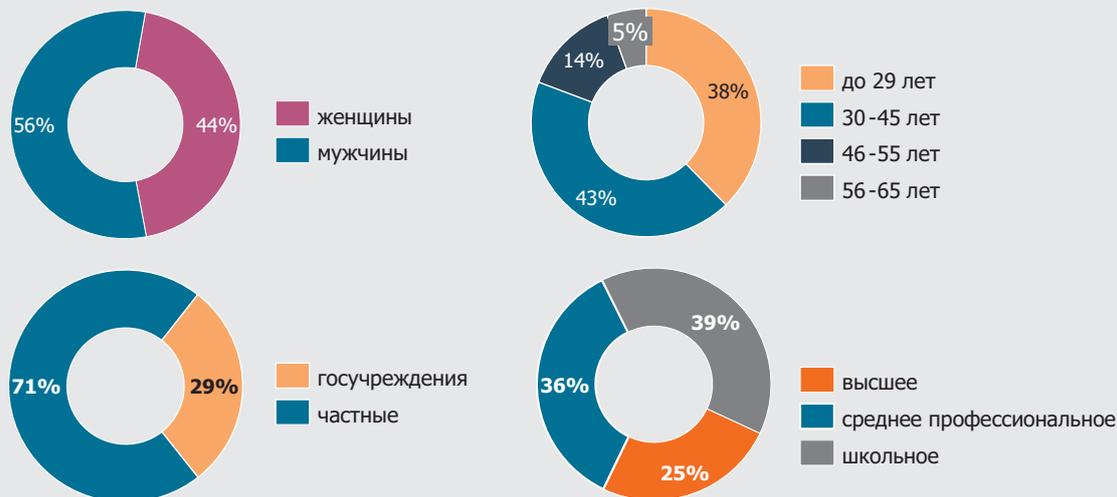


РИСУНОК 3.33 ТОП-ПРОФЕССИИ ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ ЗА 2020 ГОД



Источник: МИО

В целях защиты трудовых прав работников к участию допускаются работодатели, которые действуют более одного года и регулярно производят налоговые и социальные отчисления. При этом работодатели-заявители не должны иметь просроченную задолженность по заработной плате.

Работа на социальных рабочих местах носит временный характер. Продолжительность участия граждан в социальных рабочих местах составляет не более 12 месяцев. Ежемесячно государством субсидируется 35% от установленного размера заработной платы, но не более размера минимальной заработной платы.

По инициативе работодателя, при возникновении вакансии и с согласия участника допускается трудоустройство на постоянную работу до окончания срока заключенного трудового договора.

За период с 2017 по 2020 годы **на социальные рабочие места было направлено более 86 тысяч человек.** В течение четырех лет свыше 54 тысяч человек или 68% от числа завершивших

трудоустроены на постоянные рабочие места.

Подавляющее большинство участников социальных рабочих мест являются жителями села. На социальные рабочие места чаще всего были привлечены граждане в возрасте до 40 лет. Следует отметить, что почти все участники были направлены в частные организации и предприятия.

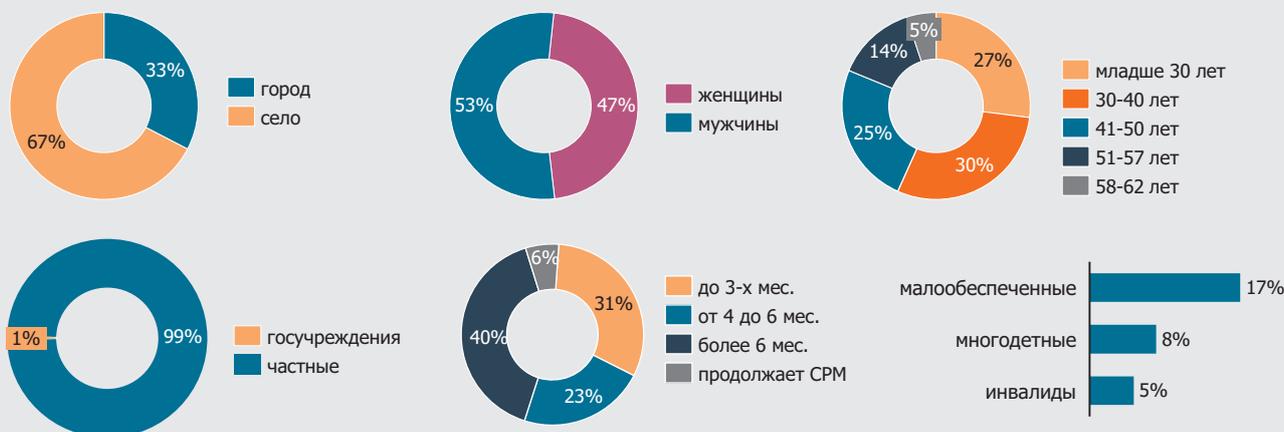
Что касается профессий на социальных рабочих местах, то в перечень топ-специальностей вошли подсобный рабочий, социальный работник, швея, охранник, разнорабочий, водитель автомобиля и уборщик территорий. Данный перечень указывает на необходимость ограничения организации социальных рабочих мест на работах, не требующих квалификации и специального образования (подсобные рабочие, охранники, уборщики и др.).

Наиболее эффективно такая мера как социальные рабочие места сработала в Акмолинской, Алма-тинской и Карагандинской областях – уровень трудоустройства выше 80% в течение четырех лет.

РИСУНОК 3.34 РЕЗУЛЬТАТЫ ПО СОЦИАЛЬНЫМ РАБОЧИМ МЕСТАМ В 2017-2020 ГГ.

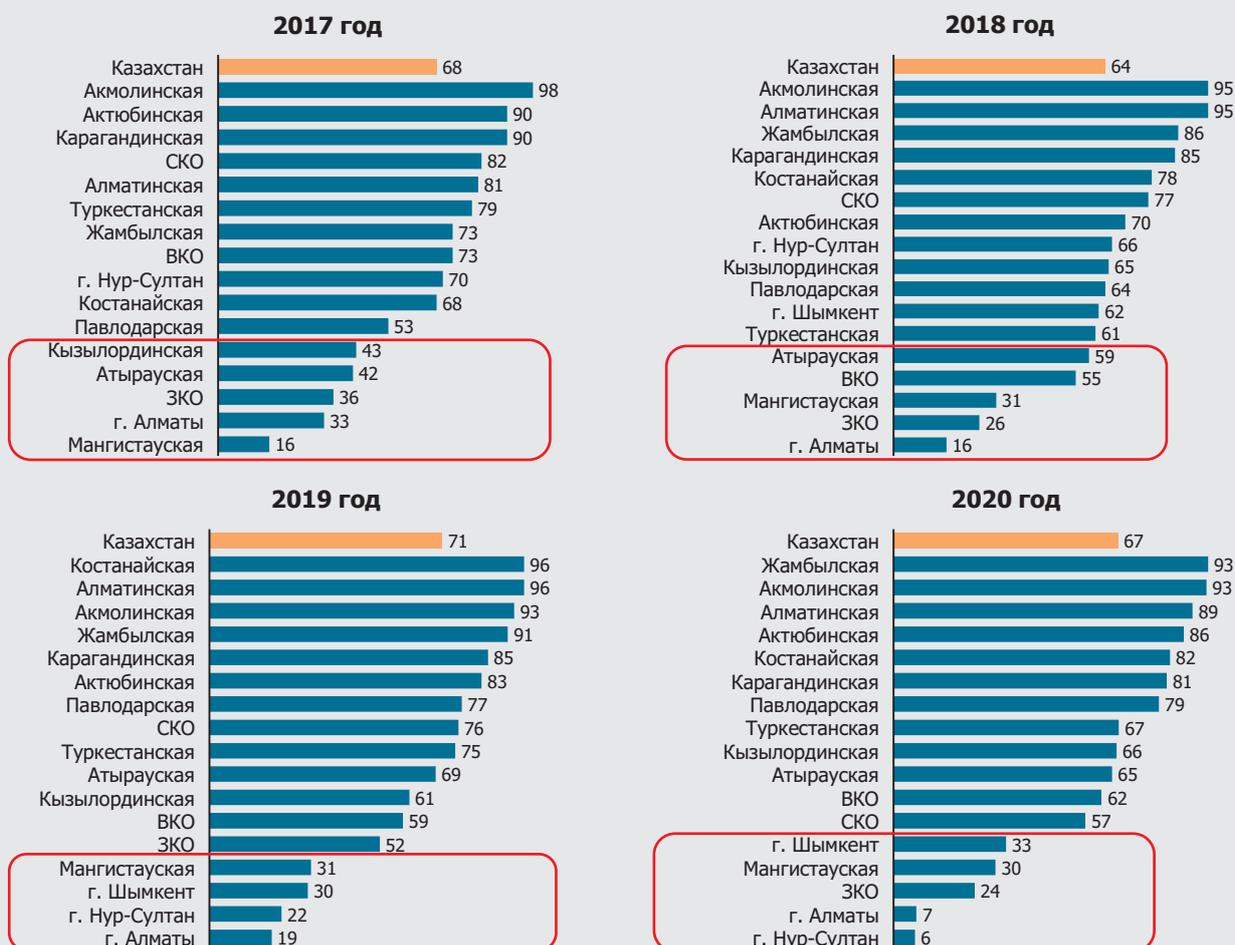


РИСУНОК 3.35 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ЗА 2020 ГОД



Источник: ИС «Рынок труда»

РИСУНОК 3.36 ДОЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ  
В РАЗРЕЗЕ РЕГИОНОВ, %



Источник: ИС «Рынок труда»

Следует отметить, что не все сферы экономики участвуют в создании социальных рабочих мест, поскольку **работодатели не заинтересованы в создании качественных социальных рабочих мест**, особенно для охвата целевых групп. Например, в 2020 году подавляющее большинство социальных рабочих мест (42%) создано в сельском хозяйстве. Каждый четвертый участник привлечен на работу в сфере прочих услуг, каждый десятый – в торговле. В то же время наблюдается **низкий охват социальными рабочими местами в сферах строительства, образовании и здравоохранении и социальных услугах** – в них доля трудоустроенных не превышает 3%. Если обратиться к международному опыту, например, в Германии, социальные рабочие места создаются в основном сфере образования. Для повышения заинтересованности работодателей к соз-

данию социальных рабочих мест было бы целесообразно рассмотреть возможность повышения размера субсидирования заработной платы.

### Организация общественных работ

Общественные работы организуются центрами занятости населения для обеспечения безработных временной занятостью. Общественные работы не требуют предварительной профессиональной подготовки работника и имеют социально-полезную направленность.

В Казахстане оплачиваемые общественные работы стали использоваться в практике регулирования занятости в конце 90-х годов. Многолетний опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что общественные работы являются одним из действенных методов временного трудоустройства лишившихся работы граждан.

Преимущественное право на участие в общественных работах имеют безработные граждане и студенты, учащиеся старших классов общеобразовательных школ:

- не получающие пособия по потере работы;
- состоящие на учете в ЦЗН свыше 6 месяцев;
- граждане из целевых групп.

Согласно законодательству, размер заработной платы лиц, участвующих в общественных работах, устанавливается не ниже минимального размера заработной платы.

В 2017-2020 годы **общественными работами было охвачено 418 тысяч человек**. На постоянные рабочие места трудоустроены 102 тысяч человек или 24% от числа завершивших общественных работ.

При этом за четыре года реализации программы наибольшее количество общественных работ было организовано в 2020 году. Так, в 2020 году число общественных работ выросло в 2,8 раза по сравнению с предыдущим годом – с 84 тысяч до 156 тысяч. Подобный резкий рост связан с выделением дополнительных средств из республиканского бюджета на организацию общественных работ и молодежной практики в рамках реализации антикризисных мер Правительства.

Подавляющее большинство участников общественных работ проживает в сельской местности, что обусловлено небольшим размером рынка труда на селе. Так как в сельской местности функционирует мало предприятий, сельские жители готовы согласиться на общественные работы с низкооплачиваемой заработной платой. Безработные граждане в сельской местности в основном привлекаются на благоустройство территорий, подготовку к посеву и подсобные работы (обрезка плодовых деревьев, уборка овощей и фруктов).

К общественным работам, как правило, относятся малоквалифицированные, вспомогательные и подсобные работы, не требующие профессиональных навыков и специальной подготовки. Так, в топ профессий в рамках меры вошли подсобные рабочие, рабочие по благоустройству населенных пунктов и озеленению, уборщики, курьеры, социальные работники и делопроизводители. В связи с этим, наибольшее число участников общественных работ имеют лишь школьное образование – 61%.

В 2020 году 59% участников общественных работ составили женщины, 4% инвалиды, которые более уязвимы на рынке труда. Для данной категории целесообразно внедрять гибкие формы занятости в рамках общественных работ, учитывающие физиологические особенности и социальные аспекты.

Наибольшей популярностью общественные работы пользуются среди безработной молодежи – их число в 2020 году составило 57 тысяч человек или 36%. Данный факт говорит о **недостаточности рабочих мест для молодых людей, которые вынуждены идти на общественные работы, не требующие квалификации**. С другой стороны, эти цифры свидетельствуют о наличии на рынке труда молодого населения, **которым не хватает навыков и квалификации, чтобы претендовать на более качественные рабочие места**. В целях нивелирования указанной ситуации необходимо усовершенствовать механизмы краткосрочного обучения. При этом лиц, имеющих высшее и средне специальное образование, следует преимущественно трудоустраивать на свободные вакансии и социальные рабочие места.

РИСУНОК 3.37 РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ В 2017-2020 ГГ.

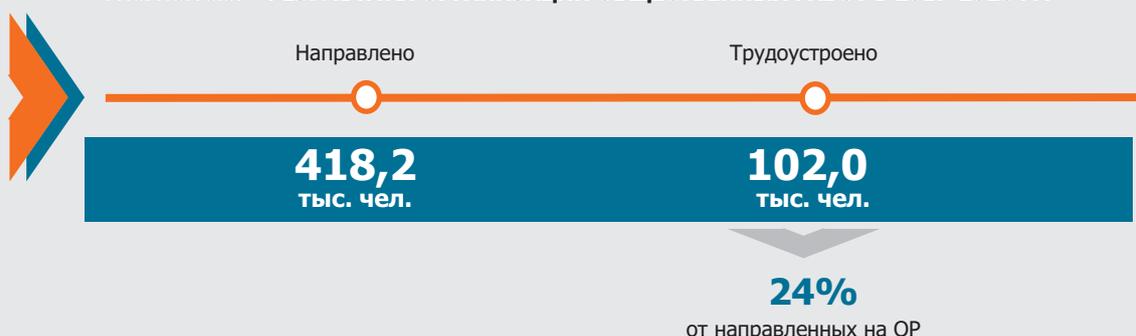


РИСУНОК 3.38 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ ЗА 2020 ГОД

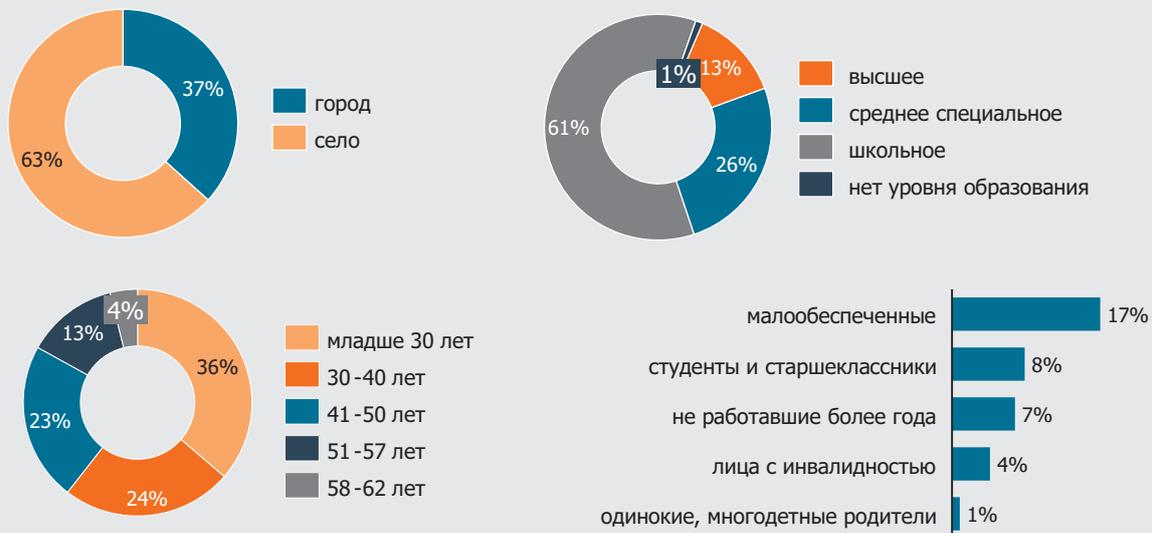
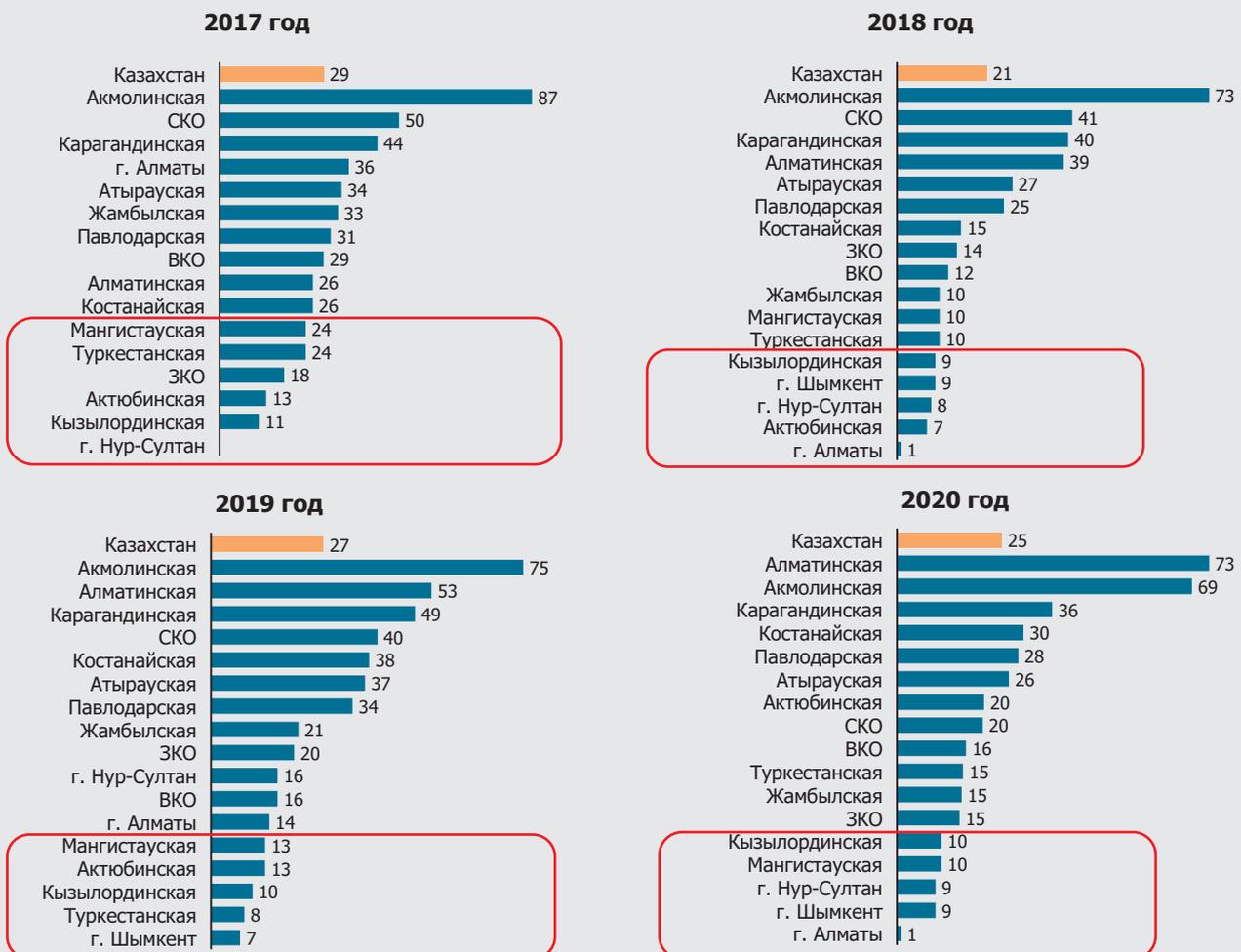


РИСУНОК 3.39 ДОЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ, %



Источник: ИС «Рынок труда»

Что касается регионов, то наибольшее число общественных работ было создано в густонаселенных южных регионах. Так, за последний год в Туркестанской области было создано 14% из общего числа общественных работ в республике, в Алматинской области – 13% и г. Алматы – 10%.

В разрезе регионов по уровню трудоустройства после оказанной меры наилучший результат отмечен в Акмолинской и Карагандинской областях, а низкие показатели трудоустройства в основном характерны для западных и южных регионов.

### Организация молодежной практики

В целях нивелирования ситуации по безработице среди молодежи в Казахстане реализуется моло-

дежная практика. Программа помогает выпускникам вузов и колледжей получить первоначальный опыт работы по профессии.

В молодежной практике могут принять участие безработные в возрасте не старше 29 лет в течение 3-х лет после завершения обучения.

Продолжительность молодежной практики составляет не более 6 месяцев, а оплата труда производится за счет средств республиканского или местного бюджетов. Размер субсидии в месяц (заработной платы) для участвующего в молодежной практике составляет 25 месячных расчетных показателей, что составляет 72 925 тенге в 2021 году.

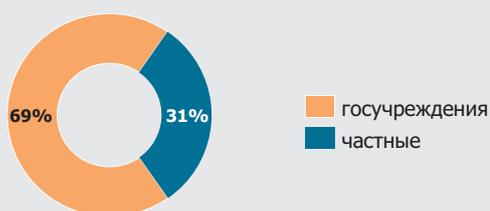
В 2017-2020 годы в молодежной практике приняли

РИСУНОК 3.40 РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПРАКТИКИ В 2017-2020 ГГ.

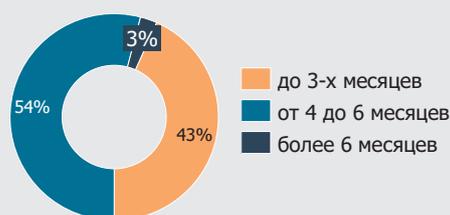


РИСУНОК 3.41 СВЕДЕНИЯ О МОЛОДЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ ЗА 2020 ГОД

#### Форма собственности организаций



#### Продолжительности практики



#### Топ-10 профессий



#### Образование практикантов



Источник: ИС «Рынок труда»

участие свыше 123 тысяч человек, из них 87% завершили практику. В течение четырех лет на постоянную работу трудоустроено почти 52 тысячи молодых граждан после завершения практики.

Преобладающее большинство участников (55%) являются выпускниками ТИПО, а выпускники ВУЗов составляют 35%.

В основном участники направлялись на молодежную практику в государственный сектор, так в 2020 году 69% участников для прохождения молодежной практики были направлены в государственные организации. В то же время только 31% участников смогли проходить практику в частных предприятиях, что говорит о **низкой заинтересованности частного сектора в привлечении молодежи и трудоустройстве выпускников**. Данный факт свидетельствует о необходимости усиления работы местных исполнительных орга-

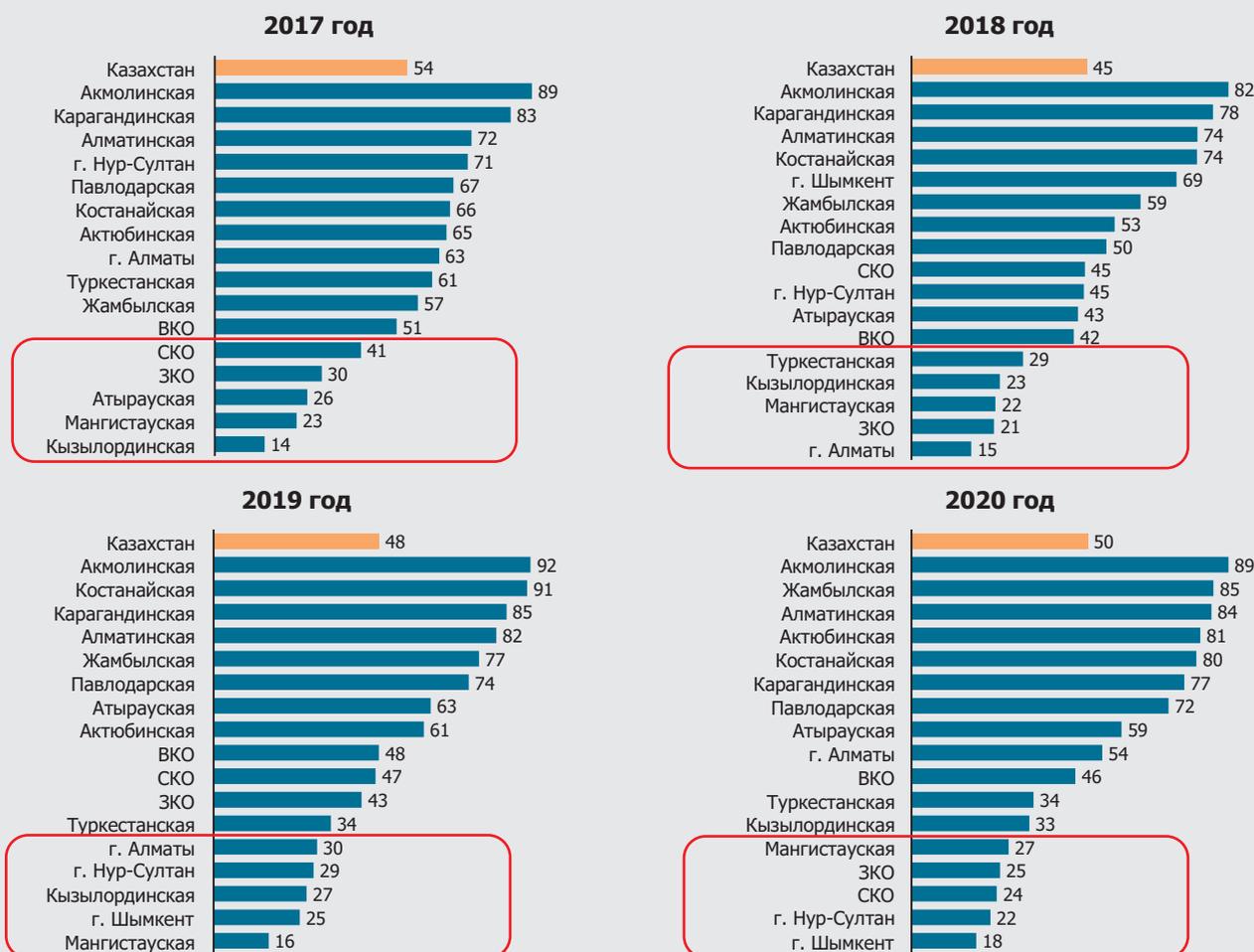
нов совместно с РПП «Атамекен» и профсоюзов с крупными предприятиями, которые имеют высокие возможности в привлечении большего количества молодежи и создании рабочих мест.

Топ профессий в рамках молодежной практики составили такие специальности, как юрист, медицинская(ий) сестра/брат, техник-программист, учитель начальных классов, а также фельдшер.

По уровню трудоустройства после завершения молодежной практики четыре года подряд лидирует Акмолинская область. Наилучшие показатели трудоустройства также зафиксированы в Карагандинской и Алматинской областях.

Низкие показатели по трудоустройству после завершения молодежной практики отмечаются в Мангистауской, Западно-Казахстанской и Кызылординской областях, а также в трех мегаполисах страны.

РИСУНОК 3.42 ДОЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПРАКТИКИ, %



Источник: ИС «Рынок труда»

### Реализация инструмента «Контракт поколений»

С целью передачи навыков и опыта молодым специалистам с 2020 года реализуется проект «Контракт поколений». Данный инструмент предусматривает трудоустройство безработных граждан с последующей заменой действующего работника, достигшего пенсионного возраста.

Трудоустройство по проекту «Контракт поколений» организуется на предприятиях и в организациях всех форм собственности. При этом к работодателям есть определенные требования для защиты трудовых прав участников проекта. В их числе отсутствие задолженности по заработной плате, регулярная выплата налоговых и социальных отчислений. Еще одно требование – компания должна работать на рынке не менее года.

По проекту «Контракт поколений» работодатель на основе договора с центром занятости населения трудоустраивает участника программы «Еңбек» на постоянную работу сроком не менее 18 месяцев. Центр занятости, в свою очередь, субсидирует заработную плату молодого специалиста в течение первых 6 месяцев работы. Размер субсидии (заработной платы) в месяц из местного бюджета составляет 20 месячных расчетных показателей, что составляет 58 340 тенге в 2021 году.

Для участия в проекте «Контракт поколений» претенденты – лица, ищущие работу и безработные лица – подают заявление в центры занятости населения. Работодатель за участником проекта закрепляет наставника, которому до достижения пенсионного возраста осталось менее 6 месяцев.

Тем временем, участник проекта набирается опыт, и к моменту выхода наставника на пенсию, может полностью его заменить. По истечении 6 месяцев с момента заключения договора с центром занятости населения, работодатель переводит участника проекта на вакантное рабочее место наставника или на другое вакантное место.

В 2020 году проект «Контракт поколений» в пилотном режиме внедрен в четырех регионах – в Актюбинской, Костанайской, Северо-Казахстанской и Западно-Казахстанской областях. По итогам 2020 года инструментом воспользовались **82 человека**. Наибольшее количество участников были трудоустроены в Актюбинской области – 56%. Подавляющее большинство участников проекта имели среднее техническое образование.

В разрезе целевых групп молодежь составила 52% участников, женщины – 55%. Среди участников имеется 1 человек с инвалидностью.

В целом, проект «Контракт поколений» содействует трудоустройству молодого специалиста без опыта работы, помогает работодателю подготовить замену работнику, вышедшему на заслуженный отдых.

В то же время, в рамках инструмента **отмечаются случаи трудоустройства участников на рабочие места, не требующие квалификации и передачи опыта, знаний и навыков**, например, подсобные рабочие или сторожа. В этой связи, было бы целесообразно установить ограничение на трудоустройство по Контракту поколений на профессии, не требующие квалификации.

РИСУНОК 3.43 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА «КОНТРАКТ ПОКОЛЕНИЙ» ЗА 2020 ГОД



Источник: ИС «Рынок труда»

## КАК В РЕГИОНАХ РЕАЛИЗУЕТСЯ «КОНТРАКТ ПОКОЛЕНИЙ»?

Актюбинская область – один из четырех регионов, где с начала 2020 года в пилотном режиме реализуется проект «Контракт поколений». В 2020 году в нем приняли участие 46 человек.

Например, жительница Мартукского района Тыныштык Каратаева трудоустроилась в качестве медсестры с помощью проекта. Она несколько лет находилась в декретном отпуске после окончания медицинского колледжа.

«Мне предложили принять участие в проекте «Контракт поколений», я посчитала, что это отличная возможность. Вот уже несколько недель я работаю медсестрой в пантолечебнице, где старшие коллеги по цеху, и в частности, мой наставник помогают мне освоить профессию на практике. Это мой первый опыт работы, и мне все очень нравится», – рассказала Тыныштык Каратаева корреспонденту интернет-портала [zakon.kz](http://zakon.kz).

Директор местной пантолечебницы Бану Тлегенова считает «Контракт поколений» хорошим инструментом.

«Заработную плату участника в течение полугода субсидирует государство, мы никаких расходов не несем. Зато человек стажуется, работает, получает опыт и у нас есть готовая замена сотрудникам, вышедшим на пенсию», – сообщила Бану Тлегенова.

Еще один участник проекта – Игорь Орлов, житель Карабалыкского района Костанайской области. После школы Игорь поступил учиться на тракториста. Получив специальность, он уехал служить в армию, откуда он вернулся в 2020 году. Как говорит Игорь, тут сразу же встал вопрос о трудоустройстве.

«Я закончил срочную службу в июле этого года. Но из-за карантина столкнулся с тем, что найти работу оказалось не так просто. К тому же у меня не было опыта. По рекомендациям знакомых обратился в центр занятости населения, где узнал о проекте «Контракт поколений». Мне это подходило по всем параметрам: я могу поработать стаж, научиться всему у опытного наставника, закрепиться здесь на постоянной основе и ещё получить заработную плату. Конечно, я согласился», – рассказывал Игорь Орлов корреспонденту интернет-портала [informburo.kz](http://informburo.kz).

Источник: [zakon.kz](http://zakon.kz), [informburo.kz](http://informburo.kz)

### Реализация инструмента «Первое рабочее место»

Молодым специалистам не всегда удается трудоустроиться сразу после окончания вуза или колледжа, в связи с тем, что работодатели отдают предпочтение более опытным кадрам. Для того чтобы поддержать выпускников, с 2020 года в рамках Программы реализуется проект «Первое рабочее место». С помощью проекта молодежь сможет получить необходимые трудовые навыки, а работодатели – субсидии на оплату труда.

Данная мера, в первую очередь, рассчитана на категорию молодежи NEET, которые в силу различных причин не работают и не учатся (отсутствие опыта работы, отсутствие рабочих мест в районе проживания, отсутствие возможности продолжить обучения и т.д.). В 2020 году доля молодежи NEET (15-28 лет) в Казахстане составила 7,1%. Так, посредством меры, трудоустройстве на первое рабочее место преимущество отдается выпускникам из числа многодетных или малообеспеченных семей, а также трудоспособных инвалидов.

В качестве работодателей в проекте смогут участвовать предприятия и организации всех форм

собственности, которые регулярно производят налоговые и другие социальные отчисления, у которых отсутствует просроченная задолженность по заработной плате, и действующие более одного года. Как упоминалось выше, такие требования работодателю устанавливаются в целях защиты трудовых прав участников проекта.

Работодатель на основе договора с центром занятости населения трудоустраивает участника на постоянную работу сроком не менее 24 месяцев, без требования опыта работы. Размер субсидии (заработной платы) в месяц из местного бюджета составляет 20 месячных расчетных показателей, что составляет 58 340 тенге в 2021 году. Заработная плата молодого специалиста субсидируется за первый год работы.

В 2020 году с помощью инструмента «Первое рабочее место» были трудоустроены **159 безработных граждан**. Среди участников 71% составляют женщины.

Подавляющее большинство участников проекта имеет среднее техническое образование – 65%. Среди участников чаще встречаются такие профессии как воспитатель и юрист.

РИСУНОК 3.44 ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА «ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО» ЗА 2020 ГОД



Источник: ИС «Рынок труда»

### «ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО»: КАК ВЫПУСКНИКАМ НАЙТИ РАБОТУ

Участники из Костанайской области рассказали о том, что дал им проект и как это работает.

Динара Даниярова окончила в 2020 году Рудненский индустриальный институт. Как рассказывает Динара, она пыталась найти работу самостоятельно, однако везде требовали опыт работы.

«Мне отвечали, что вакансий нет. Отчаявшись, я обратилась в районный центр занятости населения, где мне предложили работу в учебном центре по специальности «Инженер по безопасности и охране труда». Мне сначала предстояла стажировка, в ходе которой я прошла обучение и вникла в суть работы, после чего со мной заключили договор. Не знаю, как бы всё сложилось, если бы мне не помогли в Центре занятости, думаю, я бы еще долго искала работу. К счастью, моё первое рабочее место превзошло все мои ожидания, я получила хорошую поддержку от государства и шанс на хороший старт в будущее» – поделилась Динара.

Еще одна участница проекта – жительница села Восточное Костанайской области Алена Куровская. Окончив Костанайский колледж бытсервиса по специальности «портной», Алена также столкнулась с трудностями самостоятельного трудоустройства из-за отсутствия опыта. Помощь пришла из местного центра занятости населения.

«В течение 10 дней меня устроили работать в ателье. Счастью не было предела, а ведь я несколько месяцев после выпуска не могла трудоустроиться. Тут мне выпал шанс набираться опыта, браться за самую сложную работу, учиться у мастеров своего дела. Я занимаюсь как ремонтом, так и пошивом одежды. Клиенты мне доверяют, и это очень ценно», – рассказала Алена.

Источники: informburo.kz

В целом анализ реализации Программы «Еңбек» за 2017-2020 годы показал, что реализуемые активные меры решают широкий спектр задач. В комплексе, меры по обучению, трудоустройству, развитию предпринимательства и переселению в трудодефицитные регионы, наряду с удержанием роста безработицы, способствуют повышению доходов населения.

Вместе с тем, несмотря на положительные результаты, имеется существенный потенциал по совершенствованию Программы на предстоящий период.

**По мнению международных экспертов целевые индикаторы Программы требуют пересмотра, так как они являются достаточно общими и на них влияет множество других факторов, кроме Программы**

К примеру, на целевой индикатор «к 2021 году доля трудовых ресурсов с основным, средним, общим и начальным образованием в составе рабочей силы составит не более 20%» влияет проводимая политика в сфере образования и планируемый охват граждан профессиональным обучением в колледжах и ВУЗах.

““ У программы есть только общие целевые индикаторы, которые слишком общие и не связаны напрямую с действием госпрограммы, и на их основе очень сложно оценить эффект от самой программы. Например, общий уровень безработицы зависит от нескольких факторов, главным образом от того, в каком состоянии находится экономика.

**Леонид Андреев,**  
международный консультант,  
Международная организация труда

Также в новой Программе «Еңбек» в большей степени акценты должны быть смещены на целевые группы, то есть активные меры содействия занятости должны разрабатываться под нужды целевых групп. Международные эксперты ОЭСР также отмечают присутствие широких критериев отбора к участию в Программе, которое приводит к эксклюзивности или ограничениям в возможностях получения помощи в содействии занятости наиболее нуждающимся категориям населения, когда существует чрезмерная представленность высококвалифицированных участников, а недостаточная адресность представляет собой проблему, означая, что система склонна создавать эффекты брeмени и замещения.<sup>4</sup> Так, **критерии Программы в настоящее время не учитывают такие особенности целевых групп, как место проживания, пол, опыт работы, имеющиеся квалификация и пр.**

Также при содействии занятости безработным необходимо учитывать их индивидуальные потребности и особенности, такие как опыт работы, специальность, продолжительность поиска работы. К примеру, не всем необходимо обучение, а требуется более комплексная поддержка в поиске работы.

““ Улучшение руководства деятельностью Программы «Еңбек» может позволить предоставлять более качественные услуги и пособия менее затратным способом. Например, единый подход, ориентированный на человека, мог бы значительно повысить эффективность «Еңбек». Тяжелое бремя административной работы для бенефициаров является серьезной проблемой. В целом, услуги не ориентированы на человека, и часто бенефициары вынуждены предпринимать ряд важных шагов и работать с многочисленными учреждениями, чтобы извлечь выгоду в рамках программ. Вдобавок, в то время как МТСЗН отвечает за общую координацию программы, примерно 450 структурных подразделений задействованы в ее управлении, координации и реализации. Рационализация управления программами, установление четких ролей, а также каналов координации и коммуникации могут сыграть важную роль в повышении общего уровня предоставления пособий и услуг.

**Паскаль Шницер,**  
экономист Департамента социальной  
защиты и трудоустройства  
Всемирного банка

Международными экспертами также отмечается, что для достижения наилучших результатов **необходимо выстроить надлежащую систему мониторинга и оценки Программы «Еңбек»**, чтобы понять какие инструменты поддержки являются наиболее эффективными для бенефициаров и как их можно улучшить.

““ Учитывая отсутствие систем надлежащего мониторинга и оценки (МиО), об эффективности инструментов «Еңбек» известно очень мало. В дальнейшем крайне важно будет встроить эффективную систему МиО и точные оценки в структуру национальных проектов (включая Епбек 2.0), чтобы лучше понять, какие меры являются действенными, какие – более экономичными и как можно улучшить их разработку и реализацию.

**Паскаль Шницер,**  
экономист Департамента социальной  
защиты и трудоустройства  
Всемирного банка

Кроме того, рекомендуется предусмотреть **увеличение бюджета на активные политики содействия занятости и обеспечить их адресность**, чтобы в полной мере удовлетворить потребности всех участников.

“ По международным стандартам расходы на «Еңбек» низкие и распределяются между многими бенефициарами. Чтобы гарантировать, что уровни пособий и качество предоставляемых услуг соответствуют потребностям, могут потребоваться дополнительные расходы.

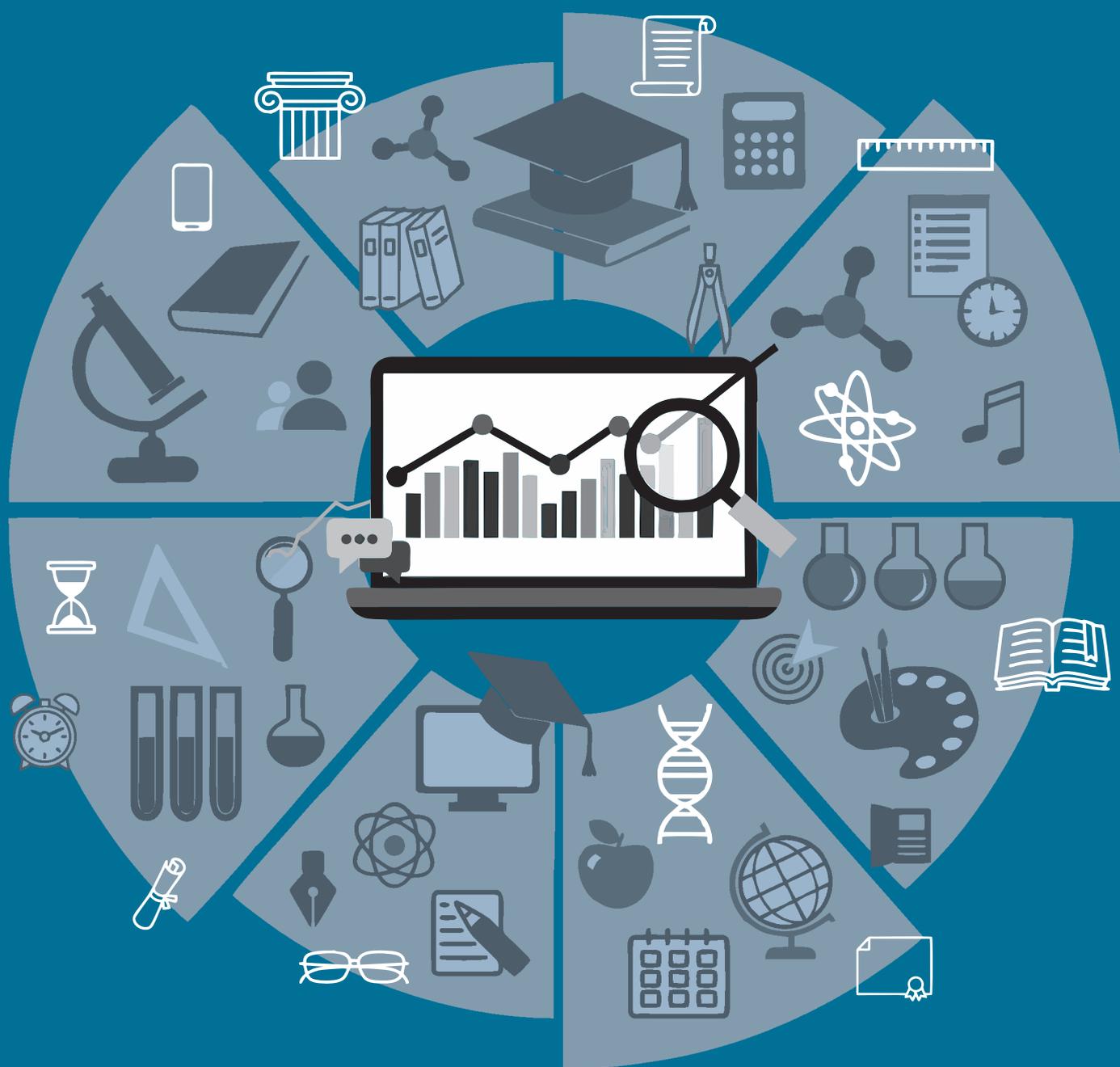
Распределение ресурсов в «Еңбек» и некоторые особенности разработки программы могут

*быть неоптимальными - в отличие от обычной практики стран ОЭСР, большая часть расходов идет на начальные мероприятия, тогда как меньше средств выделяется на развитие навыков, создание рабочих мест или стимулирование занятости. Основываясь на международных и национальных данных, переоценка текущего распределения мероприятий в «Еңбек» и улучшение их разработки могут иметь важные преимущества.*

**Паскаль Шницер,**  
**экономист Департамента социальной**  
**защиты и трудоустройства**  
**Всемирного банка**

# ГЛАВА 4

## РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОТ «ПРОФЕССИИ» К «НАВЫКАМ»



- В Казахстане **человеческий капитал** составляет только **42%** от совокупного национального богатства, в странах с высоким уровнем дохода – 70%
- Согласно опросу ВЭФ в ближайшие пять лет **изменятся 40% основных навыков** сегодняшних работников, а **каждому второму сотруднику** придется пройти **переквалификацию**
- Страны должны перейти к **новой модели развития навыков в течение всей жизни** (lifelong learning), что является ключом к адаптации и повышению востребованности людей на рынке труда
- В Казахстане в среднем **ежегодно только 5% занятых повышают свою квалификацию**, в 2009-2019 гг. доля крупных фирм (100+), предлагающих обучение своим работникам, **снизилась с 51% до 42%**
- В Казахстане текущие сотрудники могли бы **зарабатывать примерно на \$24 млрд. в год больше** при наличии среднего уровня навыков стран ОЭСР
- **95% взрослого населения** в возрасте 25-65 лет **не желают участвовать в обучении**, в странах ОЭСР в среднем 77%
- **26% взрослого населения** отметили, что они **слишком заняты на работе**, а **25% не могут финансово позволить себе дополнительное обучение**
- Для обеспечения оперативного повышения квалификации и переквалификации в необходимы **более гибкие и менее затратные варианты обучения**
- В июле 2021 года обеспечен запуск **Общенационального портала краткосрочного обучения в онлайн режиме** навыкам, востребованным на рынке труда ([skills.enbek.kz](https://skills.enbek.kz))

**В** условиях глобализации, стремительного развития технологий, демографических изменений, усиления требований к качеству товаров и услуг страны стремятся перейти к новому этапу развития производительных сил: от этапа, где главную роль играли сырьевая составляющая и машинное оборудование, к этапу, где главная роль будет отводиться инновациям и высокоинтеллектуальным технологиям. На данном этапе **глобальная конкурентоспособность страны**, в первую очередь, зависит от **граждан, обладающих современными компетенциями**, необходимыми для внедрения передовых технологических решений. Поэтому правильная политика в области компетенций и развития человеческого капитала становится ещё более важной для обеспечения общественного благосостояния и роста экономики.

В странах с высоким уровнем дохода и сложности экономики человеческий капитал уже занимает основную долю совокупного национального богатства (70%). Более 25% работников в этих странах работают по специальностям так называемой категории «Знание», которые способны работать в условиях неопределенности и выполнять сложные аналитические задачи, требующие импровизации и творчества.

В Казахстане **человеческий капитал составляет только 42% от совокупного национального богатства**, что сопоставимо с уровнем стран с низкими доходами (рис. 4.1), при этом в сфере «экономики знаний» занято лишь 11% трудящихся. Таким образом, ключевым условием дальнейшего развития страны является не только создание

качественных и продуктивных рабочих мест, но и наличие достаточного количества трудовых ресурсов с необходимыми компетенциями, способных к выполнению как рутинных, так и творческих задач, генерации и внедрению инновационных идей.

### Отправной точкой является приоритет по созданию **ТЕСНОЙ СВЯЗИ** между спросом экономики на кадры и системой подготовки кадров

Учитывая размеры страны, в Казахстане относительно высоко количество учебных заведений, предлагающих гражданам формальное образование: 774 колледжей (57% государственных) и 129 ВУЗов<sup>1</sup>. Ввиду их большого количества учебные заведения не получают достаточного финансирования для обновления материально-технической базы под потребности современного производства. Кроме того, в пределах региона подготовка кадров в учебных заведениях осуществляется по одним и тем же специальностям. К примеру, 26% колледжей Алматинской области обучают по специальности «Сварочное дело».

Ежегодно в среднем 225 тыс. человек выходят на рынок труда после профессионального образования, которое должно обеспечить им продуктивную занятость с достойной оплатой труда, часто из-за низкого качества образования перспективы их трудоустройства ограничены.

РИСУНОК 4.1 ДОЛИ РАЗНЫХ ВИДОВ КАПИТАЛА В ОБЩЕМ НАЦИОНАЛЬНОМ БОГАТСТВЕ, 2014 г.



Источник: Всемирный банк. Равные возможности развития человеческого капитала в Казахстане, 2021 г.

<sup>1</sup> БНС АСПР РК, на начало 2020/2021 учебного года



Именно отсутствие качественного образования, а не опыта работы, является причиной того, что не берут на работу.

**Олжас Худайбергенов,**  
старший партнер CSI Group

Ежегодно в среднем более 70 тыс. выпускников остаются нетрудоустроенными, **40,1% трудоустроенных выпускников работает не по специальности<sup>2</sup>**, а 23% зарегистрированных молодых безработных с высшим образованием трудоустроились на низкоквалифицированную работу.

Одной из причин наличия такого дисбаланса на рынке труда является **отсутствие эффективной системы профориентации**. Поскольку молодежь не владеет достаточной информацией о трендах на рынке труда, востребованных профессиях, у них нет другого выбора, кроме как полагаться в основном на мнение родственников и друзей, чьи взгляды часто основываются на неофициальных данных и личной предвзятости. **На выбор профессии каждого четвертого из числа молодежи оказали влияние родители (23,7%)**, еще 6,4% исходили из наличия грантов на обучение, 4% — из рекомендаций друзей. То есть более трети из числа работающей и обучающейся молодежи не выбрали свою специальность самостоятельно<sup>2</sup>.

Кроме того, до сих пор в Казахстане сохраняется непривлекательность ТиПО по сравнению с высшим образованием, которое ассоциируется с более высокой зарплатой, стабильной работой в офисе. Согласно опросу, проведенному в 2021 году системой поиска вакансий GorodRabot.kz, большинство казахстанских родителей хотят, чтобы дети открыли свой бизнес и были финансово независимыми, либо работали в сфере ИТ, медицины, государственной службы, образования и финансов, и **только 7% опрошенных предпочли бы рабочую специальность для своих детей**. При этом по данным официальной статистики, заработная плата по рабочим профессиям в разы превышает уровень зарплаты по остальным профессиям.

В связи с этим, в системе образования происходит **«перекос» в сторону гуманитарного направления**. Несмотря на то, что ежегодно увели-

чивается количество грантов по техническим специальностям, молодежь все равно выбирает другие направления подготовки и даже готова оплачивать это обучение. В 2020 году 72% выпускников ВУЗов и 50% выпускников колледжей закончили обучение по специальностям в области гуманитарных и социальных наук, медицины, образования, искусства, экономики и сервиса.

В результате граждане, выбрав профессию не «по душе» и работая не по специальности, не могут реализовать свой потенциал полностью, полученные навыки и знания со временем устаревают, и они становятся менее конкурентоспособными на рынке труда.



Как правило, молодежь в центры занятости не обращается, обращается к своим родителям, знакомым и т.д., родители звонят всем, чтобы устроить ребенка хоть куда. Человек может быть талантливым, но его устраивают, допустим, снабженцем, потому что родители так захотели, а он сам не знает куда идти. Мы трудоустраиваем людей таким образом, что большая часть людей работает не по специальности, не могут реализовать свой потенциал полностью, в конце они страдают морально и общество теряет от этого.

Есть так называемое понятие достойного труда и один из главных критериев рынка труда является обеспечение населения производительным трудом. Что это предполагает производительный труд? Это означает, что там создан механизм, условия для максимального эффективного использования потенциала каждого человека. Вы можете реализовать себя на 100%, если ваше полученное знание востребовано на вашем рабочем месте. Если вы сможете реализовать свой потенциал на рабочем месте по полученной специальности, тогда вы имеете право требовать достойную оплату труда. Если вы устроились на работу, где вы не можете выложиться на 100%, тогда вы согласитесь на любую заработную плату. Решением таких перекосов может стать наличие хорошей инфраструктуры рынка труда, поэтому надо уделять большое внимание дальнейшему совершенствованию рынка труда.

**Жаксыбек Кулекеев,**  
советник Председателя правления  
АО НК «КазМунайГаз»

<sup>2</sup> Национальный доклад о молодежи, 2020 г.

Ключевую роль в сокращении разрыва между потребностями рынка труда и предпочтениями граждан занимает **эффективная система профессиональной ориентации**, которая определяется как ряд мероприятий, которые позволяют **гражданам любого возраста и в любой момент их жизни** определять свои способности, компетенции и интересы; принимать осмысленные решения в области образования, обучения и профессиональной деятельности; и управлять своим индивидуальным жизненным путем в обучении, работе и других установках, в которых эти способности и умения приобретаются и / или используются<sup>3</sup>.

Таким образом, важное значение имеет как ранняя профориентация с младших классов, где происходит первое знакомство с профессиями в игровой и понятной форме, так и профориентация взрослого населения, желающих сменить карьеру, освоить новые навыки и повысить шансы на успешное трудоустройство.



*Для того, чтобы рынок труда был гармоничным, необходимо детей и систему образования подводить к этому рынку труда, чтобы на выходе была продуктивная занятость, чтобы навыки начинали закладываться именно там. Например, в Германии система профориентации начинается уже с детского сада.*

**Саясат Нурбек,**  
генеральный директор BTS Education

Составной частью системы профориентации является **профессиональное информирование** как способ предоставления актуальной информации о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых будущей профессией к личности, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения образования. Особенно эта информация важна в условиях происходящих изменений под влиянием коронакризиса, когда требования к навыкам усиливаются в геометрической прогрессии.

Важным аспектом для подготовки такой информации и **первым элементом на пути к дости-**

**жению баланса на рынке труда** является совершенствование инструментов оценки и прогнозирования потребности в трудовых ресурсах и компетенциях, сочетая количественные и качественные подходы.

---

**Мы должны понимать  
какие специалисты необходимы стране  
сегодня, через 5 или 10 лет?  
Какими навыками и компетенциями  
должны обладать эти специалисты?**

---

Чтобы ответить на эти вопросы МТСЭН совместно с ЦРТР уже ведут уже ведет работу по развитию **Национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов**, в рамках которой предусмотрены краткосрочный (один год), среднесрочный (пять лет) прогнозы потребности в кадрах и долгосрочный прогноз (до 2050 г.) для определения демографических тенденций в стране.

Более подробно о результатах прогнозирования представлено в Главе 6.

Также в прошлом году разработан Атлас новых профессий и компетенций с использованием подхода форсайта, основанный на методологической базе Международной организации труда. Анализ 9 приоритетных отраслей выявил 239 новых, 95 трансформирующихся и 129 исчезающих профессий в ближайшие 5-10 лет (рис. 4.2).

Определив, какие специалисты потребуются в будущем, необходимо обеспечить их **качественную подготовку на всех уровнях образования**, что является важным условием для продуктивной занятости.

Согласно недавним опросам Всемирного банка<sup>4</sup> 14% производственных предприятий и 16% предприятий сферы услуг Казахстана отметили, что **низкоквалифицированная рабочая сила является ключевым препятствием на пути к повышению производительности**. Во многих

РИСУНОК 4.2 АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ



Источник: www.enbek.kz/atlas

отраслях технологическое развитие сильно опережает развитие человеческих ресурсов. Многие работодатели испытывают трудности в поиске необходимых работников с соответствующими навыками, вынуждая их обучать кадры самостоятельно или привлекать иностранную рабочую силу, а граждане сталкиваются с барьерами при трудоустройстве. Такая ситуация подтверждает тот факт, что существующая **система подготовки будущих кадров в Казахстане ориентирована**, в первую очередь, на возможности образовательной инфраструктуры учебных заведений, а не на требования бизнеса к навыкам и компетенциям.

“ В настоящее время существует дефицит по всем ИКТ специальностям. Имеется в виду дефицит ИКТ специалистов с высоким фактическим уровнем компетенции, которого можно с момента приема на работу включить в команду без обучения. Со всякими дипломами

много их, но в деле доказать не могут свою квалификацию. Большие компании тратят много времени на обучение и фильтрацию рынка соискателей. Этот процесс постоянен и очень отвлекает руководство компании.

Компании при покупке информационных систем для производства вынуждены покупать ежегодную техническую поддержку у производителей (20-40% от первоначальной стоимости программы) и вкладывают 20-30 тысяч долларов на подготовку 2-3 инженеров. В итоге компаниям-производителям типа IBM, HP, SAP оплачиваем миллиарды долларов из бюджета Казахстана. Это все из-за отсутствия квалифицированных ИКТ инженеров. В настоящее время в РК нет действенной системы, предлагающей решение проблемы подбора кадров.

**Жоламан Увалеев,**  
**руководитель центра сертификации**  
**ТОО «IT QSS»**

“ На сегодняшний день есть несколько ключевых барьеров, которые присутствуют в транспортно-логистической отрасли при приеме на работу новых сотрудников. Основные из них это - недостаточность профессиональных умений, знаний и навыков работников; отсутствие опыта работы на требуемых профессиональных позициях, рабочих местах; отсутствие определенности и общих квалификационных требований по востребованным должностным позициям; отсутствие порядка, механизмов рекомендаций предыдущих работодателей соискателя, ненадежность подтверждающих документов о квалификациях, компетенциях (сертификатов, свидетельств и др.).

**Ерлан Абсатов,**  
генеральный директор Союза транспортников  
Казахстана «KAZLOGISTICS»

“ Проблема заключается в том, что на рынке нет работников, которые соответствуют требованиям работодателей, то есть работодатель не хочет тратить ни времени, ни финансовые средства на обучение, он хочет найти уже готовые кадры.

**Айдана Тогизбаева,**  
директор Департамента по  
вопросам занятости НПП РК «Атамекен»

В целях решения обозначенных проблем Правительством проводится активная работа по внедрению **Национальной системы квалификаций (НСК) - второго элемента связи рынка труда с системой подготовки кадров**, обеспечивающий соответствие содержания образования быстроменяющимся требованиям к навыкам и компетенциям на рынке труда.

В Казахстане работа по разработке НСК началась в 2012 году и уже практически создана основа для её успешного функционирования, сформированы необходимые методические и нормативные документы.

НСК означает выделение особого пространства и обеспечения взаимодействия сфер образования и трудовой деятельности. Она позволяет соотнести ступени обучения, оценить практичность образовательных программ, провести общественно-профессиональную аккредитацию и экспертизу в образовании. Кроме того, НСК определяет предпосылки для наполнения рынка труда квалифицированными кадрами (позволяет описать профессиональные профили по видам экономической деятельности с точки зрения сертификации

РИСУНОК 4.3 ЭЛЕМЕНТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ



## ЭЛЕМЕНТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В КАЗАХСТАНЕ

- **Национальная рамка квалификаций** (НРК) представляет собой единую шкалу, упорядочившую все трудовые ресурсы страны по 8-ми уровням квалификации с описанием общих характеристик профессиональной деятельности, начиная от начального образования с практическим опытом до высшего и послевузовского образования. НРК указывает на сопоставимость различных квалификаций и на то, как можно перейти от одного уровня к другому.
- **Отраслевые рамки квалификаций** (ОРК) обеспечивают связь между конкретными профессиями и уровнями квалификации в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций отдельно для каждой отрасли. На текущий момент в Казахстане разработаны и утверждены 36 отраслевых рамок квалификаций.
- **Профессиональные стандарты** (ПС) являются, своего рода, техническим заданием от бизнеса на подготовку специалистов и определяет исчерпывающий набор знаний, навыков и компетенций по конкретным профессиям. На сегодня разработаны и утверждены 589 профессиональных стандартов, которые охватывают 2689 профессий и 26,8% видов экономической деятельности по всей стране.
- **Образовательные программы** – типовые учебные планы определенного уровня и направления подготовки, которые должны актуализироваться на основании профстандартов, что является основным условием соответствия содержания образования и образовательного процесса потребностям экономики.
- **Сертификация и признание квалификации** – независимая оценка качества как формального, так и неформального, информального образования со стороны работодателей. Сертификат соответствия послужит сигналом работодателю о том, что его обладатель в полной мере владеет требуемыми умениями и навыками.
- **Квалификационный стандарт** – регламент, который описывает требования к образованию, опыту, знаниям и умениям, необходимые для безопасного выполнения работы в определенных условиях с использованием определенного оборудования/инструментов, выполнение которых является основанием для подтверждения работником его квалификации или навыка.
- **Квалификационная программа** – комплекс заданий, используемых для оценки соответствия работника требованиям квалификационного стандарта к применению знаний и умений в определенных условиях с использованием определенного оборудования/инструментов.

Многочисленные исследования показывают, что специалисты, обладающие документом о подтверждении квалификации, признаваемым работодателями на рынке труда, могут рассчитывать на более быстрое и качественное трудоустройство, более высокий заработок и более гибкую трудовую мобильность внутри страны и региона. Так, в США, в 2018 году уровень безработицы среди населения с лицензией или сертификатом составил 2%, что в два раза ниже по сравнению с населением без лицензии и сертификации (4,5%)<sup>5</sup>. Также по оценкам исследователей, заработная плата нелегализованных работников на 10-15% ниже, чем у легализованных работников с аналогичным уровнем образования, подготовки и опыта<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics. Monthly labor review:

Professional certifications and occupational licenses: evidence from the Current Population Survey (2019)

<sup>6</sup> House, White. «Occupational licensing: A framework for policymakers», 2015 г.

(аттестации) сотрудников и рабочих мест) с учетом международного опыта (сопоставление и признание квалификаций, полученных в разных системах образования).

Разработка НСК требует **активного участия заинтересованных сторон**, поскольку социальные партнёры должны предоставлять подробную информацию о том, какие компетенции требуются для разных квалификаций и профессий. Профессиональные стандарты, разработанные работодателями, способствуют улучшению качества образовательных программ и программ профессиональной подготовки, признания неформального обучения и обучения на рабочем месте.

Заключительным элементом системы НСК является признание квалификаций на рынке труда, то есть сертификация граждан по их подготовленности к рынку труда. Оценка и сертификация квалификаций трудовых ресурсов должна проводиться с учетом потребностей рынка труда. Например, в Голландии, Дании оценка проводится на основе профессиональных стандартов, разработанных Советами отраслевых навыков; в Южной Корее - контроль в рамках квалификационной системы Министерства труда; в Сингапуре - на основе рамки квалификации Совета по производственным навыкам работодателей<sup>7</sup>.

Таким образом, предстоит построение нового механизма взаимодействия сферы труда и сферы профессионального образования, рынков труда и образовательных услуг, создания адекватной нормативной базы, новых структур, отвечающих вызовам изменяющихся экономических условий.

В текущем году завершается проект Всемирного банка «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест», по результатам которого планируется создание национального органа по квалификациям, призванного обеспечить общую координацию всех участников НСК и формирование единой политики в области квалификаций, принятие закона «О профессиональных квалификациях» как основы для эффективного внедрения механизма подтверждения квалификации.

“ Мы за то, чтобы был создан независимый орган по развитию квалификаций с определенными полномочиями и соответствующим финансированием со стороны государства, который бы вел координацию Национальной системы квалификаций в РК и был ответственным в целом за развитие квалификаций в стране.

**Лязат Шонаева,**  
заместитель директора департамента  
развития человеческого капитала  
НПП РК «Атамекен»

Несмотря на достигнутые результаты, эксперты отмечают, что НСК всё ещё фрагментирована и используется не в полном объёме. Это ограничивает возможности по установлению устойчивой связи между рынком труда и системой образования.

“ Наряду с уже полученными результатами в виде разработанных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, эти шаги (создание национального органа по квалификациям, принятие закона «О профессиональных квалификациях» и внедрение механизма подтверждения квалификации) должны помочь в решении трех наиболее актуальных проблем развития НСК в Казахстане:

- отсутствие единой, актуализированной, автоматизированной и интерактивной базы данных, обеспечивающей всеобщую доступность информации об НСК и взаимосвязь между всеми ее элементами;
- отсутствие выраженного «голоса отрасли» по вопросам квалификаций в большинстве отраслей, а также налаженного взаимодействия и согласованности действий всех участников НСК, включая государственные органы, организации образования, работодателей, отраслевых объединений и др.;
- недостаток информации, знаний и отсутствие понимания преимуществ НСК у работодателей и населения.

**Дамир Деминов,**  
Директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP

<sup>7</sup> «Аналитический обзор зарубежных и отечественных систем подтверждения и присвоения квалификации специалистам», Проект ВБ и МОН РК «Модернизация технического и профессионального образования», 2013г.

## СОЗДАНИЕ ОРГАНОВ ПО КООРДИНАЦИИ НСК: ОПЫТ ЭСТОНИИ

Многие страны-члены ОЭСР и другие страны создали агентства или технические органы для надзора и координации процесса разработки их национальных систем квалификации.

В Эстонии систему профессиональных квалификаций разрабатывает и администрирует частное юридическое лицо – Управление Эстонии по квалификациям (EQA). EQA была создана в 2001 году для разработки системы профессиональных квалификаций, основанной на компетенциях. В 2010 году решением Министерства образования Управление по квалификациям было назначено в качестве координационного центра национальной рамки квалификаций для обеспечения участия заинтересованных сторон и прозрачности процесса? применения принципов, обеспечивающих качество процесса реферирования, одобренных в Европе, а также информирования всех заинтересованных сторон и общественности об структуре квалификаций в Эстонии и изменениях в ней.

EQA координирует работу 14 отраслевых советов по компетенциям и предоставляет техническую поддержку. Как правило, в отраслевых советах по компетенциям представлены организации работодателей, профсоюзы, профессиональные ассоциации, образовательные учреждения и учебные заведения, и ответственные государственные учреждения. Они отвечают за подготовку, изменение, обновление или утверждение профессиональных стандартов, а также за принятие решений о привязке профессиональных квалификаций к НРК.

Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

---

**В настоящее время разработанные профессиональные стандарты покрывают только 26,8% видов экономической деятельности по всей стране**

---

Это означает подготовку кадров по остальным профессиям в отрыве от потребностей работодателей.

Разработка профессионального стандарта предполагает как финансовые, так и трудовые затраты, необходимость прохождения сложного процесса согласования и утверждения, поэтому большинство ПС были разработаны при финансовой поддержке со стороны государства и проекта Всемирного банка «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест». А при отсутствии финансирования вклад работодателей в развитие НСК недостаточен и тормозит процесс повышения качества подготовки кадров. На фоне пандемии COVID-19 эта ситуация усугубилась еще больше, так как приоритеты компаний сместились в сторону сохранения бизнеса и адаптации к новым условиям работы, а разработка и актуализация ПС ушли далеко на задний план. В результате в текущем году разработан только один инициативный профстандарт.



*Большая часть представителей работодателей понимают для чего нужны ПС, каков от них эффект и т.д., но не все работодатели пришли к тому, чтобы самим инициировать разработку ПС, поскольку это ведет к определенным затратам как финансовым, трудовым, так и требует значительного уделения этому времени в процессе разработки и согласования со всеми заинтересованными сторонами, включая и госорганы.*

*К примеру, были такие случаи, когда при разработке ПС в процессе согласования государственный орган не всегда идет на встречу разработчикам, так как у него нет четкого понимания о НСК. Даже если говорить об отраслевых комиссиях при государственных органах, которые должны рассматривать ПС и другие вопросы, связанные с трудовыми ресурсами, то у многих министерств они по факту не существуют или не функционируют. Бывали случаи, когда они существуют только на бумаге и осуществление их заседания проблематично, т.к. необходима актуализация состава или еще каких-нибудь документов, что требует значительного времени от чего страдает разработчик.*

**Данияр Жуматаев,**  
эксперт департамента развития  
человеческого капитала НПП РК «Атамекен»



*На мой взгляд, для улучшения данной ситуации необходимо, в первую очередь, разработать механизм по плавному переходу от ЕТКС и КС, ведь для работодателей это очень существенное изменение, так как у многих из них на сегодняшний день к ЕТКС и КС привязана система вознаграждения работников и другие важные аспекты управления персоналом. При этом важно сделать максимально «бесшовный» переход, чтобы работодатели почувствовали преимущества использования профессиональных стандартов по сравнению с ЕТКС и КС.*

*Во-вторых, необходимо проводить активную информационную работу по привлечению работодателей к разработке профессиональных стандартов, тогда они будут восприниматься как собственные наработки и более активно интегрироваться в системы управления персоналом.*

*В-третьих, необходимо вводить стимулирующие меры для работодателей и работников по участию в системе НСК, в частности, в подтверждении квалификации.*

**Дамир Деминов**

**Директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP**

## Помимо разработки профессиональных стандартов бизнес-сообщество должно быть активным участником на всех этапах образовательного процесса

Это позволит работодателям получить гарантию, что выпускники действительно будут соответствовать всем предъявляемым ими требованиям.

Учебные заведения должны обеспечить качественный учебный процесс, обновляя содержание образовательных программ в соответствии с ПС, повышая квалификацию преподавателей с учетом новых тенденций, чтобы **подготовить квалифицированных специалистов с актуальными навыками и знаниями**. Без опережающей

модернизации системы подготовки кадров невозможно развивать успешное производство вне зависимости от отрасли.

Кроме того, стремительное экономическое и технологическое развитие приводит к росту объемов человеческих знаний. Если ранее знаний, полученных в рамках технического профессионального образования, хватало на 10 лет без повышения квалификации, то **сегодня актуальность навыков по многим специальностям сохраняется только в течение 2-х лет**<sup>8</sup>, что требует непрерывного обучения. Цифровые технологии и технологии искусственного интеллекта трансформируют мир труда - профессии усложняются, появляются новые, работодатели также, со своей стороны, требуют от сотрудников наличия более сложных знаний и навыков. В результате текущая рабочая сила должна будет осваивать новые навыки и учиться постоянно адаптироваться по мере появления новых профессий.

Согласно отчету ВЭФ<sup>9</sup> о будущем рабочих мест технологические трансформации в компаниях приведут к глобальным изменениям бизнес-задач и структуры рабочих мест.

94% опрошенных работодателей считают, что приобретение новых навыков должно стать постоянной составляющей рабочего процесса.

## В ближайшие 5 лет изменятся 40% основных навыков сегодняшних работников, а каждому второму сотруднику придется пройти переквалификацию

По данным McKinsey к 2030 году **от 75 до 375 млн. работников** (от 3 до 14% мировой рабочей силы) **будут вынуждены переквалифицироваться**, а от 400 до 800 миллионов человек могут быть уволены из-за автоматизации и должны найти

<sup>8</sup> Charette R.N., "An Engineering Career: Only a Young Person's Game?", IEEE Spectrum, 4 сентября 2013 г.

<sup>9</sup> The Future of Jobs Report, World Economic Forum, октябрь 2020

новые рабочие места<sup>10</sup>. В текущей ситуации необходимо иметь в виду и ограничения, вызванные пандемией COVID-19, которые подчеркнули важность формирования навыков, повышающих устойчивость людей к непредвиденным потрясениям и структурным изменениям



*Высвободившиеся кадры придется переквалифицировать на более сложные профессии. Например, раньше, чтобы снимать фильмы в горах - требовался пилот вертолета, и еще 2-3 человека для поддержания технической части процесса съемок. Сейчас это снимается дроном. Однако появление дронов не привело к сокращению числа вертолетов, операторов и т.д. Наоборот, все эти специальности продолжают расти в числе занятых, просто они выполняют более сложные задачи.*

**Олжас Худайбергенов,**  
старший партнер CSI Group

Это означает, что система образования должна будет выйти за рамки традиционных методов обучения, чтобы предоставить учащимся актуальные навыки и знания.

## Теперь лишь одно формальное образование не способно ликвидировать дефицит НАВЫКОВ, обучение в учебных заведениях занимает достаточно длительное время

К тому времени, как студенты заканчивают колледж или ВУЗ и присоединяются к рабочей силе, многие из приобретенных ими навыков уже устарели, учитывая стремительные темпы перемен. Это означает, что сегодня наблюдается тренд, когда **главным критерием трудоустройства** для работодателей становится не обладание той или иной профессией, подтверждаемой дипломом, а **наличие конкретных навыков** у соискателей, полученных различными способами **в течение всей жизни**.



*Это время уже наступает, когда наличие дипломов колледжей и ВУЗов используются как общее минимальное требование к профессиональной позиции, подтверждающее только уровень образования без учета освоенной специальности. А фактические умения, способности, знания воспринимаются работодателями через некоторый опыт работы (даже в период обучения в вузе, колледже), освоенные отдельные умения, способности, виды работ в учебных центрах и на краткосрочных курсах. В международном опыте уже используется и увеличивает применение микросертификатов, микроквалификаций или частичных квалификаций как официально оформленный квалификационный заказ работодателей на правильное выполнение требуемых трудовых функций, профессиональных задач и отдельных умений.*

**Ерлан Абсатов,**  
генеральный директор Союза  
транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS»



*Я считаю, что формальное образование всегда будет существовать и нести важную функцию в развитии человеческого капитала. Возможно, измениться его форма и суть, а также значение в жизни человека – из процесса, определяющего дальнейший путь человека, оно превратится больше в элемент социализации и закладывания базовых общечеловеческих ценностей и знаний. В то же время профессиональные знания будут больше приобретаться в рамках постоянного обучения и переобучения в процессе жизни, в том числе с разными краткосрочными курсами и сертификатами.*

**Данияр Мукитанов,**  
вице-президент  
АО «Центр международных программ»

Профессия представляет собой большой набор компетенций и навыков, которые необходимы для выполнения различных действий. В данном формате навык становится элементарной единицей формирования профессиональных качеств специалиста, **он более гибкий, а значит его всегда можно улучшить**, выстроив себе индивидуальную систему повышения квалификации.

<sup>10</sup> McKinsey «Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation», 2017

Например, вы специалист в области строительства и архитектуры, учитывая, что в международной практике уже активно реализуется концепция «Умный дом», появляются и проекты жилищного строительства с использованием 3D технологий. Уже имея соответствующее образование по направлению «Архитектура», вам достаточно следить за трендами развития новых технологий в строительстве и рассматривать возможность обучения по развитию конкретных навыков: применение 3D технологий; конструирование и строительство «зеленых» зданий; разработка городских экосистем и т.п.

В текущем состоянии рынка труда постоянно требуется такая трансформация и развитие индивидуальных качеств, **навык** как раз и становится практической единицей, которую можно спрогнозировать, а затем **в короткие сроки очень быстро усовершенствовать и закрепить**. Он также является составной единицей при формировании резюме для трудоустройства на работу. Навык позволяет объясниться на едином языке соискателю и работодателю в плане удовлетворения запроса на конкретное место работы.

---

### Многие НАВЫКИ СТАНОВЯТСЯ «МИГРАНТАМИ» и присутствуют одновременно в нескольких профессиях

---

Поэтому перестройка модели образования в условиях нового технологического уклада должна быть нацелена на развитие не только востребованных функциональных навыков в области науки и технологий, но также и целого набора цифровых, когнитивных, социально-эмоциональных и других так называемых **«мягких» навыков**, которые не связаны с конкретной работой, задачей, академической дисциплиной или областью знаний, и могут использоваться в самых разных ситуациях и рабочих условиях: аналитическое мышление и инновационность, способность к активному

обучению, комплексное решение проблем, критическое мышление и анализ, креативность, оригинальность, стрессоустойчивость и гибкость, умение взаимодействовать с другими и прочие.

Согласно исследованиям Boston College, Harvard University и University of Michigan, по мере усиления автоматизации рабочих процессов **совершенствование «мягких» навыков повышает производительность сотрудников на 12%**, а возврат инвестиций в их развитие составляет 250%.<sup>11</sup>

Кроме того, по данным исследования McKinsey, в рамках которого были изучены тренды по потерянному и новым рабочим местам по мере распространения автоматизации, искусственного интеллекта и робототехники, потребность в прикладных и физических навыках, а также базовых когнитивных навыках снизится, но **спрос на технологические, социальные, эмоциональные и более высокие когнитивные навыки будет расти**. Также в рамках исследования определены 56 базовых навыков по четырем категориям (когнитивные, цифровые, межличностные навыки и самостоятельное лидерство), которые в комплексе повысят шансы на трудоустройство, более высокие доходы и удовлетворение от работы в мире труда будущего (рис. 4.4).

Учитывая скорость происходящих изменений, важно понимать какие навыки востребованы на рынке труда Казахстана, чтобы вовремя пройти обучение и остаться конкурентоспособным специалистом. В этих целях МТСЗН совместно с ЦРТР разработан **Банк навыков**, представляющий собой перечень специальных (профессиональных) и общих (гибких) навыков, используемых для заполнения вакансий и резюме на Электронной бирже труда. Он гибко реагирует на тенденции рынка труда и будет ориентировать систему образования для внедрения модульных учебных программ по конкретным профессиональным навыкам.

---

<sup>11</sup> University of Michigan, «Soft Skills Training Boosts Productivity», 2017

РИСУНОК 4.4 **56 БАЗОВЫХ НАВЫКОВ, СВЯЗАННЫХ С БОЛЕЕ ВЫСОКОЙ ВЕРОЯТНОСТЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА, БОЛЕЕ ВЫСОКИМИ ДОХОДАМИ И УДОВЛЕТВОРЕНИЕМ ОТ РАБОТЫ В МИРЕ ТРУДА БУДУЩЕГО**

Когнитивные		Межличностные	
<b>Критическое мышление</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структурированное решение проблем</li> <li>- Логическое рассуждение</li> <li>- Понимание предубеждений</li> <li>- Поиск соответствующей информации</li> </ul>	<b>Планирование и способы работы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка рабочего плана</li> <li>- Тайм-менеджмент и расстановка приоритетов</li> <li>- Принципы мышления Agile</li> </ul>	<b>Системы мобилизации</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Пример для подражания</li> <li>- Умение вести переговоры</li> <li>- Создание вдохновляющего видения</li> <li>- Организационная осведомленность</li> </ul>	<b>Развитие отношений</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эмпатия, сочувствие</li> <li>- Внушающий доверие</li> <li>- Скромность, сдержанность</li> <li>- Коммуникабельность</li> </ul>
<b>Коммуникация</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Рассказывание историй и публичные выступления</li> <li>- Умение задавать правильные вопросы</li> <li>- Обмен сообщениями</li> <li>- Активное слушание</li> </ul>	<b>Умственная гибкость</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Творчество и воображение</li> <li>- Перевод знаний в другой контекст</li> <li>- Принятие другой точки зрения</li> <li>- Адаптивность</li> <li>- Способность обучения</li> </ul>	<b>Эффективность совместной работы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Поощрение инклюзивности</li> <li>- Мотивация разных личностей</li> <li>- Разрешение конфликтов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сотрудничество</li> <li>- Коучинг</li> <li>- Расширение прав и возможностей</li> </ul>
Цифровые		Самостоятельное лидерство	
<b>Свободное владение цифровыми технологиями</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цифровая грамотность</li> <li>- Цифровое обучение</li> <li>- Цифровое сотрудничество</li> <li>- Цифровая этика</li> </ul>		<b>Достижение цели</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Собственность и решительность</li> <li>- Ориентация на достижение</li> <li>- Выдержка и настойчивость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Преодоление неопределенности</li> <li>- Саморазвитие</li> </ul>
<b>Использование и разработка программного обеспечения</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Грамотность программирования</li> <li>- Анализ данных и статистика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вычислительное и алгоритмическое мышление</li> </ul>	<b>Предпринимательство</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Смелость и принятие рисков</li> <li>- Движущая сила перемен и инноваций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Энергия, страсть и оптимизм</li> <li>- Нарушение ортодоксальности</li> </ul>
<b>Понимание цифровых систем</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационная грамотность</li> <li>- Умные системы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Грамотность в области кибербезопасности</li> <li>- Технический перевод и поддержка</li> </ul>	<b>Самосознание и самоуправление</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понимание собственных эмоций и триггеров</li> <li>- Самоконтроль и регулирование</li> <li>- Понимание собственных сильных сторон</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Честность</li> <li>- Самомотивация и хорошее самочувствие</li> <li>- Самоуверенность</li> </ul>

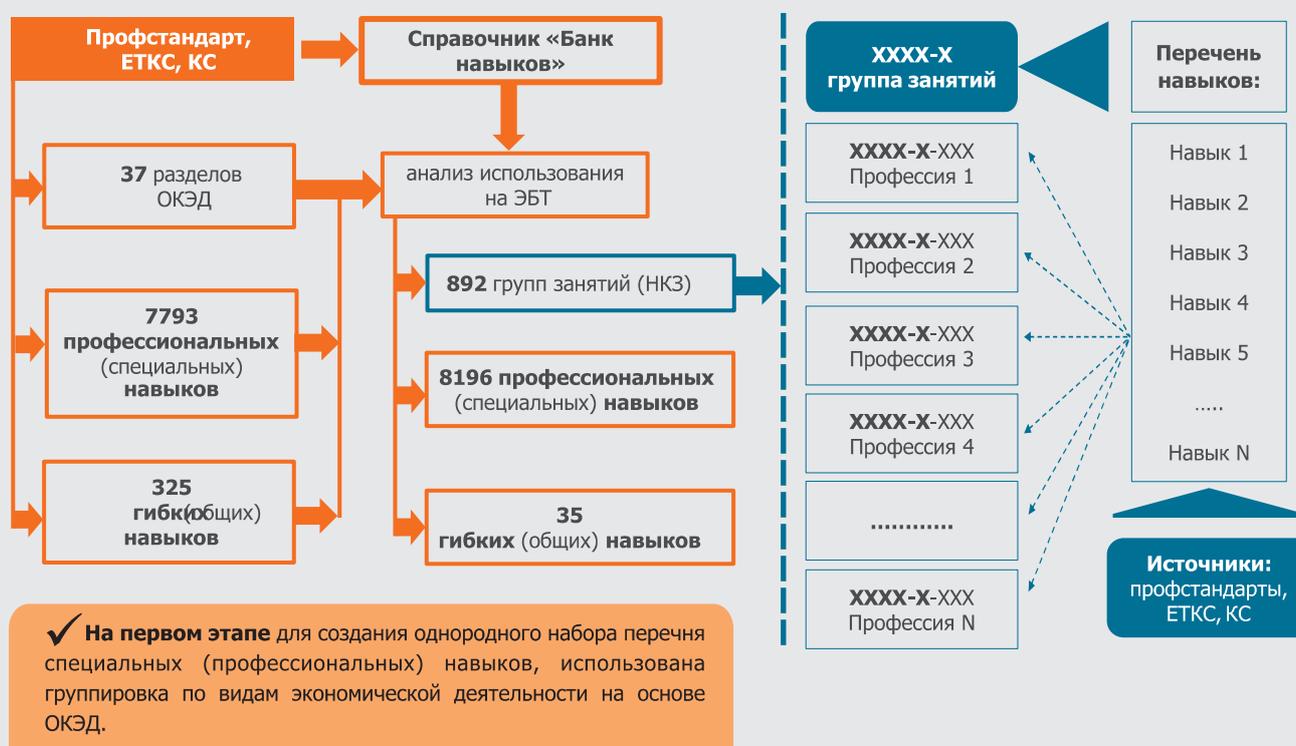
Источник: Defining the skills citizens will need in the future world of work, McKinsey & Company, 2021

**Банк навыков разработан на основе действующих профессиональных стандартов, которые отражают требования работодателей по конкретной профессии**

В Банк уже внесены **8 тыс. навыков**, по самым востребованным из них разрабатываются курсы краткосрочного обучения и онлайн-курсы.

Уже сегодня наблюдается **высокий уровень использования Банка при заполнении вакансий**, развивается культура единой трактовки описания профессии со стороны запроса работодателя и предложения работника. В идеале совпадение использования профессиональных навыков при заполнении вакансий и резюме должен соответствовать 100%, это сформирует среду для более быстрого и продуктивного трудоустройства.

РИСУНОК 4.5 СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ БАНКА НАВЫКОВ



**На втором этапе** сформирован базовый перечень навыков по группам занятий (*основа: запросов (вакансий) и профессиональных стандартов*), в список включено **892 группы** занятий, согласно НКЗ с охватом **около 8000 профессий**.

Следующим этапом развития Банка навыков на ЭБТ становится формирование базового перечня навыков по группам занятий, а именно, прикрепление групп занятий к профессиональным навыкам на основе запросов (вакансий) работодателей и профессиональных стандартов. Проводимая работа в дальнейшем позволит автоматически подбирать профессиональные навыки работодателю и соискателю при указании профессии. Также соискателю при отсутствии каких-либо навыков легче будет перейти на необходимые курсы для повышения своей квалификации, привязанные к указанным навыкам.

Анализ спроса на навыки, размещённых на ЭБТ за I полугодие 2021 года, показал, что **спрос на труд сконцентрирован в 8 основных группах навыков по видам деятельности** (таблица 1).

Наибольшая доля востребованных навыков в вакансиях наблюдается по направлениям:

- сельское хозяйство (15,9%)
- транспорт и складирование (12,1%)
- обрабатывающая промышленность (11,9%)
- образование (10,7%)
- здравоохранение и социальное обслуживание населения (9,6%)
- торговля (9,1%)
- горнодобывающая промышленность (6,8%)
- профессиональная, научная и техническая деятельность (5,9%)

Согласно анализу данных по топ «мягким» навыкам, указанных в вакансиях, каждый работодатель хочет видеть на работе ответственного, самостоятельного, умеющего работать в команде, адаптивного, аккуратного, стрессоустойчивого, активного и умеющего быстро принимать решения работника.

РИСУНОК 4.6 НАБОР НАВЫКОВ ПО ГРУППЕ ЗАНЯТИЙ

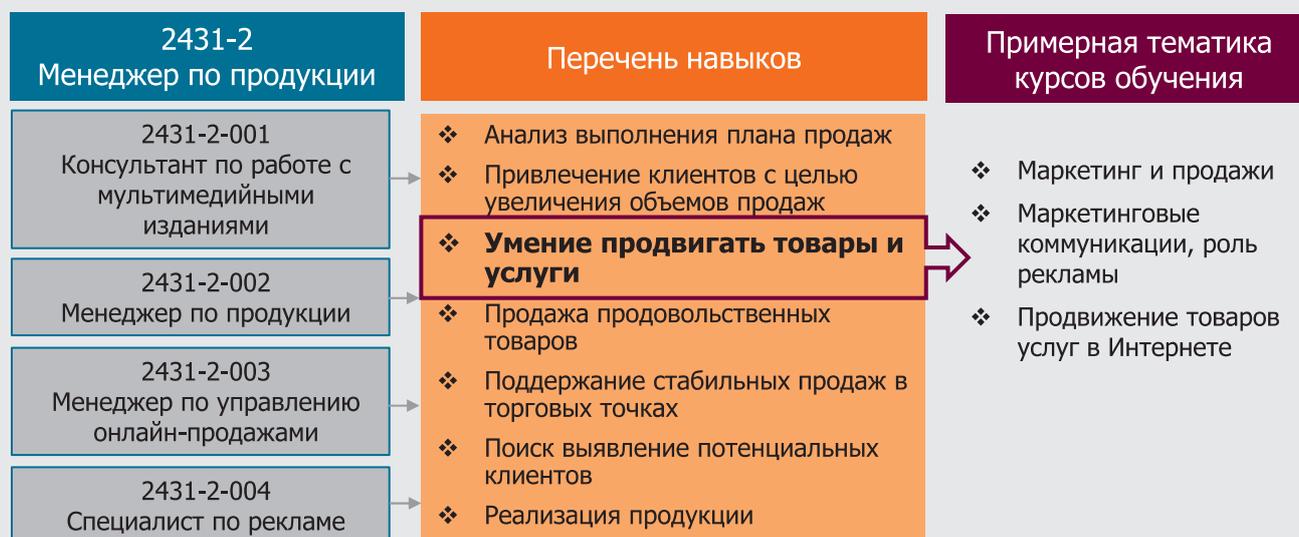


ТАБЛИЦА 1. ТОП 300 НАВЫКОВ ПО СЕКЦИЯМ ОКЭД И ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ЗАПОЛНЕНИИ ВАКАНСИЙ

Секция ОКЭД	Группа специальных (профессиональных) навыков по видам деятельности	Кол-во	Доля
A	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	42 662	15,9%
B	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	18 257	6,8%
C	Обрабатывающая промышленность	31 931	11,9%
D	Электроэнергетика, газ, пар, горячая вода	2 798	1,0%
E	Водоснабжение	4 927	1,8%
F	Строительство	6 763	2,5%
G	Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей	24 322	9,1%
H	Транспорт и складирование	32 478	12,1%
I	Предоставление услуг по проживанию и питанию	6 890	2,6%
J	Информация и связь	3 507	1,3%
K	Финансовая и страховая деятельность	1 356	0,5%
L	Операции с недвижимым имуществом	3 490	1,3%
M	Профессиональная, научная и техническая деятельность	15 935	5,9%
N	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	12 723	4,7%
P	Образование	28 614	10,7%
Q	Здравоохранение и социальное обслуживание населения	25 618	9,6%
R	Искусство, развлечения и отдых	2 593	1,0%
S	Предоставление прочих видов услуг	1 999	0,7%
T	Прочие навыки	1 192	0,4%

РИСУНОК 4.7 **ВОСТРЕБОВАННЫЕ НАВЫКИ И ЧАСТОТА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ЭЛЕКТРОННОЙ БИРЖЕ ТРУДА ЗА I ПОЛУГОДИЕ 2021 г.**

### «Мягкие» навыки

Ответственность 94 954 ед.	Самостоятельность 49 582 ед.	Умение работать в команде 18 392 ед.	Адаптивность 17 486 ед.	Сотрудничество и взаимодействие 14 414 ед.
Аккуратность 13 867 ед.	Стрессоустойчивость 12 287 ед.	Активность 11 449 ед.	Умение быстро принимать решения 11 018 ед.	Вежливость 7 523 ед.

### Профессиональные навыки

Проведение уборки 6 228 ед.	Предотвращение проникновения инфекции в растения 5 175 ед.	Умение водить автомобиль 4 626 ед.	Контроль за соблюдением санитарных норм 4 243 ед.	Ведение делопроизводства 3 630 ед.
Знание правил дорожного движения 3 138 ед.	Выполнение слесарных работ 3 120 ед.	Работа в программе 1С: бухгалтерия 2 975 ед.	Анализ технической документации на электронную аппаратуру 2 417 ед.	Оказание первой медицинской помощи 2 055 ед.

**При этом чаще всего в вакансиях от кандидата требуются «мягкие» навыки, так как они необходимы во многих сферах деятельности**

Что касается профессиональных навыков, то значительный спрос наблюдается на среднюю рабочую квалификацию.

Также необходимо отметить, что, учитывая стремительное развитие современных технологий, актуальным становится развитие цифровой грамотности, соответственно растет и спрос на данные навыки. Около 50% вакансий предполагают необходимость наличия у кандидатов определенной степени компьютерной грамотности. В целях дальнейшего развития Банка навыков на Электронной бирже труда планируется введение отдельной группы «цифровых» навыков, к примеру таких как «Управление данными, информацией и цифровым контентом», «Управление цифровой идентификацией», «Разработка цифрового контента», «Интеграция и переработка цифрового контента, Программирование», «Применение

авторского права и лицензии», «Использование защитных устройств», «Решение технических проблем» и пр.

Ключевую роль в дальнейшем развитии системы навыков в Казахстане играет **система сертификации на признание квалификаций и навыков**, полученных как в рамках формального, так и неформального образования.

“*Сегодня у нас в стране существует жесткая увязка квалификации с полученным официальным образованием. Эта система не позволяет оперативно реагировать на изменения на рынке труда и нередко ущемляет интересы работника. В связи с этим необходимо создание условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках формального образования, но и неформальным способом, например, в процессе краткосрочных курсов или работы на предприятии. Будущее – это постоянная переподготовка отдельными специальными курсами.*

**Гульнара Жумагельдиева,  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов РК**

““ Неформальное образование играет очень важную роль в функционировании и дальнейшем развитии НСК, особенно в части подтверждения квалификации. Механизм подтверждения квалификации как раз способствует тому, чтобы человек, не имеющий формальное образование в виде диплома о высшем или техническом и профессиональном образовании, имел возможность прийти в центр подтверждения квалификации, продемонстрировать свои знания и навыки и получить официальный признаваемый работодателями документ, позволяющий повысить его шансы на трудоустройство. Более того, современные тенденции способствуют появлению понятия «частичной квалификации», когда специалист может подтвердить не только квалификацию целиком, а отдельный конкретный навык, востребованный работодателями.

**Дамир Деминов,**  
директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP

### Готовность переквалифицироваться, получать новые навыки и адаптироваться к изменениям окружающего мира — все это станет залогом успешной карьеры в ближайшие десятилетия

Поэтому сегодня страны должны перейти к новой модели **развития навыков в течение всей жизни** (lifelong learning), что является ключом к адаптации и востребованности людей на рынке

труда под воздействием быстрого технологического прогресса, глобализации и демографических изменений, а также внезапными потрясениями, такими как пандемия COVID-19.

### Непрерывное обучение начинается в детстве и юности, продолжается в зрелом и пожилом возрасте (рис.4.8)

Оно включает формальное обучение в таких условиях, как школы и учебные центры, неформальное обучение, в том числе полученное от коллег и инструкторов на рабочем месте, и информальное обучение, возникающее в повседневной жизни (общение, чтение, посещение учреждений культуры и пр.).

““ Способов повышения квалификации множество: чтение специальной литературы, участие в обучающих семинарах, тренингах, профессиональных ассоциациях, онлайн-программы – от бесплатных видеоуроков в YouTube до электронных курсов типа Coursera и «Универсаруума». Главное условие – желание и готовность сотрудника приложить усилия и добиться результата. Работодателю остается всего лишь сформулировать квалификационные требования к сотрудникам и оценить, насколько они этим требованиям соответствуют после учебы.

**Гульнара Жумагельдиева,**  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов РК

**Формальное образование** - образование, которое является институционализированным, целенаправленным и спланированным при участии государственных организаций и признанных государством частных организаций, что в совокупности составляет систему формального образования страны.

**Неформальное образование** - образование, которое институционализировано, целенаправленно и спланировано лицом или организацией, обеспечивающей предоставление образовательных услуг. Неформальное образование доступно людям всех возрастов, но оно не обязательно имеет направленную структуру; оно может быть кратким по продолжительности и/или низким по интенсивности; и оно, как правило, организуется в форме краткосрочных курсов, мастер классов или семинаров.

**Информальное обучение** - формы обучения, которые являются целенаправленными или тщательно спланированными, но не институционализированными. Информальное обучение может включать учебную деятельность в семье, на рабочем месте, по месту жительства и в повседневной жизни, и направленность его определяется самостоятельно, семьей или социумом.

Источник: Международная стандартная классификация образования, 2011 г.

РИСУНОК 4.8 НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
В РАМКАХ НОВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ



Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

Ключевыми задачами должны стать изменение мышления и **формирование у подрастающего поколения потребности в непрерывном обучении**, как фактора повышения конкурентоспособности личности на рынке труда, а также создание механизмов получения и признания навыков и компетенций для продуктивной трудовой деятельности и для достижения соответствующего уровня образования.

Страны, в которых люди проходят непрерывное обучение и полностью и эффективно используют свои компетенции на работе и в общественной жизни, являются **более продуктивными и новаторскими** и пользуются более высоким уровнем доверия, имеют лучшие показатели по

здоровью населения и более высокое качество жизни.<sup>12</sup>

В Казахстане в июле текущего года утверждена Концепция обучения в течение всей жизни, целью которой является создание системы непрерывного образования, обеспечивающей охват населения страны формальным, неформальным и информальным обучением для повышения его конкурентоспособности и базовых компетенций до уровня стран ОЭСР.

Также Концепция презентует понятия «микроквалификация» и «наностепень», которые позволят в короткие сроки приобретать необходимые профессиональные навыки и выстраивать индивидуальную траекторию обучения и карьерного развития.

<sup>12</sup> Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

## КОНЦЕПЦИЯ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ (НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

### Основными принципами являются:

- свободный выбор индивидуальной траектории обучения и получение навыков и компетенции через непрерывное образование;
- согласованность и дополняемость всех форм получения формального, неформального и информального образования в соответствии с потребностями личности;
- мобильность трудовых ресурсов - возможность смены профиля деятельности и параллельного получения профессионального образования по различным направлениям;
- взаимодействие между различными институтами - государством, организациями образования, бизнесом и гражданами по обеспечению системы обучения в течение всей жизни;
- равная ценность результатов обучения вне зависимости от вида образовательных программ в рамках формального, неформального и информального образования.

### Основные подходы:

- развитие системы непрерывного образования, включая механизмы признания результатов формального и неформального обучения;
- формирование модели сертификации, регламентирующей порядок признания квалификации, и навыка на основе опыта, образования, демонстрируемых знаний и навыков;
- обеспечение охвата населения неформальным образованием;
- повышение цифровых компетенций граждан;
- институционализация непрерывного образования.

Источник: Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 июля 2021 года №471 «Об утверждении Концепции обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)»

Реализация задач данной Концепции должна повысить охват населения непрерывным образованием для повышения их уровня квалификаций.

**В 2018 году в Казахстане только 17% взрослых участвовали в официальном и/или неформальном обучении**<sup>13</sup>

Данный уровень участия значительно ниже по сравнению со странами с самыми высокими показателями, такими как Новая Зеландия (67%) и Финляндия (65%), и значительно ниже, чем в среднем по ОЭСР (47%) (рис. 4.9).

При этом также высока доля взрослых в возрасте 25-65 лет, **не желающих участвовать в обучении – 95%**, в то время как, в странах ОЭСР в среднем 77% таких граждан, а в Норвегии, Швеции и Новой Зеландии более 55% взрослого населения постоянно актуализируют свои навыки. Эксперты ОЭСР отмечают, что в Казахстане данная концепция попросту не знакома и не популярна среди лиц старше 50 лет, потому что её распространение на советском и позднее постсоветском пространстве началось только в конце 80-х прошлого века, тогда как, к примеру, в США основа была заложена на почти двадцать лет раньше.

<sup>13</sup> Согласно Международному исследованию компетенций взрослого населения (PIAAC)

**Сравнение навыков казахстанцев в возрасте 16-39 лет показывает, что через 26 лет уровень их навыков может снизиться на 10%**

То есть, следующее поколение населения старше 40 лет может стать менее квалифицированным, нежели сегодняшнее. Поэтому идет утрата приобретенных навыков, в то время как, приобретение новых навыков усложняется.

РИСУНОК 4.9 УЧАСТИЕ В ОБУЧЕНИИ ВЗРОСЛЫХ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ, 2018 г.

Процент взрослых в возрасте 25-64 лет, которые участвовали в официальном и/или неформальном обучении за последние 12 месяцев



Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

## ОПЫТ СИНГАПУРА ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ГРАЖДАН К ОБУЧЕНИЮ

В Сингапуре существует национальное движение Skillsfuture, цель которого предоставить сингапурцам возможность в полной мере раскрыть свой потенциал на протяжении всей жизни, независимо от их отправных точек. В рамках движения предусмотрены различные инициативы по стимулированию и поддержке обучения.

**SkillsFuture Credit** призван побудить людей взять на себя ответственность за развитие своих навыков и обучение на протяжении всей жизни. С 2015 года все сингапурцы в возрасте 25 и старше получают 500 сингапурских долларов от государства на индивидуальный счет для развития своих навыков и обучения. Денежные средства можно потратить в любое время на протяжении всей жизни и только для обучения по аккредитованным учебным курсам. Чтобы улучшить доступ людей к программам по смене карьеры с 1 января 2021 года каждому гражданину Сингапура в возрасте от 40 до 60 лет (включительно) будет предоставлен одноразовый кредит SkillsFuture в размере 500 сингапурских долларов. Это будет сверх первоначальной суммы SkillsFuture, полученной ранее.

Источник: [www.skillsfuture.gov.sg](http://www.skillsfuture.gov.sg)



*Человека заставить учиться просто так очень сложно и нам не поможет никакая идеология. Но если человеку постоянно показывать, что есть возможность зарабатывать больше на другой работе по востребованной профессии, для которой необходимо пройти дополнительное обучение, то тогда они будут заинтересованы в смене карьеры или повышении квалификации.*

*Очень интересен опыт Сингапура, где есть агентства, которые фокусируются на развитии продуктивной занятости. Эти агентства запустили программу My Skills Future, у которой есть единый портал, куда заходит любой сингапурец и выполняет следующие шаги.*

*Во-первых, он проходит диагностику своих навыков, интересов и компетенций, во-вторых, изучает изменения, происходящие в отраслях. В-третьих, получает возможности для повышения квалификации, при этом человек понимает, что ему нужно изучить. И наконец, ему предоставляется индивидуальное менторство, чтобы подсказать по дальнейшей карьере.*

**Саясат Нурбек,**  
генеральный директор BTS Education

Значительная роль в стимулировании участия в обучении взрослых принадлежит работодателям.

## **Повышение уровня навыков работников ведёт к более высокому росту производительности и, соответственно, более высоким доходам**

По данным Всемирного банка, в Казахстане текущие сотрудники могли бы зарабатывать примерно на **\$17 млрд. в год больше**, если бы их навыки были эквивалентны среднему уровню по Европе и Центральной Азии, и примерно на **\$24 млрд. в год больше** при наличии среднего уровня навыков стран ОЭСР.

Таким образом, работодатели должны уделять повышенное внимание развитию квалификаций собственных работников. Прежде всего, потребуется органическое сочетание профессионального

обучения, ориентированного под нужды конкретного предприятия и отрасли, и формирование грамотной системы профессиональной мотивации, привлечения, развития и удержания талантов.

Однако сегодня согласно данным официальной статистики **только 5% занятых ежегодно повышают свою квалификацию.** Также в течение 10 лет (2009-2019 гг.) доля крупных фирм (100+), предлагающих обучение своим работникам, снизилась с 51% до 42%.<sup>14</sup> Аналогичное снижение характерно и для МСП.

## **Эксперты ОЭСР отмечают, что во всех странах МСП, как правило, реже проводят обучение ввиду ограниченности финансовых и трудовых ресурсов**

В то же время, инвестиции в обучение могут помочь МСП лучше интегрироваться в глобальные производственно-сбытовые цепочки, внося вклад в диверсификацию экономики от эксплуатации природных ресурсов.

В разрезе регионов наблюдаются значительные различия по количеству предприятий, предлагающих обучение своим сотрудникам. Так, в **Атырауской области**, богатой природными ресурсами, где представлено большинство крупных предприятий горнодобывающей промышленности, **в среднем 57% предприятий инвестируют в обучение своих кадров**, в то время как в Карагандинской области доля предприятий, обеспечивающих обучение, составляет менее 10%. Данные результаты, вероятно, обусловлены низким уровнем участия в обучении сельских МСП, которые не могут позволить себе создавать свои собственные учебные центры и могут столкнуться с непомерными расходами, взаимодействуя с провайдером услуг дистанционного обучения. В совокупности эти результаты указывают на двойную стратегическую задачу по стимулированию участия в профессиональном обучении в Казахстане: расширение доступа к обучению для МСП, особенно в сельской местности, при обеспечении того, чтобы крупные компании также расширяли свои предложения по обучению.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Всемирный банк. Равные возможности развития человеческого капитала в Казахстане, 2021 г.

<sup>15</sup> Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

Любой работодатель мечтает, чтобы его сотрудники повышали квалификацию, причем добровольно, а не под принуждением. Но, как показывает практика, работодателям непросто создать такие системы обучения, оценки и мотивации персонала, чтобы люди стремились расти профессионально.

По мнению профсоюзов необходимо развивать сотрудников, чтобы соответствовать требованиям завтрашнего дня. Работники должны расширять профессиональный кругозор, интересоваться профессией. Необходимо выделять ключевые группы работников, от которых зависят результаты бизнеса и которым развитие необходимо в первую очередь. На практике от знаний работников зависит надежность и долговечность работы оборудования и себестоимость продукции.

Часто возникает вопрос: кто ответственен за профессиональный рост – сотрудник или организация? Ответственность за этот процесс должна быть обоюдной.

Что могут предложить в данном направлении профсоюзы? Одним из механизмов решения этих вопросов является его развитие через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Через конкретные нормы отраслевых, региональных соглашений и коллективных договоров возможно установление стимулирующих выплат, доплат и иных социальных поощрений, способствующих пониманию работниками необходимости систематического повышения квалификации.

**Гульнара Жумагельдиева,**  
заместитель председателя  
Федерации профсоюзов РК

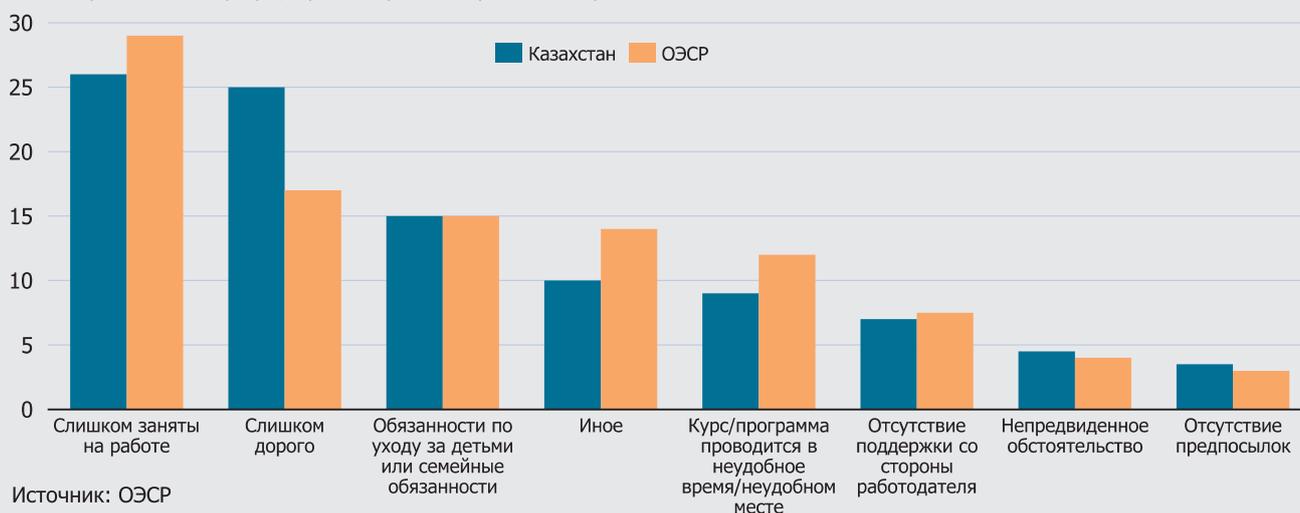
Помимо отсутствия мотивации к обучению со стороны работодателей и граждан, существуют определенные финансовые и временные **барьеры на пути повышения квалификации**. Так, **26%** взрослого населения отметили, что они **слишком заняты на работе** для повышения уровня навыков, а **25% не могут позволить себе дополнительное обучение** из-за его высокой стоимости по сравнению с 16% в среднем по странам ОЭСР (рис. 4.10).

Финансовое стимулирование может сыграть решающую роль в снижении барьеров для граждан. К примеру, **введение законодательства об учебных отпусках** могло бы быть полезным для устранения временных барьеров, связанных с аргументом «слишком занят на работе», по крайней мере, для работников, работающих на крупных предприятиях. Крупным работодателям, как правило, легче справиться с отсутствием персонала, чем МСП, потому что они могут привлечь больше работников для распределения рабочей нагрузки отсутствующего работника.

Однако, чтобы стимулировать использование учебных отпусков, следует также предусмотреть компенсационные механизмы для учащихся и работодателей, как это было сделано в некоторых странах-членах ОЭСР, посредством предоставления работникам оплачиваемых учебных отпусков.

РИСУНОК 4.10 **БАРЬЕРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ОБУЧЕНИЮ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РІААС**

Процент взрослых в возрасте 25–64 лет, которые перечислили следующие виды барьеров, препятствующих их участию в обучении



Предоставляемая финансовая поддержка может выражаться в выплате работнику полной заработной платы или пособия, которое в других странах часто эквивалентно размеру пособия по безработице. В большинстве случаев данная компенсация выплачивается непосредственно работнику, однако в некоторых случаях работодатель продолжает выплачивать работнику заработную плату и сам предьявляет расходы к возмещению.

Еще одним инструментом финансового стимулирования непрерывного обучения трудовых ресурсов является создание фонда или введение сборов для работодателей на покрытие расходов на образование и профессиональную подготовку сотрудников как в учебных заведениях, так и на предприятии. Данный инструмент успешно реализуется в некоторых странах: Дания (Фонды развития компетенций), Польша (Национальный фонд обучения), Греция (Учебный фонд ELEKP), Шотландия (FWDF), Венгрия (обязательный сбор на профобучение).

Для обеспечения повышения квалификации и переквалификации в требуемом масштабе необходимы, прежде всего, **более гибкие и менее затратные варианты обучения**, которые сочетают в себе характеристики формального, неформального и **дистанционного образования**, такие как массовые открытые обучающие курсы, а также модульное обучение, направленное на формирование и развитие навыков, актуальных для рынка труда.

---

## Коронакризис показал, что дальнейшее развитие онлайн-обучения будет иметь фундаментальное значение для эффективного непрерывного образования

---

Пандемия COVID-19 ускорила тенденции к цифровизации и поставила во главу угла необходимость для **стран инвестировать в цифровое обучение**. Предоставление соискателям возможности для поиска работы и обучения в режиме онлайн позволяет расширить охват и более эффективно проводить обучение в соответствии с временными рамками и потребностями клиентов. Это позволяет учащимся выбрать время, ритм и место, совместимые с работой и семейными обязанностями.

Гибкость онлайн-курсов особенно важна для обучения, которое призвано облегчить переход на другую работу. Помимо большей гибкости, онлайн-обучение, как правило, дешевле, чем эквивалентное очное обучение, что поможет преодолеть финансовые барьеры для граждан. В то же время, крайне важно обеспечить равенство в цифровом доступе, поскольку развитие базовых цифровых навыков будет иметь фундаментальное значение для эффективного обучения. Согласно исследованию PIAAC-2018 известно, что **лишь 1/5 часть казахстанцев в возрасте 16-34 лет обладает высоким уровнем цифровых навыков**.



*Цифровая грамотность населения является основополагающим элементом в реализации концепции обучения в течение всей жизни. Пандемия и развитие электронного правительства стимулируют население к более активному освоению цифровых навыков, которые становятся не просто желательными, а обязательными для нормального функционирования и жизнедеятельности. В этой связи, на мой взгляд, на сегодняшний день даже если у населения не хватает цифровых навыков в совсем скором будущем этот разрыв так или иначе устранится, а наличие эффективного рынка онлайн обучения послужит еще одним эффективным стимулом к этому процессу.*

**Дамир Деминов,**  
директор консультационных услуг  
Ernst & Young Kazakhstan LLP

В Казахстане в прошлом году для поддержки актуальности навыков граждан в период пандемии инициирован **проект с участием Coursera**, Министерства труда и социальной защиты населения РК и ЦРТР, в рамках которого было **бесплатно обучено более 15 тыс. граждан по 500 различным курсам** от ведущих экспертов, учебных организаций и университетов мира, в том числе GOOGLE, IBM, Facebook, Stanford University, Yale University, Johns Hopkins University, Princeton University и др. Около 3 тысяч участников одновременно выбрали обучение на 2-х и более курсах.

Наибольшее количество обучающихся участников были молодые люди в возрасте от 26 до 30 лет. Наиболее популярными направлениями среди изученных курсов стали сферы ИТ и компьютерные науки, бизнес, изучение языков, гуманитарные и социальные науки, личностное развитие.

## ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНЫХ ОТПУСКОВ: ОПЫТ СТРАН-ЧЛЕНОВ ОЭСР

Некоторые страны-члены ОЭСР использовали меры финансового стимулирования для поощрения использования учебных отпусков. Во **Франции**, например, работники, находящиеся в учебном отпуске (Congé Individuel de Formation), имеют право на получение полной заработной платы, но большинство других стран устанавливают верхний порог в отношении такой замещаемой заработной платы (например, валлонские и немецкоязычные общины **Бельгии**) или выплачивают пособие в размере, эквивалентном размеру пособия по безработице (например, Weiterbildungsgeld в **Австрии**).

Чтобы свести к минимуму чистые издержки, меры финансового стимулирования зачастую разрабатываются с учётом потребностей конкретных групп населения. В **Австрии** выбор учебной программы должен быть одобрен Государственной службой занятости, что будет сделано лишь в том случае, если программа сможет улучшить перспективы данного лица на рынке труда. Бельгия пошла ещё дальше, предоставив более продолжительный учебный отпуск лицам, которые проходят (пере-)подготовку в сферах, где существует дефицит трудовых ресурсов.

Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г.

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПО СОЗДАНИЮ ФОНДА ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ

В **Венгрии** компании обязаны отчислять 1,5% от своей заработной платы (взнос, называемый szakképzési hozzájárulás) в фонд обучения. Существуют разные методы распределения средств, собранных через такой фонд, и подход Венгрии представляет собой гибрид между схемой получения доходов и схемой «сборы-гранты». В схеме получения дохода взносы работодателей используются для финансирования общих программ обучения, тогда как в схеме «сборы-гранты» отчисления в фонд заработной платы взимаются с работодателей и перераспределяются в виде грантов для компаний, которые могут организовывать собственные программы обучения.

В Венгрии средства идут в общий фонд обучения (Национальный фонд занятости), но часть средств также может использоваться компаниями для внутреннего обучения.

Национальный фонд занятости – это специальный фонд финансирования обучения, который может использоваться только для финансирования целей, связанных с профобразованием и обучением взрослых. Данные средства могут помочь поддержать провайдеров услуг обучения, субсидировать учебные курсы и использоваться для развития возможностей профессионального обучения. Если компании нанимают лиц из более уязвимых групп населения, таких как молодые специалисты, получатели пособий по уходу за детьми и лица, длительное время находящиеся без работы, они освобождаются от уплаты взносов за этих лиц на срок до двух лет.

В **Испании** существует Фонд Трёхсторонней подготовки кадров для трудоустройства, в который входят представители Министерства труда и социальных дел, автономных сообществ, профсоюзов и организаций работодателей. Механизм работы Фонда заключается в том, что компании и сотрудники вносят фиксированную долю своей заработной платы в данный фонд обучения (0,6% и 0,1% соответственно). Далее компании, а также сотрудники могут получить финансирование своих затрат на обучение либо напрямую, либо подав заявку на уменьшение взносов в фонды. Обучение может включать специальную подготовку, имеющую отношение к определенной должности или общую подготовку для развития навыков. Обычно обучение со стороны работодателей нацелено на работников МСБ, женщин, работников старше 45 лет, низкоквалифицированных работников и лиц с инвалидностью.

Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021 г., Cedefop. Financing adult learning database

Для дальнейшего развития цифровых инструментов обучения МТСЗН совместно с ЦРТР обеспечен запуск **Общенационального портала краткосрочного обучения в онлайн режиме** навыкам, востребованным на рынке труда ([skills.enbek.kz](http://skills.enbek.kz)). Портал является казахстанским аналогом международных обучающих площадок, предоставляющих доступ к онлайн курсам по принципу маркетплейса (рынок услуг). Обучиться на нем сможет **любой желающий** и по результатам обучения **получить сертификат об освоении навыка**.

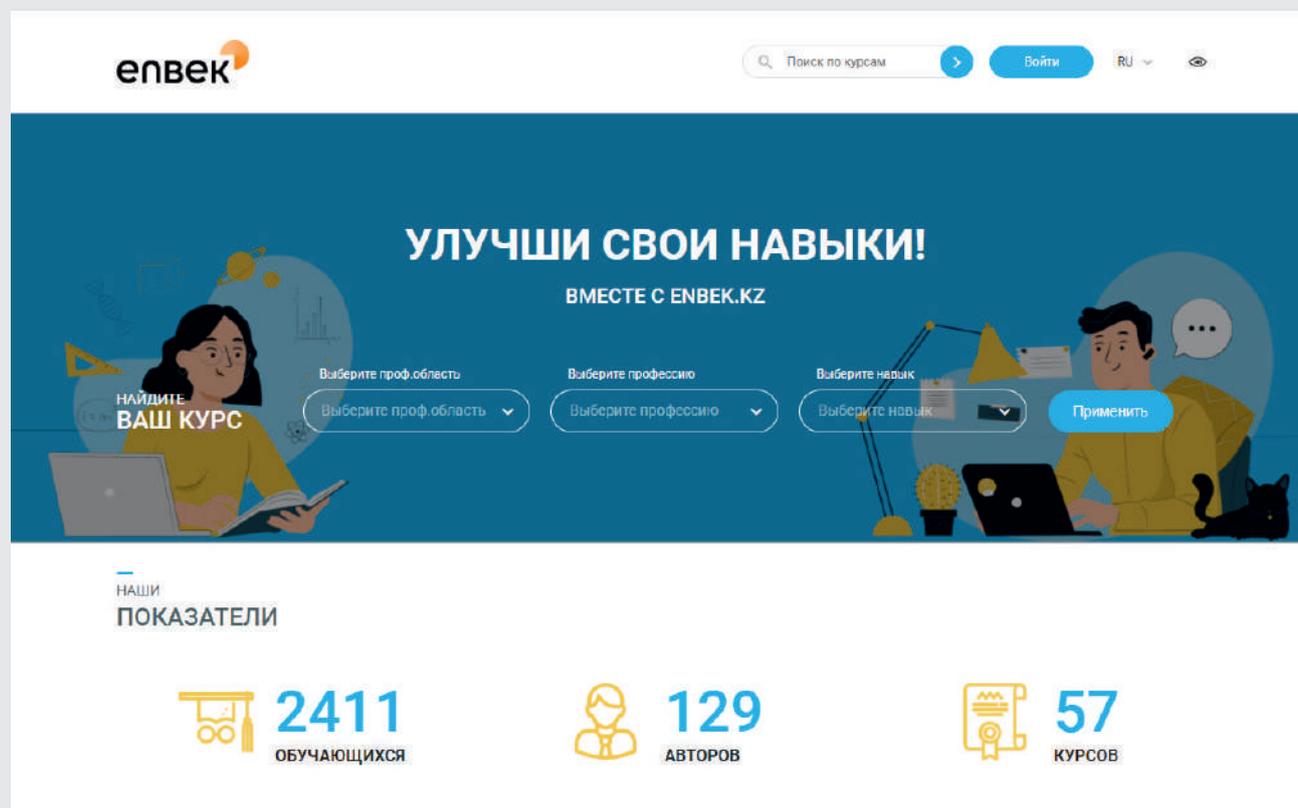
Портал действует таким образом, что работодатели при размещении вакансий на Электронной бирже труда указывают не только требуемую специальность или профессию у кандидата, но и перечень навыков из Банка навыков. В свою очередь, потенциальный обучающийся, при регистрации на портале также будет указывать перечень навыков, которыми он обладает. Портал в **автоматическом режиме предложит курсы**

по навыкам, которых не хватает для трудоустройства по вакансиям, размещенным на Электронной бирже труда.

Портал позволяет максимально перенести обучение граждан, в том числе безработных и самозанятых лиц в онлайн формат, повышает шансы трудоустройства и развивает наиболее востребованные навыки у населения, обеспечивает реализацию принципа «обучения в течение всей жизни». Для безработных лиц планируется оказывать государственную поддержку по обучению востребованным навыкам на портале с целью их дальнейшего трудоустройства.

С момента запуска портала за период почти двух месяцев количество зарегистрировавшихся пользователей достигло **2,4 тыс. человек**. Успешно завершили обучение и получили сертификаты **562 человека**. Из числа завершивших обучение **496 человек** имеют статус безработных лиц, из которых **20 человек** обучались на 2-х и более курсах.

РИСУНОК 4.11 ГЛАВНАЯ СТРАНИЦА ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОГО ПОРТАЛА КРАТКОСРОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОНЛАЙН РЕЖИМЕ



По данным на 20 августа 2021 г.

---

## Более 120 авторов и разработчиков онлайн курсов готовы предложить свои обучающие программы для заинтересованных граждан

---

При этом авторами и разработчиками курсов являются казахстанские юридические лица и индивидуальные предприниматели, в том числе

учебные центры, организации образования.

В настоящее время на Портале размещено 57 курсов, из них 31 на бесплатной и 26 на платной основе. Продолжительность представленных курсов варьируется от 1 до 72 часов. Лидирующими направлениями представленных онлайн курсов являются сельское хозяйство, индивидуальный сервис и услуги, гостиничный и ресторанный бизнес, маркетинг и СМИ.

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПО ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЮ

Многие страны и образовательные учреждения добились быстрого прогресса в предоставлении онлайн-обучения во время пандемии. Несколько платформ онлайн-обучения сделали свой контент бесплатным для соискателей работы. Например, **французская** национальная платформа массового обучения France Université Numérique в сотрудничестве с партнерскими организациями, включая ведущие французские университеты, обеспечила бесплатный доступ к своим курсам всем заинтересованным пользователям.

В **Италии** инициировали Italmobility - виртуальные стажировки в ответ на изоляцию от COVID-19, которые позволяют реализовать реальный опыт работы на расстоянии, выполняя реальные задачи с наставником и конкретной педагогической поддержкой в рамках конкретной IT инфраструктуры обучения. Это решение охватывает в первую очередь профессии, связанные с цифровыми технологиями - веб-дизайнер, маркетолог в социальных сетях, разработчик программного обеспечения, но также включает в себя ряд видов деятельности, относящихся к «традиционным профессиям» - например, бухгалтер, дизайнер интерьеров, дизайнер механического производства.

**Южная Корея** предоставила виртуальную Образовательную платформу умного обучения (Smart Training Education Platform), которая позволяет провайдером услуг загружать контент своих курсов в дополнение к уже существующим 300 курсам. Данные инициативы получают дополнительную поддержку за счёт субсидий и механизмов обеспечения качества.

В 2018 году в **России** такие ведущие университеты, как Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) и Московский физико-технический институт, создали Национальную платформу открытого образования (<https://openedu.ru/>), которая предлагает российским университетам использовать или проводить онлайн-курсы, при этом учащиеся в настоящее время могут выбирать из 603 курсов по различным дисциплинам. Все курсы, размещённые на платформе, находятся в бесплатном доступе и какие-либо требования к официальному образованию отсутствуют, что означает, что любой, у кого есть компьютер, может принять участие в обучении. Однако учащиеся могут заплатить за получение сертификата в конце программы для подтверждения своих оценок за курс. Платформа – это способ для российских университетов сократить собственные затраты на разработку онлайн-платформы за счёт объединения ресурсов. Все разработанные курсы должны соответствовать определённым стандартам качества и требованиям к результатам обучения. На сегодняшний день 16 российских университетов проводят курсы с помощью Платформы, и более 2 миллионов человек уже прошли обучение с её помощью.

Таким образом, на пути к достижению цели по вхождению в 30-ку развитых государств мира **развитие человеческого капитала** в контексте жизненного цикла является **основным звеном для дальнейшего экономического развития** Казахстана. Важную роль в этом направлении играет качественная подготовка кадров как в учебных заведениях формального образования, так и в **течение трудового пути каждого человека**. Для граждан участие в официальном образовании и обучении взрослых может привести к лучшим перспективам трудоустройства, повышению заработной платы и социальной мобильности.

В этой связи, система образования должна быть максимально гибкой в ответ на все происходящие изменения и должны быть созданы условия для постоянного повышения квалификации трудовых ресурсов страны. Для этого требуется создание устойчивой, транспарентной и понятной для всех участников рынка труда национальной модели, регламентирующей порядок подтверждения квалификации соискателей и работников на основе опыта, образования, знаний и навыков, приобретенных в результате всех видов обучения.

# ГЛАВА 5

## ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЭКОНОМИКУ



- В период 2015-2019 гг. **уровень межрегиональной мобильности в стране** вырос **в 2,1 раза** с 203 тыс. чел. до 431 тыс. человек. Точками притяжения стали столица, гг. Алматы и Шымкент
- **Темпы выбытия из страны сильно опережают темпы прибытия** – в среднем годовая разница составила более 22 тыс. человек
- За последние пять лет основными направлениями эмиграции являются **страны СНГ**, куда **выехало около 194,4 тыс. человек** или 89% от общего числа эмигрантов
- Из страны в основном уезжают **представители технических, экономических, педагогических специальностей**
- В 2020 году по квоте в Казахстан привлечено **14 тыс. иностранных работников**, что на 1,9 тыс. человек меньше, чем в 2019 году
- На территории страны трудились **граждане из 104 стран**, наибольшее число граждан привлечено из **Китая, Турции и Индии**
- Лидером по привлечению иностранных работников является **Атырауская область**, где по итогам 2020 года насчитывается более **40% ИРС**
- В отрасль **строительства** привлекается **почти половина ИРС (45%)**
- В 2020 году **69% иностранных работников** являлись **высококвалифицированными**, а 26% имели средний уровень квалификации
- В разрезе профессий самыми востребованными иностранными специалистами стали **инженеры**

Говоря об эпохе глобализации и стирании границ между государствами, свободное перемещение людей в целях работы, учебы, поиска лучшей жизни обычно воспринимается в положительном ключе. Сегодня каждый житель планеты имеет возможность реализовать себя и использовать свои таланты в любой точке земли, что в современном мире является безоговорочным благом.

На сегодняшний день нет ни одной страны, которая не была вовлечена в миграционные процессы. Дефицит кадров приводит к растущей борьбе за таланты между странами, направленной на удержание национальных квалифицированных кадров и создание условий для привлечения иностранных. Это способствует росту мобильности талантов на глобальном уровне. В свою очередь, мобильность труда выступает средством повышения качества человеческого капитала и эффективности рынка труда, становясь все более важным источником развития современной экономики.

**По последним данным количество мигрантов составляет порядка 272 млн. человек или 3,5% населения мира<sup>1</sup>, 74% из которых являются лицами в трудоспособном возрасте (от 20 до 64 лет)**

Основными «точками притяжения» являются развитые страны.

## ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАЗАХСТАНЦЕВ

Казахстан, являясь центром Евразийской миграционной системы, принимает активное участие как во внешней, так и во внутренней миграции. Тесные исторические связи, географическая и культурная близость усиливает интенсивность миграционного потока Казахстана со странами СНГ. В настоящее время республика стала одним из крупнейших реципиентов миграции в Центральной Азии.

В то же время и внутренняя миграция продолжает расти. Граждане стремятся найти наиболее благоприятные условия для жизни, развитую инфраструктуру и обеспечить себе высокий уровень до-

хода. «Точками притяжения» сегодня являются промышленные западные регионы и города республиканского значения, куда приезжают не только из соседних, но и самых отдаленных уголков страны.

В период 2015-2019 гг. **уровень межрегиональной мобильности в стране вырос в 2,1 раза** с 203 тыс. чел. (или 1,1% населения) до 431 тыс. чел. (или 2,3%) (рис. 5.1). В последствии пандемии темпы миграционных потоков замедлились, но все равно остались в 1,7 раза выше уровня 2015 года. Если бы не ограничительные меры по передвижению, то рост межрегиональной миграции продолжился бы и в прошлом году.

Как было уже отмечено, движение населения в города республиканского значения по мощности превосходит другие миграционные потоки. Так, только в 2020 году в г. Алматы прибыло 72,6 тыс. чел., в г. Нур-Султан - 66,5 тыс. чел., в г. Шымкент - 39,4 тыс. чел. В то время как, к примеру, в Западно-Казахстанскую или Костанайскую области прибыло всего 4 тыс. чел. и 5,5 тыс. чел. соответственно.

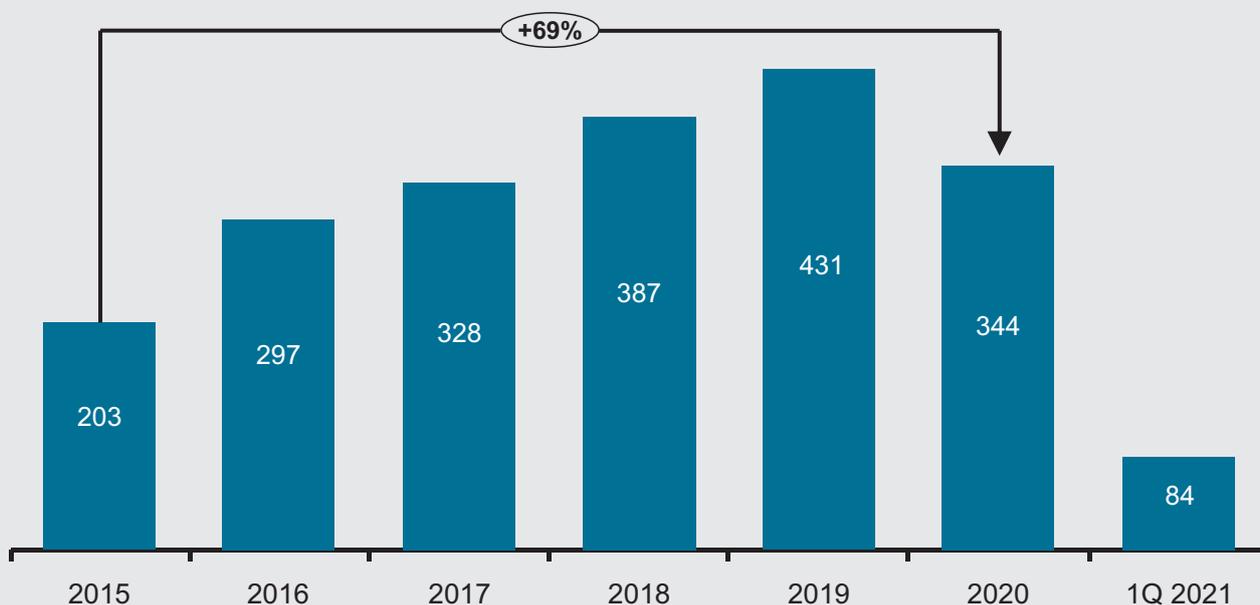
**Вместе с тем, наибольший отток населения отмечается в Туркестанской области – с региона выехало 53,2 тыс. чел. или 15% от общего миграционного потока 2020 года**

При этом, 80% всех выехавших туркестанцев уезжают как раз в города республиканского значения. Наряду с ними в столицу в основном приезжают из Акмолинской и Карагандинской областей, в г. Алматы - из Алматинской и Жамбылской областей, а в г. Шымкент - из гг. Нур-Султана и Алматы.

В целом же, основными регионами выбытия по стране являются южные регионы. С одной стороны, это связано с тем, что южным регионам исторически свойственна наибольшая численность и плотность населения. С другой стороны, такая тенденция отчасти является результатом проводимой государственной политики по стимулированию переселения из трудоизбыточных в трудодефицитные регионы.

<sup>1</sup> Международная организация миграции, Доклад о миграции в мире 2020

РИСУНОК 5.1 ОБЪЕМ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ В РК В 2015-2021 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: БНС АСПиР РК

### ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

В рамках государственной программы «Еңбек» за 2017-2020 годы было переселено почти 26 тысяч человек, среди которых 13 тысяч человек являются трудоспособными. За четыре года было трудоустроено порядка 9 тысяч человек из числа трудоспособных переселенцев.

В рамках программы Правительством Казахстана регионами выбытия определены Алматинская, Жамбылская, Кызылординская, Мангистауская и Туркестанская области, регионами приема переселенцев - ВКО, СКО, Костанайская и Павлодарская области.

Государственная поддержка добровольного межрегионального переселения включает возмещение переселенцам расходов по аренде жилья и коммунальных услуг, предоставление материальной помощи на переезд, содействие в переподготовке, трудоустройстве и открытии собственного дела, предоставление субсидий работодателям, оказывающим содействие в переселении.

Более подробная информация о переселении в рамках госпрограммы «Еңбек» представлена в Главе 3.

Соответственно, отрицательное сальдо межрегиональной мобильности в период с 2015 по 2020 годы по-прежнему характерно для Туркестанской (-129,7 тыс. чел.), Жамбылской (-76,3 тыс. чел.) и Алматинской (-74,3 тыс. чел.) областей. Стоит отметить, что отчасти столь массовый отток населения из Туркестанской области в большей степени связан с выделением в 2018 году из состава региона г. Шымкент, который как известно, наобо-

рот, является точкой притяжения. Также, наряду с южными регионами, существенный отток населения происходит и в Восточно-Казахстанской области (-51 тыс. чел.). В свою очередь, **меньше всего уезжали из западных Атырауской, Западно-Казахстанской и Мангистауской областей.** При чем в Мангистауской области даже наблюдается положительное изменение миграционного потока (табл. 5.1).

ТАБЛИЦА 5.1 ОБЪЕМЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ В 2015-2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.

Регионы	2020 г.			2015-2020 гг.		
	Прибыло	Выбыло	Сальдо	Прибыло	Выбыло	Сальдо
Акмолинская	17,2	20,6	-3,4	104,6	123,4	-18,8
Актюбинская	7,1	7,4	-0,3	41,4	48,2	-6,8
Алматинская	36	51,8	-15,8	224,8	299,1	-74,3
Атырауская	5,3	6,7	-1,4	34,3	38,2	-3,9
ЗКО	4	5,6	-1,5	27,9	35,4	-7,5
Жамбылская	12,3	22,4	-10,1	64,6	140,9	-76,3
Карагандинская	9,3	14,4	-5,1	58,2	89	-30,8
Костанайская	5,5	8	-2,5	39,5	50	-10,5
Кызылординская	7,1	11,8	-4,7	47,2	75,7	-28,5
Мангистауская	7,7	6,9	0,8	45	44,9	0,03
Туркестанская	33	53,2	-20,2	181,6	311,3	-129,7
Павлодарская	6,6	8,1	-1,4	39,2	48,1	-8,9
СКО	5,5	8,1	-2,6	34,4	49,8	-15,5
ВКО	8,5	17	-8,5	59,2	110,1	-51
г. Нур-Султан	66,5	40,9	25,6	419,4	226,4	193
г. Алматы	72,6	32,3	40,3	409,9	190,6	219,3
г. Шымкент	39,4	28,3	11	159,1	109,1	50
<b>ИТОГО</b>	<b>343,6</b>	<b>343,6</b>		<b>1990,1</b>	<b>1990,1</b>	

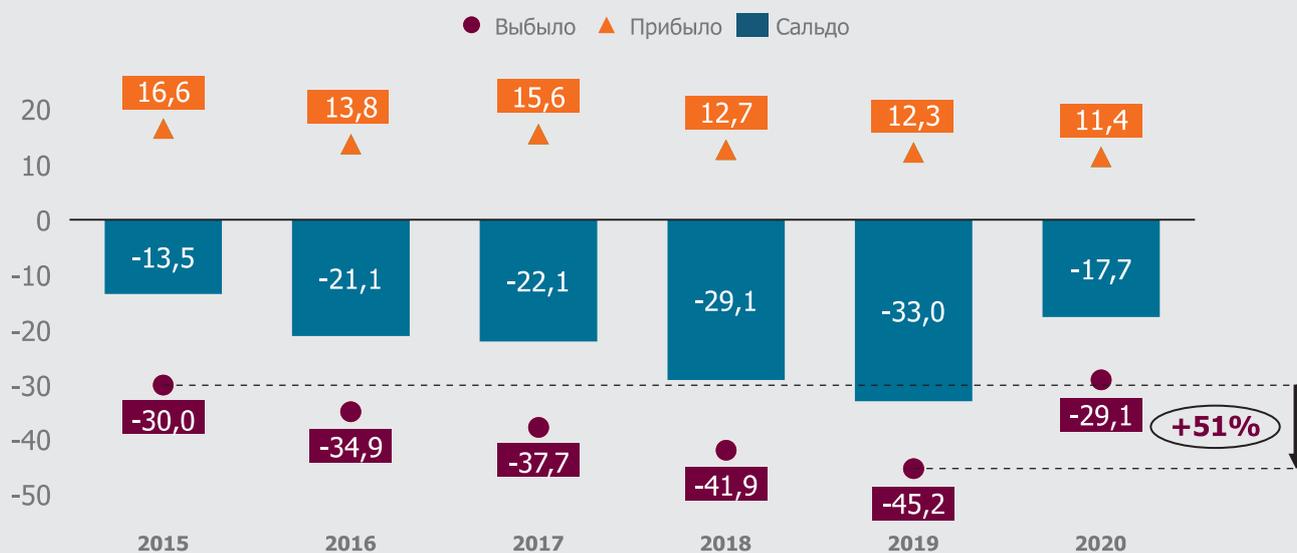
Источник: БНС АСПИР РК

Если внутренняя миграция способствует перераспределению человеческого капитала и более эффективное его использование для развития страны, то внешняя миграция в зависимости от направления и состава мигрантов приводит либо к накоплению, либо к потере трудовых ресурсов.

**Согласно данным по динамике внешней миграции, темпы выбытия из страны сильно опережают темпы прибытия – в среднем годовая разница составила более 22 тыс. человек**

Чистый отток кадров из Казахстана увеличился в 2 раза в течение 2015-2019 гг. с 13,5 тыс. до 33 тыс. человек, в прошлом году на фоне пандемии COVID-19 темпы оттока кадров замедлились. В совокупности по итогам шестилетнего периода (2015-2020 годы) из страны выехало 218,9 тыс., а прибыло 82,3 тыс. человек. В результате **общее отрицательное сальдо внешней миграции составило 136,6 тыс. человек.** При этом отрицательное сальдо увеличивалось ежегодно и только из-за пандемии этот процесс замедлился, так как у граждан просто не было возможности выйти из дома, и уж тем более выехать из страны. В то же время, темпы прибытия с каждым годом уменьшаются. Только за последние 3 года сокращение составило в среднем на 10% (рис. 5.2).

РИСУНОК 5.2 ОБЪЕМ ВНЕШНЕЙ МИГРАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ В 2015-2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: БНС АСПИР РК

Вместе с тем, количество эмигрантов трудоспособного возраста стремительно растет. Начиная с 2015 года отрицательное сальдо внешней миграции среди трудоспособного населения составило в сумме 87,7 тыс. чел. То есть **ежегодно страна теряет более 14 тыс. потенциальной рабочей силы.**

В региональном разрезе лидерами по оттоку трудоспособного населения за пределы РК являются ВКО, Карагандинская, Костанайская и Павлодарская области (рис. 5.3). В этих регионах темпы выбытия настолько высоки, что, к примеру, в период с 2015 по 2020 годы число прибывших в Карагандинскую область составляет всего 11% от всех выбывших. Это вызывает явную диспропорцию в распределении трудовых ресурсов в данном регионе. Наряду с этим, число прибывших в такие регионы, как Акмолинская, Жамбылская и ЗКО сократилось более чем на 2/3 за этот же период.

В то же время, **южные и западные регионы весьма привлекательны для трудоспособных иммигрантов.** Так, иностранные переселенцы чаще всего выбирают Алматинскую, Мангистаускую, Туркестанскую области и город Алматы. К примеру, в одной только Мангистауской области приток трудоспособных мигрантов практически **в 5 раз превышает отток.**

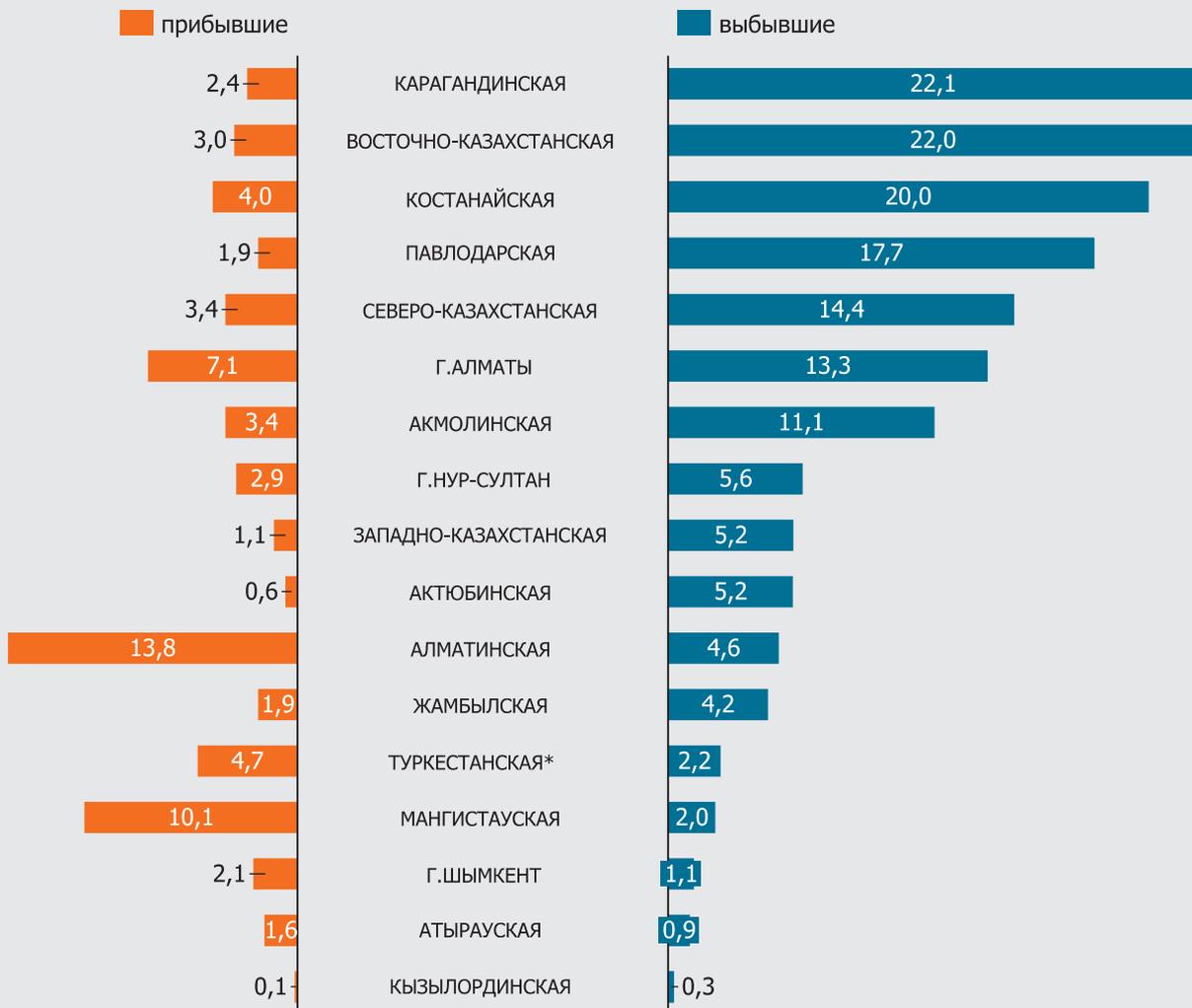
Что касается возрастных категорий общего количества эмигрантов за последние 5 лет (2015-2019 гг.), то **большинство из них (36%)** были в **возрасте 15-34 лет**, 30% - люди зрелого возраста (35-54 лет), 23% - дети до 15 лет и 11% - население 55 лет и старше. Более того, **свыше половины (54%)** всех выбывающих составляют **женщины** (103 тыс.), причем 36% из них находятся в возрасте 15-34 лет.

Среди прибывающих же преобладает доля молодежи (15-29 лет) - 36%. Доля людей зрелого возраста составляет 38%, лиц предпенсионного возраста - 13%, а детей - 12% (рис. 5.4).

Ещё одной дилеммой миграции наряду со значительностью темпов оттока населения из страны, являются неравномерные перетоки человеческого капитала.

**Данные статистики наглядно показывают, что квалифицированные специалисты все чаще покидают страну, в то время как на их замену в основном приезжают люди со школьным образованием**

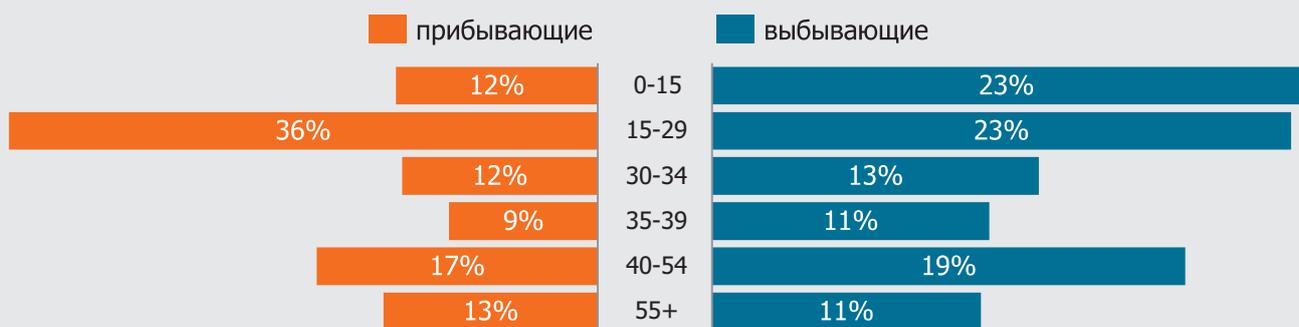
РИСУНОК 5.3 ВНЕШНЯЯ МИГРАЦИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ В 2015-2020 ГОДЫ



Источник: БНС АСПИР РК

\* до 2018 г. Южно-Казахстанская область

РИСУНОК 5.4 МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РК ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ С 2015 ПО 2019 ГОДЫ



Источник: БНС АСПИР РК

Так, в 2015-2020 годы в составе уезжающих в другие государства доминировали лица с высшим (64,4 тыс. чел. или 38%) и техническо-профессиональным (54,9 тыс. чел. или 34%) образованием. Их ежегодная численность в общем количестве эмигрировавших достигала 70% и более. Тогда как в течение того же периода более половины (55%) или 38,9 тыс. иммигрантов были со средним образованием (рис. 5.5).

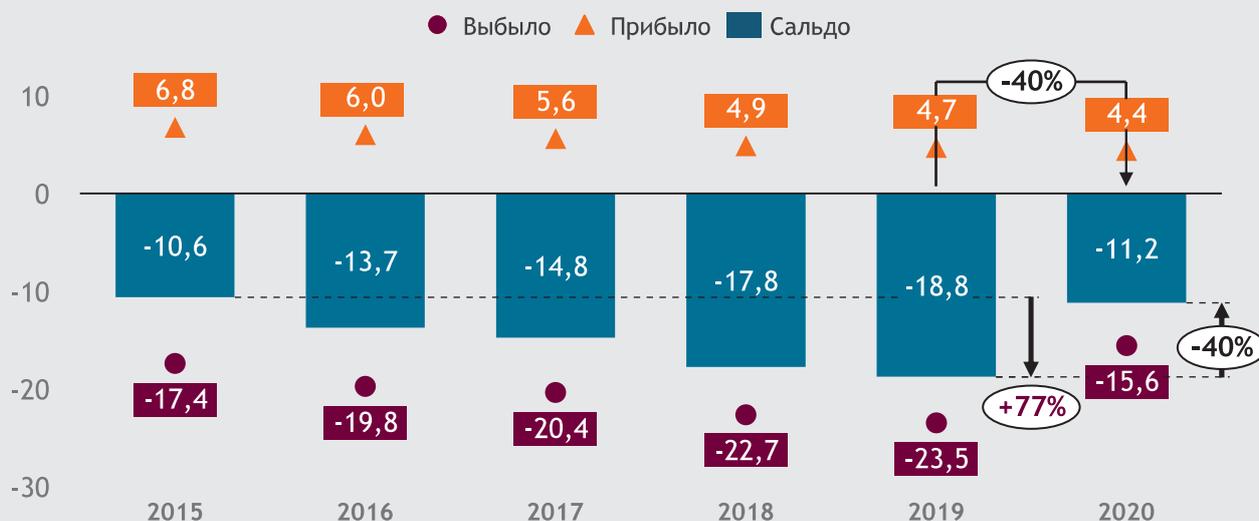
Примечательно, что данная тенденция сохраняется на протяжении уже более 10 лет.

**В 2010-2014 годы из страны уехало 76 тыс. квалифицированных специалистов, в первую очередь ради трудовой деятельности**

РИСУНОК 5.5 ПРИБЫВШИЕ И ВЫБЫВШИЕ ИЗ РК СТАРШЕ 15 ЛЕТ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ В 2015-2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.



РИСУНОК 5.6 САЛЬДО ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РК, ТЫС. ЧЕЛ.



В последующие годы, вплоть до 2020, уже **119,3 тыс. человек решили уехать работать в другую страну**. В то время как, только для **32,4 тыс.** человек Казахстан стал привлекателен для трудовой деятельности. Таким образом, сальдо внешней **трудовой миграции отрицательно** на протяжении всего этого периода по всем ключевым специальностям, составив в совокупности **86,9 тыс. чел.** При чем чистый отток кадров из Казахстана увеличился на 77% с 2015 по 2019 годы и данный тренд бы продолжился, если бы не пандемия и закрытие внешних границ, благодаря чему сальдо внешней трудовой миграции уменьшилось на 40% по сравнению с 2019 годом. (рис. 5.6).

В разрезе специальностей выезжающих за рубеж казахстанцев **первые места стабильно занимают**

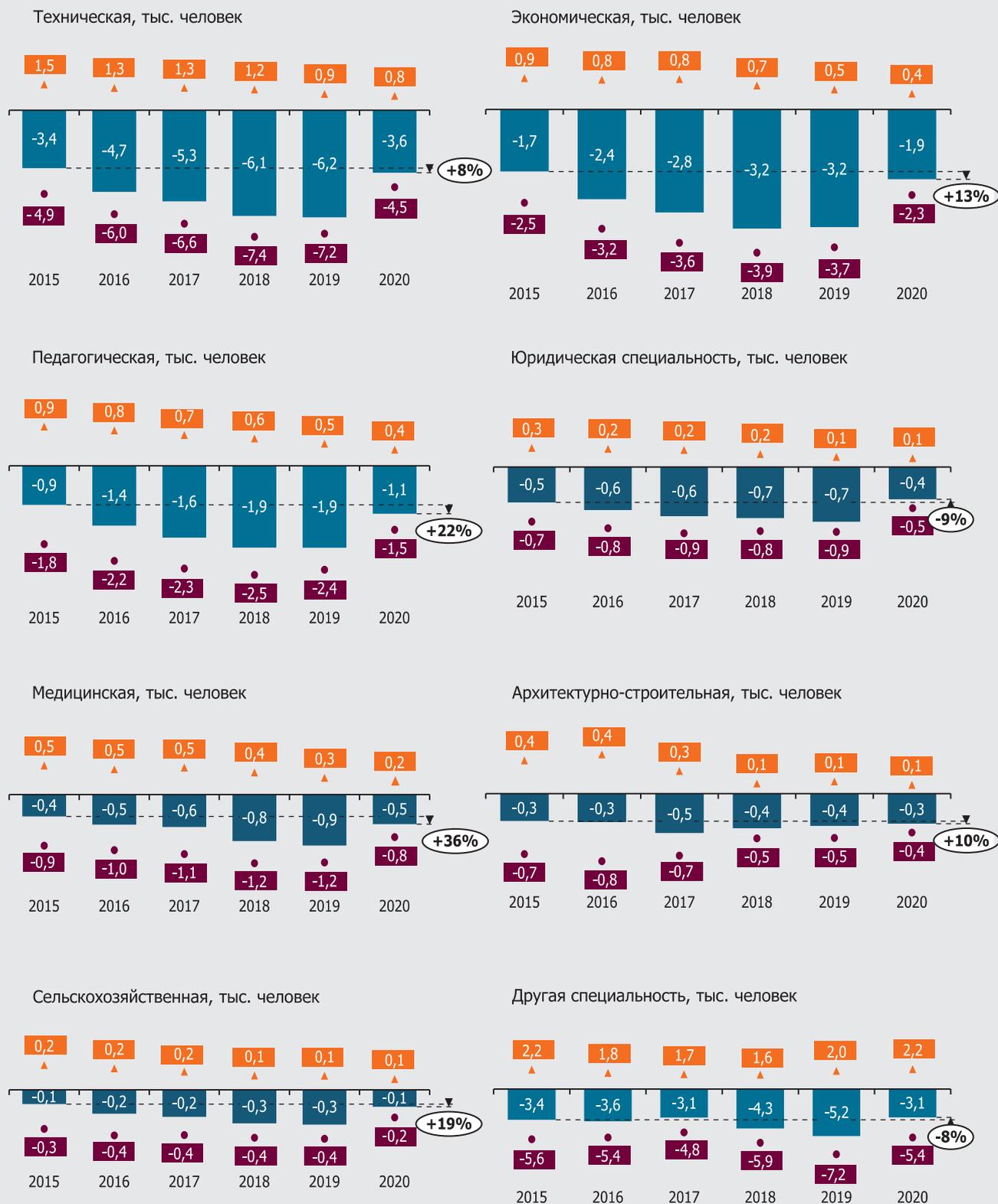
**представители технических** (~31% ежегодно), **экономических** (~16%), **педагогических** (~11%), а также других направлений (~29%). Меньше всех уезжают специалисты в сфере сельского хозяйства (~2% ежегодно) и архитектуры и строительства (~3% ежегодно) (табл. 5.2).

Кроме того, за последние 5 лет разрыв между выезжающими из страны специалистами медицинских, педагогических и сельскохозяйственных профессий становится все больше. Так, в период 2015-2020 гг., отрицательное сальдо миграции увеличилось по медицинским специальностям на 36%, педагогическим - на 22%, сельскохозяйственным - на 19% и экономическим - на 13%, учитывая, что в 2020 году количество эмигрантов сократилось. (рис. 5.7).

ТАБЛИЦА 5.2 САЛЬДО ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ РК ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ В 2015-2020 ГОДЫ, ЧЕЛ.

Специальность	2020 г.			2015-2020 гг.		
	Прибыло	Выбыло	Сальдо	Прибыло	Выбыло	Сальдо
Техническая	832	4 467	-3 635	7 080	36 489	-29 409
Экономическая	430	2 331	-1 901	4 114	19 396	-15 282
Педагогическая	365	1 454	-1 089	3 879	12 567	-8 688
Юридическая	116	541	-425	1 140	4 640	-3 500
Медицинская	233	760	-527	2 393	6 161	-3 768
Архитектурно-строительная	101	447	-346	1 443	3 654	-2 211
Сельско-хозяйственная	89	230	-141	862	2 112	-1 250
Другая	2 222	5 360	-3 138	11 449	34 235	-22 786
<b>Итого</b>	<b>4 388</b>	<b>15 590</b>	<b>-11 202</b>	<b>32 360</b>	<b>119 254</b>	<b>-86 894</b>

РИСУНОК 5.7 **ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ РК ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ С 2015 ПО 2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.**



Источник: БНС АСПИР РК

При этом в разрезе регионов и специальностей также наблюдается большой разрыв между притоком и оттоком квалифицированных кадров. Например, в Павлодарской области отток кадров по техническим специальностям в 14 раз превышает приток специалистов, а в Карагандинской области в 13 раз по медицинским профессиям. (Рис. 5.8).

Таким образом, мы видим, что и для Казахстана проблема интеллектуальной эмиграции является более, чем актуальной, поскольку **«утечка мозгов» сопровождается снижением уровня человеческого капитала и спадом производи-**

**тельности труда.** Потеря высококвалифицированных кадров для страны в целом снижает шансы на создание новаторских идей и инноваций, которые могли бы обеспечить технологический прогресс и способствовать экономическому росту. Более того, отток инженеров и технических специалистов ведет к замедлению научно-технического прогресса, тогда как нехватка педагогов и медиков безусловно скажется на качестве образования и оказания медицинской помощи населению, что еще больше усиливает совокупный негативный эффект происходящих изменений.

РИСУНОК 5.8 **ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ РК ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ И РЕГИОНАМ С 2015 ПО 2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.**

Регионы	Архитектурно-строительные		Медицинские		Педагогические		Технические		Экономические		Юридические		Сельско-хозяйственные		Другие	
	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П
<b>Казахстан</b>	<b>3654</b>	<b>1443</b>	<b>6161</b>	<b>2393</b>	<b>12567</b>	<b>3879</b>	<b>36489</b>	<b>7080</b>	<b>19396</b>	<b>4114</b>	<b>4640</b>	<b>1140</b>	<b>2112</b>	<b>862</b>	<b>34235</b>	<b>11449</b>
Акмолинская	204	72	453	148	1047	297	2079	435	1335	299	302	77	324	105	2610	685
Актюбинская	121	6	252	25	508	37	1414	86	961	65	202	11	34	14	824	199
Алматинская	66	94	166	275	295	479	719	465	378	326	95	93	45	106	761	971
Атырауская	25	36	21	101	90	118	245	243	176	125	29	45	6	20	216	373
Западно-Казахстанская	71	6	195	39	533	95	1446	205	971	176	139	38	71	22	729	240
Жамбылская	44	16	237	106	370	121	480	128	376	101	130	29	45	35	1148	233
Карагандинская	374	28	1027	114	1740	174	6879	569	2744	227	643	60	129	37	4081	406
Костанайская	310	47	633	160	1636	275	4270	821	2564	366	731	108	479	77	5156	1034
Кызылординская	4	2	4	7	13	4	83	40	26	11	5	1	4	2	35	8
Мангистауская	67	100	55	252	115	414	475	491	252	284	75	89	14	84	486	2048
Павлодарская	214	31	629	74	1447	176	6065	427	2189	169	361	48	116	23	3330	389
Северо-Казахстанская	310	57	762	122	1713	245	2851	688	1801	335	580	135	444	83	2818	541
Туркестанская*	41	55	130	298	233	378	354	605	181	235	65	41	17	67	326	606
Восточно-Казахстанская	309	43	930	108	1761	250	6194	600	2875	319	627	83	188	44	4695	557
г.Нур-Султан	150	111	238	114	348	180	765	249	716	224	278	75	147	77	1704	832
г.Алматы	1324	707	344	231	631	409	1996	721	1746	724	358	166	47	43	5111	1922
г.Шымкент	20	32	85	219	87	227	174	307	105	128	20	41	2	23	205	405

О - отток, П - приток специалистов

\* до 2018 г. Южно-Казахстанская область

## 64% населения Казахстана обдумывают возможность переезда за рубеж

Такая неутешительная статистика приводится Boston Consulting Group (BCG) на основе результатов анализа глобального рынка талантов, проведенного в 2020 году. Примечательно, что эта цифра выросла на 3 п.п. по сравнению с аналогичным исследованием 2018 года (61%). Тем не менее, в той же Италии или Швеции данный показатель достигает 90% и 86% соответственно, что отражает актуальность трудовой миграции и в развитых странах.

В свою очередь, среди основных целей переезда за рубеж казахстанцы чаще всего называют возможность приобретения трудового опыта и получения более высокой зарплаты, наличие больших карьерных возможностей, а также гораздо высокий уровень жизни и перспективу обогащения личного опыта.

Наиболее популярные страны, куда граждане Европы и Центральной Азии хотели бы эмигрировать – Германия, США и Канада. Также в десятку лидеров входят Швейцария, Великобритания, Италия, Австралия, Австрия, Франция и Швеция.

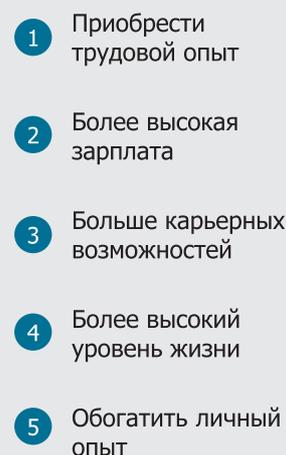
Доля населения, желающего работать за границей



Наиболее популярные страны для работы для граждан Европы и Центральной Азии



5 основных целей работать за рубежом для граждан Казахстана



Примечание: на основе опроса от 1 до 5 тыс. чел. в Казахстане. Ответ на вопрос «Насколько вы согласны или не согласны со следующим утверждением: «Я хочу работать за рубежом». Процентная доля определяется количеством респондентов, обдумывающих переезд за рубеж (ответы «Полностью согласен» и «Согласен»), и людей, уже живущих за границей

Источник: BCG (2020), The Network proprietary web survey and analysis<sup>2</sup>  
BCG (2018), Global Talent survey

Более того, отток квалифицированной рабочей силы лишит Казахстан не только инноваций и научно-технического развития, но и части доходов.

И с точки зрения экономических издержек ежегодно экономика теряет в среднем до 0,05% от ВВП, которые могли бы остаться в обороте на внутреннем рынке (табл. 5.3).

**Так, в период с 2015 по 2020 годы почти 86,7 тыс. дипломированных специалистов выехали за пределы страны, чей потенциальный годовой доход составил бы от 15 до 42 млрд. тенге в год**

<sup>2</sup> Примечание: на основе опроса от 1 до 5 тыс. чел. в Казахстане. Ответ на вопрос «Насколько вы согласны или не согласны со следующим утверждением: «Я хочу работать за рубежом». Процентная доля определяется количеством респондентов, обдумывающих переезд за рубеж (ответы «Полностью согласен» и «Согласен»), и людей, уже живущих за границей.

ТАБЛИЦА 5.3 **ДОЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО ГОДОВОГО ДОХОДА ДИПЛОМИРОВАННЫХ ЭМИГРАНТОВ В 2015-2020 ГОДЫ, В % ОТ ВВП**

Год	Число эмигрантов с высшим и средним специальным образованием	Среднемесячная заработная плата, тенге	Годовой доход (12 мес.), млн. тенге	ВВП, млн. тенге	Доля (потенциального) годового дохода эмигрантов в % от ВВП, млн. тенге
2015	-10 396	126 021	15 721	40 884 134	0,04
2016	-13 733	142 898	23 549	46 971 150	0,05
2017	-14 781	150 827	26 753	54 378 858	0,05
2018	-17 768	162 673	34 685	61 819 536	0,06
2019	-18 778	186 815	42 096	69 532 627	0,06
2020	-11 203	212 634	28 586	70 714 084	0,04

Источник: БНС АСПИР РК

Наиболее серьезным вызовом для развития Казахстана является **потеря талантливой молодежи** – поколения, способного быстро адаптироваться под происходящие изменения и генерировать новые идеи. При этом новое поколение Z более требовательно к своему окружению, будущей трудовой деятельности, поэтому они более мобильны и всегда стремятся туда, где им будет лучше.

### **Сегодня молодые казахстанцы выезжают практически во все регионы и страны мира - особенно в Российскую Федерацию, США и Китай**

У миграции молодежи есть как позитивные, так и негативные аспекты. К позитивным последствиям можно отнести повышение уровня квалификации и знаний молодых людей, изучение новых возможностей для самореализации. Однако для страны это является вызовом, когда учебная и трудовая миграция перетекает в постоянную. Государство теряет ценный человеческий капитал, что несомненно влияет на экономическое развитие страны.

В период с 2015 по 2019 годы, при совокупном увеличении численности уезжающей молодежи на

23% и сокращении приезжающей на 37%, отрицательное saldo миграции возросло почти в 4 раза (рис. 5.9).

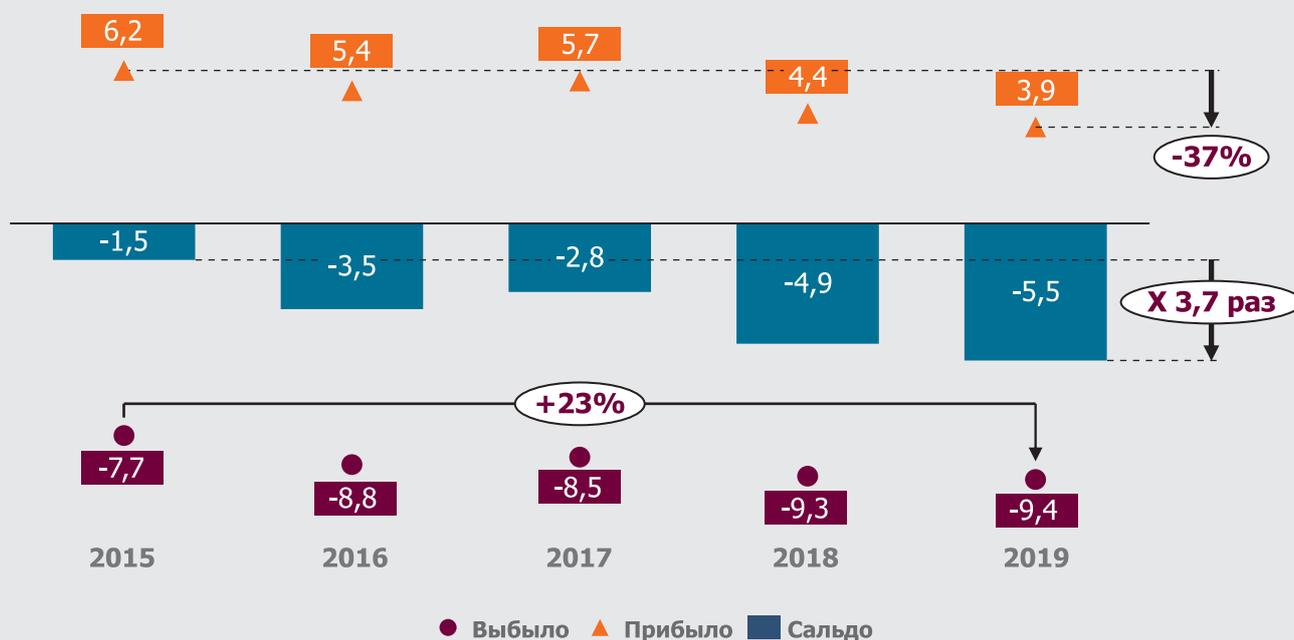


*На глазах рождается новая глобальная цивилизация с цифровым обществом и экономической знаний. Наша страна должна соответствовать этим вызовам времени. Молодежь – это ключевой фактор конкурентоспособности нашей страны в современном мире. Именно от вас – от ваших знаний, энергии и патриотизма зависит будущее Казахстана*

**Из выступления Первого Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева на торжественной церемонии открытия Года молодежи 23.11.2019 г.**

Говоря о причинах молодежной миграции, то по данным Международной организации по миграции, 62,5% молодых казахстанцев (опрос охватил население в возрасте 15-35 лет) выехали за рубеж в целях получения образования. Отчасти это объясняется тем, что перед поступлением в зарубежные ВУЗы не требуется сдавать единое национальное тестирование, где-то зачисляются просто на основе прохождения собеседования с представителями учебного заведения, а где-то существует свой перечень экзаменов.

РИСУНОК 5.9 ДИНАМИКА МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ РК С 2015 ПО 2020 ГОДЫ, ЧЕЛ.



Источник: БНС АСПИР РК

“ Главная причина [выбора ВУЗа США для изучения программирования] – это потому, что США сейчас лидер рынка технологий, там находятся головные центры таких компаний, как Google, Microsoft. И мне кажется, если я привезу это в Казахстан, довольно-таки не тяжело будет достичь успеха с этим.

**Аскер Дерсунов,**  
выпускник столичного лицез<sup>3</sup>

### 20% молодёжи уезжает за границу на постоянное место жительства и 17,5% - для трудовой деятельности

При этом, для каждого второго выехавшего основным мотивом выезда за пределы страны являлись коррупция, бюрократия, безнаказанность и безответственность чиновников, неэффективное госу-

дарственное управление, а для каждого третьего - профессиональная невостребованность, отсутствие перспектив для самореализации и карьеры.<sup>4</sup>

Ежегодно казахстанцы имеют возможность обучиться в лучших университетах мира и пройти стажировку в ведущих компаниях по приоритетным специальностям экономики в рамках международной стипендии «Болашақ». При этом каждый «болашакер» должен внести вклад в экономику Казахстана, проработав до 5 лет по полученной специальности в Казахстане либо в казахстанской организации за рубежом. Среди 11 тыс. «болашакеров» 70% исполнили обязательства по отработке, почти 28% находятся в процессе отработки либо получили отсрочку от нее (в связи с обучением, уходом за ребенком и т.д.). Однако все же существует риск того, что обладатели передовых знаний все-таки в перспективе уедут жить за границу, не реализовав свой потенциал на родине.

<sup>3</sup> КТК. «Не могу реализоваться профессионально»: куда уезжают жить казахстанцы, 01.05.2021

<sup>4</sup> Внешняя молодежная миграция в странах ЦА: анализ внешних рисков и минимизация негативных последствий, 2019.

Некоторые выпускники программы «Болашақ» и вовсе не хотят возвращаться в страну на «отработку» после обучения - 153 человека уже были лишены стипендии, каждый из которых полностью вернул затраченные на него средства или находится в процессе их возмещения. Однако финансовый вопрос в данном случае является не самым главным. Гораздо больший ущерб нанесен тем, что страна не получила специалистов в конкретный период времени и в конкретных сферах экономики.

Такая ситуация складывается не только из-за собственных предпочтений казахстанцев жить за рубежом, но и в какой-то мере, неспособности казахстанской экономики обеспечить достойные рабочие места.

““ *Казахстан, в принципе, становится менее привлекательной страной в экономическом смысле. У нас тоже были в интервью такие кейсы, когда болашакеры говорили: «Ну, мой уровень образования – это завтрашний день для Казахстана. Я не могу реализоваться профессионально».*

**Ирина Черных,**  
доктор исторических наук<sup>5</sup>

““ *Проблема в том, что в Казахстане официально создается много рабочих мест, но если посмотреть на их структуру, то они создаются для специалистов не очень высокой квалификации. Это – продавцы, воспитатели, риэлторы. В нашей стране нужно создать рабочие места для умных людей, качественные рабочие места.*

*И еще вторая причина – мы не обучаем этих людей самим организовать свой бизнес, как в некоторых западных странах. Если бы мы обучили этих людей как можно правильно реализовать себя, создав свою компанию, предположим, если бы мы создали необходимую инфраструктуру, соответствующий капитал для поддержания таких молодых людей, может быть, они бы остались в Казахстане.*

**Жаксыбек Кулекеев,**  
советник Председателя правления  
АО НК «КазМунайГаз»

Тем не менее, нельзя не отметить вклад выпускников программы «Болашақ» на развитие экономики страны, которые обладают передовыми навыками и знаниями. Кроме того, зарубежное образование способствует карьерному росту и повышению доходов граждан.

““ *Согласно результатам исследования «Bolashak Impact Report 1», 90% работодателей высоко ценят не только профессиональные качества, но и особенно отмечают лидерские, моральные и коммуникативные качества выпускников программы. Из 11 тысяч выпускников Программы 52% уже выросли до руководителей среднего и высшего звена, в том числе 10% – это руководители собственных предприятий.*

**Данияр Мукитанов,**  
вице-президент  
АО «Центр международных программ»

Систематическая эмиграция образованных трудовых ресурсов и молодежи, безусловно, означает потерю одного из важнейших факторов роста производительности труда - человеческого капитала. Именно поэтому, формирование и применение политик по удержанию и стимулированию населения остаться на родине в развивающихся странах является приоритетным, и даже дает свои плоды.

В Казахстане также рассматриваются различные инструменты по стимулированию возвращения квалифицированных кадров обратно в страну.

К примеру, на недавнем 33-ем Пленарном заседании Совета иностранных инвесторов при Президенте Республики Казахстан Главный операционный директор, заместитель председателя правления KPMG в СНГ - Шон Майкл Тирнан отметил, что несмотря на низкую готовность казахстанских ИТ-компаний к глобальному экспорту, многие казахстанцы уже работают в крупных технологических корпорациях по всему миру.

““ *Айтишник здесь, айтишник в Европе, айтишник в Штатах – это одно и то же. То есть, допустим, юристу тяжело, да? Журналисту тяжело, потому что там совсем другая специфика и т. д. А айтишник – у них свой язык, поэтому ему релоцироваться намного легче. И он просто выбирает более комфортную среду.*

**Олжас Сатиев,**  
**президент Центра анализа**  
**и расследования кибератак<sup>6</sup>**

Президент Казахстана Касым-Жомарт Токаев поддержал предложение Ш.Тирнана по запуску программы по привлечению казахстанцев, получивших хороший опыт работы в ведущих Tech-компаниях обратно в страну для стимулирования создания новых стартапов и управления существующими ИТ-компаниями. Инструментами программы могут быть гранты и венчурные инвестиции, налоговые льготы, субсидирование заработных плат на фиксированный период времени. Однако ряд

экспертов считают данную инициативу малоперспективной.

““ *Предложение сомнительное. К примеру, будут еще больше стремиться к оттоку для возвращения с триумфом на большую зарплату. На наш взгляд необходимо создать полноценный рынок труда ИКТ специалистов. На сегодня у нас это затруднено. Подготовка квалифицированных ИКТ специалистов как фундамент рынка ИКТ труда на нулевом уровне. Внутри страны вырастут свои профи, если в РК реально повернутся лицом к казахстанским ИКТ продуктам, реально будет работать система импортозамещения, квазигосударственные и национальные компании реально допустят отечественные ИКТ компании к своим закупкам на приоритетных условиях.*

**Жоламан Увалеев,**  
**руководитель центра сертификации**  
**ТОО «IT QCC»**

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПО УДЕРЖАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Правительство **Тайваня** начало политику по предотвращению оттока кадров еще в 70-х годах прошлого века. Во-первых, в стране была разработана **благоприятная для бизнеса политика**, поощряющая предпринимателей оставаться в стране, а тех, кто эмигрировал возвращаться на родину.

Во-вторых, правительство создало **Национальный совет по делам молодежи**, который отслеживает эмигрантов в базе данных, рекламирует рабочие места на Тайване и предоставляет субсидии на поездки. В результате мигранты возвращаются на родину, привозя с собой знания и опыт, приобретенные за границей.

В-третьих, в стране субсидируется строительство жилья в западном стиле и **проводятся международные конференции** с целью вовлечения местных ученых и предпринимателей в международное сообщество, оставаясь при этом в стране. К слову, такая же мера принята **правительством ОАЭ** и уже привела к позитивным результатам.

Также можно отметить недавний пример из греческой практики. Так, в целях предотвращения «утечки умов» или возвращения квалифицированных эмигрантов в страну и обеспечения эффективного перехода рынка труда к цифровому веку, в 2019 году правительство **Греции** разработало План под названием **«Rebrain Greece»**. В рамках данного Плана талантливым специалистам в возрасте от 25 до 40 лет гарантировано трудоустройство сроком не менее 2 лет с субсидированием государством заработной платы на 40-80%. Иными словами, данный проект будет осуществляться в целях удовлетворения потребностей страны за счет квалифицированных кадров, особенно в технологическом секторе.

Источники: Harvard Business Review (2016), «Preventing and reversing brain drain», STIP COMPASS. International Database on STI policies.

По мнению международной консалтинговой компании для стимулирования привлечения казахстанцев, работающих в международных компаниях и за рубежом, необходимо создание таких условий, которые в совокупности превосходили бы текущие условия.

В качестве инструментов мотивации могут служить следующие:

- возможности профессионального развития;
- получение грантов и инвестиции на развитие собственного бизнеса;
- карьерные перспективы;
- ожидаемый уровень оплаты труда;
- возмещение части расходов, в т.ч. и на жилье, переезд;
- предоставление субсидий и налоговых льгот;
- возможность получения займов на выгодных условиях.

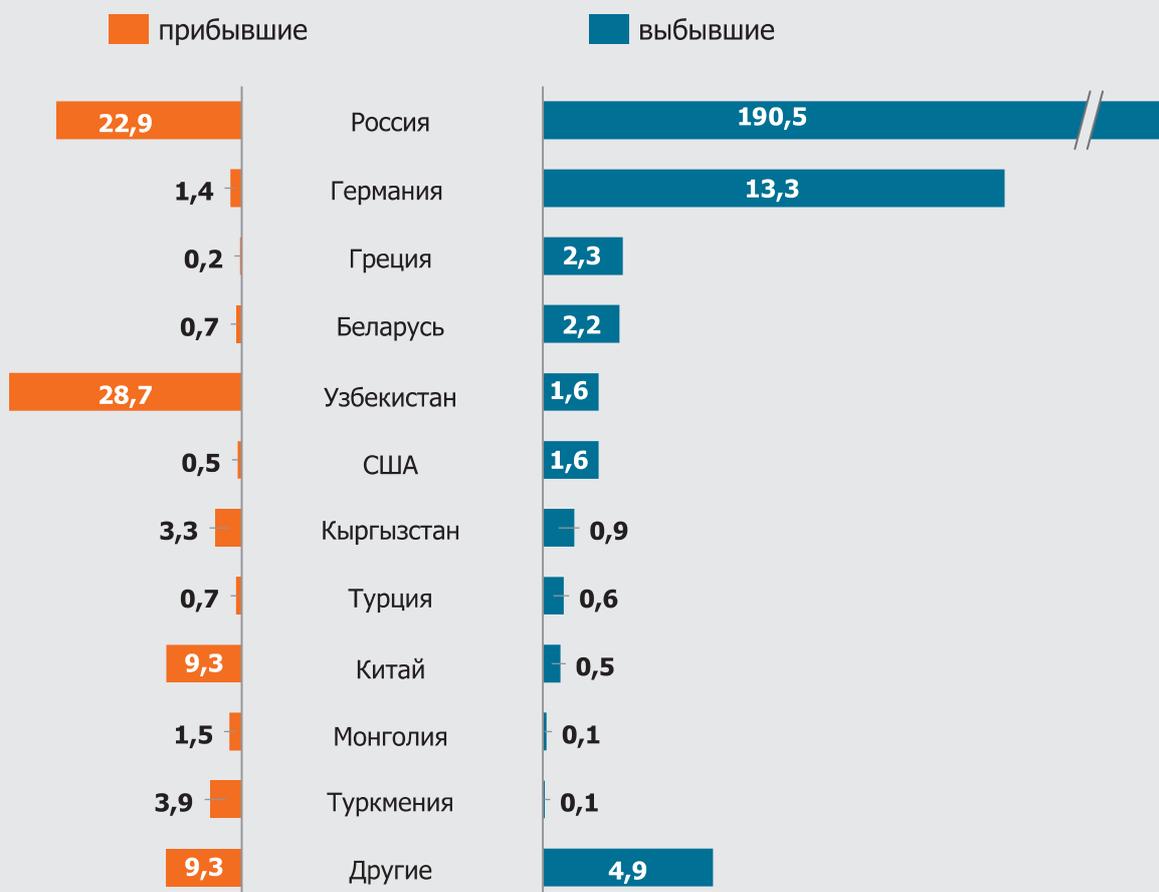
Помимо прочего, казахстанцам, трудящимся за границей не обязательно физически присутствовать в республике, чтобы влиять на развитие цифровых стартапов, рассматриваются в том числе возможности менторинга и консультаций.

### Но куда же все-таки уезжают казахстанцы?

Итак, в течение 2015-2020 годов основными направлениями эмиграции являются **страны СНГ**, куда выехало около 194,4 тыс. человек (89% от общего числа эмигрантов). В разрезе стран для переезда, подавляющее большинство (**87%**) переезжало в Россию, **6%** - в Германию, **по 1%** - в Беларусь, США, Узбекистан и Грецию. (рис. 5.10).

При этом регионами выбытия являются близлежащие северные регионы РК. Так, больше половины (54%) уезжающих в страны СНГ приходится на ВКО (30 тыс. чел.), Карагандинскую (28 тыс. чел.),

РИСУНОК 5.10 ВНЕШНЯЯ МИГРАЦИЯ ИЗ РК В РАЗРЕЗЕ СТРАН С 2015 ПО 2020 ГОДЫ, ТЫС. ЧЕЛ.



Костанайскую (25 тыс. чел.) и Павлодарскую (23 тыс. чел.) области, тогда как в другие государства больше всего переезжает население из Карагандинской области (4,5 тыс. чел. или 20% от общей численности эмигрировавших) и города Алматы (3,4 тыс. чел. или 15%) (табл. 5.4).

В то же время 35% (28,7 тыс. чел.) **всех прибывших в Казахстан** за аналогичный период были выходцами из Узбекистана, 28% (22,9 тыс. чел.) – из России, 11% (9,3 тыс. чел.) – из Китая, 4% (3,3 тыс. чел.) и 5% (4 тыс. чел.) – из Туркмении и Кыргызстана соответственно. Как правило, наибольшая часть переселенцев селится в Алматинской, Мангистауской областях и городе Алматы. Ве-

роятно это связано с географической близостью и историческими связями Казахстана с соседними странами, а также с государственной политикой по возвращению этнических казахов-репатриантов.<sup>7</sup>

Столь большой объем эмиграции в Россию, во-первых, связан с возможностями свободного перемещения и трудоустройством на более высокооплачиваемую работу. Также отсутствует языковой барьер, что позволяет быстро адаптироваться в новой стране проживания. Во-вторых, молодежь отдает своё предпочтение российским учебным заведениям профессионального образования из-за особенностей процедур отбора (нет привязки к ЕНТ).

ТАБЛИЦА 5.4 ДИНАМИКА ВНЕШНЕЙ ЭМИГРАЦИИ ПО РЕГИОНАМ ВЫБИТИЯ С 2015 ПО 2020 ГОДЫ, ЧЕЛ.

Регионы	Страны СНГ		Другие страны	
	2020 г.	2015-2020 гг.	2020 г.	2015-2020 гг.
Акмолинская	1 635	13 918	299	2 163
Актюбинская	1 543	7 208	75	414
Алматинская	1 071	5 721	165	1 061
Атырауская	215	1 152	41	138
ЗКО	1 072	7 069	23	192
Жамбылская	884	5 669	121	630
Карагандинская	3 402	27 987	704	4 538
Костанайская	3 062	25 422	285	2 451
Кызылординская	40	348	12	30
Мангистауская	237	2 610	8	81
Павлодарская	2 829	22 891	337	2 655
СКО	2 115	18 500	237	1 764
Туркестанская	180	2 432	32	231
ВКО	3 763	29 990	105	956
г. Нур-Султан	1 031	6 841	383	1 636
г. Алматы	2 180	16 582	470	3 369
г. Шымкент	488	2 018	44	186

Источник: БНС АСПИР РК

<sup>7</sup> По данным МТСЗН РК

“ Конечно, нельзя людям запретить уезжать из страны. Мы построили открытую экономику, мы свободно торгуем с другими странами, предоставили людям право свободного передвижения в рамках ЕАЭС. Если мы создали такие условия, правовую базу для свободного передвижения людей, то не нужно удивляться, это будет постоянным необратимым процессом. Граждане должны выгодно продать свои компетенции и знания. Если есть возможность трудоустроиться в России на хорошую работу с высокой оплатой труда, социальными пакетами и услугами, пусть они работают. Не нужно этого бояться. Немало людей из России работают в Казахстане. Миграция способствует взаимному обогащению. Но это не значит, что не надо обращать внимание на проблему утечки мозгов.

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

Кроме того, большой отток населения объясняется репатриацией граждан на историческую родину. Этому также способствует государственная миграционная политика России по привлечению «соотечественников». В рамках данной инициативы переселенцам предоставляются льготы по оплате стоимости переезда, выплата «подъемных» и пособия в размере 50% от прожиточного минимума в течение первых 6 месяцев после переезда. Так, по итогам только 2020 года, более 40 тыс. казахстанцев получили российское гражданство.

В свою очередь Казахстан с обретения государством независимости тоже активно содействует в переселении своих соотечественников (қандасов), что несомненно повлияло на **снижение уровня миграционного оттока населения**. В частности, государством совершенствуются механизмы адаптации қандасов в казахстанское общество и применяются активные меры содействия занятости, в особенности в трудодефицитные регионы страны (аналогично программе «Юг-Север»).

### За последние три десятилетия более 1,7 МЛН. граждан вернулись на родину

В прошлом году согласно региональной квоте приема қандасов, более 1,4 тыс. этнических казахов с семьями прибыли на постоянное место жительства в такие регионы, как Акмолинская, Атырауская, ЗКО, Костанайская и др. области. Между тем, в течение 1-го квартала 2021 года на историческую родину вернулись и получили статус қандасов 3 966 человек, из которых 60% составляют лица трудоспособного возраста.

Таким образом, на протяжении последних лет в Казахстане наблюдаются позитивные изменения внутренней мобильности населения – уровень

## ЕДИНАЯ СИСТЕМА ПОИСКА РАБОТЫ ЗАПУЩЕНА НА ТЕРРИТОРИИ ЕАЭС

В сентябре 2019 года Решением Совета Евразийской экономической комиссии был запущен проект «Унифицированная система поиска «Работа без границ». С 1 июля 2021 года система «Работа без границ» была запущена в промышленную эксплуатацию.

Проект «Работа без границ» – поисковая система для доступа к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, которая содержится в национальных информационных системах стран ЕАЭС в сфере трудоустройства и занятости.

«Работа без границ» позволяет казахстанцам и жителям других стран ЕАЭС найти работу или необходимого специалиста, не ограничиваясь рамками своей страны. Работодатели государств-членов, в свою очередь, получают дополнительный, верифицированный источник привлечения трудовых ресурсов. Таким образом, государства-члены оказывают содействие обеспечению мобильности трудовых ресурсов, а также развитию дистанционного найма в рамках Союза.

В проекте задействованы существующие национальные системы пяти стран: казахстанский портал «Электронная биржа труда», армянская информсистема «Горц», информпортал госслужбы занятости Республики Беларусь, кыргызский портал «Занятость», информсистема «Работа в России».

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА ПО ОКАЗАНИЮ СОДЕЙСТВИЯ ДОБРОВОЛЬНОМУ ПЕРЕСЕЛЕНИЮ СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ (РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ)

Программа направлена на объединение потенциала соотечественников, проживающих за рубежом, с потребностями развития российских регионов и решения проблемы демографического кризиса в стране. Она предусматривает возможность переезда в Россию для занятия трудовой деятельностью на определенные в региональной программе вакансии, осуществление предпринимательской деятельности, ведения личного подсобного хозяйства и для обучения в учебных заведениях профессионального образования.

Потенциальный участник программы и члены его семьи, совместно переселяющиеся на постоянное место жительства в Россию, имеют право на получение государственных гарантий и социальной поддержки (вид на жительство, ежемесячные пособия при отсутствии доходов в течение 6 месяцев, компенсационные выплаты на обустройство, осуществление трудовой деятельности и прочие расходы).

В реализации программы принимают участие 80 субъектов России в 8 федеральных округах.

Программа пользуется серьезной информационной поддержкой, включая автоматизированную информационную систему «Соотечественники», интернет-портал «Русский век» и интернет-форум «Домой в Россию!», что делает ее доступной и информативной для всех желающих участников.

**Результаты.** По состоянию на 1 июня 2021 года число участников достигло миллиона. В первые годы ее реализации (2007-2009 годы) в Россию прибывали только около 9 тыс. чел. в год. Начиная же с 2014 года по условиям госпрограммы ежегодно переселяются в среднем уже более 100 тысяч соотечественников. Так, в 2018 году в Россию прибыло 107,7 тыс., в 2019 году - 108,5 тыс., в 2020 году – 76,9 тыс. чел., в 1 кв. 2021 года – 21,1 тыс. человек. Почти четверть из всех приехавших - граждане моложе 18 лет. Больше всего соотечественников перебрались из Казахстана, Украины, Таджикистана, Армении и Молдавии.

Источник: Министерство внутренних дел Российской Федерации

межрегиональной миграции вырос в 1,7 раз, все больше кандалов, в том числе трудоспособного возраста, возвращаются на историческую родину.

Иначе дела обстоят с внешней миграцией. В последние годы идёт активный отток населения, в частности в ближнее зарубежье и страны СНГ. При этом около 70% эмигрирующих являются квалифицированными специалистами, в том числе в области технических, экономических и педагогических наук. Тогда как на их место прибывает население с низким уровнем образования. И несмотря на то, что в Казахстан приезжает больше населения трудоспособного возраста, чем выбывает, острым вопросом также является рост объёмов молодежной миграции, преимущественно с профессиональным образованием.

Благодаря пандемии и закрытию границ удалось оказать положительное влияние на общий темп эмиграции – количество уезжающих в 2020 году сократилось более, чем на 16 тыс. человек. Однако все вышеназванные вопросы остались нерешенными и будут лишь усугубляться. Очевидным решением, в этой связи, может быть направленная политика по стимулированию граждан оставаться в Казахстане посредством улучшения системы образования на всех уровнях, благоприятным бизнес-климатом, расширением возможности трудоустройства и повышения доходов. Ведь глобальный вызов дефицита кадров по всему миру в значительной степени коснется стран с большим оттоком качественных человеческих ресурсов.

## ИНОСТРАННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ: РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

Одним из значимых показателей, отражающих качество трудовой мобильности, является доля квалифицированной иностранной рабочей силы<sup>8</sup> в общем количестве экономически активного населения той или иной страны. Так, в развитых странах этот показатель сравнительно высок и составляет 2-10% рабочей силы: в Европе - 2%, США - 4,5%, Австралии - 8%, Канаде - 10%.<sup>9</sup>

Участие квалифицированных иностранных специалистов в национальном рынке труда является важным фактором инновационного развития, обмена знаниями и технологиями.

**Так, например, в крупных американских компаниях иностранные специалисты являются авторами порядка 60-65% патентных заявок<sup>10</sup>**

Также 10% из общего 25%-го роста производительности труда за 1990-2010 гг. в США было сформировано благодаря ИРС, занятых в науке, технологических и инженерных специальностях (STEM).

Однако одной из главных причин привлечения иностранной рабочей силы является удовлетворения кадрового голода на высококвалифицированных специалистов, в том числе вследствие «утечки мозгов», что особенно актуально для стран с развивающейся и транзитной экономикой, включая Казахстан. Кроме того, нежелание казахстанцев работать в сельском хозяйстве и строительстве из-за низкой оплаты труда и трудоемкости работ приводит к нехватке кадров в таких отраслях. В результате государство вынуждено принимать меры по привлечению работников из-за рубежа для решения проблемы дефицита как квалифицированных кадров, так и рабочих для сезонных работ.

Высококвалифицированная иностранная рабочая сила призвана выполнять инновационные и техно-

логически сложные виды работ для повышения производительности компаний, на что не способны местные кадры, для которых подготовка занимает время. Поэтому ИРС так же способствует передаче местным работникам передового профессионального опыта из-за рубежа для последующей замены ими иностранных кадров.

Первая необходимость в ИРС в Казахстане возникла в трансформационный период начала 90-х гг., когда произошел массовый отток квалифицированных специалистов из страны. В связи с этим с 1993 года введена процедура квотирования на привлечение ИРС, что привело к приезду около 2,1 тыс. человек в этом же году.

К началу 2000-х годов Казахстан уже начал конкурировать с Россией как привлекательный рынок труда для иностранцев. В 2006 году в стране работали уже более 40 тыс. ИРС из 103 зарубежных стран.

В настоящее время в Казахстане действует комплексная система привлечения ИРС – система квотирования квалифицированной ИРС и трудовых иммигрантов в зависимости от уровня их квалификации (категории), а также характера выполняемой работы, многоступенчатая система выдачи рабочих разрешений.

Также имеется нормативно утвержденный перечень лиц, для трудовой деятельности которых не требуется получение разрешения от местных исполнительных органов. К ним относятся: қандасы, бизнес-иммигранты, беженцы. В рамках Евразийского экономического союза действует режим свободного перемещения трудовых ресурсов на территории государств-членов.

Кроме того, отдельным организациям было разрешено привлекать иностранных специалистов вне рамок системы квотирования и выдачи разрешений. К ним относятся работающие в отдельных организациях образования, «Назарбаев Фонде», органах и участниках Международного финансового центра «Астана», международном технологическом парке «Астана Хаб», международном центре зеленых технологий и инвестиционных проектов на должностях руководителей и специалистов с высшим образованием. Однако, количество

<sup>8</sup> Имеющие высшее (или эквивалентное) образование и родившиеся за рубежом

<sup>9</sup> Международная организация миграции; ОЭСР

<sup>10</sup> Global Talent Risk - Seven Responses, ВЭФ, 2011

## ИНИЦИАТИВА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЮЖНОЙ КОРЕЕ

Правительство Кореи принимает меры по смягчению визовых правил для иностранных специалистов в области научных исследований и разработок (НИОКР) и искусственного интеллекта (ИИ).

В частности, если заявитель обладает правами интеллектуальной собственности в зарубежных странах, то ему предоставляются дополнительные баллы в процедурах получения визы. Более того, критерии получения визы D-8-4 (бизнес-виза) для компаний, желающих создать бизнес в Корее, упрощаются при условии признания высокого уровня их технологий. Также ожидается снятие ранее принятых ограничений на количество трудоустроенных иностранцев в областях ИИ и бионауки.

В то же время, для содействия преодолению нехватки рабочей силы на малых предприятиях обрабатывающей промышленности и сельском хозяйстве правительством сокращаются сроки возвращения для иностранных рабочих с нынешних 3-х месяцев до 1-го месяца. Иностранные рабочие могут также продлить свое пребывание на срок до 1-го года, если им трудно вернуться на родину из-за вспышек инфекционных заболеваний или стихийных бедствий.

Кроме того, страна запускает так называемую «визу для цифровых кочевников», которая позволит квалифицированным иностранным работникам в сфере ИТ оставаться в Южной Корее – даже если они не работают в организациях, базирующихся в стране.

Следует отметить, что новые визовые правила вводятся в целях решения проблемы нехватки рабочей силы, поскольку в 2020 году впервые в истории страна столкнулась с проблемой низкой рождаемости, что в свою очередь, может препятствовать успешному функционированию рынка труда Кореи в будущем.

Источник: The Korea Times, Korea to ease visa rules for skilled foreign IT, R&D workers

иностранных специалистов, работающих в этих компаниях и организациях на территории Казахстана, пока еще невелико.

В среднем ежегодно привлекается в Казахстан

**вых мигрантов** из стран СНГ, преимущественно из Узбекистана, чья доля достигает не менее 95% в общем объеме. Конечно же, на фоне пандемии количество трудовых мигрантов в 2020 году сократилось почти в 2 раза, но из Узбекистана приехали все те же 91% (табл. 5.5)

ТАБЛИЦА 5.5 КОЛИЧЕСТВО ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ, ПРИВЛЕЧЁННЫХ ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ В КАЗАХСТАН, ЧЕЛОВЕК

Страны	2018 год		2019 год		2020 год	
Узбекистан	521 449	94,7%	502 117	94,5%	310 424	91,3%
Таджикистан	16 477	3,0%	14 839	2,8%	19 041	5,6%
Азербайджан	12 553	2,3%	14 044	2,6%	10 543	3,1%
Грузия	374	0,1%	546	0,1%	116	0,03%
Молдова	26	0%	1	0%	17	0%
Украина	1	0%	2	0%	0	0%
<b>Итого</b>	<b>550 881</b>	<b>100%</b>	<b>531 566</b>	<b>100%</b>	<b>340 141</b>	<b>100%</b>

Источник: МТСЗН РК

Своим трудом трудящиеся-мигранты способствуют экономическому росту и развитию стран, где они работают. Выигрывают и страны происхождения, поскольку трудящиеся-мигранты направляют своим семьям денежные переводы и применяют приобретенные в период миграции профессиональные навыки.

Тем не менее, процессы миграции ставят все более сложные проблемы. На наш взгляд, главные из них – это соблюдение и защита прав человека, рост незаконной миграции, торговля людьми, а также нелегальная переправка мигрантов. По мере расширения и усложнения миграции рабочей силы международное сообщество нуждается в новых правовых инструментах регулирования.

**Жумагельдиева Гульнара,**  
заместитель Председателя

**Федерация Профсоюзов Республики Казахстан**

Таковыми инструментами, по мнению эксперта, являются:

- активизация работы профсоюзов посредством расширения практики заключения соглашений и договоров между родственными отраслевыми профсоюзами наших стран;
- участие в разработке нормативных правовых актов в области миграции;
- более тесное сотрудничество по вопросам миграции с правительством и работодателями;

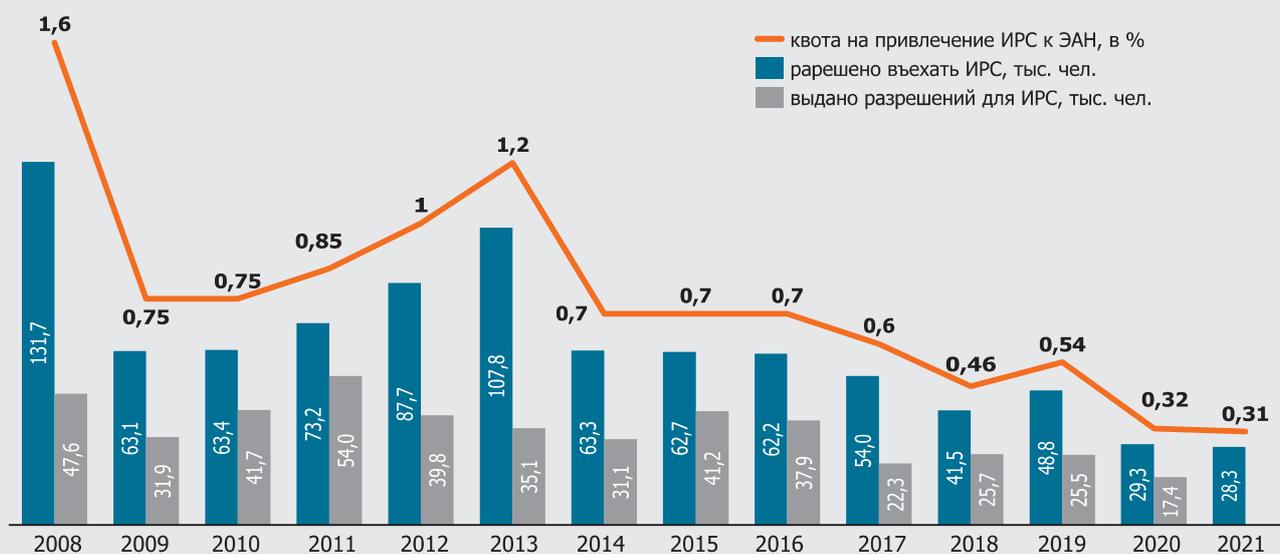
- борьба с теми бизнесменами, которые наживаются на бесправии людей и насаждают недобросовестную конкуренцию на рынке труда.

Что касается системы квотирования ИРС в Казахстане, то размер государственной квоты устанавливается в процентном соотношении к численности рабочей силы. При этом акцент ввоза иностранных профессионалов по квоте сделан на привлечение высококвалифицированных кадров в области естественных и инженерных наук, финансово-экономической и управленческой деятельности, спрос на которых, к сожалению, не покрывается за счет казахстанских специалистов.

Правительство ежегодно утверждает квоты на привлечение ИРС. Между тем, Казахстан периодически усиливает меры по защите национального рынка труда и сокращению квот на привлечение ИРС, причем периоды сокращения связаны с экономическими спадами на фоне происходящих кризисов.

К примеру, в 2009 году квота сокращена в 2,1 раза, в 2014 году в 1,7 раза, а в 2020 году количество квот для иностранцев, желающих работать в Казахстане, сокращено почти наполовину – с 49 до 29,3 тысячи (-40%), или до 0,32% к рабочей силе (2019 - 0,54%). А в 2021 году разрешение на работу в Казахстане уже получают максимум 28,3 тыс. иностранцев.

РИСУНОК 5.11 КВОТЫ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИРС В КАЗАХСТАН, 2008-2021 ГГ.



Источник: МТСЗН РК

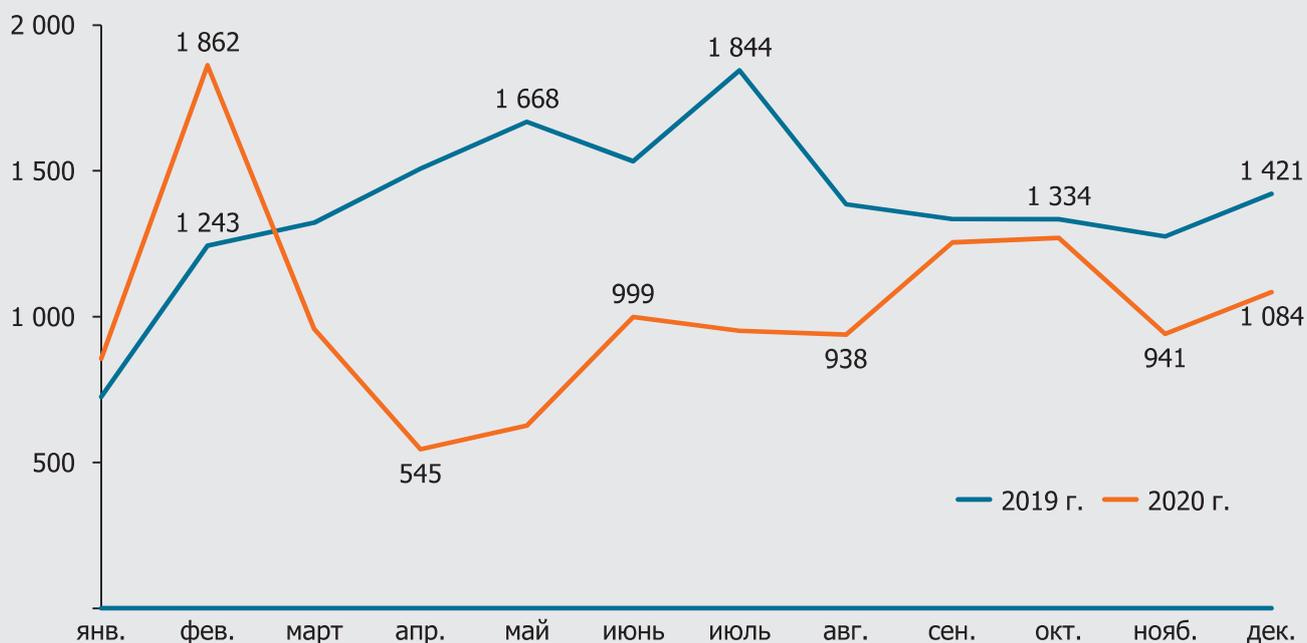
“ В прошлом году мы квоту для иностранных специалистов снизили в два раза из-за пандемии. Нам надо было сохранить внутренний рынок труда, прежде всего, для своих граждан. Но ни одно общество в рыночной экономике не может обходиться без привлечения кадров из других стран в силу объективных причин. Даже такая большая страна как Россия и то не может обеспечить себя собственными кадрами, даже Америка привлекает кадров из других стран. Это нормальный процесс, потому что мы по многим направлениям кадров в Казахстане не готовим. Откуда мы тогда должны брать кадров.

**Жаксыбек Кулекеев,**  
**советник Председателя правления**  
**АО НК «КазМунайГаз»**

В связи с пандемией в прошлом году существенно сократилось количество выданных разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, а выделенные регионам Казахстана квоты остались невостребованными. В том числе из-за запрета на въезд зарубежных граждан для осуществления трудовой деятельности, начиная с марта 2020 года наблюдается резкое снижение выданных разрешений по сравнению с аналогичным периодом 2019 года (рис. 5.12).

К тому же в период чрезвычайного положения с 16 марта по 11 мая 2020 года разрешения на деятельность ИПС не выдавались вообще – автоматически продлевались ранее выданные разрешения на период пандемии. В результате число работающих иностранцев на территории Казахстана в прошлом году составило 14 тысяч человек, что на 1,9 тыс. человек меньше, чем в 2019 году.<sup>11</sup>

РИСУНОК 5.12 КОЛИЧЕСТВО ВЫДАНЫХ РАЗРЕШЕНИЙ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИПС, ЧЕЛОВЕК



Источник: ИС МТСЗН

<sup>11</sup> Анализ не включает ИПС, привлеченных физическими лицами. В целях исследования анализу подлежал каждый иностранный работник, разрешение которому выдавалось 1 раз

## НАЛОГОВЫЙ СБОР ЗА ВВОЗ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КАЗАХСТАН

Согласно действующему законодательству за привлечение иностранного специалиста компания-наниматель должна платить сбор в местный бюджет. Размер ставки варьируется в зависимости от вида экономической деятельности и категории ИРС. Чем ниже категория ИРС, тем больше размер сбора на их привлечение. Так, минимальные ставки сбора установлены для привлечения руководителей и их заместителей (1-я категория) – от 137 МРП, тогда как максимальные ставки действуют для привлечения простых квалифицированных рабочих (4-я категория) – до 250 МРП.

При этом ставка сбора на привлечение иностранных сезонных рабочих на срок до 90 календарных дней составляет 12 МРП, до 180 календарных дней – 24 МРП, до 270 календарных дней – 36 МРП и до 365 календарных дней – 48 МРП.

Что касается отраслей, то наибольший размер сбора оплачивают работодатели в сфере строительства: 250 МРП для привлечения 4-й категории ИРС. Для компаний в сферах горнодобывающей и обрабатывающей промышленности, торговли и прочих услуг максимальный размер сбора составляет 225 МРП, для остальных отраслей – 200 МРП.

В 2019 году работодателями уплачен налоговый сбор в размере 7,6 млрд. тенге, в 2020 году – 6,1 млрд. тенге.

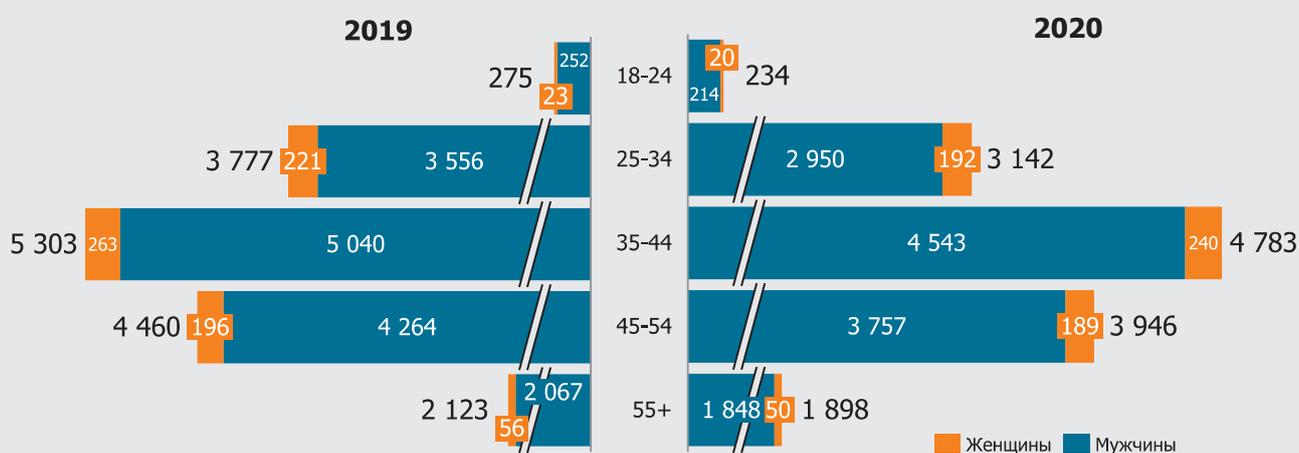
Источники: Постановления Правительства Республики Казахстан от 3 апреля 2018 года № 157 и от 16 сентября 2020 года № 588

Рассматривая половозрастную структуру ИРС (рис. 5.13), необходимо отметить, что традиционно, ввиду специфики отраслей, в которых занято наибольшее число ИРС (промышленность, строительство, сельское хозяйство), абсолютное большинство иностранных специалистов являются мужчинами – в 2020 году до 95%. Наиболее востребованы иностранные работники среднего возраста (34-44 лет) – в этой возрастной категории находится каждый 3-й работник с зарубежным гражданством. При этом, чем старше работник, тем вероятнее его привлечение на руководящие

позиции, а большая часть молодежи из-за рубежа в возрасте 18-24 лет (45%) привлекается на сезонные работы.

**Сохраняется тренд большого участия на казахстанском рынке труда рабочей силы из развивающихся азиатских стран - Китая, Турции и Индии**

РИСУНОК 5.13 КОЛИЧЕСТВО ИРС ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛОВЕК



Источник: ИС МТСЗН

Говоря же о **странах происхождения ИРС**, то несмотря на общее сокращение числа ИРС в 2020 году, их страновое распределение почти не изменилось. Так, каждый 4-й иностранный работник – выходец из Китая, а каждый 10-й из Турции. А среди стран СНГ основную часть работников составляют граждане Узбекистана (рис. 5.14).

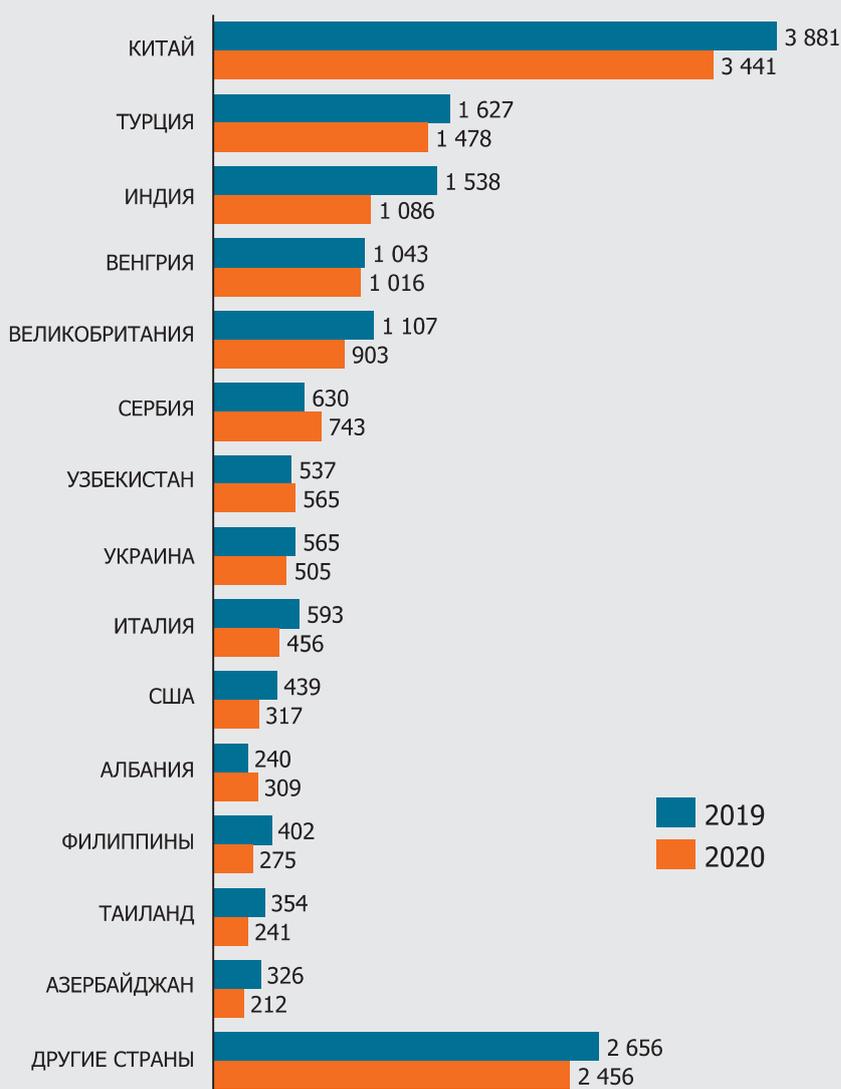
Очевидно, что лидерство Китая по количеству ИРС связано с тем, что страна входит в пятерку ведущих иностранных инвесторов для Казахстана. По данным статистики на территории страны действуют 1,2 тыс. предприятий с участием китайского капитала, 97% из которых – малые предприятия, зарегистрированные в сфере строительства, тор-

говли и прочих услуг. Остальные 3% - крупные и средние предприятия, осуществляющие свою деятельность преимущественно в горнодобывающей промышленности, строительстве, сфере проживания и питания.

Большая часть ИРС из Турции и Индии трудится в сфере строительства, а также административного и вспомогательного обслуживания. Так, в строительном секторе работают 3/4 турецких работников.

Что касается Индии, то каждый 2-й привлеченный индеец задействован в строительстве, а каждый 5-й – в административном и вспомогательном обслуживании. Индийские специалисты в основном

РИСУНОК 5.14 ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ИРС ПО СТРАНАМ ПРИБЫТИЯ, ЧЕЛОВЕК



## ПРИЧИНЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНДИЙСКИХ ИНЖЕНЕРОВ В КАЗАХСТАН

Компания Шеврон – крупнейший иностранный инвестор в Казахстане с активами в 3-х крупных проектах – Тенгиз (50%), Карачаганак (18%) и Каспийский трубопроводный консорциум (15%) – привлекает инженеров из Индии для реализации проектов расширения.

История берет начало с 2007 года, когда американская компания, учреждая филиал в Индии (Chevron Petroleum India), также решила нанимать индийских инженеров для своих проектов по всему миру. Набор персонала в основном осуществляется из выпускников Индийских институтов технологий (ИИТ) – группа из 16 автономных инженерно-ориентированных вузов Индии. Дипломы, присуждаемые ИИТ, признаются во всем мире. К примеру, в 2021 году 3 ИИТ вошли в топ-50 мирового рейтинга QS. В том числе ИИТ-Бомбей и ИИТ-Харагпур заняли 41-е и 44-е места в горнодобывающей промышленности соответственно.

Еще одним преимуществом, которое делает индийских специалистов более конкурентоспособными на международном рынке труда – отличное владение английским языком. Наряду с хинди, английский язык является официальным языком в Индии.

Кроме того, привлечение индийских инженеров компаниям обходится дешевле, чем приглашение таких же специалистов из стран Европы. К тому же в последние годы в Индии наблюдается избыток инженеров.

Источники: [Businesstoday.in](https://www.businesstoday.in) «Три Индийских института технологий лидируют в топ-50 QS World Rankings». 2021; [Economictimes.com](https://www.economictimes.com). «Шеврон нанимает из Индии для работы по всему миру»

работают в западных регионах Казахстана, а также в Карагандинской области. Привлечение индийских работников в западные регионы страны в большей части связано, во-первых, с необходимостью найма специалистов высокой квалификации с аналогичным опытом работы на месторождениях, в том числе для деятельности сервисных и иных поддерживающих строительных предприятий, во-вторых, с отсутствием языкового барьера у граждан Индии при выполнении работ совместно с

другими англоязычными специалистами в компаниях с иностранным участием.

В целом, в 2020 году на территории Казахстана трудились граждане из 104 стран – выходцы как развитых, так и развивающихся стран. Например, помимо передовых экономик среди ИРС также присутствуют граждане 18 африканских стран (Замбия, Камерун, Танзания и т.д.) и 12 стран Латинской Америки (Перу, Мексика, Боливия и т.д.).

## О ПРОЕКТЕ БУДУЩЕГО РАСШИРЕНИЯ И ПРОЕКТЕ УПРАВЛЕНИЯ УСТЬЕВЫМ ДАВЛЕНИЕМ (ПБР-ПУУД) ТОО «ТЕНГИЗШЕВРОЙЛ»

ПБР-ПУУД является очередным крупномасштабным расширением производственных мощностей Тенгизского месторождения, который позволит увеличить объем добычи на 12 млн. тонн нефти в год и обеспечить полную загрузку мощностей действующих производственных объектов Тенгиза.

Так, расширение позволит разместить на Тенгизе системы для производства строительных работ, управления и электроснабжения, сбора нефти и газа, а также завод третьего поколения, комплекс закачки сырого газа третьего поколения.

Более 45 тыс. казахстанцев трудятся на объектах ПБР-ПУУД внутри страны, что составляет 91% от общей численности работников проекта в РК.

По итогам 2020 года ТШО остается крупнейшим налогоплательщиком страны и вносит значительный вклад в экономику страны, выплатив свыше 6,6 млрд. долларов прямых платежей в бюджет. Завершение проекта планируется в 2024 году.

Источники: Северо-Каспийская региональная выставка "Атырау нефть и газ"

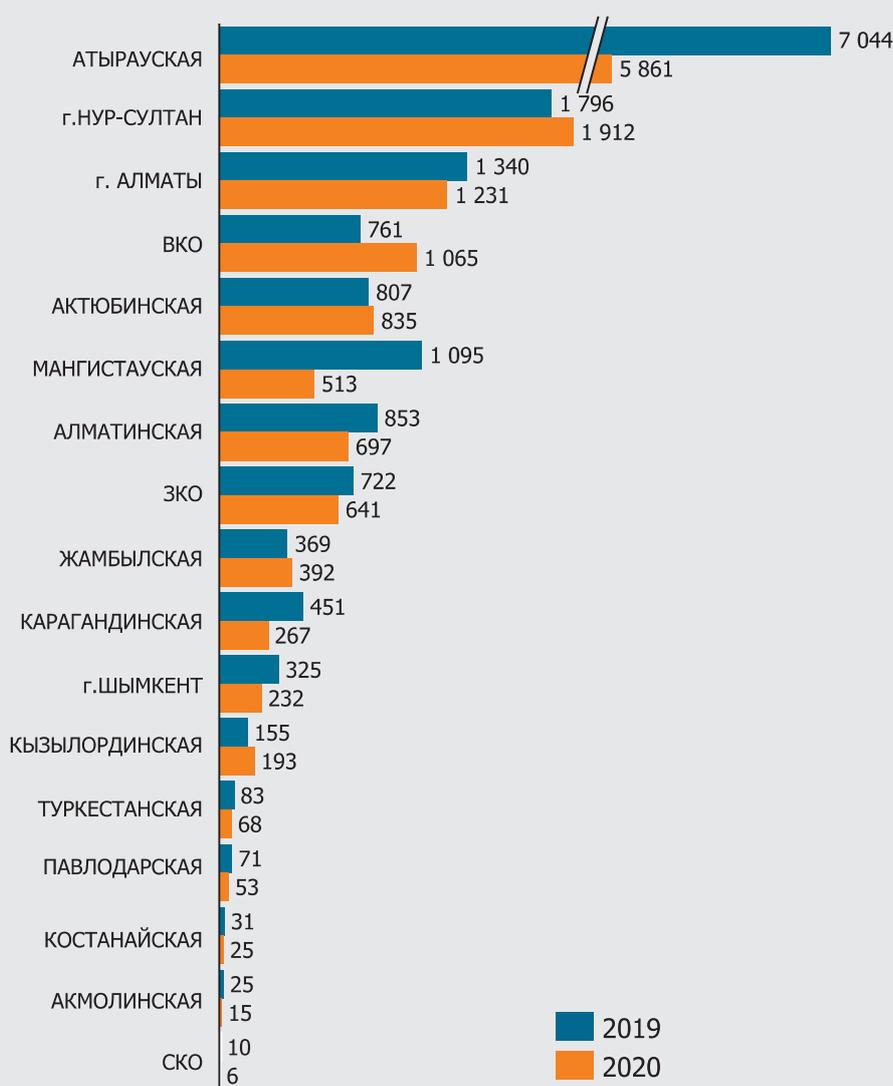
**В разрезе регионов, зарубежных работников активно привлекают промышленные области и города республиканского значения**

Лидером по привлечению иностранных работников является Атырауская область, где по итогам 2020 года насчитывается более 40% ИРС. Столь большая концентрация иностранных специалистов в регионе также связана с активным ведением строительно-монтажных работ на Кашаганском месторождении и Проекте будущего расширения на Тенгизе.

Наличие большого количества филиалов и представительств иностранных компаний разного профиля позволяют городам Нур-Султан и Алматы занимать второе место по количеству привлеченных ИРС.

Меньше же всех иностранных работников приглашают северные аграрные регионы. Это может быть связано с привлечением квалифицированных специалистов из близлежащих российских городов (Омск, Екатеринбург, Челябинск и др.), для которых не требуются разрешения на работу в рамках регламента передвижений трудовых ресурсов между странами ЕАЭС.

РИСУНОК 5.15 ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ИРС ПО РЕГИОНАМ, ЧЕЛОВЕК



Источник: ИС МТСЗН

Рассматривая динамику, следует отметить, что несмотря на непростой 2020 год, в 5 из 17 регионов всё же наблюдалась положительная динамика привлечения работников из-за рубежа (рис. 5.15). При чем больше всего число ИРС выросло в Восточно-Казахстанской области, что связано с привлечением неквалифицированных рабочих в сферах строительства и сельского хозяйства. В частности, среди регионов наибольший рост объема инвестиций в жилищное строительство (+72,3%) в 2020 году отмечен именно в ВКО.

В то же время, структура приглашенных зарубежных работников уникальна в каждом регионе Казахстана и, в первую очередь, зависит от локальных экономических особенностей.

Ожидается, что промышленные регионы – Западно-Казахстанская (49%), Мангистауская (43%), Актюбинская (33%), Кызылординская (67%), Павлодарская (51%) области в основном привлекали ИРС в горнодобывающий сектор. Тогда как, в Костанайской (52%) и Северо-Казахстанской (100%)

областях, а также в г. Шымкент (69%) работники с иностранным гражданством были задействованы в обрабатывающей промышленности. В Акмолинской области же основной деятельностью ИРС стала сфера проживания и питания (40%), что в большей степени связано с развитием туристской отрасли (в т.ч. гостиницы, отели и рестораны) в регионе. Наряду с этим, если 72% ИРС в столице привлечены в строительство в связи с очевидным расширением города, то в г. Алматы иностранные специалисты задействованы в сфере торговли (19%), что, обусловлено расположением города на пересечении крупнейших торгово-логистических потоков, соединяющих Азию и Европу.

Структура привлечения ИРС **в разрезе отраслей** также коррелирует с их региональным распределением. При этом, независимо от снижения ИРС в прошлом году, строительство, промышленность, административное и вспомогательное обслуживание, а также профессиональная и научная деятельность по-прежнему доминируют среди остальных секторов (рис. 5.16).

РИСУНОК 5.16 ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ИРС В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ, ЧЕЛОВЕК



Так, в отрасль строительства привлекается почти половина ИРС (45%). Подобное положение связано с реализацией во всех регионах крупных строительных проектов с участием иностранных инвесторов. К примеру, более 50% ИРС в 6 регионах (г. Нур-Султан, Алматинская, Атырауская, Восточно-Казахстанская, Жамбылская и Карагандинская области) задействованы именно в этих целях.

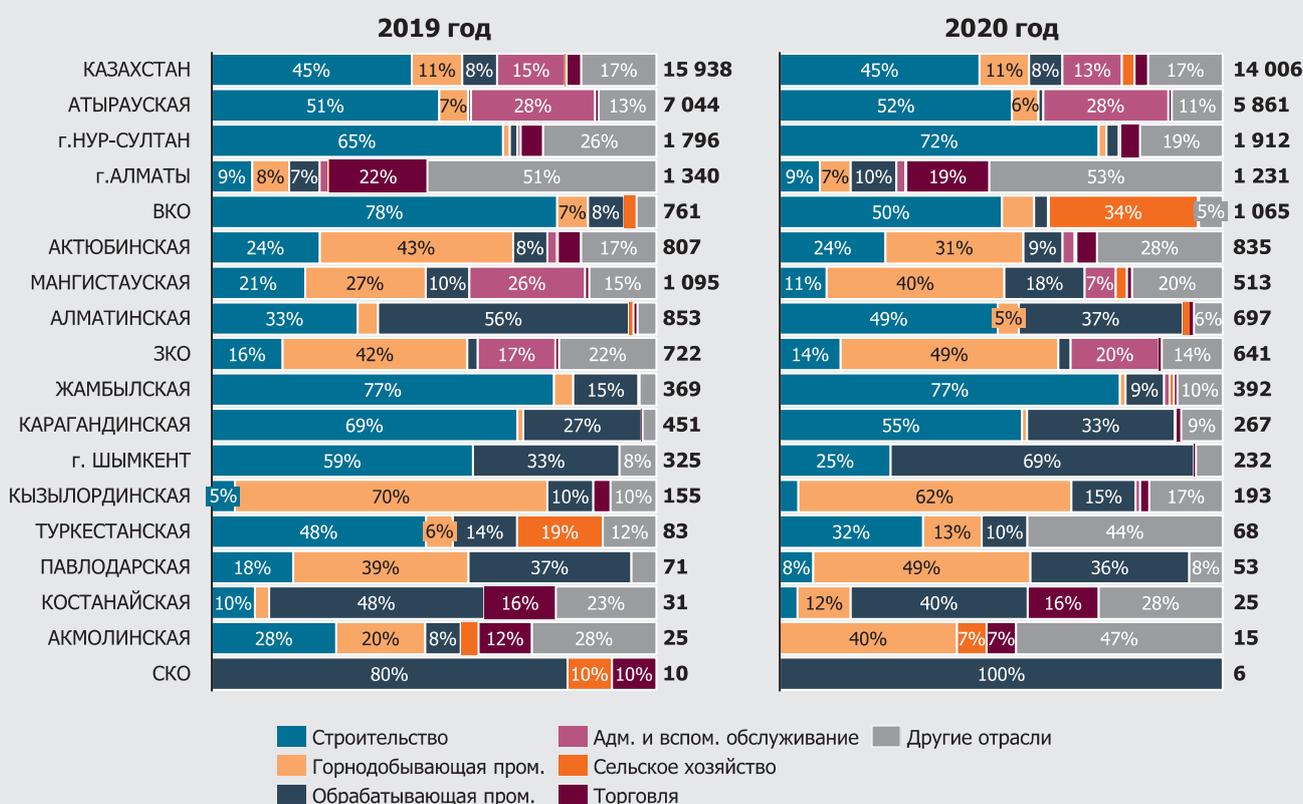
На втором месте - промышленность, в которой свои знания и умения применяют свыше 2,6 тыс. иностранных работников нефтесервисных и металлургических компаний. В частности, в Кызылординской, Мангистауской, Западно-Казахстанской и Павлодарской областях основная часть ИРС представлена в горнодобыче, тогда как для работы в обрабатывающей промышленности иностранные квалифицированные кадры преимущественно приезжают в Костанайскую, Алматинскую, Павлодарскую, Карагандинскую, Северо-Казахстанскую области и г. Шымкент (рис. 5.17).

“ Драйвером как государственной, так и региональных экономик страны по-прежнему остаются промышленность и торговля. На них сегодня приходится более 40% от ВВП Казахстана. Привлечение иностранной рабочей силы обусловлено освоением современных технологий, обменом опытом и подготовкой кадров. В 2021 году иностранная рабочая сила была привлечена к таким задачам, как проведение аудита, обучение персонала в области технической безопасности и др.

**Манасбаева Бахыт, заместитель исполнительного директора АГМП**

Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания также является «ходовой» для ИРС. В частности, ввиду привлечения большого количества руководителей всех уровней, осуществляющих общие управленческие услуги по финансовому планированию, закупке, рекрутингу и пр. При чем интересно, что на запа-

РИСУНОК 5.17 СТРУКТУРА ИРС ПО ОТРАСЛЯМ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ, ЧЕЛОВЕК



Источник: ИС МТСЗН

де страны доля привлеченного административно-управленческого персонала гораздо выше, чем в других частях Казахстана. То есть там преобладают иностранные управленцы, тогда как в других регионах представлены специалисты узкой квалификации.

Оценка **профессионального уровня ИРС** согласно национальному классификатору занятий (НКЗ) показывает, что в 2020 году 69% работников являлись высококвалифицированными, а 26% имели средний уровень квалификации. На казахстанский рынок труда больше всего привлекались специалисты-профессионалы (40%), а именно рядовые инженеры. Также крупные группы формируют руководители всех уровней (29%) и специалисты-техники, составляющие 17% ИРС, специфика работы которых основана на выполнении тех-

нических функций, поддерживающих основные процессы.

Меньше всего среди ИРС встречаются служащие в области администрирования (секретарь, кассир, ресепшионист и т.д.), работники сферы услуг и продаж, а также фермеры и работники сельского хозяйства. Данный факт может быть связан с тем, что потребность в кадрах этих категорий удовлетворяется за счет местных трудовых ресурсов.

Согласно динамике количества ИРС по группам занятий, в 2020 году наибольшее уменьшение произошло среди рабочих промышленности, строительства и транспорта (рис. 5.18). В то время как неквалифицированных рабочих стало гораздо больше за год. Их число выросло в 1,5 раза, несмотря на пандемию и связанные с ней ограничения.

РИСУНОК 5.18 ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ИРС ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ НКЗ, ЧЕЛОВЕК



\* Категории работников, чьи обязанности трудно определить или работники предоставляют неполное описание профессии

## ОПЫТ СИНГАПУРА: КОНТРОЛЬ ЗА ИНОСТРАННЫМИ НИЗКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ РАБОТНИКАМИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ С ПОМОЩЬЮ ОСОБЫХ КВОТ, СБОРОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ ЗА ДВИЖЕНИЕМ

Разрешение на работу для низкоквалифицированной рабочей силы не требует наличия диплома об образовании, но выдается только для определенных отраслей: строительство, обрабатывающая промышленность, сфера услуг, технологический сектор, судостроение.

Высокие квоты и сборы для низкоквалифицированной ИРС установлены по секторам, что позволяет контролировать приток ИРС

	квота, % занятых	сбор, \$/месяц
● Строительство	88 %	\$ 222 - 703
● Обрабатывающая промышленность	60 %	\$ 185 - 481
● Услуги	40 %	\$ 222 - 518
● Технологический сектор	88 %	\$ 222 - 327
● Судостроение	82 %	\$ 222 - 496

Действуют ограничения по национальности: данная категория визы доступна только для северо-азиатских стран (Ю.Корея, Тайвань, Гон-Конг), Малайзии, Китая, Мьянмы, Индии, Бангладеша, Тайланда, Филиппин, Шри-Ланки. Также отсутствует возможность сменить работу без согласия текущего работодателя и возможность получить гражданство.

Однако у трудового мигранта сохраняется право инициировать расторжение договора, а также возможность покинуть страну.

Источник: Министерство труда Сингапура

Наряду с НКЗ, ввоз иностранной рабочей силы осуществляется в **разрезе 6 условных категорий:**

- (1) первые руководители и их заместители;
- (2) руководители структурных подразделений;
- (3) специалисты;
- (4) квалифицированные рабочие;
- (5) сезонные работники;
- (6) корпоративный перевод.

При этом в целом, квалификационное распределение ИРС соответствует категориям выданных разрешений.

Так, половина иностранных работников или более 7 тыс. человек, входят в категорию «специалисты». При чем почти 1/3 представителей этой категории являются инженерами. Специалисты чаще представлены также механиками, техниками и супервизорами (рис. 5.19).

**23% ИРС или более 3 ТЫСЯЧ иностранных менеджеров руководят структурными подразделениями компаний**

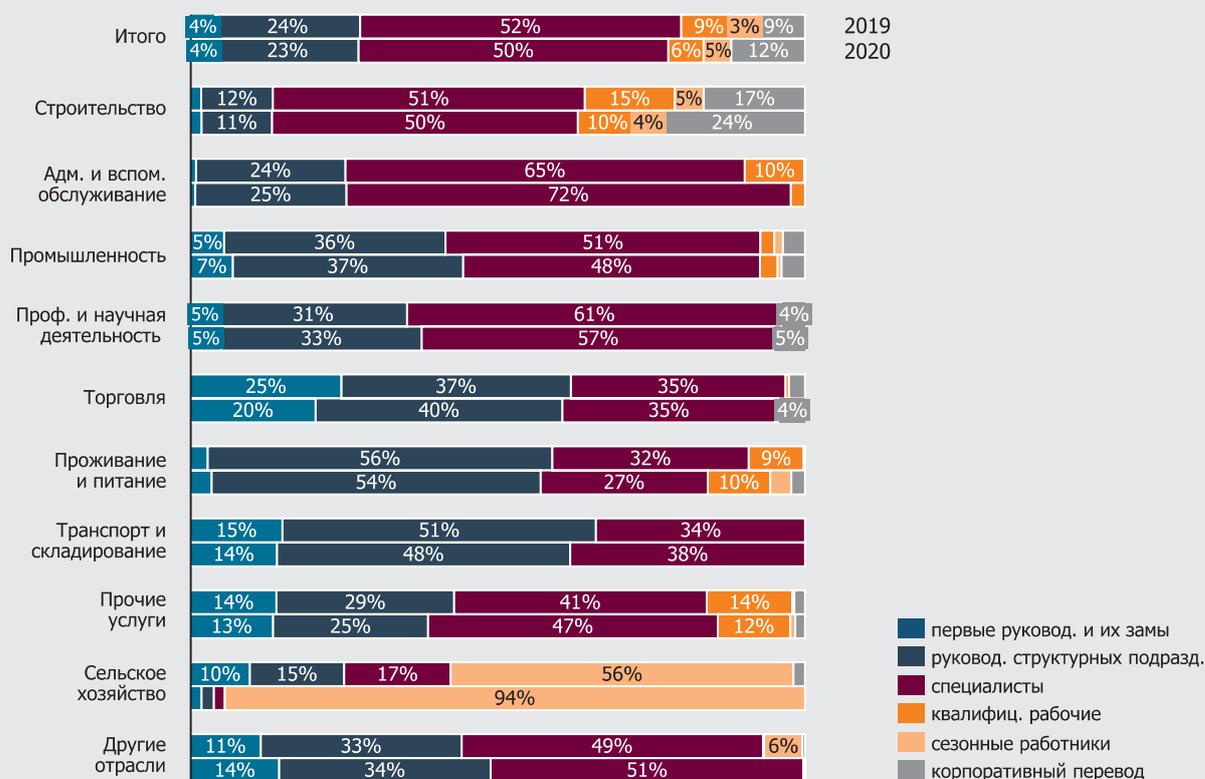
Среди них чаще встречаются граждане Китая, Турции, Великобритании, Индии и Италии, занимающие управленческие позиции в дочерних организациях или филиалах зарубежных компаний.

Первых руководителей и их заместителей с гражданством других стран насчитывается 595 человек, что в 5 раз меньше, чем руководителей структурных подразделений и почти в 12 раз меньше, чем рядовых специалистов. Кроме китайских и турецких граждан, на руководящие позиции чаще приглашены профессионалы из Украины, Италии и Кореи.

Каждый 10-й иностранный работник привлекается через корпоративный перевод с подавляющим большинством (89%) в секторе строительства. В то же время 3 страны (Сербия, Китай и Албания) формируют 83% работников, приехавших через корпоративный перевод.

Также казахстанские компании привлекли около 800 человек из-за рубежа (6% ИРС), входящих в категорию квалифицированных рабочих, почти по-

РИСУНОК 5.19 СТРУКТУРА ИРС ПО КАТЕГОРИЯМ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ



Источник: ИС МТСЗН

ловина которых приехали из Турции и Индии. В свою очередь квалифицированные рабочие преимущественно работают в строительстве (77%) и в основном трудятся на территории Атырауской области (67%).

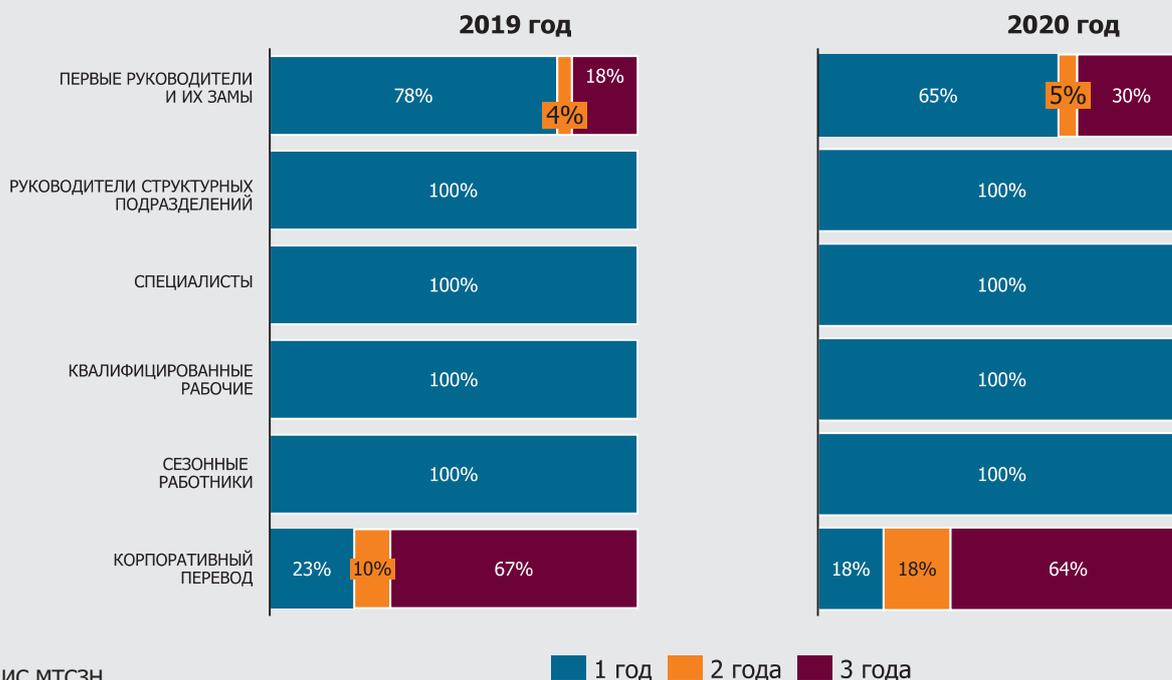
### Сезонные работники составляют 5% общего количества ИРС и в основном задействованы в двух отраслях - сельском хозяйстве (59%) и строительстве (36%)

Такая тенденция вероятнее всего связана с тем, что для местных жителей работы по выращиванию хлопка, табака и плодовоощей, по-видимому, являются непривлекательными ввиду их трудоемкости и низкой оплаты труда. Поэтому нехватка рабочих в весенне-летний период покрывается за счет привлечения дополнительных трудовых ресурсов из Узбекистана и Таджикистана.

Ещё одной характеристикой ИРС является **продолжительность их прибытия в Казахстан**. Так, все категории ИРС привлекаются только на 1 год за исключением первых руководителей, их заместителей и переведенных в рамках корпоративных процедур. Тем не менее больше половины первых руководителей и их заместителей все же приезжают работать всего на 1 год, и лишь каждый 3-й представитель этой категории приглашен на срок до 3-х лет. Обратная ситуация складывается для корпоративных работников – большинство из них привлекается сразу на максимально разрешенный 3-х летний период (рис. 5.20).

Помимо этого, предлагается рассмотреть агрегированную карту распределения ИРС в регионах по наиболее популярным странам привлечения отраслям и профессиям.

РИСУНОК 5.20 СТРУКТУРА ИРС ПО ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ПРЕБЫВАНИЯ В РАЗРЕЗЕ КАТЕГОРИЙ



Источник: ИС МТСЗН

Так, в 10 из 17 регионов РК основную часть зарубежных работников составляли граждане Китая. В оставшихся 7 регионах наблюдается следующее распределение. Превалирующий поток иностранных специалистов в Атыраускую область был из Венгрии, в ЗКО – из Италии, в г. Нур-Султан – из Сербии. В восточный Казахстан же наибольшее число иностранных трудовых ресурсов пришло из Узбекистана, а в северных Костанайской, Акмолинской и Павлодарской областях – преобладают работники из Украины (рис. 5.21).

**В разрезе профессий самыми востребованными иностранными специалистами стали инженеры, наиболее часто встречающиеся в 13 регионах Казахстана**

Так, например, в г. Нур-Султан топ профессия - техник по строительству, что обусловлено строительством крупных объектов. Тем временем в южной столице иностранные работники чаще встречаются в качестве руководителей подразделений, что может быть связано с наличием большого числа филиалов и представительств иностранных компаний, в том числе торгово-логистических.

Любопытная ситуация складывается в Акмолинской области – здесь больше всего привлекаются зарубежные работники в качестве массажистов. А в Восточно-Казахстанскую область, как регион с явным дефицитом трудовых ресурсов, топ отраслю привлечения квалифицированной ИРС была отрасль строительства, однако неквалифицированная рабочая сила была занята в сельском хозяйстве.

Кроме того, учитывая, что одной из целей привлечения ИРС в Казахстан является покрытие дефицита квалифицированных кадров, то необходимо выявить кого все-таки привлекают и в ком нуждаются работодатели.

**В 2020 году ТОП-5 профессиями среди ИРС стали инженер, техник по промышленному и гражданскому строительству, механик, техник (без специализации), а также мастер участка**

При этом перечень профессий среди лидирующих стран по количеству ИРС имеет свои особенности. К примеру, в ТОП-5 профессий работников из Китая вошли инженер, переводчик, руководитель

подразделения, начальник отдела в прочих отраслях, а также инженер по бурению. Из Турции и Индии чаще приглашаются специалисты, необходимые для строительного сектора – инженер, техник, мастер участка и инженер-механик. Среди специалистов из Венгрии преобладают механики, техники, электромеханики, техники-механики, а также супервизоры. При чем почти все венгерские специалисты трудятся на промышленных предприятиях Атырауской области. Что касается Великобритании, то треть привлеченных специалистов работают в качестве инженеров, а за ними следуют такие управленческие позиции как менеджер в прочих отраслях, менеджер в промышленности, супервизор и консультант (рис. 5.22).

Стоит отметить, что казахстанский рынок труда ежегодно пополняется выпускниками данных профессий, но по всей видимости работодателей не устраивает уровень их подготовки и то, какие знания и навыки имеют отечественные специалисты.

Иностранные компании в Казахстане используют новейшие технологии и оборудование, что требует кадров новой формации, которые отсутствуют на местном рынке труда.

Более того, работодателям, в том числе с иностранным участием, коих большинство среди привлекающих ИРС, важно чтобы сотрудники владели иностранными языками на достаточном уровне. Однако большинство казахстанских работников, обучившихся по техническим специальностям, к сожалению, не владеют ими.

В дополнение к этому существует проблема нежелания казахстанцев работать за низкую оплату труда и в трудных условиях, в частности на предприятиях сельского хозяйства и объектах строительства, что также вынуждает работодателей отдавать предпочтение зарубежным работникам, несмотря на то что им требуется уплатить налоговый сбор в размере 250 МРП за одного иностранного работника.

РИСУНОК 5.22 **ТОП-5 ПРОФЕССИЙ ПО ТОП-5 СТРАНАМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ**

	ВСЕ СТРАНЫ	КИТАЙ	ТУРЦИЯ	ИНДИЯ	ВЕНГРИЯ	ВЕЛИКОБРИТАНИЯ
Инженер	2340 (16,7%)	617 (17,9%)	212 (14,3%)	199 (18,3%)		306 (33,9%)
Техник по пром. и гражд. строительству	493 (3,5%)					
Механик	475 (3,4%)				379 (37,3%)	
Техник	396 (2,8%)		78 (5,3%)	84 (7,7%)	112 (11%)	
Мастер участка	378 (2,7%)		61 (4,1%)	52 (4,8%)		
Переводчик		136 (4,0%)				
Руководитель подразделения		108 (3,1%)				
Начальник отдела (спец. в прочих отраслях)		100 (2,9%)				
Инженер по бурению		90 (2,6%)				
Бригадир на участках основ. производства			59 (4,0%)			
Инженер-механик			56 (3,8%)	73 (6,7%)		
Сварщик изделий из тугоплавких металлов				55 (5,1%)		
Менеджер (в прочих отраслях)						65 (7,2%)
Супервизор					79 (7,8%)	60 (6,6%)
Менеджер (в промышленности)						54 (6,0%)
Консультант						38 (4,2%)
Электромеханик					90 (8,9%)	
Техник-механик					86 (8,5%)	

Источник: ЦРТР

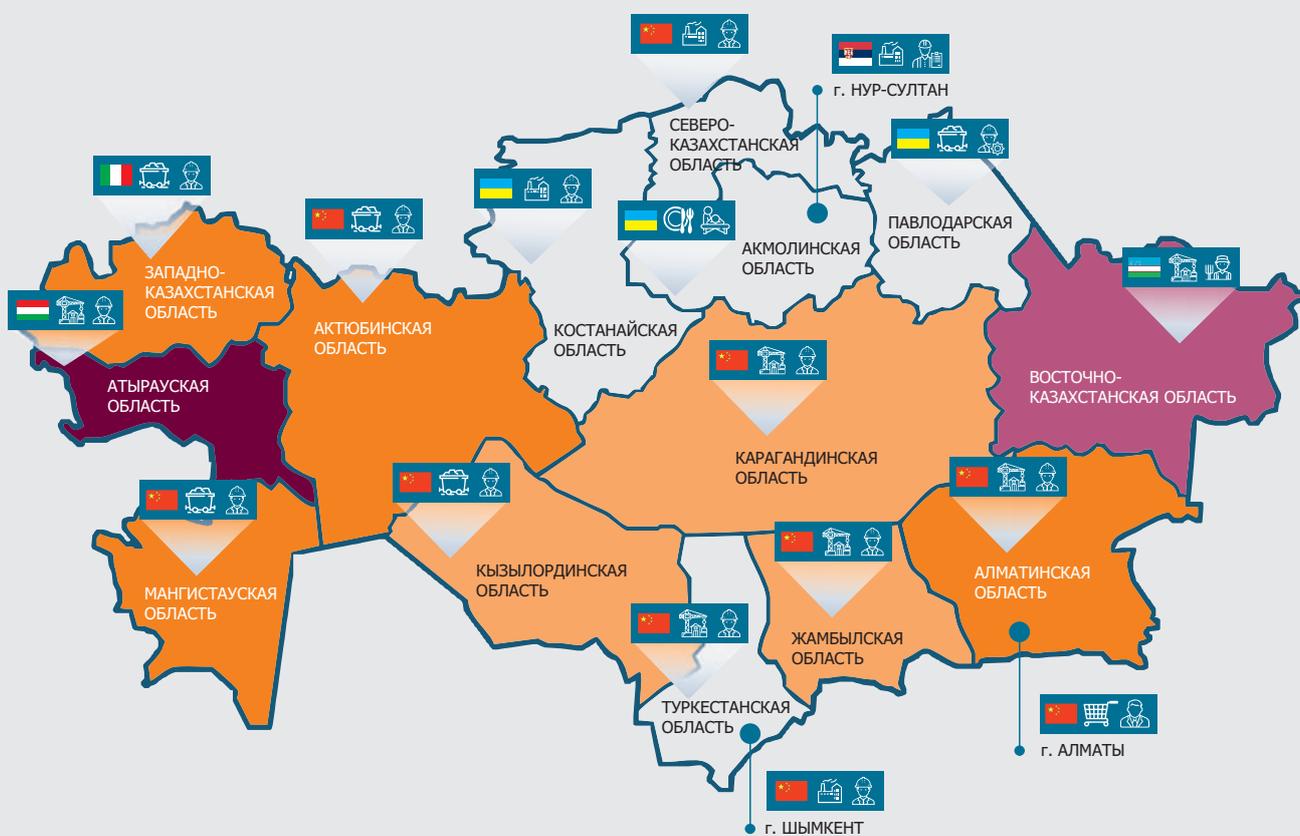
РИСУНОК 5.21 ТОП СТРАНА, ОТРАСЛЬ И ПРОФЕССИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ

### ТОП-СТРАНА

-  ИТАЛИЯ
-  ВЕНГРИЯ
-  КИТАЙ
-  СЕРБИЯ
-  УЗБЕКИСТАН
-  УКРАИНА

### КОЛИЧЕСТВО ИРС

-  > 5 000
-  > 1 000
-  > 500
-  > 100
-  < 100



### ТОП-ПРОФЕССИЯ В КАЖДОМ РЕГИОНЕ

-  ИНЖЕНЕР
-  ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ
-  МАССАЖИСТ
-  НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
-  РУКОВОДИТЕЛЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
-  ТЕХНИК ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ

### ТОП-ОТРАСЛЬ

-  ОБРАБАТЫВАЮЩАЯ
-  ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ
-  СТРОИТЕЛЬСТВО
-  ПРОЖИВАНИЕ И ПИТАНИЕ
-  ТОРГОВЛЯ

Далее более детально рассматриваются ТОП-5 регионов по количеству иностранной рабочей силы в 2020 году.

### Атырауская область

Абсолютный лидер по количеству привлекаемой ИРС. В 2020 году в Атыраускую область привлечено **5861 иностранных работников**, что составляет 42% ИРС в Казахстане. Регион активно привлекает иностранных профессионалов для реализации крупных инвестиционных проектов, таких как Кашаган и Проект будущего расширения на месторождении Тенгиз.

Подавляющее большинство разрешений выдано по категории «специалисты» – 69% ИРС. Каждый 5-й работник из-за рубежа занимает позицию руководителя структурных подразделений, каждый 10-й – квалифицированный рабочий.

Как показывает отраслевая структура, более половины иностранных работников трудится в сфере строительства.

Среди профессий больше всего востребованы инженеры: эту функцию выполнял каждый 5-й работник с иностранным гражданством. За ними следуют механики, супервизоры, техники и инженеры-механики.

Что касается стран-доноров ИРС, то более 60% иностранных работников приезжали из Венгрии, Индии, Великобритании, Турции и США.

### город Нур-Султан

Занимает второе место по привлечению ИРС, трудоустроив **1912 иностранных работников** (14% от общего числа ИРС в РК).

При этом 60% ИРС приезжали в столицу через корпоративный перевод, подразумевающий временный перевод иностранца в филиал или дочернюю организацию иностранных компаний в г. Нур-Султан. Должность руководителя занимали 700 человек с иностранным паспортом, такое же количество иностранных профессионалов работали специалистами-техниками.

Подавляющее большинство иностранных работников в 2020 году трудилось в сфере строительства (72%). В этой связи, из-за рубежа больше всего приглашены техники по промышленному строительству – каждый 4-й иностранный работник выполнял эту функцию. Кроме них, чаще были вос-

требованы мастера строительных работ, инженеры, мастера участка, а также техники-электрики.

Более 60% ИРС в столице обеспечили 3 страны – Сербия, Албания и Турция, в основном поставляющие рабочую силу в строительный сектор столицы.

### город Алматы

Привлечено порядка 9% ИРС или **1231 человек** в 2020 году.

Порядка 60% или 731 человек с иностранным гражданством занимали должность руководителя, в связи с чем 4 из 5 самых востребованных профессий среди ИРС стали руководитель подразделения, менеджер в прочих отраслях, руководитель организации и генеральный директор.

В отличие от большинства регионов, отраслевая структура ИРС южной столицы имеет диверсифицированный характер. Так, в торговле работают 231 человек с зарубежным паспортом или 19% ИРС, в основном занимающие руководящие позиции в коммерческих компаниях. Выгодное географическое расположение г. Алматы также требует квалифицированных специалистов в сфере транспорта и складирования: в прошлом году в данном секторе работали 172 иностранных специалиста. Работники из-за рубежа также трудились в сфере профессиональной и научной деятельности, обрабатывающей промышленности и строительстве.

Как показывает страновая структура ИРС, каждый 2-й работник с иностранным гражданством приезжал из Китая, каждый 10-й из Украины или Турции. Высокая доля китайских работников в структуре ИРС объясняется развитыми торгово-экономическими связями г. Алматы с соседними территориями Китая.

### Восточно-Казахстанская область

Еще одним регионом, который входит в ТОП-5 по количеству ИРС является Восточно-Казахстанская область. В 2020 году из-за рубежа привлечено **1065 человек** или 8% ИРС. И как было отмечено выше, в отличие от большинства регионов страны число иностранных работников в ВКО показало рост (+304 человек) в прошлом году.

Еще одна особенность восточного региона - самая большая доля зарегистрированных сезонных работников из-за рубежа. Так, в сезонную деятельность были вовлечены 612 человек или 57% от общего числа ИРС в регионе.

Соответственно, ТОП-5 самых востребованных профессий возглавляет неквалифицированный рабочий персонал сельского хозяйства – каждый 3-й зарубежный работник выполнял эту функцию. Каждый 5-й работник с иностранным гражданством же является неквалифицированным рабочим ремонтных работ. В пятерку чаще встречаемых профессий среди ИРС также входят инженера, мастера участка и техники, на которые в совокупности приходится 13% ИРС в регионе.

Говоря об отраслях, то иностранную рабочую силу активно привлекает строительный сектор. В нем задействована половина работников с зарубежным паспортом. Основные доноры ИРС в строительный сектор ВКО - Китай (41% ИРС или 225 человек), Узбекистан (28% ИРС или 153 человек) и Турция (16% или 88 человек).

За сектором строительства следует сельское хозяйство, которое обеспечило работой каждого 3-го работника из-за рубежа. При этом 98% ИРС в сельском хозяйстве приезжали из стран СНГ: Узбекистан - 70% (252 человек), Таджикистан - 27% (97 человек), Азербайджана - 1% (5 человек).

В отличие от вышеуказанных секторов, промышленные предприятия области привлекает высококвалифицированных специалистов. И если в строительстве и сельское хозяйство работники привлечены из соседних государств, то в сфере промышленности трудятся специалисты из стран дальнего зарубежья (Австралия, Канада, Великобритания, ЮАР и т.д.).

### Актюбинская область

Пятерку регионов с наибольшим количеством ИРС замыкает Актюбинская область, которая в 2020 году привлекла 6% ИРС или 835 человек.

Самая большая часть зарубежных работников, 58% или 486 человек, представляют категорию «специалисты». В то же время структурными подразделениями актюбинских компаний руководят 290 менеджеров с иностранным гражданством.

Каждый 3-й работник из-за рубежа работает в горнодобывающей промышленности, каждый 5-й в профессиональной и научной деятельности или строительстве. Среди профессий больше всего

востребованы инженеры. Эту функцию выполняли 22% или 181 рабочий с иностранным гражданством.

84% иностранных работников приезжали из Китая, так как большая часть ИРС привлечена совместными казахстанско-китайскими компаниями. Вторым донором иностранных специалистов выступает Турция. Интересно, что в ТОП-5 стран-доноров ИРС также вошла ЮАР, выходцы которой были задействованы в административно-вспомогательном обслуживании (6 человек) и строительстве (5 человек).

Таким образом, в 2019-2020 годы ИРС в Казахстане в относительной степени компенсирует потребность в квалифицированных кадрах на местном рынке труда. **Участие квалифицированной иностранной рабочей силы в национальном рынке труда является важным фактором инновационного развития, обмена знаниями и технологиями.** Так, сегодня, несмотря на возникающий дефицит рабочих мест и возрастающее устаревание навыков собственных трудовых ресурсов, страны понимают важность привлечения квалифицированной иностранной рабочей силы. Наличие и привлечение ИРС в Казахстане очевидно оказывает положительное влияние на экономическое развитие в целом, заинтересованность иностранных инвесторов в ведении бизнеса в стране, повышение уровня знаний и навыков отечественных трудовых ресурсов, и позиционировании страны как открытого к инновациям государства.

Стоит отметить, что все же уровень подготовки трудовых ресурсов в Казахстане на данном этапе требует кардинальных улучшений. В настоящее время, глобальному работодателю необходимы знания и навыки, которые будут передовыми и универсальными для ведения работ по всему миру. Это, в первую очередь, затрагивает всю образовательную систему и еще раз доказывает острую необходимость внедрения системы обучения в течение всей жизни.

И одним из решений данной проблемы является перенятие опыта у зарубежных высококлассных специалистов, привлечение которых также зависит от государственной политики по примеру многих стран.

# ГЛАВА 6

## БУДУЩЕЕ РЫНКА ТРУДА: ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ



- В 2025 году численность населения в Казахстане составит около **19,7-19,8 млн.** человек. Прирост населения за 5 лет составит около **1 млн.** человек
- В 2025 году численность **населения трудоспособного возраста** с учетом дальнейшего постепенного повышения пенсионного возраста женщин будет составлять **от 11 799 тыс. до 11 830 тыс. человек**, увеличившись на 4,8-5% по отношению к уровню 2020 года
- Численность **рабочей силы** в 2025 году составит **от 9 226 тыс. до 9 409 тыс. человек**
- Уровень участия в рабочей силе начинает **превышать 50% у населения только с 22 лет и старше**, поэтому в ближайшие годы можно ожидать **снижение темпов притока молодежи** на рынок труда
- В 2021-2025 гг. в базовом сценарии дополнительный спрос на наемный труд (включая новый спрос и спрос на замещение) суммарно составит **1038,4 тыс.** человек
- **Спрос на наемный труд** в отраслевом разрезе будет формироваться больше всего в сфере **образования, сельском хозяйстве** и **обрабатывающей промышленности**
- В течение 2021–2025 гг. **55,3%** спроса на наемных работников будет формироваться из нового спроса, а **44,7%** из спроса по замещению, из которых **72%** будет приходиться на замещение работников, достигших пенсионного возраста
- Суммарно в течение II-IV кварталов 2021 г. и I квартала 2022 г. на Электронной бирже труда ожидается размещение объявлений о вакансиях в количестве от **920 тыс.** до **1,2 млн.**

Одним из важных условий эффективного функционирования рынка труда является качественная подготовка кадров с учетом реальных потребностей экономики. Для этого мы, в первую очередь, должны знать какие специалисты и в каком количестве необходимы стране сегодня, через 5 - 10 лет?

Чтобы ответить на эти вопросы МТСЗН совместно с ЦРТР ежегодно занимается прогнозированием потребности в кадрах на краткосрочную и среднесрочную перспективу в разрезе регионов, отраслей и профессий.

Результаты системы прогнозирования являются основой для выработки и реализации мер содействия занятости и профессиональной ориентации, демографии, миграции и др., нацеленных на поддержание баланса спроса и предложения на рынке труда, а также укрепление конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Также результаты используются при формировании государственного образовательного заказа на подготовку кадров в колледжах и ВУЗах, и проведении профессиональной ориентации среди населения, чтобы каждый мог осознанно подойти к выбору профессии с учетом ситуации на рынке труда.

## КРАТКОСРОЧНЫЙ ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ

Для разработки краткосрочного прогноза использованы данные о вакансиях государственного информационного портала «Электронная биржа труда» ([www.enbek.kz](http://www.enbek.kz)).

В рамках предварительной очистки данных из исходной базы удалены аномальные объявления с количеством вакансий более 100 единиц, заявляемых одновременно; также удалены повторяющиеся записи о вакансиях, совпадающие по БИНУ организации, региону, профессии и дню размещения, и вакансии, предполагающие заработную плату ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством Республики Казахстан, а также содержащие информацию о коде профессии менее, чем на уровне четырех знаков классификатора занятий.

---

## Краткосрочный прогноз потребности в кадрах разработан в трех сценариях – базовый, оптимистичный и пессимистичный сценарии

---

Прогнозный период: II-IV кварталы 2021 года и I квартал 2022 года.

В **базовом сценарии** использована линейная модель временных рядов (экстраполяция) с трендом и сезонностью (на квартальных данных Электронной биржи труда за 2019-2020 годы).

**Оптимистичный сценарий** сформирован с учетом наличия к 1 апреля 2021 года антител к SARS-CoV-2 у примерно половины населения РК и оптимистичных планов по вакцинации населения, то есть во втором полугодии 2021 года ожидается восстановление доковидного спроса на труд на ЭБТ, включая профессиональную структуру спроса, на уровне выше того, который сформировался бы в 2020 году без пандемии (сверх-восстановление).

В **пессимистичном сценарии** восстановление доковидного спроса на труд на ЭБТ (на уровне, который сформировался бы в 2020 году без пандемии), включая профессиональную структуру спроса, ожидается начиная с IV квартала 2021 года.

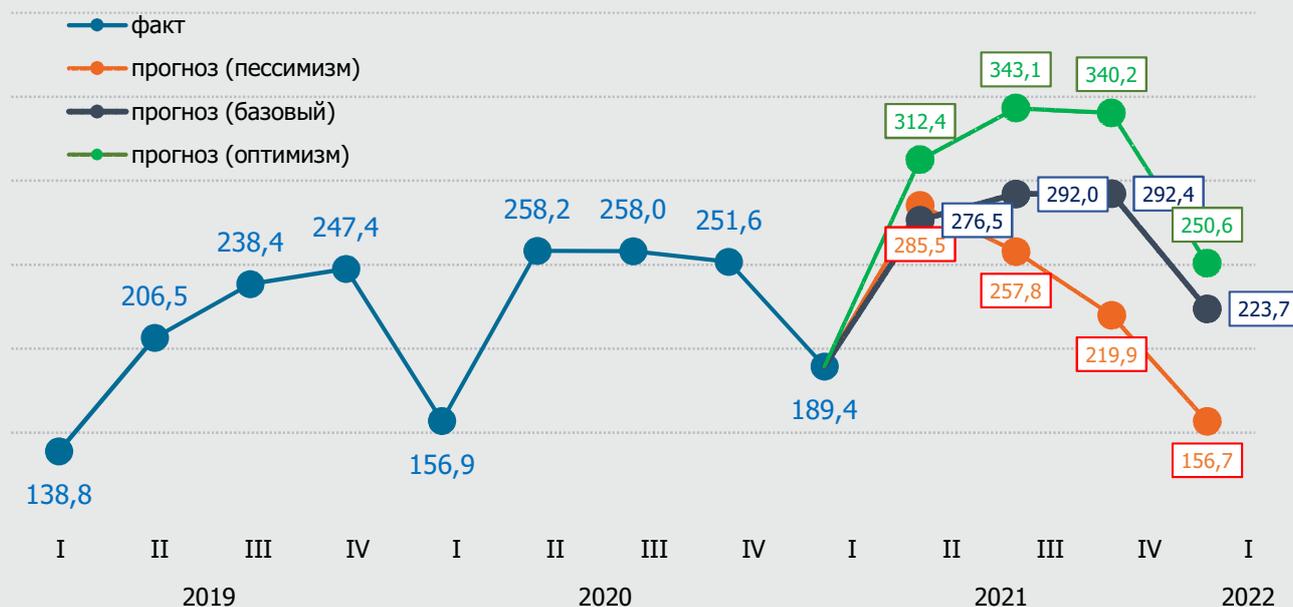
Так, согласно прогнозу, за период со второго квартала 2021 года по первый квартал 2022 года в Казахстане на Электронной бирже труда **ожидается размещение объявлений о 920 тыс. вакансиях** по пессимистическому сценарию, по базовому – **1 085 тыс. вакансиях**, по оптимистическому – **1 246 тыс. вакансиях**. Необходимо учитывать, что по одной вакансии может быть несколько объявлений за год (длительный поиск кандидатов, текучесть кадров), поэтому число вакансий (объявлений) может превышать реальный спрос на рабочую силу.

---

**В разрезе групп занятий наибольший спрос в прогнозном периоде ожидается на неквалифицированных рабочих – от 253 тыс. до 386 тыс. вакансий (в зависимости от сценария)**

---

РИСУНОК 6.1. ПРОГНОЗ ВАКАНСИЙ НА ЭБТ, ТЫС. ЕДИНИЦ



Источник: ЦРТР

При этом их доля наиболее высока в базовом сценарии (порядка 35% от всех вакансий). В оптимистичном сценарии доля неквалифицированных работников ниже – около 30%.

Следует отметить, что в 2020 году резко выросло количество и доля опубликованных на ЭБТ вакансий по группам занятий «Неквалифицированные рабочие» и «Рабочие промышленности, строительства и родственных занятий», что, вероятно, связано с антикризисной Дорожной картой занятости на 2020 год, предусматривавшей масштабную реализацию инфраструктурных проектов.

В оптимистичном сценарии ожидается снижение долей указанных групп занятий в вакансиях. Так, по группе занятий «Рабочие промышленности, строительства и родственных занятий» в базовом и пессимистичном сценариях ожидается 181 тыс. и 149 тыс. вакансий соответственно, а в оптимистичном сценарии – 142 тыс.

Аналогично, для руководителей и государственных служащих в базовом и пессимистическом сценариях прогнозируется большее количество вакансий, чем в оптимистическом, а именно 29 тыс. и 22 тыс. вакансий против 20 тыс. соответственно. Это соотношение между сценариями вытекает из того, что в 2020 году количество вакансий на ЭБТ по группе занятий «Руководители и государственные служащие» выросло больше, чем ожидалось

ранее. Вероятно, за счет перепрофилировавшихся на более востребованные в период пандемии виды деятельности субъектов бизнеса.

Теперь рассмотрим **прогнозы по группам занятий**, пострадавшим во время пандемии в 2020 году: «Работники сферы услуг и продаж», «Специалисты-профессионалы», «Специалисты-техники и иной профессиональный персонал», «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители», «Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйств, рыбоводства», «Служащие в области администрирования».

Большая разница между прогнозными сценариями наблюдается по группе занятий «**Работники сферы услуг и продаж**»: в базовом и пессимистичном сценариях количество вакансий в прогнозном периоде составляет 71-85 тыс., а в оптимистичном примерно в 2 раза больше – 143 тыс. вакансий за прогнозный период. Это вполне согласуется с тем, что наиболее пострадавшими в 2020 году оказались именно работники сферы услуг и продаж и в 2021 году в оптимистичном сценарии ожидается скорое восстановление данной сферы.

Согласно базовому и пессимистичному сценариям **специалистам-профессионалам** может быть предложено около 175 тыс. вакансий, а по оптимистическому сценарию намного больше –

ТАБЛИЦА 6.1. СЦЕНАРИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ НКЗ, ЕД.

Группа / сценарий	Базовый	Оптимистический	Пессимистический
<b>КАЗАХСТАН В ЦЕЛОМ</b>	<b>1 084 616</b>	<b>1 246 381</b>	<b>919 844</b>
Руководители и государственные служащие	28 573	19 700	21 669
Специалисты-профессионалы	174 547	237 079	174 757
Специалисты-техники и иной профессиональный персонал	89 688	114 474	99 500
Служащие в области администрирования	41 568	51 089	37 559
Работники сферы услуг и продаж	71 640	143 333	85 170
Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства	6 831	11 117	6 081
Рабочие промышленности, строительства и родственных занятий	181 132	142 372	148 678
Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	110 190	141 414	93 352
Неквалифицированные рабочие	380 447	385 803	253 078

ТАБЛИЦА 6.2. ТОП-10 ВАКАНСИЙ ПО СЦЕНАРИЯМ, ТЫС. ЕД.

Базовый		Оптимистический		Пессимистический	
Всего	1084,6	Всего	1246,4	Всего	919,8
Неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы	244,9	Неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы	232,2	Неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы	145,7
Учителя средней школы	37,0	Учителя средней школы	40,0	Учителя средней школы	37,1
Строители-монтажники и рабочие родственных занятий	35,8	Водители легковых автомобилей, такси и фургонов	33,8	Строители-монтажники и рабочие родственных занятий	32,3
Дворники и уборщики открытых территорий	25,1	Супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники	30,1	Водители легковых автомобилей, такси и фургонов	23,6
Водители легковых автомобилей, такси и фургонов	18,7	Средний медицинский персонал по уходу	28,6	Дворники и уборщики открытых территорий	20,1
Сварщики и газорезчики	18,0	Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	27,2	Средний медицинский персонал по уходу	19,4
Супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники	16,8	Дворники и уборщики открытых территорий	26,3	Супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники	18,3
Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства	16,5	Охранники	24,6	Охранники	16,7
Средний медицинский персонал по уходу	16,2	Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства	23,6	Сварщики и газорезчики	16,0
Грузчики и неквалифицированные рабочие складирования	16,0	Воспитатели в дошкольном образовании	21,9	Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	15,8

Источник: ЦРТР

237 тыс. вакансий за прогнозный период, что отражает ожидаемое ускоренное восстановление спроса на высококвалифицированных специалистов-профессионалов в экономике, как правило имеющих высшее образование в различных отраслях.

Наименьшее количество опубликованных на ЭБТ вакансий ожидается для **фермеров и рабочих сельского и лесного хозяйств, рыбоводства**: 6 тыс. вакансий в пессимистичном сценарии, 7 тыс. в базовом, 11 тыс. в оптимистичном сценариях.

**Наибольшее количество вакансий ожидается в Костанайской, Карагандинской областях, а также гг. Нур-Султан и Алматы**

В 2020 году данные регионы также были лидерами по числу размещенных вакансий на ЭБТ, их совокупная доля от всех вакансий составила 37%.

Наименьшее количество вакансий прогнозируется в малонаселенных областях: Атырауской, Западно-Казахстанской, Мангистауской, Кызылординской и Северо - Казахстанской областях, а также в г. Шымкент. Для сравнения, в прошлом году на

данные регионы совокупно пришлось 20% всех размещенных вакансий. Следует отметить непропорционально (более, чем в 2 раза) низкое количество вакансий в г. Шымкент относительно других мегаполисов (гг. Нур-Султан и Алматы).

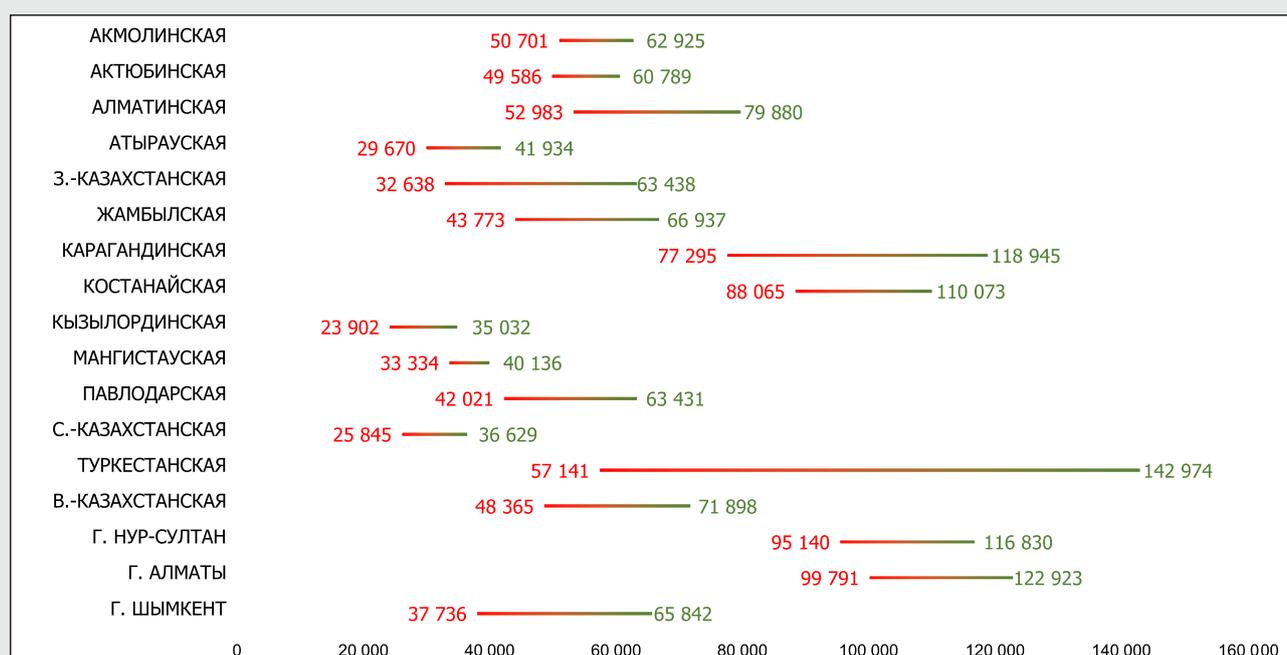
В прогнозном периоде наибольший спрос на «Неквалифицированных рабочих, не включенных в другие группы», ожидается в Туркестанской области – от 26 до 83 тыс. вакансий (в зависимости от сценария).

Спрос на учителей средней школы ожидается максимальным в г. Шымкент – до 7,3 тыс. вакансий, Мангистауской области – до 7,1 тыс., Алматинской области – до 6,5 тыс. (в зависимости от сценария).

Строители-монтажники и рабочие родственных занятий, согласно прогнозу, будут больше всего востребованы в г. Шымкент – до 9 тыс. вакансий (в зависимости от сценария).

В **Акмолинской** области ожидается размещение на ЭБТ от 51 тыс. до 63 тыс. вакансий. Фактически в 2020 году в Акмолинской области было размещено 51,8 тыс. вакансий. Топ-3 востребованные профессии по базовому сценарию: неквалифицированные рабочие (15 тыс. вакансий), учителя средней шко-

РИСУНОК 6.2. СЦЕНАРИИ ПО РЕГИОНАМ, ВАКАНСИИ



Источник: ЦРТР

лы (2,7 тыс.), операторы моторизованного оборудования сельского и лесного хозяйства (2,1 тыс.). Стоит отметить, что в тройку-лидеров в прошлом году входили эти же профессии.

В **Актюбинской** области прогнозируется от 49,6 тыс. до 60,8 тыс. вакансий. По данным за 2020 год в Актюбинской области было опубликовано 53,4 тыс. вакансий. Лидерами по количеству вакансий, как и в прошлом году, будут являться неквалифицированные рабочие (25,2 тыс. вакансий), учителя средней школы (2,3 тыс.).

В **Алматинской** области в прогнозном периоде ожидается от 53 тыс. до 79,9 тыс. вакансий. В прошлом году в Алматинской области работодатели разместили 65,6 тыс. вакансий. Как и в предыдущих областях первые две строчки лидерства по количеству вакансий в базовом сценарии занимают неквалифицированные рабочие (34 тыс. вакансий), учителя средней школы (6,5 тыс.), а на третьем месте строители-монтажники и рабочие родственных занятий (3,9 тыс.). В 2020 году в топ-3 востребованных профессий входили неквалифицированные рабочие, не входящие в другие группы<sup>1</sup>, учителя средней школы, а также неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств.

В **Атырауской** области ожидается размещение вакансий в диапазоне от 29,7 тыс. до 41,9 тыс. Для сравнения в 2020 году для соискателей в Атырауской области было опубликовано 29 тыс. вакансий. Топ-3 наиболее востребованных профессий такие же как в Алматинской области: неквалифицированные рабочие – 5,7 тыс. вакансий, учителя – 1,4 тыс., строители – 1 тыс. В 2020 году в топ-3 по количеству вакансий вошли неквалифицированные рабочие – 4,6 тыс. вакансий, учителя средней школы – 1,3 тыс., строители-монтажники и рабочие родственных занятий – 1,1 тыс.

В пессимистичном сценарии в **Западно-Казахстанской** области ожидается 32,6 тыс. вакансий, в оптимистичном – 63,4 тыс. По фактическим данным в регионе в прошлом году было размещено 34,6 тыс. вакансий. Лидерами по количеству вакансий, согласно прогнозу, станут неквалифицированные рабочие (5,4 тыс. вакансий), операторы бойлеров и паровых машин (3,5 тыс.), дворники и уборщики открытых территорий (2,1 тыс.). В 2020

году в топ-3 помимо неквалифицированных рабочих и операторов бойлеров вошли учителя средней школы.

В **Жамбылской** области ожидается по пессимистичному сценарию 43,8 тыс. вакансий, по базовому – 56,9 тыс., оптимистичному – 66,9 тыс. По прогнозу на 2020 год ожидалось 49,7 тыс. вакансий, фактическое количество публикаций составило 49 тыс., таким образом погрешность прошлогоднего прогноза по региону составила 2%. Наибольшее количество предложений по работе прогнозируется для неквалифицированных рабочих, не включенных в другие группы (24 тыс. вакансий), неквалифицированных рабочих строительства (3 тыс.), учителей средней школы (2,6 тыс.).

Согласно прогнозу, в **Карагандинской** области ожидается около 77,3-118,9 тыс. вакансий. В 2020 году на ЭБТ было размещено 85 тыс. вакансий в Карагандинской области. При этом наибольшее количество предложений будет для неквалифицированных рабочих – 12,9 тыс. вакансий, дворников и уборщиков открытых территорий, а также учителей – по 4 тыс. вакансий для каждой профессии. В 2020 году топ-3 наиболее востребованных профессий возглавляли неквалифицированные рабочие – 12,6 тыс. вакансий, строители-монтажники – 3 тыс., дворники и уборщики открытых помещений – 2,9 тыс.

Прогноз вакансий в **Костанайской** области ожидается на уровне 88,1 – 110,1 тыс. единиц публикаций. Фактически в 2020 году на ЭБТ было размещено 81,7 тыс. вакансий в Костанайской области. Лидерами по предложенным вакансиям ожидается, что будут неквалифицированные рабочие – 12,6 тыс. вакансий, водители легковых автомобилей, такси и фургонов – 4,9 тыс., строители-монтажники и рабочие родственных профессий – 4,5 тыс. В прошлом году наиболее востребованы были неквалифицированные рабочие, водители легковых автомобилей, такси и фургонов, а также охранники.

Прогноз количества вакансий в **Кызылординской** области варьируется в диапазоне от 23,9 тыс. предложений до 35 тыс. Для сравнения в 2020 году в регионе было предложено 30,1 тыс. вакансий.

<sup>1</sup> Группа занятий включает такие профессии, как подсобный рабочий, сборщики мебели, швейцары, распространитель листовок, гардеробщик и пр.

Лидерами профессии по вакансиям окажутся неквалифицированные рабочие - 9,4 тыс. вакансий, супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники – 17 тыс., строители-монтажники и рабочие родственных занятий – 1,4 тыс. В прошлом году помимо неквалифицированных рабочих, наиболее востребованы были супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники, а также строители-монтажники.

В **Мангистауской** области по прогнозу ожидается минимально 33,3 тыс. вакансий, максимально – 40,1 тыс. В 2020 году в Мангистауской области было опубликовано 31,1 тыс. вакансий. В топ-3 наиболее востребованные профессии войдут неквалифицированные рабочие – 7,3 тыс. вакансий, строители-монтажники – 3,2 тыс., учителя средней школы – 2,2 тыс. В прошлом году также на неквалифицированных рабочих был наибольший спрос, в топ-3 еще вошли учителя средней школы и секретари широкого профиля.

В **Павлодарской** области по пессимистическому сценарию ожидается 42 тыс. вакансий, по оптимистическому – 63,4 тыс. Точность прогнозных данных на 2020 год составила 95%, так по прогнозу ожидалось в 2020 году 47,9 тыс. вакансий, а фактическое значение составило 50,3 тыс. публикаций. Лидерами по размещенным вакансиям ожидается, что будут неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы – 11,6 тыс. вакансий, неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств – 3,7 тыс., строители-монтажники – 1,9 тыс. Для сравнения в 2020 году в лидерах по спросу были помимо неквалифицированных рабочих были дворники и уборщики открытых территорий.

В **Северо-Казахстанской** области ожидается, согласно прогнозу, минимально 25,8 тыс. вакансий, максимально 36,6 тыс. вакансий. В прошлом году точность прогноза составила 100% и количество опубликованных вакансий было 27,5 тыс. К наиболее востребованным профессиям будут относиться неквалифицированные рабочие, на которых приходится 6,6 тыс. вакансий, учителя, а также дворники и уборщики – по 1,1 тыс. вакансий на каждую категорию. По фактическим данным за 2020 год наиболее востребованы в регионе были неквалифицированные рабочие, а также учителя средней школы.

В **Туркестанской области** большой диапазон прогнозируемого количества вакансий, так в базовом сценарии ожидается 57,1 тыс. вакансий, в оптимистическом – 143 тыс. В прошлом году в Туркестанской области было опубликовано 62,7 тыс. вакансий. В топ-3 наиболее востребованных профессий, как и в прошлом году, ожидается, что войдут неквалифицированные рабочие – 29,2 тыс. вакансий, учителя – 1,6 тыс., дворники и уборщики – 1,2 тыс.

В **Восточно-Казахстанской** области ожидается, что количество вакансий будет около 48,4 тыс. – 71,9 тыс. публикаций. В прошлом году в регионе было размещено 57,1 тыс. вакансий на ЭБТ, при этом точность прогноза на 2020 год составила 94%. Лидерами по востребованности, как и в прошлом году, станут неквалифицированные рабочие – 12,2 тыс. вакансий, учителя – 3,3 тыс., сварщики и газорезчики – 2 тыс.

Согласно прогнозу, в **г. Нур-Султан** ожидается от 95,1 тыс. вакансий до 116,8 тыс. вакансий, учитывая то, что в 2020 году общее количество вакансий составило 89,4 тыс. публикаций. Топ-3 наиболее востребованных профессий, как и в прошлом году, займут неквалифицированные рабочие – 10,4 тыс. вакансий, строители-монтажники – 3,7 тыс., сварщики и газорезчики – 3,4 тыс.

В **г. Алматы** ожидается что минимальное число вакансий будет около 99,8 тыс., а максимальное – 122,9 тыс. Точность прогнозного количества вакансий в 2020 году для г. Алматы составила 107%, а совокупное количество вакансий – 90,6 тыс. публикаций. При этом наиболее востребованными окажутся неквалифицированные рабочие – 14 тыс. вакансий, супервайзеры, продавцы в магазинах и их помощники – 3,8 тыс., бетонщики и рабочие родственных профессий – 3,1 тыс. В прошлом году наибольшим спросом помимо неквалифицированных рабочих и супервайзеров, в г. Алматы пользовались грузчики и неквалифицированные рабочие складирования.

В **г. Шымкент** количество предложений по работе будет варьироваться в диапазоне 37,7 тыс. до 65,8 тыс. вакансий, учитывая, что в 2020 году было размещено 35,9 тыс. вакансий. В тройку лидеров по востребованности войдут неквалифици-

цированные рабочие – 9,6 тыс., вакансий, реставраторы по ткани – 2 тыс., строители-монтажники – 1,9 тыс. В 2020 году лидера по спросу были неквалифицированные рабочие, реставраторы по ткани, а также неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства.

Таким образом, в прогнозном периоде (II-IV кв. 2021 г. – I кв. 2022 г.) в базовом и пессимистичном сценариях ожидается, что в той или иной мере будет продолжаться динамика 2020 года: повышенный спрос на «Неквалифицированных рабочих» и «Рабочих промышленности, строительства и родственных занятий» и пониженный – на «Работников сферы услуг и продаж», «Специалистов-профессионалов», «Специалистов-техников и иной профессиональный персонал», «Операторов производственного оборудования, сборщиков и водителей», «Служащих в области администрирования».

В оптимистичном сценарии, наоборот, ожидается ускоренное восстановление доковидного спроса на труд по группам занятий «Работники сферы услуг и продаж», «Специалисты-профессионалы», «Специалисты-техники и иной профессиональный персонал», «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители», «Служащие в области администрирования» и относительное снижение спроса на «Неквалифицированных рабочих» и «Рабочих промышленности, строительства и родственных занятий».

Учитывая темпы вакцинации, благодаря которой во многих странах снижается количество зараженных, все еще существует надежда на реализацию оптимистичного сценария и восстановление рынка труда в Казахстане во 2-ом полугодии 2021 года.

## СРЕДНСРОЧНЫЙ ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ ДО 2025 ГОДА

Согласно среднесрочному прогнозу потребности в кадрах в базовом (наиболее вероятном) сценарии **дополнительный спрос на наемный труд** (включая новый спрос и спрос на замещение) **в 2021-2025 годах суммарно составит 1 млн. человек.**

**Численность рабочей силы вырастет с текущих 9,2 млн человек до 9,3-9,4 млн человек в 2025 году**

То есть прирост рабочей силы за 5 лет составит 85-228 тыс. человек в зависимости от сценария. В то же время прирост спроса на наемный труд за 5 лет составит 329-713 тыс. человек, что намного больше ожидаемого прироста рабочей силы.

Однако имеются основания полагать, что стабильность в части предложения рабочей силы балансируется за счет выхода из ее состава стареющего самостоятельно занятого населения. Кроме того, по мере прохождения демографической ямы в ближайшие годы **ожидается ускорение темпов прироста численности экономически активной молодежи**, которые превысят показатели 2016-2020 годов уже к 2026 году.

### Демографический прогноз

Для расчета прогнозной численности рабочей силы использована демографическая модель Казахстана.

Всего разработаны 4 обще-демографических сценария:

Сценарий 1 «2020»	Сценарий 2 «2019»	Сценарий 3 «Максимальный»	Сценарий 4 «Минимальный»
рождаемость и смертность 2020 года, миграция – средняя за 2016-2020 годы	рождаемость и смертность 2019 года, миграция – средняя за 2015-2019 годы	рождаемость максимальная за 2015-2019 годы, смертность – минимальная за 2015-2019 годы	рождаемость минимальная за 2015-2019 годы, смертность – максимальная за 2015-2019 годы

В 2020 году, согласно статистическим данным, **среднегодовая численность населения составила 18 млн. 755 тыс. человек.**

Как следует из названия сценария в **Максимальном сценарии** среднегодовая численность населения в 2025 году вырастет максимально – до 19 млн 808 тыс. человек, то есть на 1 млн 053 тыс. человек. Это обусловлено использованием в указанном сценарии максимальных коэффициентов рождаемости и минимальных коэффициентов смертности, наблюдавшихся в период 2015-2019 гг.

В сценарии «2019» ожидаемая в 2025 году среднегодовая численность населения незначительно меньше - 19 млн 804 тыс. человек. В указанном сценарии использованы коэффициенты рождаемости и смертности за 2019 год. Близость результатов рассматриваемого сценария к результатам Максимального сценария позволяет сделать вывод о восходящем и нисходящем трендах соответственно рождаемости и смертности в 2015-2019 гг.

В сценарии «2020» использованы коэффициенты рождаемости и смертности 2020 года. Ожидаемая в 2025 году среднегодовая численность населения в указанном сценарии составляет 19 млн 794 тыс. человек. Это незначительно (на 10 тыс. человек) меньше значения предыдущего сценария. Уменьшение обусловлено тем, что в коронакризисном 2020 году смертность выросла больше, чем выросшая (по инерции) рождаемость.

В **Минимальном сценарии**, как следует из его названия, среднегодовая численность населения в 2025 году ожидается на минимальном уровне – 19 млн 708 тыс. человек. Это обусловлено использованием в указанном сценарии минимальной рождаемости и максимальной смертности, наблюдавшихся в период 2015-2019 годов.

Учитывая снижение/замедление коэффициентов рождаемости после предыдущих кризисов 2009 и 2015 годов, а также продолжающийся в 2021 году коронакризис, **демографическое развитие до 2025 года по Минимальному сценарию вполне вероятно.** В таком случае население Казахстана прирастет к середине 2025 года чуть меньше, чем на 1 млн человек. Если, конечно, запланированная в конце 2021 года перепись населения не приведет к существенному изменению (корректировке) данных о численности населения, сформированных по текущему учету.

Таким образом, согласно четырем демографическим сценариям (без учета эффекта переписи населения) **среднегодовая численность населения в 2025 году прогнозируется на уровне 19,7-19,8 млн. человек** (против 18,8 млн в 2020 году). Прирост населения за 5 лет во всех сценариях составит около 1 млн человек.

Некоторое уменьшение численности населения к 2025 году ожидается в северных и восточных областях из-за низкой рождаемости и отрицатель-

РИСУНОК 6.3. ПРОГНОЗ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА, ТЫС. ЧЕЛ.



ного сальдо общей миграции: Акмолинская, Карагандинская, Костанайская, Павлодарская, Северо-Казахстанская, Восточно-Казахстанская. Рост численности населения Казахстана будет обеспечен традиционно за счет южных и западных областей, а также мегаполисов.

В 2025 году численность **населения трудоспособного возраста** с учетом дальнейшего постепенного повышения пенсионного возраста женщин будет составлять от 11 млн 799 тыс. до 11 млн 830 тыс. человек (в зависимости от сценария), увеличившись на 4,8-5% по отношению к уровню 2020 года.

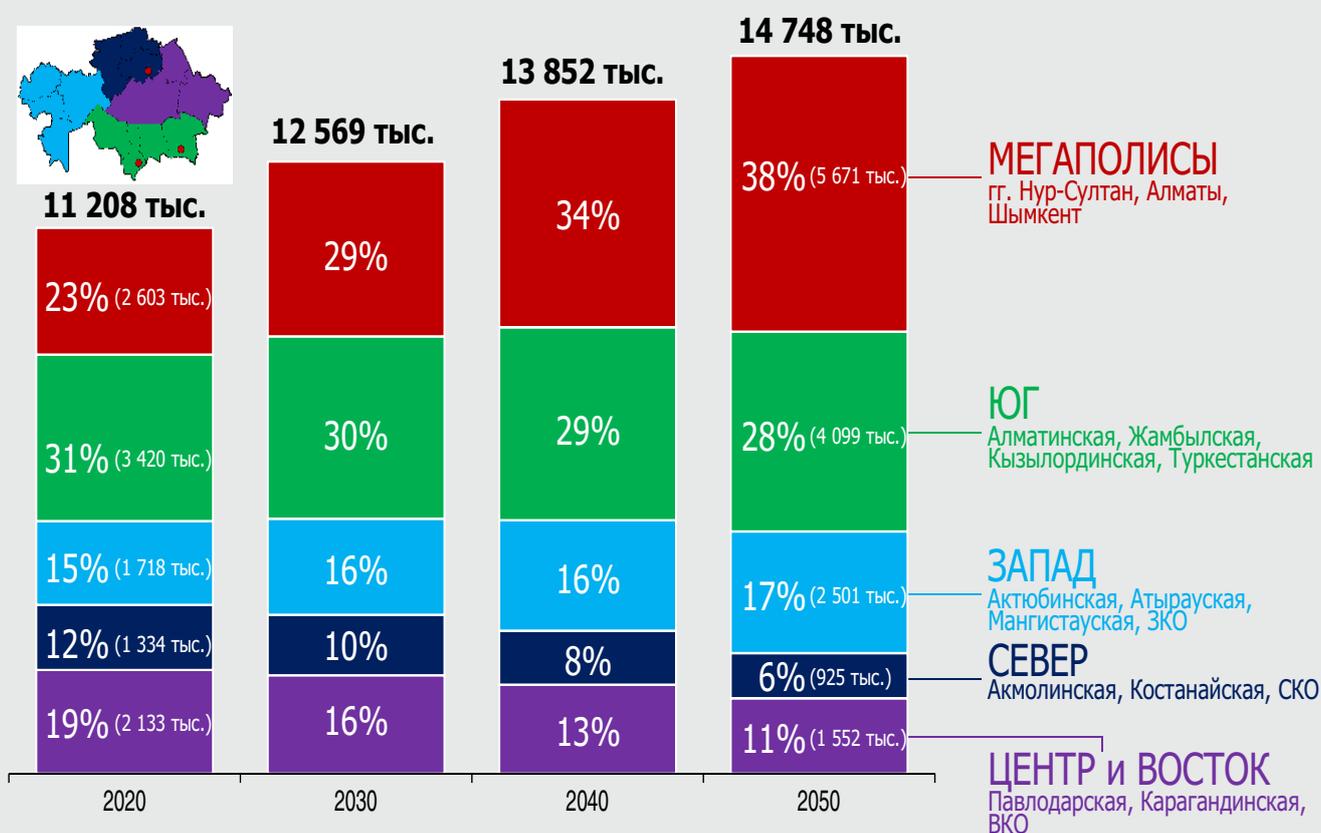
**Необходимо отметить, что согласно долгосрочному демографическому прогнозу региональные диспропорции только усилятся**

Учитывая высокие темпы миграции населения в мегаполисы и рождаемость в них, доля населения трудоспособного возраста, проживающая в данных городах, увеличится с 23% в 2020 году до 38% к 2050 году. При этом в северных регионах продолжится убыль населения трудоспособного возраста, доля которого сократится в 2 раза с 12% в 2020 году до 6% к 2050 году (рис. 6.4).

В 2020 году общий уровень участия в рабочей силе под влиянием пандемии и карантина сократился по большинству возрастов (15 лет и старше). В результате численность рабочей силы снизилась с 9 млн 221 тыс. человек в 2019 году до 9 млн 181 тыс. человек в 2020 году, а коэффициент экономической активности – с 70,1% до 69,2%.

С учетом продолжения коронакризиса в 2021 году разработаны сценарии формирования рабочей силы с коэффициентами участия населения (в возрасте 15 лет и старше) как 2019, так и 2020 гг.

РИСУНОК 6.4. ДОЛЯ НАСЕЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В РАЗРЕЗЕ МАКРОРЕГИОНОВ



Источники: БНС АСПР РК, ЦРТР

**Численность рабочей силы вырастет с текущих 9,2 млн человек до 9,3-9,4 млн человек в 2025 году.** То есть прирост рабочей силы за 5 лет составит 85-228 тыс. человек в зависимости от сценария. В то же время прирост спроса на наемный труд за 5 лет составит 329-713 тыс. человек, что намного больше ожидаемого прироста рабочей силы.

Однако имеются основания полагать, что стабильность в части предложения рабочей силы балансируется за счет выхода из ее состава стареющего самостоятельно занятого населения. Кроме того, по мере прохождения демографической ямы в ближайшие годы ожидается ускорение темпов прироста численности экономически активной молодежи, которые превысят показатели 2016-2020 гг. уже к 2026 году.

РИСУНОК 6.5. УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЗАХСТАНА

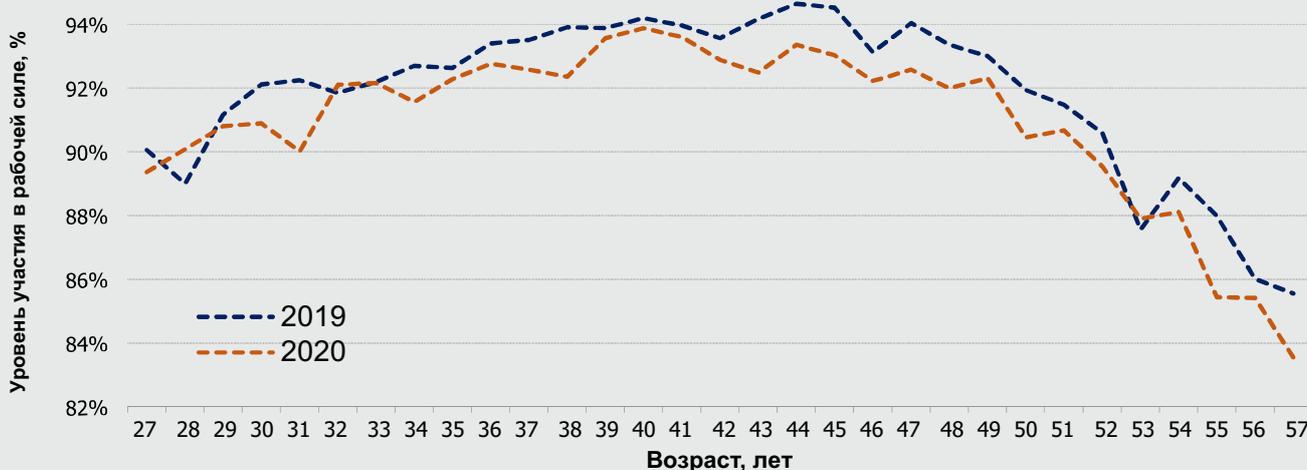
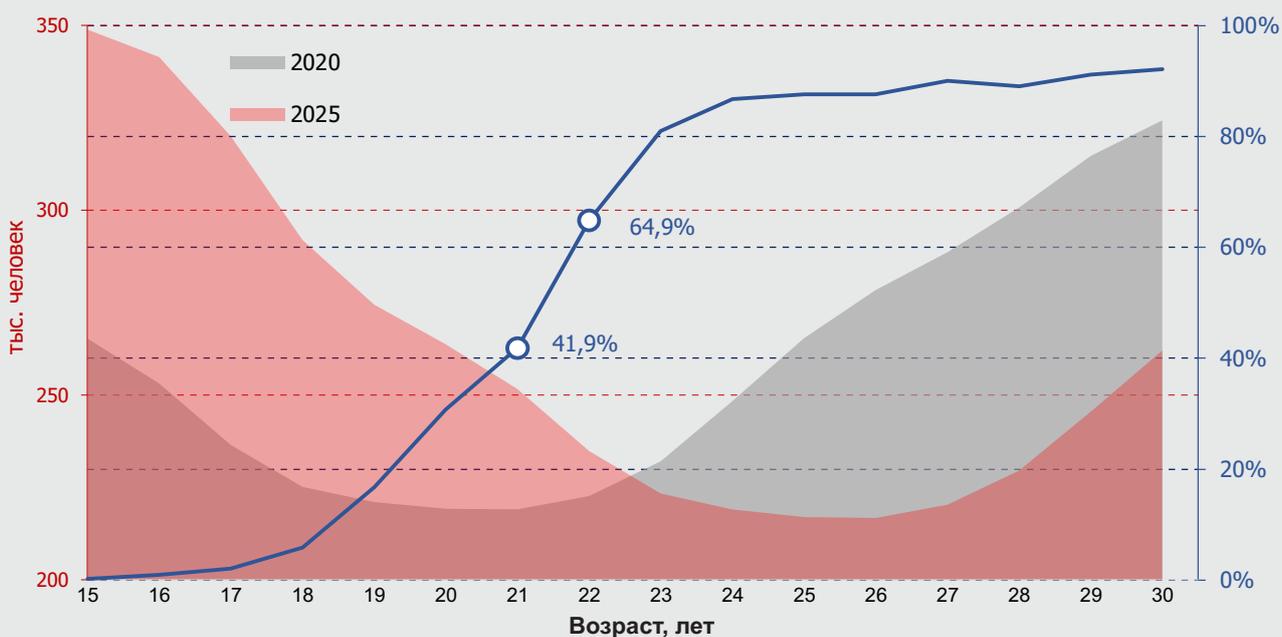


РИСУНОК 6.6. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ЯМА 1990-Х И УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ



Уровень участия в рабочей силе начинает превышать 50% у населения только с 22 лет и старше (вплоть до 59-62 лет), так как примерно в этом возрасте многие молодые люди завершают обучение в организациях третичного образования (колледжи и ВУЗы) и пополняют состав квалифицированной рабочей силы. Совокупно численность рабочей силы в возрасте 23-30 лет составит 1,6 млн человек в 2025 году в сравнении с 2 млн человек в 2020 году, то есть уменьшится на 0,3-0,4 млн человек.

**В ближайшие годы можно ожидать снижение темпов притока молодежи на рынок Труда, которое, тем не менее, с каждым годом начнет набирать обороты и к 2026 году превысит показатели 2016-2020 гг.**

Кроме того, следует учитывать, что, хотя количество экономически активной молодежи и снизится, физически люди не исчезнут, а перейдут в более старший возраст, возможно, при этом продолжая трудиться на своем прежнем рабочем месте. Таким образом, **экономика по-прежнему будет нуж-**

**даться в создании значительного количества рабочих мест.**

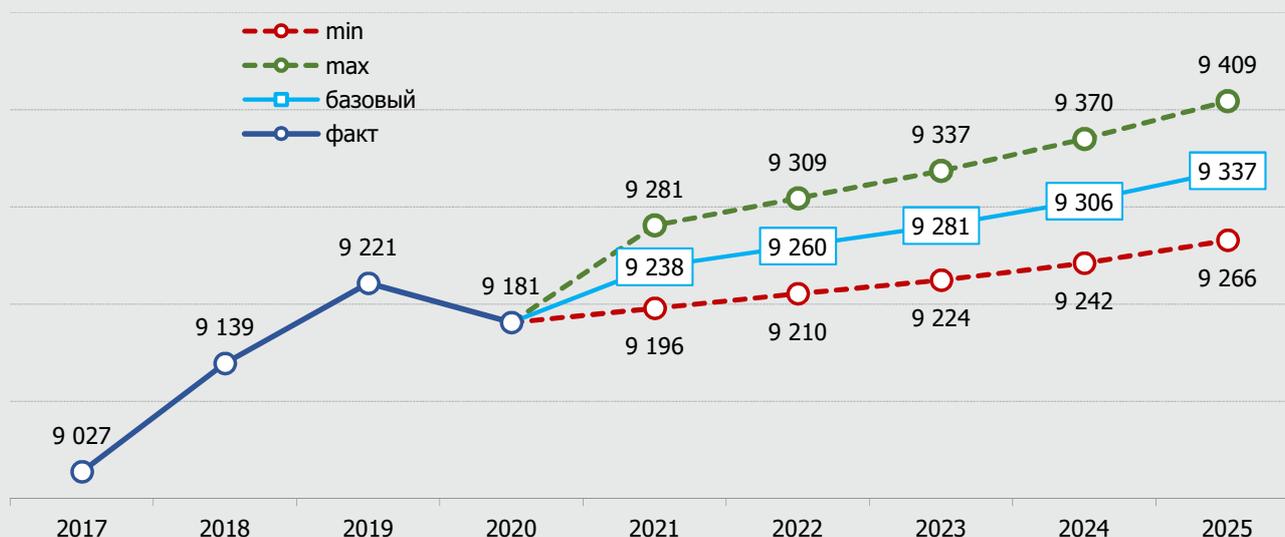
Необходимо отметить, что со стороны женщин предпенсионного возраста справедливо обратное. Повышение возраста выхода на пенсию для лиц женского пола повысило их экономическую активность в предпенсионном возрасте.

Экономическая активность женщин в возрасте 58 лет выросла с 66,6% в 2017 году до 84,6% в 2019 году, в 2020 году сократившись вследствие пандемии до 83,2%. Экономическая активность женщин в возрасте 59 лет выросла с 31,7% в 2017 году до 75,5% в 2020 году.

Предполагается, что тенденция повышения уровня участия в рабочей силе женщин предпенсионного возраста продолжится как минимум вплоть до 2027 года, когда возраст выхода на пенсию женщин и мужчин будет уравнен (на уровне 63 лет).

Ожидается, в зависимости от сценариев, что **совокупная численность рабочей силы в 2025 году составит от 9 млн 226 тыс. до 9 млн 409 тыс. человек.** Таким образом, численность экономически активного населения к 2025 г. увеличится на 0,5-2,5% от уровня 2020 г.

РИСУНОК 6.7. ПРОГНОЗ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ТЫС. ЧЕЛ.



## Следовательно, с учетом продолжающегося повышения пенсионного возраста женщин доля молодежи в возрастной структуре рабочей силы снизится, а лиц предпенсионного возраста – повысится

Поэтому ожидается снижение предложения рабочей силы среди традиционно молодежных занятий: официанты, бармены, танцоры, спортсмены и другие.

Среди позитивных эффектов снижения давления на рынок труда – возможное снижение уровня безработицы ниже запланированных 4,7% в 2025 году и численности молодежи NEET, которая не учится и не работает.

В разрезе общедемографических сценариев «2020» и «2019» численность рабочей силы в 2025 г. будет находиться в пределах 9 млн 283 тыс. – 9 млн 387 тыс. человек, что равнозначно приросту в 1,1-2,2% по отношению к 2020 году.

Средний (базовый) вариант прогноза предполагает численность рабочей силы к 2025 г. на уровне 9 млн 337 тыс. человек, что означает прирост на 1,7% к уровню 2020 года.

Согласно базовому сценарию ожидается снижение численности рабочей силы в большинстве регионов: Акмолинской, Алматинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Карагандинской, Костанайской, Павлодарской, Северо-Казахстанской, Туркестанской и Восточно-Казахстанской областях. Если снижение в северных и восточных областях можно объяснить главным образом длительно наблюдаемой низкой рождаемостью и отрицательным сальдо общей (внешней + внутренней) миграции, то спад в Алматинской, Западно-Казахстанской, Туркестанской и Жамбылской областях объясняется отрицательной внутренней миграцией (в пределах Казахстана).

Небольшой прирост рабочей силы ожидается в Актюбинской и Кызылординской областях.

Наибольший прирост рабочей силы ожидается в городах Нур-Султан, Алматы, Шымкент, а также в Атырауской и Мангистауской областях.

## Прогноз совокупного спроса на наемный труд

Прогноз спроса на наемный труд выполнен АО «ЦРТР» на собственной макро-эконометрической модели, оцененной на основе статистических данных за 2001-2020 годы, а также с использованием макроэкономических сценариев развития в 2021-2025 годах и экспертных оценок. Разработаны и рассчитаны следующие сценарии:

- 1) «Базовый» на основе базового сценария Прогноза социально-экономического развития Казахстана на 2021–2025 годы (ПСЭР);
- 2) «Оптимистический» на основе оптимистического сценария Прогноза социально-экономического развития Казахстана на 2021–2025 годы;
- 3) «Пессимистический» на основе пессимистического сценария Прогноза социально-экономического развития Казахстана на 2021–2025 годы.

**Базовый сценарий предполагает среднегодовой рост ВВП на уровне 4,2% в 2021 – 2025 гг.** Данный вариант развития предполагает постепенное увеличение темпов роста мировой экономики в 2021–2025 гг. и сохранение экономической активности в развитых странах (США, Еврозона) с формированием умеренных темпов роста. При этом экономики стран с формирующимся рынком и развивающиеся страны будут постепенно расти за счет менее волатильной ситуации на внешних биржевых рынках и полной адаптации экономической политики к новым реалиям глобального развития, с учетом восстановления деловой активности, а также нивелирования негативных последствий пандемии коронавируса и постепенную стабилизацию эпидемической ситуации в течение 2021 года. При этом, ожидаемый рост ВВП в 2021 году по обновленным данным составляет 3,1% вместо ранее заявленных 2,8%, что свидетельствует об улучшении ожиданий относительно восстановления «доковидных» темпов роста.

При данном сценарии предполагается, что цена на нефть сложится на уровне в среднем 60 долларов США за баррель за период 2021–2025 гг.

Оптимистический сценарий предполагает рост экономики Казахстана в среднем на 4,5% в год за период с 2021 по 2025 годы. Данный вариант развития подразумевает поступательное развитие мировой экономики в 2021-2025 годах и динамичное восстановление мировой экономики от последствий пандемии коронавирусной инфекции. Улучшение экономической и инвестиционной активности в развитых странах приведут к укреплению спроса на мировых товарных рынках, что послужит дополнительным импульсом для экономического роста в развивающихся странах.

При оптимистическом сценарии цена на нефть закладывается на уровне 70 долларов США за баррель на 2021-2025 годы. За счет благоприятных внешних и внутренних условий ожидается поступательный рост во всех сегментах экономики. Поступательный рост экономики и расширение обеспечения потребностей населения отечественными продуктами будет способствовать сохранению уровня инфляции в пределах целевого коридора.

Пессимистический сценарий характеризуется наступлением неблагоприятных явлений в экономике, обусловленных замедлением роста мировой экономики, обострением геополитической ситуации, эскалации торгово-санкционного противостояния, а также снижением мировых цен на энергоресурсы и прочие экспортные товары Казахстана. Стимулирующий эффект внутренних мер фискальной политики может оказаться ограниченным, что обусловлено высокой нагрузкой на государственный бюджет, а также снижением доступа к дешевому финансированию. Кроме того, данный сценарий предполагает затяжной процесс нивелирования негативных последствий от пандемии коронавируса для мировой экономики, в том числе восстановление производственно-сбытовых цепочек, оживление деловой активности, возврат потребительского спроса на докарантинные уровни.

В пессимистическом сценарии при предположении уровня цены на нефть в 50 долларов США за баррель на период с 2021 по 2025 годы среднегодовой ежегодный прирост экономики составит 3%.

В базовом сценарии прогноза ожидается, что совокупный спрос на наемный труд (новый спрос и спрос на замещение) составит за 2021–2025 годы 1 038,4 тыс. наемных работников. В оптимистическом сценарии подразумевается, что объема совокупного спроса на наемный труд за 5 лет составит 1 177,4 тыс. человек, пессимистический – 792,9 тыс. человек.

Совокупный спрос на наемный труд меньше всего вырастет в 2021 году: на 119,5 тыс. человек в пессимистическом, на 156,6 тыс. человек в базовом, на 171,2 тыс. человек в оптимистическом сценариях (рис. 6.8).

Наибольший прирост совокупного спроса на наемный труд в прогнозном периоде ожидается в 2025 году: 175,6 тыс. человек в пессимистическом, 244,3 тыс. человек в базовом и 300,7 тыс. человек в оптимистическом сценариях.

Совокупный спрос на наемный труд в отраслевом разрезе, как ожидается, будет формироваться больше всего в сфере образования, где доля составит 16–18% в зависимости от сценария, а также в секторе сельского хозяйства (от 7,6 % до 10%) и обрабатывающей промышленности (9,7–10,2%).

В разрезе регионов за 2021–2025 наибольший совокупный спрос на наемных работников ожидается в Алматинской области (101,3–138,8 тыс. человек в зависимости от сценария) и г. Алматы (95,4–160,7 тыс. человек). Наименьший совокупный спрос на наемный труд ожидается в Акмолинс-

ТАБЛИЦА 6.3. ПРОГНОЗНЫЕ ТЕМПЫ ПРИРОСТА РЕАЛЬНОГО ВВП КАЗАХСТАНА, % К ПРЕДЫДУЩЕМУ ГОДУ

Сценарий	2021	2022	2023	2024	2025
Базовый	+3,1	+3,7	+4,6	+4,4	+5,0
Оптимистический	+3,5	+4,2	+5,2	+4,6	+5,1
Пессимистический	+2,0	+2,9	+3,5	+3,2	+3,4

кой (16,1–28,5 тыс. человек) и Северо-Казахстанской (26,3–36 тыс. человек) областях.

В базовом сценарии ожидается, что в течение 2021–2025 годов совокупный спрос на наемных работников на 55,3% (574 тыс.) будет формироваться из нового спроса и на 44,7% (464,4 тыс.) – из спроса по замещению. К 2025 году совокупный годовой спрос на наемную рабочую силу вырастет до 244,3 тыс. человек, в том числе 148,7 тыс. будут представлять новый спрос и 95,6 тыс. – спрос по замещению.

В 2021–2025 годы (базовый сценарий) наибольшая совокупная потребность в наемных работниках вследствие как нового спроса, так и выбытия наемных работников по возрастным и другим естественным причинам будет иметь место в сферах образования (191,9 тыс. человек), а также обрабатывающей промышленности (105,6 тыс. человек) и сельского хозяйства (87,4 тыс. человек).

По прогнозу совокупного спроса на наемный труд, включающего новый спрос и спрос по замещению, ожидается, что наибольшая потребность за период 2021–2025 годы (базовый сценарий) будет в группе занятий 23 «Специалисты-профессионалы в области образования» и составляет 111 026 человек, или 10,7% от всей совокупной потребности в наемных работниках.

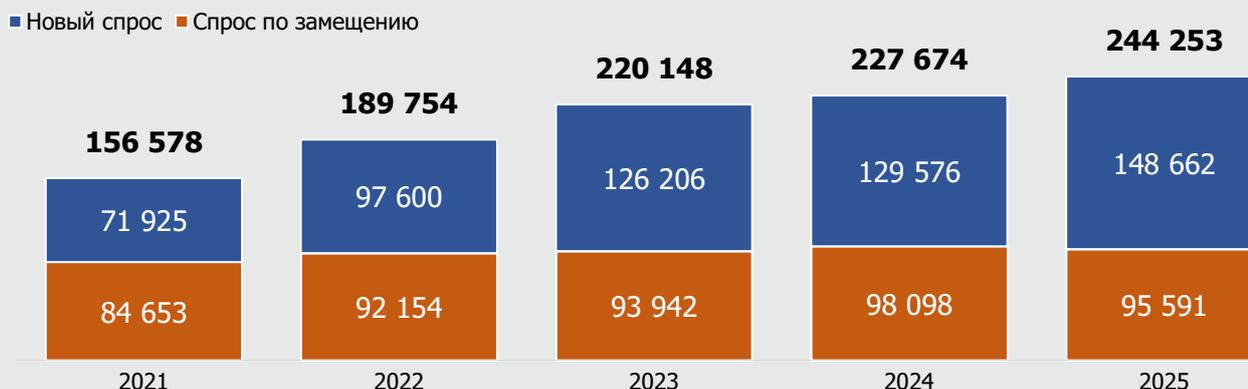
Также, в число групп занятий с **высокой востребованностью** входят следующие:

- 83 «Водители и операторы подвижного оборудования» - 96 481 чел. (9,3%),
- 54 «Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности» - 66 802 чел. (6,4%),
- 24 «Специалисты-профессионалы в сфере бизнеса и администрирования»-66 225 чел.(6,4%);
- 51 «Работники сферы индивидуальных услуг» - 53 266 чел. (5,1%).

РИСУНОК 6.8. ПРОГНОЗ СОВОКУПНОГО СПРОСА НА НАЕМНЫЙ ТРУД, ТЫС. ЧЕЛ.

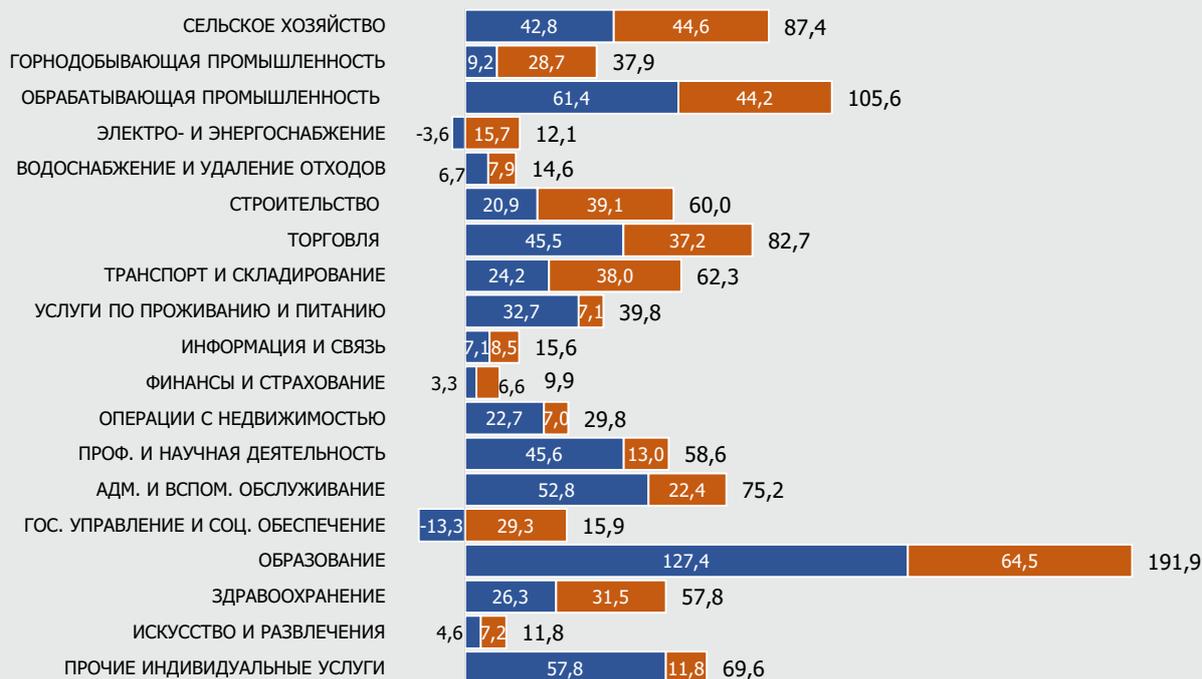


РИСУНОК 6.9. ПРОГНОЗ СОВОКУПНОГО СПРОСА НА НАЕМНЫЙ ТРУД, ЧЕЛ.



Источник: ЦРТР

РИСУНОК 6.10. ПРОГНОЗ СОВОКУПНОГО СПРОСА НА НАЕМНЫЙ ТРУД ДО 2025 ГОДА, ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: ЦРТР

В базовом сценарии наименьшая потребность в наемных работниках ожидается в группе 63 «Фермеры сельского хозяйства, производящие продукцию для личного потребления» и составляет 15 человек за период 2021-2025 гг., также в пятерку подгрупп с наименьшей потребностью вошли 44 «Другие служащие в области администрирования» - 232 человек, 62 «Охотники и рабочие по производству лесной и рыбной продукции» - 530 человек, 35 «Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий» - 1 988 человек и 94 «Изготовители фастфуда и низкоквалифицированные рабочие общепита» - 2 057 человек.

По результатам прогноза совокупного 5-летнего спроса на наемных работников в разрезе групп занятий (на уровне 5 знаков НКЗ-2017) ТОП-25 групп занятий выглядит следующим образом (табл. 6.4).

### Прогноз нового спроса на наемный труд

В настоящем прогнозе совокупный спрос на наемный труд состоит из нового спроса на наемных работников и спроса на замещение выбывающих навсегда из состава рабочей силы наемных работников:

- новый спрос на наемный труд связан с обеспечением кадрами новых рабочих мест и реализацией инвестиционных проектов (необходимостью комплектации новых рабочих мест кадрами);
- спрос на замещение связан с неизбежным естественно-возрастным выбытием действующих наемных работников в будущем: пенсия, длительная нетрудоспособность, смерть и т.д.

В части нового спроса на наемный труд следует отметить, что в базовом сценарии прогноза ожидается, что новый спрос на наемный труд составит за 2021 – 2025 годы **574 тыс. человек**. В оптимистическом сценарии объем спроса составит **712,9 тыс. человек**, в пессимистическом – 328,5 тыс. человек.

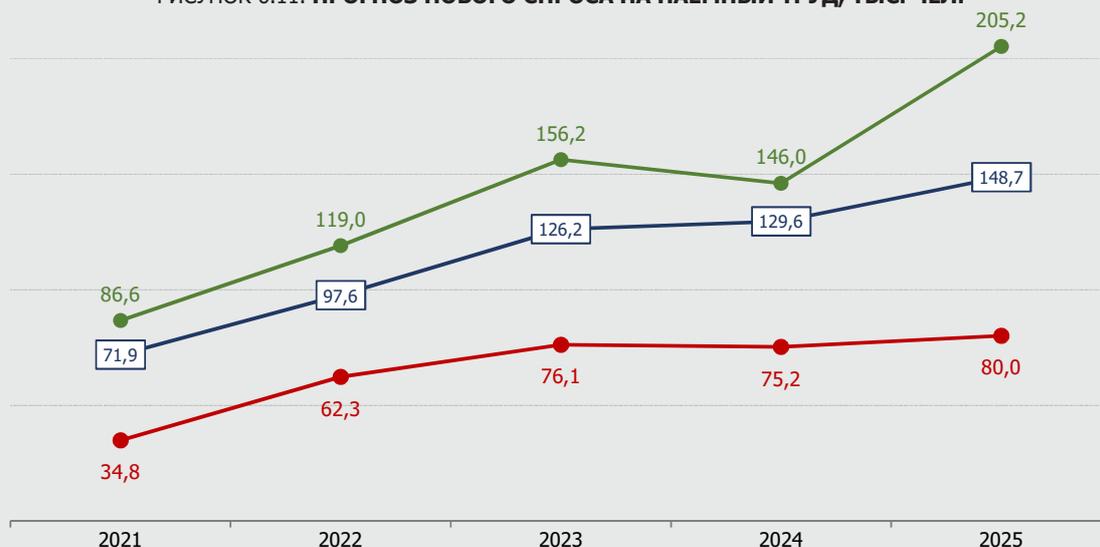
Наименьший новый спрос на наемный труд ожидается в 2021 году: 34,8 тыс. наемных работников в пессимистичном, 71,9 тыс. в базовом и 86,6 тыс. в оптимистичном сценариях. Наибольший прирост нового спроса ожидается в 2025 году: 80 тыс. наемных работников в пессимистичном, 148,7 тыс. в базовом и 205,2 тыс. в оптимистичном сценариях.

ТАБЛИЦА 6.4. ПРОГНОЗ СОВОКУПНОГО СПРОСА НА НАЕМНЫЙ ТРУД, ЧЕЛ.

№	Группа занятий НКЗ -2017	Наименование	Дополнительный спрос на наемных работников к 2025 г.		
				Новый спрос	Спрос по замещению
<b>ВСЕГО</b>			<b>1 038 407</b>	<b>573 969</b>	<b>464 438</b>
1	5414-9	Охранники, инкассаторы и родственные профессии	55 278	25 194	30 084
2	2411-1	Бухгалтеры	42 820	28 635	14 185
3	5210-2	Продавцы магазинов и их помощники	32 988	22 776	10 212
4	8322-2	Водители и шоферы автомобилей	27 199	10 067	17 132
5	6130-0	Фермеры и рабочие по производству смешанной продукции	23 980	20 562	3 418
6	2350-3	Учителя средней школы по общественным наукам	21 426	15 450	5 976
7	4110-1	Офисные служащие (общий профиль)	19 064	15 252	3 812
8	9622-1	Смотрители и сторожа зданий	18 388	8 335	10 053
9	2350-1	Учителя средней школы по естественным наукам	17 688	12 328	5 360
10	2362-0	Воспитатели в дошкольном образовании	17 365	13 425	3 940
11	3221-0	Средний медицинский персонал по уходу	14 448	7 633	6 815
12	9112-9	Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	14 391	7 877	6 514
13	5141-1	Парикмахеры	14 122	13 233	889
14	2361-0	Учителя начальной школы	13 778	10 791	2 987
15	8332-1	Водители грузового автомобиля	12 930	4 872	8 058
16	9113-0	Уборщики в офисах	12 339	7 127	5 212
17	9629-9	Неквалифицированные рабочие	11 544	7 054	4 490
18	9520-0	Торговцы на улицах и рынках	10 927	6 704	4 223
19	2350-9	Учителя средней школы, не включенные в другие группы	10 885	6 673	4 212
20	4000-0	Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам	10 138	6 339	3 799
21	8341-1	Трактористы	9 701	3 009	6 692
22	7212-1	Сварщики	9 614	3 523	6 091
23	8331-1	Водители автобусов	9 087	2 259	6 828
24	9116-0	Дворники и уборщики открытых территорий	8 954	4 845	4 109
25	2431-2	Специалисты-профессионалы по рекламе и продвижению продукции	8 634	4 315	4 319

Источник: ЦРТР

РИСУНОК 6.11. ПРОГНОЗ НОВОГО СПРОСА НА НАЕМНЫЙ ТРУД, ТЫС. ЧЕЛ.



Источник: ЦРТР

При этом новый спрос на наемный труд в отраслевом разрезе, как ожидается, будет формироваться больше всего в сфере образования, чья доля составит 19–22% в зависимости от сценария, а также в секторе прочих индивидуальных услуг (от 9% до 16%) и обрабатывающей промышленности (10–11%).

Отрицательный новый спрос на наемный труд (сокращение наемной занятости) ожидается в секторе электро- и энергоснабжения (из-за опережающего роста производительности труда), а также в сфере государственного управления (из-за сокращения штатной численности госслужащих в 2020-2021 гг. совокупно на 25%).

В разрезе регионов за 2021–2025 годы наибольший новый спрос на наемных работников ожидается в Алматинской области (66,8-104,2 тыс. человек в зависимости от сценария) и г. Алматы (47,2-112,6 тыс. человек). Наименьший новый спрос на наемный труд ожидается в Карагандинской (от минус 10,6 до плюс 15,3 тыс. человек), Акмолинской (от минус 7,4 до плюс 5 тыс. человек) и Павлодарской (от минус 3,8 до плюс 12,8 тыс. человек) областях.

В прогнозе нового спроса на наемный труд ожидается, что **наибольшая потребность за период 2021–2025 годы будет в группе занятий 23 «Специалисты-профессионалы в области образования»** и составляет 77 859 человек или 13,6% от всей потребности.

Также, в число групп с **высокой потребностью** входят:

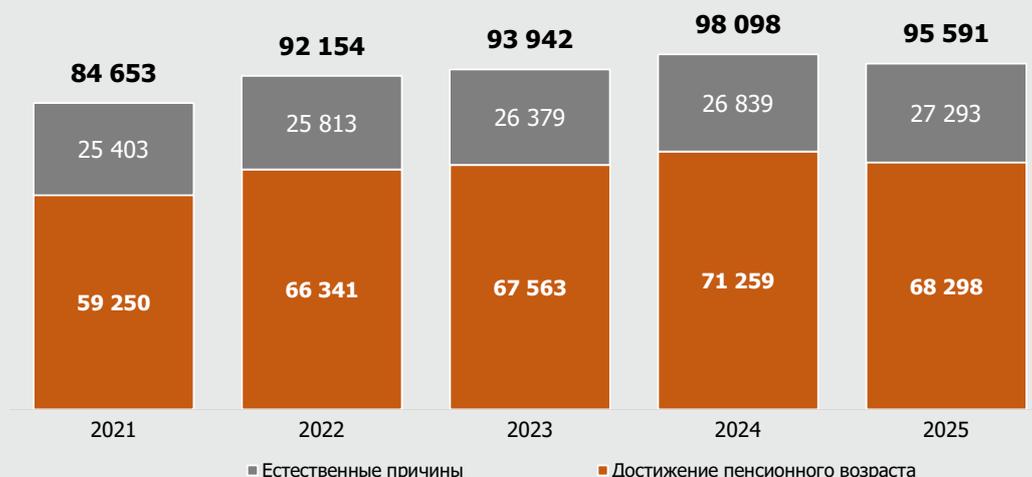
- 24 «Специалисты-профессионалы в сфере бизнеса и администрирования» - 43 923 чел. (7,7%);
- 51 «Работники сферы индивидуальных услуг» - 42 795 чел. (7,5%);
- 83 «Водители и операторы подвижного оборудования» - 32 946 чел. (5,7%);
- 54 «Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности» - 30 886 чел. (5,4%).

Отрицательная потребность (снижение наемной занятости) ожидается в подгруппе 63 «Фермеры сельского хозяйства, производящие продукцию для личного потребления».

Также в пятерку подгрупп с **наименьшей пятилетней потребностью** в наемных работниках вошли:

- 62 «Охотники и рабочие по производству лесной и рыбной продукции» - 115 человек;
- 44 «Другие служащие в области администрирования» - 166 человек;
- 35 «Специалисты-техники в области информационно - коммуникационных технологий» - 960 человек;
- 73 «Ремесленники, рабочие по точным инструментам, полиграфии и картографии» - 1 261 человек.

РИСУНОК 6.12. ПРОГНОЗ СПРОСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ, ЧЕЛ.



Источник: ЦРТР

### Прогноз спроса на замещение наемных работников

Следующая рассматриваемая часть совокупного спроса на наемный труд – это спрос по замещению по причине достижения наемными работниками пенсионного возраста и по другим естественным причинам. Ожидается, что в течение 2021–2025 гг. **спрос по замещению наемных работников составит 464,4 тыс. человек**, из которых 72% (332,7 тыс.) будет приходиться на замещение работников, достигших пенсионного возраста.

Потребность по замещению работников в связи с достижением пенсионного возраста вырастет с 59,2 тыс. человек в 2021 году до 68,3 тыс. человек в 2025 году, или на 15%.

Наибольшая 5-летняя потребность в наемных работниках вследствие их выбытия по возрастным и иным естественным причинам будет иметь место в сфере образования (64,5 тыс. человек), а также сельского хозяйства (44,6 тыс. человек) и обрабатывающей промышленности (44,2 тыс. человек).

**Прогнозируется, что в течение 2021-2025 годов спрос по замещению наемных работников в связи с естественными причинами составит 131,7 тыс. человек, или 28% от спроса по замещению наемных работников в целом**

В разрезе регионов наибольший спрос по замещению на наемных работников ожидается в Карагандинской области (49,2 тыс. человек), г. Алматы (48,3 тыс. человек), а также Алматинской области (34,6 тыс. человек). Наименьший спрос по замещению наемных работников ожидается в г. Шымкент (14,6 тыс. человек), Кызылординской (15,9 тыс. человек) и Мангистауской (17,4 тыс. человек) областях.

Наибольшая пятилетняя потребность по замещению наемных работников **по причине достижения пенсионного возраста** ожидается в сфере образования и составит 51,4 тыс. человек, а также в сельском хозяйстве (31,3 тыс. чел.) и в обрабатывающей промышленности (29,6 тыс. чел.). Наибольшая пятилетняя потребность по замещению в наемных работниках по иным естественным причинам наблюдается в следующих отраслях: в обрабатывающей промышленности – 14,5 тыс. человек, в сельском хозяйстве – 13,3, в образовании – 13,2 и в строительстве – 13,2 тыс. человек.

В разрезе регионов наибольший спрос по замещению наемных работников по причине достижения пенсионного возраста отмечается в г. Алматы – 35,1 тыс. человек, в Карагандинской области – 34,3 тыс. человек, а также в Павлодарской области – 24 тыс. человек. По естественным причинам наибольший спрос на замещение наемных работников ожидается в Карагандинской области – 14,8 тыс. человек, а также в г. Алматы – 13,1 тыс. человек и в Алматинской области – 12 тыс. человек.

РИСУНОК 6.13. ПРОГНОЗ СПРОСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ДО 2025 Г., ЧЕЛ.



Источник: ЦРТР

По прогнозу спроса на замещение наемных работников ожидается, что **наибольшая потребность** по замещению за период 2021–2025 годы будет в следующих подгруппах занятий, человек (%):

- 83 «Водители и операторы подвижного оборудования» - 63 535 чел. (13,7%);
- 54 «Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности» - 35 916 чел. (7,7%);
- 23 «Специалисты-профессионалы в области образования» и составляет 33 167 чел. (7,1%);
- 71 «Строители-монтажники, строители-отделочники, маляры и рабочие родственных занятий» - 25 257 чел. (5,4%);
- 72 «Рабочие по металлообработке, обслужи-

ванию оборудования и родственных занятий» - 23 543 чел. (5,1%).

В пятерку подгрупп с **наименьшей потребностью** вошли:

- 44 «Другие служащие в области администрирования» - 66 человек;
- 63 «Фермеры сельского хозяйства, производящие продукцию для личного потребления» - 153 человек;
- 62 «Охотники и рабочие по производству лесной и рыбной продукции» - 415 человек;
- 94 «Изготовители фастфуда и низкоквалифицированные рабочие общепита» - 543 человек;
- 35 «Специалисты-техники в области информационно - коммуникационных технологий» - 1 028 человек.

## РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН



**2020 год** - 18 880 тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – 11 009 тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год** - 19 804 тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – 11 828 тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

ВВП РК **70,7** трлн. тг.



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **9 180,8** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **9 387,1** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **1 038,4** тыс. чел.

- Охранники, инкассаторы и родственные профессии: 55 278
- Бухгалтеры: 42 820
- Продавцы магазинов и их помощники: 32 988
- Водители и шоферы автомобилей: 27 199
- Фермеры и рабочие по производству смешанной продукции: 23 980
- Учителя средней школы по общественным наукам: 21 426
- Офисные служащие (общий профиль): 19 064
- Смотрители и сторожи зданий: 18 388
- Учителя средней школы по естественным наукам: 17 688
- Воспитатели в дошкольном образовании: 17 365

## АКМОЛИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 736** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **444** тыс. чел.

## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 727** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **447** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **3,3%**

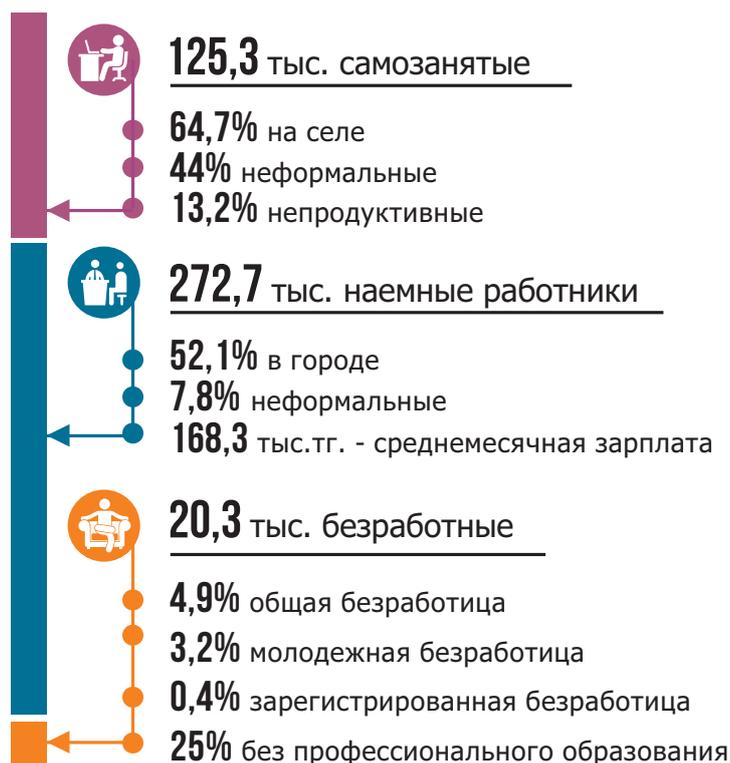


## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 418,3** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 407,6** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 24,5** тыс. чел.

- Охранники, инкассаторы и родственные профессии 1678
- Водители автомобилей 1347
- Смотрители и сторожи зданий 1080
- Парикмахеры 950
- Учителя средней школы по общественным наукам 884
- Уборщики в офисах 836
- Воспитатели в дошкольном образовании 668
- Учителя начальной школы 637
- Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях 586
- Неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы 472

## АКТЮБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 894** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **527** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

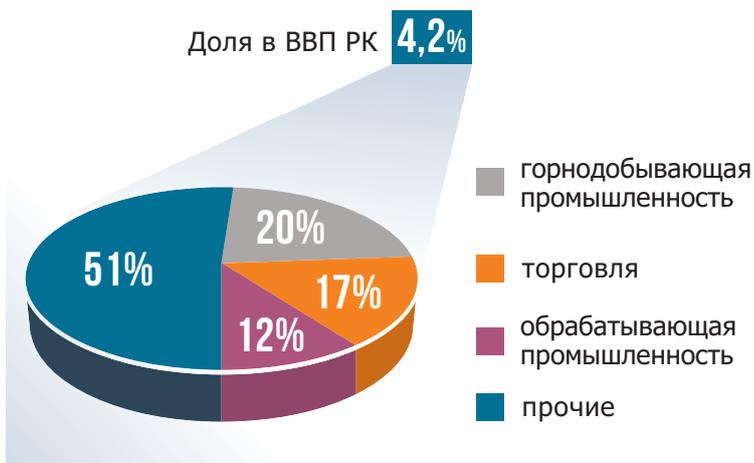
**2025 год - 939** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **559** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **4,2%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **437,3** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **441,5** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС  
НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **41,5** тыс. чел.

Охранники, инкассаторы и родственные профессии	3 069
Смотрители и сторожи зданий	1 565
Неквалифицированные рабочие по строительству и ремонту зданий	1 510
Бухгалтеры	1 377
Водители грузового автомобиля	1 248
Водители и шоферы автомобилей	1 077
Машинисты локомотивов, кроме поездов метрополитена	1 019
Учителя средней школы по общественным наукам	967
Воспитатели в дошкольном образовании	917
Руководители строительных подразделений	886

## АЛМАТИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 2 078** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 168** тыс. чел.

## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 2 165** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 245** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **5%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **1 022,7** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **1 030** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **125,9** тыс. чел.

- Охранники, инкассаторы и родственные профессии **8 003**
- Неквалифицированные рабочие, не включенные в другие группы **4 292**
- Средний медицинский персонал по уходу **3 779**
- Учителя средней школы по общественным наукам **3 646**
- Бухгалтеры **3 471**
- Воспитатели в дошкольном образовании **3 056**
- Учителя начальной школы **2 922**
- Учителя средней школы по естественным наукам **2 795**
- Смотрители и сторожи зданий **2 543**
- Парикмахеры **2 467**

## АТЫРАУСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 657** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **369** тыс. чел.

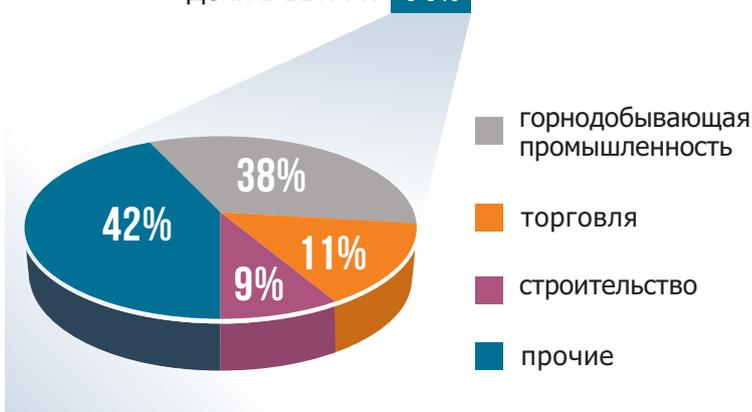
## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 711** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **410** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **11%**

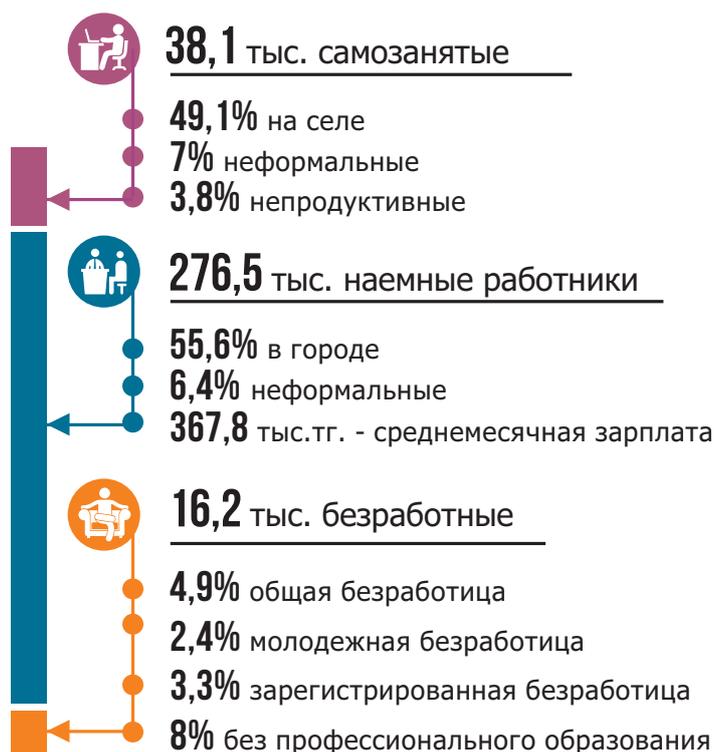


## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **330,7** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **352** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС  
НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **45,9** тыс. чел.

● Охранники, инкассаторы и родственные профессии	7 093
● Бухгалтеры	5 066
● Водители и шоферы автомобилей	3 805
● Вспомогательный профессиональный персонал АУД	2 011
● Офисные служащие (общий профиль)	1 607
● Штатные юристы	1 564
● Шеф-повара	1 538
● Горничная по обслуживанию номеров	1 288
● Охранники, осуществляющие защиту жизни и здоровья физических лиц	1 067
● Строители-монтажники и рабочие родственных занятий	1 056

## ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 661** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **392** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

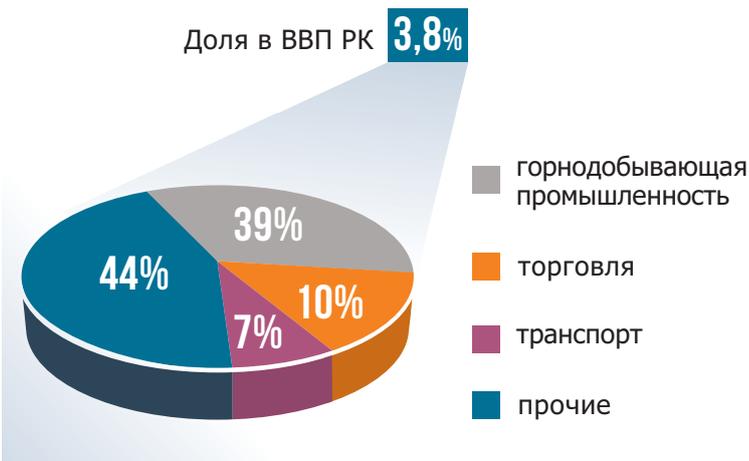
**2025 год - 678** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **406** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **3,8%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **337,9** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **326,2** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС  
НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **43,6** тыс. чел.

● Продавцы магазинов и их помощники	3 952
● Охранники, инкассаторы и родственные профессии	1 673
● Водители и шоферы автомобилей	1 094
● Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	944
● Трактористы	933
● Сварщики	914
● Бухгалтеры	878
● Смотрители и сторожи зданий	853
● Учителя средней школы по естественным наукам	743
● Парикмахеры	678

## ЖАМБЫЛСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 1 139** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **624** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

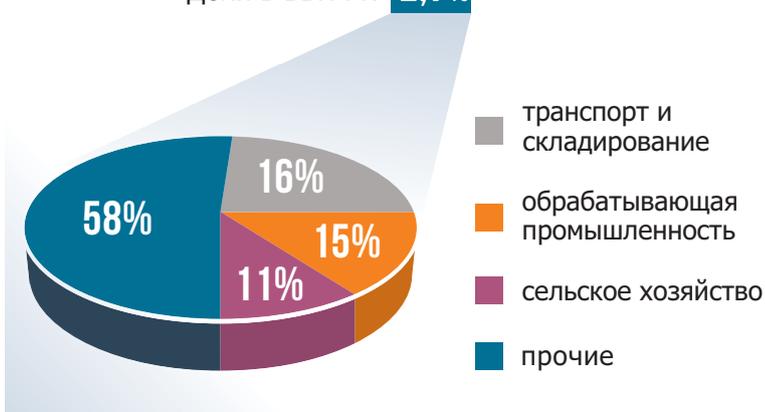
**2025 год - 1 151** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **660** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **2,7%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 529,5** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 526,7** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 107,5** тыс. чел.

- Фермеры/рабочие по производству смешанной сельхоз. продукции **22 892**
- Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам **4 736**
- Охранники, инкассаторы и родственные профессии **4 616**
- Водители и шоферы автомобилей **2 958**
- Фермеры/рабочие по выращиванию овощей традиционным способом **2 643**
- Фермеры и рабочие по доярству **2 599**
- Неквал. рабочие в производстве продукции сельского хозяйства **2 512**
- Сторожи и рабочие родственных занятий **2 229**
- Средний медицинский персонал по уходу **2 188**
- Бухгалтеры **2 177**

## КАРАГАНДИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 1 376** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **827** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

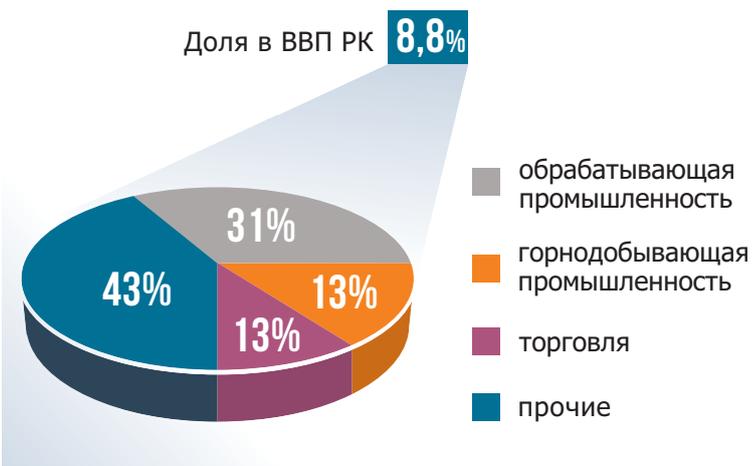
**2025 год - 1 356** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **832** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **8,8%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 672,5** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 646,5** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 56,4** тыс. чел.

- Горнорабочие и шахтеры подземных выработок **2 487**
- Водители грузового автомобиля **2 137**
- Неквал. рабочие в производстве продукции сельского хозяйства **2 135**
- Средний медицинский персонал по уходу **1 607**
- Охранники, инкассаторы и родственные профессии **1 600**
- Трактористы **1 582**
- Смотрители и сторожи зданий **1 418**
- Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях **1 275**
- Неквалифицированные рабочие в животноводстве **1 255**
- Водители автобусов **1 138**

## КОСТАНАЙСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 865** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **538** тыс. чел.

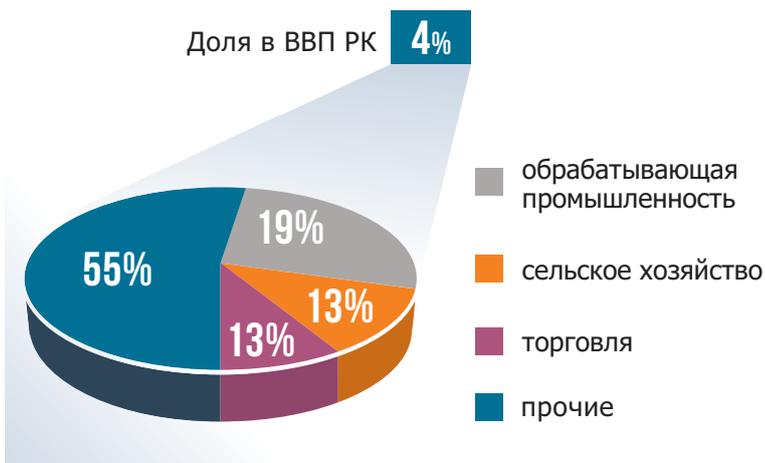
## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 841** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **529** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **4%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **490,5** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **475,3** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **76** тыс. чел.

Охранники, инкассаторы и родственные профессии	3 925
Водители и шоферы автомобилей	3 925
Смотрители и сторожи зданий	3 006
Продавцы магазинов и их помощники	2 968
Бухгалтеры	2 794
Трактористы	1 907
Водители грузового автомобиля	1 522
Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	1 500
Грузчики на складах	1 164
Сварщики	1 154

## КЫЗЫЛОРДИНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 815** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **458** тыс. чел.

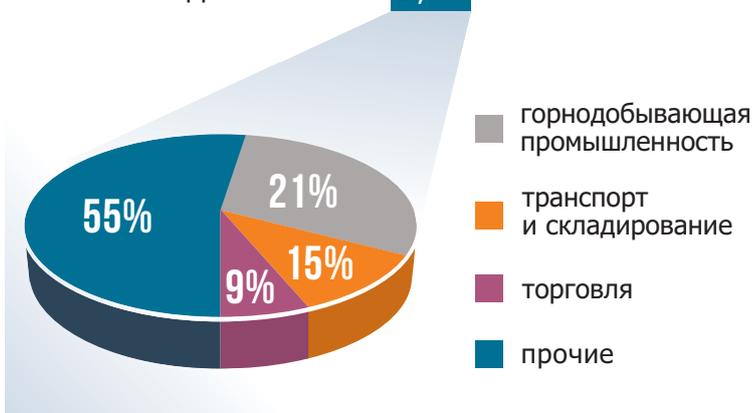
## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 852** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **499** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **2,4%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 346,3** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 356,9** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 40,1** тыс. чел.

- Охранники, инкассаторы и родственные профессии **2 183**
- Средний медицинский персонал по уходу **2 177**
- Учителя средней школы по естественным наукам **2 078**
- Учителя средней школы по общественным наукам **2 040**
- Воспитатели в дошкольном образовании **2 010**
- Уборщики в офисах **1 739**
- Учителя начальной школы **1 631**
- Бухгалтеры **1 477**
- Смотрители и сторожи зданий **1 073**
- Водители и шоферы автомобилей **1 030**

## МАНГИСТАУСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 720** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **399** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

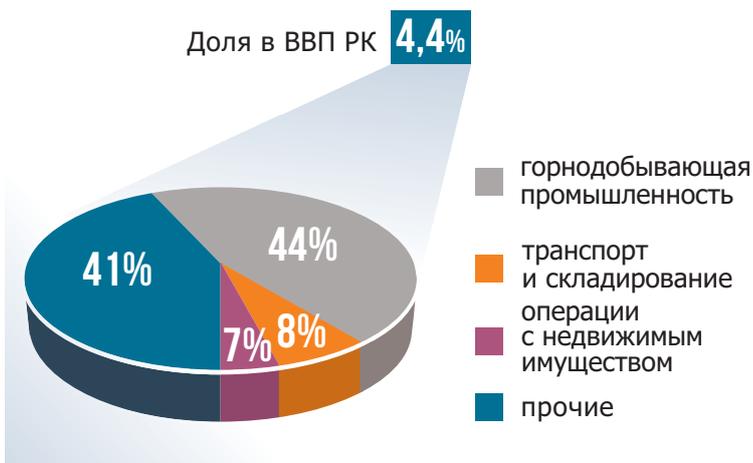
**2025 год - 803** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **454** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **4,4%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 324,2** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 350,1** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 64,5** тыс. чел.

• Парикмахеры	5 973
• Охранники, осуществляющие защиту жизни и здоровья физических лиц	3 981
• Охранники, инкассаторы и родственные профессии	2 604
• Водители и шоферы автомобилей	2 199
• Дворники и уборщики открытых территорий	2 164
• Бухгалтеры	2 151
• Машинисты буровых установок нефтяных и газовых скважин	1 737
• Воспитатели в дошкольном образовании	1 594
• Учителя начальной школы	1 557
• Продавцы магазинов и их помощники	1 525

## ПАВЛОДАРСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 751** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **455** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

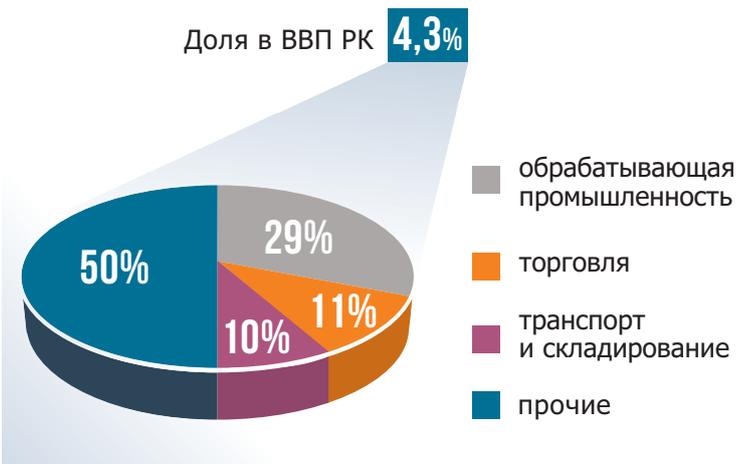
**2025 год - 735** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **451** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **4,3%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 406,7** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 380,2** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 39,7** тыс. чел.

• Водители и шоферы автомобилей	2 237
• Бухгалтеры	1 455
• Охранники, инкассаторы и родственные профессии	1 383
• Неквал. рабочие в производстве продукции сельского хозяйства	1 256
• Слесари промышленного оборудования	1 089
• Инженеры-технологи (общий профиль)	940
• Смотрители и сторожи зданий	929
• Сантехники и трубопроводчики, не включенные в другие группы	775
• Учителя средней школы по общественным наукам	725
• Воспитатели в дошкольном образовании	702

## СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 544** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **325** тыс. чел.

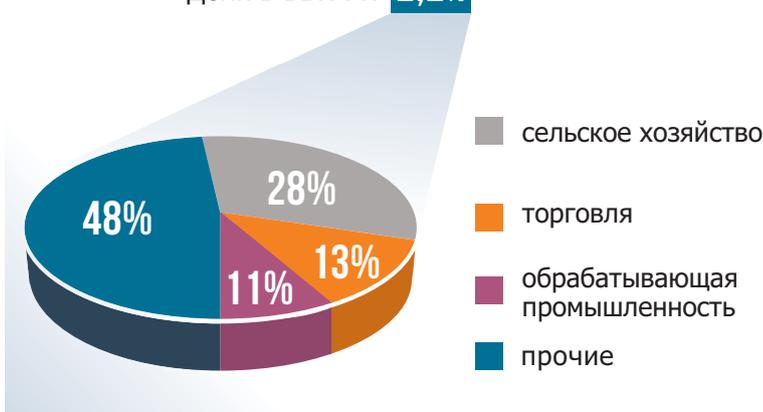
## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 516** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **312,3** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **2,2%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 304,4** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 276,4** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 32,9** тыс. чел.

Трактористы	2 266
Охранники, инкассаторы и родственные профессии	1 706
Водители и шоферы автомобилей	1 548
Водители грузового автомобиля	1 175
Неквал. рабочие в производстве продукции сельского хозяйства	1 046
Смотрители и сторожи зданий	879
Средний медицинский персонал по уходу	864
Повара в заведениях быстрого питания, кроме фаст-фуда	750
Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	725
Бухгалтеры	639

## ТУРКЕСТАНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 2 045** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 085** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

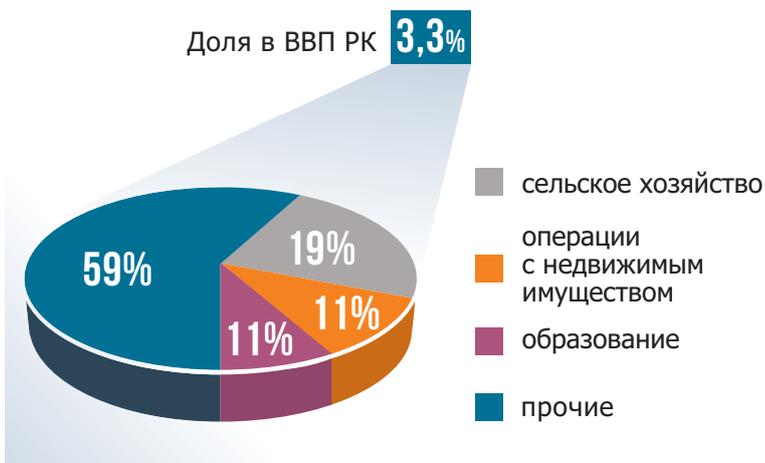
**2025 год - 2 101** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 167** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **3,3%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 821,8** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 830,6** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 44,7** тыс. чел.

- Почтовые контролеры/ контролеры курьерской службы **3 400**
- Учителя средней школы, не включенные в другие группы **2 616**
- Охранники, инкассаторы и родственные профессии **2 374**
- Смотрители и сторожи зданий **2 017**
- Счетоводы и помощники бухгалтеров **1 982**
- Банковские кассиры **1 959**
- Продавцы магазинов и их помощники **1 636**
- Учителя средней школы по естественным наукам **1 476**
- Средний медицинский персонал по уходу **1 110**
- Учителя средней школы по общественным наукам **1 086**

## ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКАЯ ОБЛАСТЬ



**2020 год - 1 364** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **806** тыс. чел.

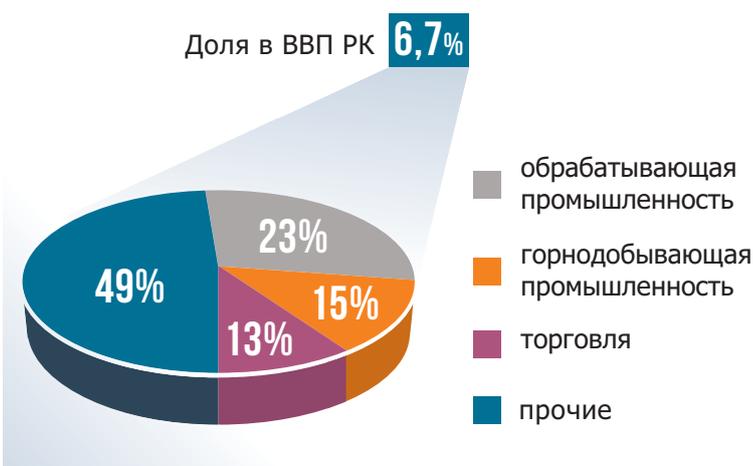
## НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 1 321** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **794** тыс. чел.

## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **6,7%**



## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 703,6** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

**РАБОЧАЯ СИЛА 652,5** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 59,7** тыс. чел.

● Бухгалтеры	5 794
● Охранники, инкассаторы и родственные профессии	4 280
● Учителя средней школы по естественным наукам	2 480
● Воспитатели в дошкольном образовании	2 007
● Учителя средней школы по общественным наукам	1 961
● Сантехники	1 939
● Уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях	1 821
● Водители грузового автомобиля	1 633
● Водители и шоферы автомобилей	1 252
● Повара в заведениях быстрого питания, кроме фаст-фуда	1 207

## г. НУР-СУЛТАН



**2020 год - 1 184** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **718** тыс. чел.



## НАСЕЛЕНИЕ

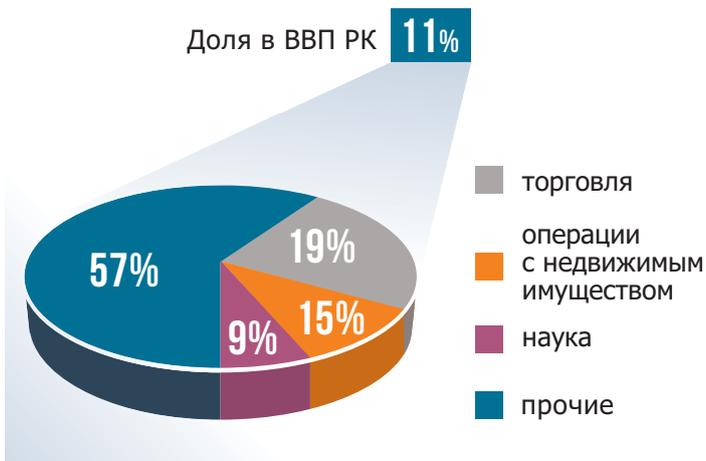
**2025 год - 1 441** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **879** тыс. чел.



## ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **11%**

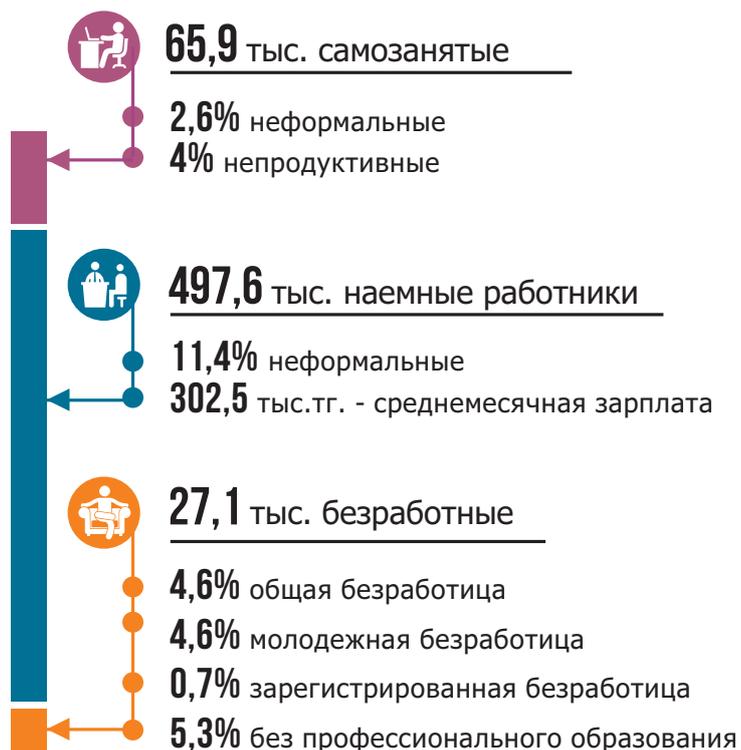


## КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



## РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **590,5** тыс. чел.



## ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **708,3** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **70,6** тыс. чел.

● Продавцы магазинов и их помощники	20 032
● Бухгалтеры	3 270
● Маляры и декораторы фасадов зданий и сооружений	3 234
● Няни (на дому)	2 936
● Офисные служащие (общий профиль)	2 924
● Специалисты-профессионалы по рекламе и продвижению продукции	2 868
● Охранники, инкассаторы и родственные профессии	1 488
● Водители и шоферы автомобилей	1 218
● Швеи и другие реставраторы одежды и ткани	1 210
● Вспомогательный профессиональный персонал АУД	1 102

г. АЛМАТЫ



**2020 год - 1 977** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 264** тыс. чел.

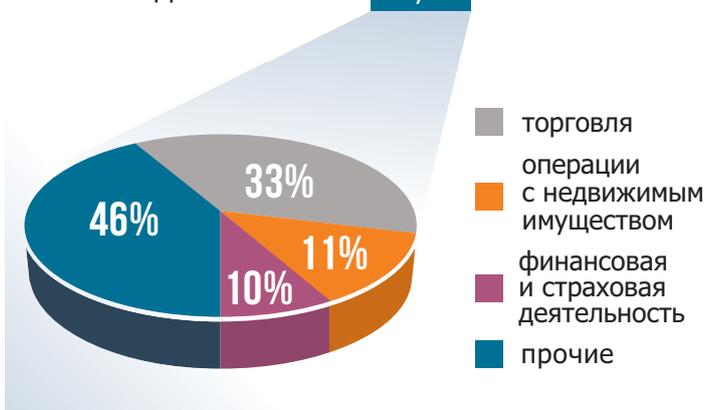
**НАСЕЛЕНИЕ**

**2025 год - 2 222** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **1 451** тыс. чел.

**ЭКОНОМИКА**

Доля в ВВП РК **19,7%**



**КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**



**РЫНОК ТРУДА**

**СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ 1 011,5** тыс. чел.



**ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ**

**РАБОЧАЯ СИЛА 1 118,5** тыс. чел.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ 133,9** тыс. чел.

● Офисные служащие (общий профиль)	8 301
● Продавцы магазинов и их помощники	6 991
● Бухгалтеры	6 827
● Охранники, инкассаторы и родственные профессии	5 287
● Учителя средней школы по общественным наукам	4 023
● Торговцы на улицах и рынках	3 954
● Разработчики и специалисты по тестированию программного обеспечения	3 359
● Учителя средней школы по естественным наукам	2 856
● Специалисты-профессионалы по рекламе и продвижению продукции	2 701
● Руководители подразделений по услугам розничной и оптовой торговли	2 420

г. ШЫМКЕНТ



**2020 год - 1 074** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **611** тыс. чел.

НАСЕЛЕНИЕ

**2025 год - 1 247** тыс. чел.

трудоспособного возраста  
(16-63 лет) – **730** тыс. чел.

ЭКОНОМИКА

Доля в ВВП РК **3,2%**



КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



РЫНОК ТРУДА

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ **432,5** тыс. чел.



ПРОГНОЗ К 2025 ГОДУ

РАБОЧАЯ СИЛА **508,2** тыс. чел.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПРОС НА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ **31** тыс. чел.

- Торговцы на улицах и рынках: 5 885
- Бухгалтеры: 4 066
- Специалисты-профессионалы по продажам технической продукции: 2 682
- Охранники, инкассаторы и родственные профессии: 2 316
- Продавцы магазинов и их помощники: 1 730
- Учителя средней школы, не включенные в другие группы: 930
- Почтовые кассиры: 644
- Вспомогательный профессиональный персонал АУД: 584
- Преподавательский состав ВУЗов в области гуманитарных наук: 582
- Воспитатели в дошкольном образовании: 574



## БЛАГОДАРНОСТЬ

Мы выражаем благодарность каждому эксперту за время, уделенное для ответов на наши вопросы в процессе подготовки доклада и написание расширенных комментариев. Мы надеемся, что результат нашей совместной работы будет способствовать более глубокому пониманию текущей ситуации и перспектив развития рынка труда Казахстана.

Особенную благодарность выражаем следующим экспертам:

**Абжанова Салтанат** («Арман-тур» и Школа гидов-экскурсоводов),

**Абсатов Ерлан** (Союз транспортников Казахстана «Kazlogistics»),

**Андреев Леонид** (Международная организация труда),

**Деминов Дамир** (Ernst&Young Kazakhstan),

**Жумагельдиева Гульнара** (Федерация профсоюзов РК),

**Жуматаев Данияр** (НПП «Атамекен»),

**Закиева Альмира** (Всемирный банк),

**Исабеков Марат** (Союз транспортников Казахстана «Kazlogistics»),

**Кулекеев Жаксыбек** (АО НК «КазМунайГаз»),

**Манасбаева Бахыт** (Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий),

**Мукитанов Данияр** (Центр международных программ «Болашак»),

**Нурбек Саясат** (BTS Education),

**Рахарджа Шамсу** (Всемирный банк),

**Садвакасов Дармен** (Dasco Consulting Group),

**Тогизбаева Айдана** (НПП «Атамекен»),

**Увалеев Жоламан** (Центр сертификации «IT QCC»),

**Умиржанов Талгат** (Международная организация труда),

**Худайбергенов Олжас** (CSI Group),

**Шницер Паскаль** (Всемирный банк),

**Шонаева Лязат** (НПП «Атамекен»),

**Шульга Иван** (Всемирный банк),

**Ютти Мариана** (Всемирный банк),

а также другим респондентам, пожелавшим сохранить свою конфиденциальность.