

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

УДК 334.021:331.5:002(574)

На правах рукописи

ҚАРМЫС ҒАЗИЗА САҒЫНДЫҚҚЫЗЫ

**Совершенствование государственного регулирования рынка труда
Казахстана в условиях цифровизации**

6D051000 – Государственное и местное управление

Диссертация на соискание степени
доктора по профилю

Научные консультанты:
кандидат экономических наук,
Е.Қ. Әбіл

кандидат экономических наук,
А.Д. Курмангалиева

Республика Казахстан
Нур-Султан, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	5
ВВЕДЕНИЕ	7
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	16
1.1 Сущность и понятие государственного регулирования рынка труда	16
1.2 Особенности государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации	27
1.3 Мировой опыт использования цифровых технологий в государственном регулировании рынка труда	37
2 АНАЛИЗ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	53
2.1 Функциональный анализ взаимодействия органов, ответственных за государственное регулирование рынка труда	53
2.2 Анализ текущего состояния рынка труда	64
2.3 SWOT и PEST анализ мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации	81
3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	110
3.1 Создание институционального механизма эффективного государственного регулирования и развития рынка труда	110
3.2 Развитие человеческого капитала и обучение на протяжении всей жизни с учетом прогнозирования потребности трудовых ресурсов в условиях цифровизации	117
3.3 Правовое регулирование дистанционной работы в условиях цифровизации и глобальных вызовов	126
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	132
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	136
ПРИЛОЖЕНИЯ	151

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты: Конституционный закон Республики Казахстан. О правительстве Республики Казахстан: принят 18 декабря 1995 года, №2688.

Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года, 148.

Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, 319-III ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О ратификации Соглашения о займе (Проект модернизации технического и профессионального образования) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития: принят 2 июля 2011 года, № 450-IV.

Закон Республики Казахстан. О ратификации Соглашения о займе (Проект по развитию трудовых навыков и стимулированию рабочих мест) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития: принят 5 февраля 2016 года, № 451-V ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, 482-V ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О статусе педагога: принят 27 декабря 2019 года, 293-VI ЗРК.

Указ Президента Республики Казахстан. О структуре Правительства Республики Казахстан: утв. 22 января 1999 года, №6.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: утв. 15 февраля 2018 года, №636.

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об учреждении международных стипендий Президента Республики Казахстан "Болашак" для подготовки кадров за рубежом: утв. 5 ноября 1993 года, №1394.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций: утв. 18 июня 2013 года, №616.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Вопросы Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций: утв. 24 сентября 2014 года, №1011.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Некоторые вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: утв. 18 февраля 2017 года, №81.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы "Цифровой Казахстан": утв. 12 декабря 2017 года, №827.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2018 - 2019, 2019 - 2020, 2020 - 2021 учебные года: утв. 16 апреля 2018 года, №199.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020": утв. 25 августа 2018 года, №522.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек": утв. 13 ноября 2018 года, №746.

Постановление Правительства Республики Казахстан. О некоторых вопросах Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан и внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан: утв. 29 декабря 2018 года, №936.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы: утв. 27 декабря 2019 года, №988.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. О некоторых вопросах Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: утв. 3 марта 2017 года, №18.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Правил формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов и использования ее результатов: утв. 29 марта 2019 года, №154.

Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан. О внесении изменений в приказ исполняющего обязанности Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 августа 2016 года №499 "Об утверждении Типовых учебных программ дошкольного воспитания и обучения": утв. 6 марта 2020 года, №499.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

АМСЗ	– Активные меры содействия занятости
ВВП	– Валовый внутренний продукт
ВУЗ	– Высшее учебное заведение
ГИК ВЭФ	– Глобальный индекс конкурентоспособности Всемирного экономического форума
ГИПЧ	– Глобальный индекс прав человека
ГИУТ	– Глобальный индекс устойчивости труда
ГЧП	– Государственно-частное партнерство
ГП	– Государственная программа
ЕНТ	– Единое национальное тестирование
ЗРК ЗН	– Закон Республики Казахстан. О занятости населения
ИКТ	– Информационно-коммуникационные технологии
ИЧК	– Индекс человеческого капитала
Комитет по статистике	– Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан
Комитет труда	– Комитет труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МЗ	– Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МЗСР	– Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
МНЭ	– Министерство национальной экономики Республики Казахстан
МИИР	– Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан
МИО	– Местные исполнительные органы
МКП	– Международная конфедерация профсоюзов
МКС	– Министерство культуры и спорта Республики Казахстан
МОН	– Министерство образования и науки Республики Казахстан
МОТ	– Международная организация труда
МРП	– Месячный расчетный показатель
МСХ	– Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
МТСЗН	– Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МФ	– Министерство финансов Республики Казахстан
МЦРИАП	– Министерство цифрового развития, оборонной и аэрокосмической деятельности Республики Казахстан
МЭ	– Министерство энергетики Республики Казахстан
НКЗ	– Национальный классификатор занятий
НПА	– Нормативные правовые акты

НПП	– Национальная палата предпринимателей "Атамекен"
НРК	– Национальная рамка квалификаций
НСК	– Национальная система квалификаций
НСП	– Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов
ОП	– Образовательные программы
ОСМС	– Обязательное социальное медицинское страхование
ОРК	– Отраслевая рамка квалификаций
ОЭСР	– Организация экономического сотрудничества и развития
ПМСЗ	– Пассивные меры содействия занятости
Приоритет востребованности	– Приоритетное направление "Ориентирование системы подготовки кадров на требования новой экономики"
Приоритет занятости	– Приоритетное направление "Содействие продуктивной занятости"
Приоритет образования	– Приоритетное направление "Образование как основа экономического роста"
РК	– Республика Казахстан
Стратегия 2025	– Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года
Стратегия 2050	– Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства
США	– Соединенные Штаты Америки
ТиПО	– Техническое и профессиональное образование
ТК РК	– Трудовой кодекс Республики Казахстан
ЦИО	– Центральные исполнительные органы
ЦОН	– Центр обслуживания населения
ЦРТР	– Центр развития трудовых ресурсов
ЦУР ООН	– Цели устойчивого развития Организации объединенных наций
ЭБТ	– Электронная биржа труда
ФРН	– Фонд развития навыков
CGE	– Вычислительные модели общего равновесия Computable General Equilibrium models
LLL	– Обучение на протяжении всей жизни Life-Long Learning
SWOT	– Анализ сильных, слабых сторон, потенциальных возможностей и угроз
PEST	– Анализ политических, экономических, социальных и технологических факторов

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Одной из наиболее важных и впечатляющих задач, стоящих перед современным обществом, является осознание и формирование четвертой промышленной революции, которая фундаментально изменит нашу жизнь и труд [1, с. 8]. Четвертая промышленная революция отличается от предыдущих высокой скоростью изменений, больших количеством одновременно происходящих изменений и полным преобразованием всех систем. Несмотря на потенциально положительное влияние цифровизации на экономический рост, необходимо учитывать ее возможное негативное влияние на рынок труда как минимум в краткосрочной перспективе. Несомненным остается тот факт, что цифровизация кардинально изменяет характер труда во всех отраслях и профессиях [1, с. 32].

Вследствие высокого темпа развития и распространения цифровых технологий появились абсолютно новые профессии, к примеру, аналитик больших данных, менеджер социальных сетей или специалист поисковой оптимизации. В то же время развитие Интернет-торговли, разработка программного обеспечения по бронированию жилья или заказа такси привело к значительному снижению занятости таких профессий как кассир, турагент или диспетчер такси, например. Согласно прогнозам, объем транзакций через онлайн-платформы к 2025 году только в Европе вырастет в 20 раз, увеличив уровень занятости в данной области минимум на 17%. При этом 46% всех технологических стартапов 2015 года состояли из аналитики данных и облачных вычислений [2, с. 34-35]. Такая скорость внедрения и степень распространения цифровизации вызывают опасения относительно возможной замены людей машинами на рынке труда.

В современных условиях появления новых видов производств и услуг к рабочей силе предъявляются соответствующие требования по постоянному повышению квалификации. В то же время прогнозируется повышение спроса на когнитивные и поведенческие навыки, способности адаптироваться к меняющимся условиям и потребностям рынка. При этом, с учетом автоматизации процессов, кодирования и создания алгоритмов повышается ценность возможностей человека принимать решения во внештатных ситуациях с оперативным принятием нестандартных решений. Трудовые ресурсы должны быть готовы к тому, что придется конкурировать с технологиями.

При таких обстоятельствах государству необходимо своевременно спрогнозировать тенденции на рынке труда и принять соответствующие меры государственного регулирования для содействия достойной работе для всех, полной производительной занятости, поощрению возможности обучения на протяжении всей жизни и обеспечения всеохватного качественного образования.

Об актуальности государственного регулирования рынка труда с учетом влияния новых технологий свидетельствует повсеместное принятие в этой области как международных стратегических документов, так и на национальном уровне. Так, в рамках повестки дня в области устойчивого развития на период до

2030 года, принятой на Саммите Организации Объединенных Наций в 2015 году важное место занимают цели 4 и 8 касательно содействия производительной занятости и обучения на протяжении всей жизни [3]. В Республике Казахстан вопросам регулирования рынка труда в условиях цифровизации также уделяется значительное внимание. В Стратегии "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства" приоритетными направлениями являются модернизация политики обеспечения занятости и ключевые ориентиры системы образования [4]. Реализуется национальный проект по продвижению идеи "Общества Всеобщего Труда" [5]. В рамках государственной программы "Цифровой Казахстан" запланировано развитие и внедрение систем социально-трудовой сферы, развитие электронной биржи труда, создание и внедрение системы ведения профилей работника и учета трудовых договоров [6]. Первые две системные реформы среднесрочного Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года направлены на развитие нового человеческого капитала и применение цифровых технологий [7].

В то же время, актуальным становится вопрос совершенствования государственного регулирования национального рынка труда в условиях открытости национальных экономик и глобализации мировой экономики, превратившие национальные рынки труда в факторы, требующие мощного государственного регулирования [8, с. 345]. Все это в совокупности со стремительным развитием цифровых технологий ставит перед государством еще более высокие требования в вопросах устойчивого развития и регулирования рынка труда. В то же время следует отметить, что развитие цифровых технологий связано с неопределённостью, в связи с чем повышается ответственность не только государственных органов, но и бизнеса, научного мира и общественности за эффективное взаимодействие друг с другом для лучшего осознания тенденций, которые в будущем отразятся на всех сферах жизнедеятельности [1, с. 8].

Согласно официальным статистическим данным, в экономике Республики Казахстан заняты 8,8 млн. человек или 66,7% от населения в возрасте 15 лет и старше. По сравнению с 2010 наблюдается увеличение занятого населения на 641,4 тыс. человек, при этом количество безработного населения снизилось на 54,5 тыс. человек, средний уровень безработицы составляет 4,9%. Несмотря на наличие систем прогнозирования потребности трудовых ресурсов, рынок труда перенасыщен дипломированными юристами, экономистами при острой нехватке технических специалистов. Существует проблема внутреннего эффективного взаимодействия органов, ответственных за государственное регулирование и развитие рынка труда. При этом сам рынок труда не сбалансирован, а трудовые ресурсы недостаточно конкурентоспособны. Результаты оценки международных рейтингов свидетельствуют о недостаточном уровне системы казахстанского образования. По данным Всемирного банка низкий уровень развития человеческого капитала Казахстана требует пересмотра государственной политики в этой области.

Кроме того, рынок труда столкнулся с новыми глобальными вызовами пандемии COVID-19 и вынужденных карантинных мер, диктующих необходимость более широкого применения дистанционных форм занятости с соответствующим уровнем правового регулирования дистанционной работы.

Степень изученности проблемы. Основоположниками концептуальных теорий рынка труда и занятости являются представители мировой науки, перечисленные в хронологическом порядке: А. Смит, У. Петти, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, Дж. Локк (классическая теория занятости), К. Маркс (марксистская политическая теория труда), Дж. Кларк, А. Пигу (неоклассическая модель рынка труда), Л. Вальрас, В. Парето (неоклассическая математическая школа), Г. Гилдер, А. Лаффер, М. Фелдстайн (неоклассическая меновая концепция занятости), К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер (неоклассическая австрийская школа), А. Маршалл (неоклассическая кембриджская школа), М. Фридмен, Э. Фелпс (монетаристская модель рынка труда), Дж. Кейнс (кейнсианская модель рынка труда), Х. Ламперт, П. Самуэльсон, Дж. Хикс (неоклассический синтез), Д. Данлоп, П. Дерингер, Д. Гордон, М. Пиори (институциональная теория сегментации рынков труда), Г. Беккер, Г. Шульц, Я. Минсер (институциональная теория человеческого капитала), М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис (институциональная контрактная теория занятости), П. Хейне, Р. Буае, Г. Стэндинг (институциональная теория гибкого рынка труда), Г. Демсетц, Д. Норт (институциональная теория эффективности) и др. В их работах всесторонне проанализированы исторические закономерности развития рынка труда, обоснованность и методы его регулирования со стороны государства.

В свою очередь, исследования в области цифровизации берут свое начало с работы К. Шваба, которая нашла свое продолжение в трудах западных и российских ученых: М. Гоббле, М. Рачингер, Р. Раутер, С. Мюллер, В. Воррабер, Е. Ширги, Е. Сенамор, В. Парида, Т. Турунен, Л. Гориссен, В. Парида, Т.Н. Юдина, В. Г. Халин, Г. В. Чернова, Д. М. Зозуля и др. Указанные исследователи в своих работах раскрыли понятие "цифровизация", приводя его отличия от понятия "оцифровка".

Среди многочисленных российских ученых, рассматривающих базовые категории экономики труда, в исследовании уделено значительное внимание позициям следующих авторов: И.Н. Погорелов, Н.И. Погорелов, П.Г. Перерва, А.М. Колот, С.А. Мехович, С.Г. Ермолаева, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова, А.А. Никифорова, П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин, Г.А. Резник, А.В. Кашепов, И.А. Кибанов, А.И. Рофе, Л.П. Владимирова, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, С.А. Карташов, Р.Г. Мумладзе, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, А.Л. Мазин, И.Т. Корогодина, Б.Ч. Муртазаев и др. В работах этих ученых исследуется содержание категории "рынок труда" и механизм его функционирования в условиях рыночных отношений, приводится анализ особенностей и обоснованность государственного регулирования рынка труда.

Российские авторы И.Е. Золин, Д.Г. Щипанова, Р.Л. Агабекян, В.В. Чембровский, Э.Р. Саруханов, А.Э. Котляр, Ю.М. Воронин, П.П. Лабзунов, Е.Д. Катульский, О.И. Меньшикова, А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов,

Н.И. Комков, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, А.Л. Мазин, И.М. Осадчая, И.П. Поварич, Ю.В. Соколова, Е.С. Садовая, А.Ф. Самохвалов, В.Н. Хлынов по результатам проведенных исследований приходят к выводу, что в современных условиях достаточно автономному рынку труда необходим институциональный контроль со стороны государственных органов.

Работы отечественных ученых, рассматривавших вопросы государственного регулирования рынка труда и занятости населения, в отличие от российских коллег, не представлены столь широко. Среди казахстанских ученых, проводивших полномасштабный анализ мер регулирования рынка труда со стороны государства можно отметить: Р.А. Байжолову, Б.А. Мукашеву, Л.О. Демушкину, К.С. Мустафаева, З.Т. Досанову, Р.Р. Тикжанову, М.С. Букаеву. В их работах обосновываются меры регулирования рынка труда, при этом основополагающее участие в этом возлагается на государство.

Однако в работах российских и отечественных ученых не в должной степени проведен анализ влияния актуального тренда цифровизации на рынок труда и применения соответствующих мер государственного регулирования. Многосторонний анализ влияния цифровизации на рынок труда осуществляется современными зарубежными учеными, при этом результаты их исследований зачастую взаимоисключают друг друга. С учетом таких противоречивых выводов и прогнозов, исследования зарубежных ученых можно объединить в три группы в зависимости от взглядов влияния цифровизации на рынок труда:

– теория технологической безработицы (основоположники: Дж. Кейнс, К. Фрей, М. Осборн, сторонники: М. Пажаринен, С. Брзески, И. Бурк, М. Форд, Дж. Бовлес, А. Макафи, Д. Эйсемоглу, П. Рестрепо, К. Преттнер, Х. Струлик)

– теория незначительного влияния цифровизации на рынок труда (основоположники: М. Арнц, Т. Грегори, У. Зиеран, сторонники: Д. Аутор, Л. Бонекамп, М. Суре, Х. Бонин, Дж. Йоханссон, М. Зиаи Нафчи, Х. Мохелска, Б. Сумер, В. Даут, С. Финдезин, Дж. Суедекум, Н. Воснер, Х. Шнайдер);

– теория временной технологической безработицы (основоположники: Д. Блум, М. МакКина, К. Преттнер, сторонники: Р. Тигланд, Дж. Ван дер Занде, К. Тигланд, С. Сири, С. Кергроч).

Анализ работ вышеперечисленных ученых свидетельствуют о том, что масштабность применения цифровых технологий на рынке труда объективно требует расширения теоретико-методологических подходов, позволяющих государству совершенствовать меры регулирования рынка труда в условиях цифровизации. Кроме того, несмотря на широкий интерес к проблематике государственного регулирования рынка труда со стороны исследователей и достаточно большой объем исследований, мы отмечаем отсутствие комплексности и системности в рассмотрении вопросов влияния цифровизации на рынок труда с точки зрения управленческого подхода.

Целью диссертационного исследования является разработка практических рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации.

Для достижения цели в диссертационном исследовании были поставлены следующие задачи:

- исследовать теоретические аспекты государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации;
- изучить международный опыт влияния цифровизации на рынок труда;
- провести функциональный анализ взаимодействия органов, ответственных за государственное регулирование рынка труда;
- проанализировать текущее состояние рынка труда Казахстана;
- провести SWOT и PEST анализ мер государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации;
- разработать практические рекомендации и предложения по совершенствованию государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации.

Объектом исследования является государственное регулирование рынка труда Казахстана.

Предметом диссертационной работы является совокупность общественных отношений, возникающих в процессе государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации.

Методологическую и теоретическую основу данного диссертационного исследования составляют труды мировых ученых экономической науки, основоположников классической теории занятости, неоклассической модели рынка труда, институциональных теорий человеческого капитала и гибкого рынка труда, а также других классиков экономической науки. В ходе исследования были изучены труды казахстанских и зарубежных ученых и международных экспертов по государственному регулированию рынка труда, занятости населения, трудовым отношениям, цифровизации, отдельные экономические и социальные аспекты государственного регулирования, отраженные в монографиях, научных трудах, статьях и публикациях в казахстанских и зарубежных печатных и электронных изданиях.

В процессе работы над диссертацией использовались методы анализа нормативных правовых актов, сравнительный анализ, SWOT и PEST анализ, абстрагирование, конкретизация, корреляция, агрегирование, регрессия, а также другой инструментарий обработки статистических данных. Для выработки институционального механизма эффективного государственного регулирования использовался метод функционального анализа, разработанный применительно к государственной службе отечественными исследователями А.Г. Мухамеджаной, А.А. Кенжебаевой, Р.А. Турчекеновой, М.Б. Кадыровой, Г.А. Джунусбековой. Для обеспечения объективности ключевые аспекты исследования были обсуждены в ходе проведенного экспертного опроса.

Теоретической базой исследования послужили нормативные правовые акты по государственному регулированию правоотношений в сфере трудовых отношений и занятости населения, стратегические программные документы Республики Казахстан, раскрывающие основные механизмы реализации государственной политики в области цифровизации, образования и содействия

занятости, официальные данные МТСЗН РК, МОН РК, МЦРИАП РК, а также полученные в ходе производственной практики отчетные и аналитические материалы МТСЗН РК, направляемые в вышестоящие государственные органы, информация Комитета по статистике МНЭ РК, материалы сайтов международных организаций и международных рейтинговых агентств, публикации сайтов казахстанских исследовательских структур.

Научная новизна и основные результаты, полученные автором

Основными итогами настоящего диссертационного исследования стали следующие результаты, представляющие научную новизну:

- систематизированы научные подходы, уточняющие сущность понятия "рынок труда", предложена авторская трактовка понятия "государственное регулирование рынка труда";

- на основе изучения научных подходов сформулированы понятия трех последовательных этапов цифровизации: "оцифровка (digitization)", "цифровизация (digitalization)" и "цифровая трансформация (digital transformation)";

- исследования о влиянии цифровизации на рынок труда систематизированы и поделены на 3 направления: теория технологической безработицы, теория незначительного влияния цифровизации на рынок труда и теория временной технологической безработицы с определением основоположников, сторонников и противников каждой из них;

- впервые вопросы влияния вызовов и перспектив четвертой промышленной революции и пандемии COVID-19 на рынок труда Казахстана рассмотрены с точки зрения государственного регулирования;

- разработан институциональный механизм эффективного государственного регулирования и развития рынка труда;

- выработаны предложения по развитию человеческого капитала с раннего возраста и обучение на протяжении всей жизни с учетом прогнозирования потребности трудовых ресурсов в условиях цифровизации;

- предложено расширение норм правового регулирования дистанционной формы работы в условиях цифровизации и глобальных вызовов.

Научные положения диссертации, выносимые на защиту

1. По итогам анализа установлено, что в Казахстане государственному регулированию подлежит не рынок труда в совокупности, а трудовые отношения и занятость населения по отдельности. На основе систематизации отсылочных норм уточнены формулировки отсутствующих в законодательстве понятий "государственное регулирование в области трудовых отношений" и "государственное регулирование в области занятости населения". Сформулирована авторская дефиниция объединившего эти два понятия термина "государственное регулирование рынка труда" как особая форма воздействия государства на социальные, экономические и правовые процессы для достижения рационального уровня занятости, снижения уровня безработицы и обеспечения справедливого взаимодействия работодателей и работников.

2. Установлено три последовательных этапа цифровизации, при этом реализация в полном объеме каждого последующего этапа невозможна без успешного завершения предыдущего. Зачастую понятия этих этапов подменяются друг другом или отождествляются, во избежание чего нами даны авторские формулировки: 1) "оцифровка" – преобразование физических элементов из аналогового формата в цифровой для автоматизации процессов; 2) "цифровизация" – использование результатов оцифровки данных для улучшения рабочих процессов и повышения эффективности деятельности посредством цифровых технологий; 3) "цифровая трансформация" – эффективное стратегическое развитие общественной деятельности путем повсеместного внедрения цифровых технологий. В зависимости от уровня цифровизации изменяется степень ее влияния на рынок труда, в связи с чем каждая из трех теорий возможна применительно к конкретной стране. По мнению большинства экспертов, Казахстан в вопросах государственного регулирования рынка труда находится на стадии завершения этапа "оцифровка" и перехода на этап "цифровизация", в связи с чем для нас наиболее приемлема теория незначительного влияния цифровизации с малой долей вероятности технологической безработицы.

3. Предлагается создание единого институционального механизма эффективного государственного регулирования и развития рынка труда посредством самостоятельного выделения из структуры МТСЗН Центра развития трудовых ресурсов. Для этого необходимо наделение ЦРТР полномочиями по:

- координации и мониторингу ГП и инициатив государственных органов, связанных с развитием рынка труда и созданием рабочих мест;
- согласованию с ЦРТР вопросов создания и качества рабочих мест по ГП иных государственных органов;
- координации вопросов НСК для его полномасштабного запуска;
- методологическому ведению разработки Атласа новых профессий;
- согласованию распределения образовательных грантов в отечественных ВУЗах и международной стипендии "Болашак" на основе прогнозирования востребованности специальностей.

4. Совершенствование развития и регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации предлагается осуществить на основе синергии структурного взаимодействия государственных органов, частного сектора и образовательных учреждений, с привлечением к реализации трудовой политики профсоюзных организаций. На наш взгляд данная стратегия, основанная на лучших европейских практиках, перекликается с концепцией "Слышащего государства", воплощение которой возможно посредством постоянного диалога власти и общества для построения гармоничного государства, способного оперативно и эффективно реагировать на потребности населения.

5. Рекомендовано объединение вопросов социальной защиты, здравоохранения, медицины, раннего развития и обучения посредством единой цифровой платформы с обязательным обеспечением защиты персональных

данных. Проактивная консолидация данных обо всех казахстанцах в едином цифровом пространстве позволит осуществлять персонализированный мониторинг с целью своевременного оказания государственных услуг, а также предоставления методической и психологической поддержки. Для обучения на протяжении всей жизни рекомендуется использовать программы прогнозирования на основе вычислительных моделей общего равновесия (Computable General Equilibrium models) в соответствии с лучшими мировыми практиками.

6. Для развития человеческого капитала и преодоления цифрового неравенства рекомендуется организация экспресс-курсов цифровой грамотности на базе ЦОНов; ориентация системы обучения на развитие когнитивных и поведенческих навыков; модернизации системы образовательных учреждений и адаптации учебного пространства новым образовательным программам и санитарным нормам; разработка цифровой платформы по онлайн-обучению; пересмотр формата Единого национального тестирования на написание эссе, решение кейсов, презентацию проектов, проведение собеседования.

7. В Трудовом кодексе РК дистанционная работа оговорена в рамках всего лишь одной статьи, однако в нынешних условиях распространения цифровизации и вынужденным увеличением применения дистанционной формы работы в условиях пандемии COVID-19, внесены предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РК в части определения понятия "дистанционный работник"; общих особенностей дистанционной работы; заключения, внесения изменений, прекращения трудового договора с дистанционными работниками; трудового распорядка дистанционных работников; охраны труда дистанционных работников; обеспечения контроля за деятельностью дистанционных работников; обеспечения информационной безопасности в ходе дистанционной работы.

Практическая и теоретическая значимость диссертационной работы состоит в возможности использования исследования в деятельности государственных органов в ходе государственного регулирования рынка труда, при выработке норм и положений законопроектов и других нормативных актов, касающихся сферы образования, трудовых отношений, занятости населения и цифровизации. Материалы диссертации могут быть использованы, как источник актуальной информации и концептуальных выводов по тематике государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации.

Кроме того, теоретическая значимость содержания исследования определяется использованием их при подготовке магистрантов и докторантов по специальности "Государственный менеджмент", "Государственное управление", "Управление человеческими ресурсами", "Государственная политика", "Экономика".

Апробация практических результатов диссертационного исследования. Результаты основных положений исследования были апробированы на XIV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов "Цифровые технологии в экономике и

управлении: научный взгляд молодых", организованной Челябинским филиалом Финансового университета при Правительстве Российской Федерации; на XXXVIII международной научно-практической конференции "Актуальные проблемы современной науки" под эгидой Международного научного центра развития науки и технологий, Харьков-Вена-Берлин-Астана; на международной научно-практической конференции "Тенденции мировых интеграционных процессов: вызовы и возможности", проведенной в ЕНУ им. Л.Н. Гумилева.

В общем, по диссертации подготовлены и опубликованы семь научных работ: 1 – в журнале, индексируемом в базе данных Web of Science Core Collection (Вэб оф Сайнс Кор Коллекшн), 3 – в журналах, рекомендованных ККСОН МОН РК, 3 – в материалах международных конференций

Кроме того, результаты исследования апробированы в рамках совместных проектов с международной консалтинговой компанией Whiteshield Partners "Предоставление рекомендаций в части законодательства и государственной политики Казахстана по повышению устойчивости рынка труда" и "Разработка отчета об устойчивости рынка труда Казахстана на основе баз данных компании и международных индикаторов" (Приложение А).

Структура работы и объем диссертации. Работа объемом 150 страниц состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников (228 наименований), включает 24 рисунка, 14 таблиц, а также приложения, в которых собраны рабочие материалы по теме исследования.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

1.1 Сущность и понятие государственного регулирования рынка труда

Особенностью теории рынка труда и степени его государственного регулирования является многочисленность концептуальных теоретических подходов. На рисунке 1 последовательно обозначены основные концепции и теории рынка труда и занятости, согласно их появлению и развитию с указанием основоположников.



Рисунок 1 - Основные концепции и теории рынка труда и занятости

Примечание - Составлено автором

Начало теоретического изучения вопросов рынка труда и роли государства в его регулировании относится ко второй половине XIX – началу XX века. Общеизвестными родоначальниками теоретического изучения проблем рынка

труда являются представители классической теории занятости А. Смит, У. Петти, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, Дж. Локк. Их научные взгляды формировались во времена, когда существовала свободная конкуренция и рыночная система еще не испытывала глубоких экономических кризисов [9, с. 234].

Представители классической теории занятости, в том числе Жан Батист Сэй, верили во всемогущество и непоколебимость рыночных регуляторов [10]. В связи с чем, основным постулатом представителей классической теории занятости является политика невмешательства государства в вопросы рынка труда. Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда [11, с. 127].

По мнению ученых, рыночная система сама по себе в состоянии обеспечить полную занятость вследствие равновесного состояния спроса и предложения на рынке труда. При этом сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке обеспечивается заработной платой [9, с. 32]. В классической политической экономии рынок труда уподоблялся другим рынкам (капитала, товаров) и стремился к равновесию в условиях совершенной конкуренции, которым соответствует состояние полной занятости [12, 13].

Джон Локк предположил, что именно труд создает различия в стоимости всех вещей, составляя гораздо большую часть стоимости вещей, которыми мы наслаждаемся в этом мире [14]. Его идею развил Адам Смит, создав трудовую теорию стоимости, согласно которой главным источником богатства является труд, непосредственно представляющий собой товар и объект купли-продажи [12, с. 59].

Созданную Адамом Смитом теорию трудовой стоимости продолжил развивать Карл Маркс, разделявший труд на абстрактное и конкретное. Согласно марксистской (политической) теории труда, объектом продажи на рынке труда является не сам труд, а способность рабочего к труду, то есть рабочая сила. Цена рабочей силы воздействует на спрос и предложение рабочей силы, тем самым поддерживая их равновесие. При изменении уровня заработной платы регулируется спрос и предложение на труд. Карлу Марксу принадлежат одно из первых определений понятия "труд" как процесса, совершающегося между человеком и природой, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой [14, с. 180].

Во второй половине XIX века на смену классической и марксистской политической экономии пришло неоклассическое направление экономической теории, представителями которой являются Дж. Кларк, А. Пигу и др. В противовес классической теории занятости неоклассическая модель рынка труда определяла стоимость труда в зависимости от величины его предельной полезности. Если в классической теории рынка труда утверждается, что все виды доходов создаются только трудом, то в неоклассической – доход создается всеми факторами производства. Под рынком труда неоклассики подразумевали факторы производства, где труд является объектом купли-продажи, при этом цена труда рассчитывается в зависимости от спроса и предложения. При таких

обстоятельствах основным двигателем экономического роста признавались инвестиции в человеческие ресурсы [16, 17]. Исторически выделяют 4 направления неоклассицизма:

– математическая школа (Л. Вальрас, В. Парето) – с помощью математического анализа выявлены количественные зависимости на рынке труда, разработана теория общего экономического равновесия [18, 19];

– меновая концепция занятости (Г. Гилдер, А. Лаффер, М. Фелдстайн) – основой регулирования рынка труда признан уровень заработной платы, воздействующий на спрос и предложение рабочей силы и регулирующий их равновесие [20-22];

– австрийская школа (К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер) – разработана субъективная концепция, согласно которой стоимость товара зависит от степени важности удовлетворения потребностей и степени их насыщения [23];

– кембриджская школа (А. Маршалл) – полагание возможным недопущение массовой безработицы без вмешательства государства в условиях совершенной конкуренции рыночной экономики [24].

Представителями монетаристской модели рынка труда являлись М. Фридмен и Э. Фелпс. Монетаристы полагали, что рациональный уровень занятости определяется на основании ценового механизма. При этом рынок труда представляется в форме самонастраивающейся системы, способной прийти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы. Монетаристы утверждали, что в любой момент времени существует естественный уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок заработной платы [25, с. 219].

Согласно монетаристскому направлению, причиной нестабильности рынка труда являлось его чрезмерное регулирование государством, вследствие которого рынок переставал быть рынком. Для приведения его в равновесие монетаристы предлагали стимулировать занятость посредством кредитно-денежной политики [26, 27].

Кейнсианская модель рынка труда значительно противоречила более ранним концепциям. Джон Кейнс утверждал, что в условиях рыночной экономики невозможна полная занятость, а причины безработицы кроются в экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся. С точки зрения кейнсианской теории основными параметрами рынка труда являются уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы, который устанавливается не на рынке труда, а определяется размером эффективного спроса на рынке инвестиционных и потребительских товаров и услуг. На рынке труда только лишь устанавливается уровень заработной платы и зависящее от этого количество предложения труда. При этом величина предложения труда не формирует фактическую занятость, а спрос на рабочую силу формируется за счет совокупного спроса, объема производства и инвестиций [28].

Таким образом, наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать которые

возможно посредством стимулирующих мер бюджетного и кредитного регулирования. Государство может способствовать повышению спроса на труд, увеличивая совокупный спрос, что, в свою очередь, приведет к снижению безработицы и росту занятости [29, с. 173]. Согласно кейнсианской концепции, эффективным средством обеспечения занятости является расширение государственной инвестиционной деятельности [30, с. 106].

Кейнсианская теория более 25 лет способствовала устойчивому развитию экономики капиталистических стран, сокращению безработицы и увеличению занятости [31, с.17]. Однако к середине XX века предложенные Кейнсом государственные методы регулирования рынка труда оказались неэффективными в борьбе с безработицей. Например, если в середине 60-х годов XX уровень безработицы колебался в пределах 3-4%, то буквально через три десятилетия он вырос до 6-8% [32, с. 246]. Кризисная ситуация заставила вновь обратить внимание на методы монетаристской модели рынка труда.

При таких обстоятельствах вполне закономерным стало возникновение неоклассического синтеза, соединившего в себе гибкость рыночного саморегулирования с устойчивостью государственного управления [30, с. 106]. Представителями неоклассического синтеза являются Х. Ламперт, П. Самуэльсон, Дж. Хикс.

Их концепция заключалась в синтезе макроэкономических идей классиков с макроэкономическим анализом кейнсианства, при котором сочетание фискальной и кредитно-денежной политики приводит к восстановлению высокого уровня занятости даже в условиях снижения потребности в рабочей силе. Другими словами, для повышения эффективности функционирования рынка труда необходимо не менять рыночный регулятор на государственный или наоборот, а перейти к смешанному типу регулирования [33-35].

Основная сложность эффективности теории неоклассического синтеза заключается в поиске оптимального сочетания рыночного саморегулирования с устойчивостью государственного воздействия на экономику. Направлению неоклассического синтеза свойственна разработка методов экономико-математических связей, согласно которым государственное регулирование экономики имеет большее значение, чем рыночное [36].

В конце XIX начале XX века формируется институциональное направление, согласно которому проблемы на рынке труда могут быть решены с помощью институциональных реформ. Особое внимание институционалисты уделяли вопросам функционирования профсоюзов, заключения коллективных договоров и усиления социального контроля над экономикой [37, 38]. Институциональная теория опровергает выдвинутые классической экономической школой положения об однородности рынка труда и открытости отношений занятости [39].

Данное направление целесообразно разделить по теориям:

– теория сегментации рынков труда (Д. Данлоп, П. Дерингер, Д. Гордон, М. Пиори и др.) – причиной присутствия на рынке труда неконкурирующих групп

признана специфическая структура спроса, введено понятие "кластеров рабочих мест", разграничены внутренний и внешние конкурентные рынки труда [40];

– теория человеческого капитала (Г. Беккер, Г. Шульц, Я. Минсер) – уровень заработной платы и производительности труда зависит от степени инвестиций в развитие человеческого капитала, образование, здравоохранение и мобильность на рынке труда [41];

– контрактная теория занятости (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис) – работодатели и работники вступают в долгосрочные договорные отношения, в результате которых возникает "имплицитный контракт", который они соблюдают не в силу юридических норм, а потому что это взаимовыгодно в экономическом плане [42];

– теория гибкого рынка труда (П. Хейне, Р. Буае, Г. Стэндинг) – отказ от формализации рынка труда и перехода к более гибким и нестандартным формам занятости в привязке к конкретному работнику, получившая свое развитие вследствие научно-технического прогресса [43-45].

– теория эффективности (Г. Демсетц, Д. Норт) – институты приспособляются для наиболее эффективного удовлетворения потребностей общества, которое самостоятельно выбирает систему социального контроля над бизнесом, в т.ч. и эффективные методы государственного регулирования рыночных отношений [46, 47].

Наряду с основными концепциями и теориями рынка труда и занятости, необходимо отметить более поздние подходы к вопросам государственного регулирования рынка труда советского и постсоветского периодов. Так, управление рынком труда советского периода характеризуется административно-командными методами планового распределения и использования трудовых ресурсов. Как такого рынка труда не существовало, ввиду невозможности отнесения рабочей силы к объекту купли-продажи. В конце 80-х годов XX века выдвинута "теория частичного рынка труда" при социализме, согласно которой рынок труда не относился к государственному сектору, а применялся к частным отраслям экономики. Ближе к концу этого периода, в преддверии распада Советского Союза, учеными выдвигалась "теория деформированной формы рынка труда" [30, с. 108].

В начале XXI века российскими учеными выдвинута "теория полноценного рынка труда", согласно которой полноценный цивилизованный рынок труда предлагает свободу предложения и спроса на рабочую силу, свободную цену на рабочую силу и совершенную конкуренцию между более и менее престижными профессиями, работниками и работодателями и т.д. [30, с. 109].

Необходимо отметить, что после распада Советского Союза некоторые ученые полагали неприемлемым применение понятия "рынок труда" на постсоветском пространстве, однако со временем очевидной стала необходимость трансформации системы государственного управления трудом в рынок труда и его регулирование [48, с. 37].

В целом, за 1990-е гг. в России и странах Содружества независимых государств было опубликовано более 250 работ по вопросам рынка труда [49, с. 8], тем не менее до настоящего времени не сформирована единая позиция по существу вопросов рынка труда, не сформирован единый понятийный аппарат [50, с. 11].

На сегодня в русскоязычном научном мире нет единого мнения относительно отнесения понятия "рынок труда" к экономической или социальной категории. Несмотря на то, что основоположники теории рынка труда категорировали данную сферу преимущественно с экономической точки зрения, уже с момента развития институциональной теории рынка труда социологической составляющей придается все большее значение [51, с. 3].

В таблице 1 сформулированные различными учеными понятия "рынок труда" сгруппированы в зависимости от типа регулируемых отношений.

Рынок труда – это не только механизм регулирования спроса на рабочую силу и его предложения, совокупность отношений, сформировавшихся между наемными рабочими и работодателями в связи с трудовыми условиями и наемом, но вместе с тем это экономический механизм, требующий защиты от негативных последствий глобализации и постоянного совершенствования государственной политики и новых механизмов государственного регулирования в условиях глобализации.

Таблица 1 – Подходы к определению понятия "рынка труда" в зависимости от типа регулируемых отношений

Авторы	Определение
1	2
Рынок труда – общественные отношения	
<i>Погорелов И.Н., Погорелов Н.И., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А.</i>	Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или ее куплей и продажей [52, с.8]
<i>Ермолаева С.Г.</i>	Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы [53, с.15]
<i>Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.</i>	Социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы [54, с.57]
<i>Никифорова А.А.</i>	Система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предприятиями, трудящимися и государством [55, с.10]

Продолжение таблицы 1

1	2
<i>Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.</i>	Система общественных отношений с согласованными интересами работодателей и рабочей силы [56, с. 92]
<i>Резник Г.А.</i>	Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, как механизма, обеспечивающего согласование цены и условий труда между работодателем и наемными работниками [57, с. 63]
<i>Кашепов А.В.</i>	Система общественных отношений (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использования труда [58, с. 23]
<i>Кибанов И.А.</i>	Социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей-продажей рабочей силы [59, с. 21]
<i>Рофе А.И.</i>	Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей и продажей [60, с. 106]
Рынок труда – социально-экономические отношения	
<i>Владимирова Л.П.</i>	Система социально-экономических отношений между субъектами купли-продажи труда [61, с. 35]
<i>Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.</i>	Система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности [48, с. 41]
<i>Карташов С.А., Одегов Ю.Г.</i>	Система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли продажи трудовых услуг, включающих подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства [62, с. 7]
<i>Мумладзе Р.Г.</i>	Система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования [63, с. 49]
Рынок труда – социально-трудовые отношения	
<i>Буланов В.С., Волгин Н.А.</i>	Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующей на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы) [64, с. 34]
Рынок труда – трудовые отношения	
<i>Мазин А.Л.</i>	Неотъемлемая часть рыночной экономики, где принимаются решения, связанные с наймом и занятостью работников и ведутся индивидуальные и коллективные переговоры об уровне оплаты, условиях труда и иных аспектах трудовых отношений между нанимателями и работниками в условиях сложившейся институциональной среды [65, с. 31]

Продолжение таблицы 1

1	2
<i>Локтюхина Н.В.</i>	Система отношений, складывающихся между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых – в работе по найму [66, с. 6]
<i>Корогодин И.Т.</i>	Особая форма связи между людьми, осуществляемая посредством купли-продажи услуги труда и обеспечивающая занятость населения [67, с. 51]
<i>Руденко Г.Г., Муртазаев Б.Ч.</i>	Система отношений между работодателями-собственниками средств производства и наемными работниками-собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на наемный труд как фактор производства и вторых – на работу по найму как источник средств к существованию [68, с. 35]
Рынок труда – совокупность трудовых и экономических отношений	
<i>Байжолова Р.А.</i>	Механизм регулирования спроса на рабочую силу и его предложения, совокупность отношений, сформировавшихся между наемными рабочими и работодателями в связи с трудовыми условиями и наемом, и вместе с тем – экономический механизм, требующий защиты от негативных последствий глобализации и постоянного совершенствования государственной политики и новых механизмов государственного регулирования в условиях глобализации [8, с. 346]
Примечание – Составлено автором	

Как видно из таблицы, ученые относят рынок труда к общественным, социально-экономическим, социально-трудовым, товарно-денежным и трудовым отношениям в зависимости от аспекта рассмотрения и складывающейся экономической обстановки. При этом некоторые исследователи, находясь в разных коллективах авторов, высказывают разные точки зрения по данному вопросу.

Общественные отношения являются наиболее широким понятием, под которым понимаются многообразные формы взаимосвязи, возникающие в процессе деятельности между людьми, социальными группами, а также внутри них [69, с. 65].

Социально-экономическими отношениями являются комплекс организационно-экономических, технико-экономических, правовых и социокультурных отношений [70, с. 31].

Под социально-трудовыми отношениями понимают систему взаимоотношений людей в процессе их трудовой деятельности, основными элементами которой являются: рынок труда и занятость; социальное

партнерство; уровень жизни населения и доходов работников; организация и охрана труда; эффективность труда и удовлетворенность им [71, с. 34].

Трудовые отношения – это система связей и отношений, возникающих между людьми в процессе формирования профессиональных, квалификационных и интеллектуальных способностей к труду, распределения и обмена трудом, его регулирования и реализации [72, с. 41].

Таким образом, до сих пор в русскоязычной экономической литературе не сформирована строгая научная система касательно рынка труда, зачастую термины трактуются по-разному, прямо противореча друг другу. Кроме того, исследователи спорят относительно объекта купли-продажи на рынке труда – труд, рабочая сила или услуга труда. В ученом мире нет единого мнения относительно того, какая из категорий является основополагающей: "занятость", "рынок труда", "рынок трудовых ресурсов", "рынок услуг труда" или "рынок рабочей силы", и есть ли необходимость их различать [73, с. 32].

Кроме того, во многих источниках "труд" и "занятость" зачастую причисляют к синонимам, однако исследования В.В. Чембровского, Э.Р. Саруханова, А.Э. Котляра доказали, что труд характеризуется прерывностью, т.к. протекает в определенной части рабочего времени, систематически чередуясь с отдыхом и другими видами деятельности. Полагаем обоснованными выводы российских ученых, поскольку труд непосредственно причастен к единичному акту производства, тогда как занятость приурочена к непрерывному потоку возобновления [73, с. 33].

Мы согласны с позицией ученых, четко разделяющих эти два понятия. Так Н.В. Локтюхина достаточно полно обосновывает необходимость использования более расширительного толкования рынка труда, который включает в себя категорию занятости [66, с. 31]. Вследствие нестабильной экономической ситуации работник даже в условиях постоянной занятости не является в полной мере социально защищенным, в связи с чем он вынужден постоянно анализировать ситуацию на рынке труда и быть готовым в любое время выйти на него в поисках новой работы [74, с. 1].

В этой связи мы поддерживаем большинство исследователей, которые сходятся во мнении, что современному рынку труда необходимо регулирование со стороны государства [8, с. 346; 75-86]. По мнению отечественного ученого Р.А. Байжоловой в современном мире социально-трудовые отношения и национальные рынки труда требуют мощного государственного регулирования [8, с. 350]. В то же время следует согласиться с И.Е. Золиным, Д.Г. Щипановой и Р.Л. Агабекян в том, несмотря на меры государственного регулирования, современный рынок труда до сих пор существует достаточно автономно, находясь вне поля зрения официальной статистики и институционального контроля со стороны государственных органов [73, с. 36; 87-88].

Вне зависимости от теоретического подхода, в настоящее время глобализация национальных рынков труда и кризисные явления заставляют национальные правительства развитых стран по-новому взглянуть на проблемы

регулирования рынка труда [75, с. 133]. Согласно данным Международной организации труда (далее – МОТ) в 2018 году в мире насчитывалось 172,5 миллионов безработных (мужчин – 98,8 миллионов, женщин – 73,7 миллионов), в том числе 59,1 миллион безработных среди молодежи [89, с. 19].

В связи с этим объективно возникает вопрос необходимости регулирования рынка труда государством для достижения рационального уровня занятости трудоспособного населения и социальной защиты, посредством проведения активных и пассивных программ содействия занятости.

Активные меры содействия занятости (далее – АМСЗ) расширяют возможности заполнения вакансий с помощью повышения конкурентоспособности кандидатов для соответствия квалификационным требованиям с применением более эффективных и экономичных механизмов подбора кандидатов на рабочие места. Таким образом АМСЗ могут способствовать экономическому росту, стимулированию занятости и сокращению безработицы. Как правило, АМСЗ ориентированы на те категории населения, которые испытывают сложности на рынке труда. К ним относятся: молодежь, работники старшего возраста, длительно безработные, лица с ограниченными возможностями здоровья, демобилизованные военнослужащие, мигранты. К мерам АМСЗ относятся посреднические услуги на рынке труда (помощь в поиске работы, информационное обеспечение, консультирование и подбор вакансий), услуги субсидируемой занятости (программы занятости в государственном секторе (общественные работы), субсидируемые рабочие места, субсидии на заработную плату и на сохранение рабочих мест), услуги поддержки предпринимательства и самозанятости.

Пассивные меры содействия занятости (далее – ПМСЗ) направлены на смягчение последствий безработицы путем замещения дохода в период поиска работы. К мерам ПМСЗ можно отнести страхование от безработицы, инвалидности, смерти, социальные выплаты и пр. Как правило, правительства стран применяют к получателям пассивной помощи меры воздействия, обязывающие их активно искать работу под угрозой санкций. При таких обстоятельствах активные и пассивные программы содействия занятости поддерживают и дополняют друг друга [90].

Наряду с мерами программ содействия занятости, государство выполняет задачу по обеспечению прав и защиты интересов граждан в условиях несовершенства свободных рынков труда и, зачастую, несправедливости работодателей по отношению к работникам. К основным нарушениям прав и интересов работников можно отнести дискриминацию уязвимых групп работников, низкую не соответствующую оплате труда, сверхурочную работу без соответствующих выплат и т. д. При таких обстоятельствах государство вынуждено вмешиваться для защиты работников [90, с. 1341].

Государство при регулировании рынка труда с целью защиты работников от работодателей применяет следующие меры:

- запрещает дискриминацию на рынке труда и наделяет работников основными правами, такими как декретный отпуск или минимальная заработная плата;
- строго регламентирует такие вопросы как увольнение работников и увеличение рабочего времени;
- расширяет возможности труда, предусматривая работу профсоюзов для коллективного представления работников [91, с. 1342].

Проведя обзор теоретических аспектов государственного регулирования рынка труда, мы пришли к следующим выводам. Раскрыты основные зарубежные теории рынка труда и занятости в исторической последовательности, начиная со второй половины XIX века, а также отдельно рассмотрены концепции советского и постсоветского периодов. На наш взгляд каждый теоретический подход был обоснован в конкретной экономической и политической ситуации, исходя из чего мы делаем вывод о том, что соотношение свободы рынка и государственного регулирования должно меняться в зависимости от экономических, политических и прочих условий каждой конкретной страны.

До настоящего времени в русскоязычном научном мире отсутствует единый подход к определению понятия "рынок труда", и отнесению его к определенной категории общественных, социально-экономических, социально-трудовых, товарно-денежных или трудовых отношений. По нашему мнению, общественные отношения в области регулирования рынка труда в большей степени относятся к социальным, экономическим и правовым процессам, что необходимо учитывать государственным органам.

Несмотря на внешнее сходство, понятия "рынок труда" и "занятость" следует разделять. Мы согласны с позицией большинства ученых, трактующих "занятость" как составную часть "рынка труда".

Теоретические аспекты как русскоязычного, так и англоязычного научного мира отличаются в зависимости от подхода: необходимости регуляции рынка труда государством или рыночной саморегуляции. Мы считаем объективной необходимостью вмешательства государства в вопросы регулирования рынка труда в целях:

- содействия достойной занятости посредством проведения активных программ содействия занятости;
- социальной защиты работников посредством проведения пассивных программ содействия занятости;
- обеспечения прав и защиты интересов работников во избежание несправедливого отношения со стороны работодателей.

Исходя из проведенного обзора, применив методы конкретизации и абстракции, мы формулируем понятие "государственное регулирование рынка труда" как особую форму воздействия государства на социальные, экономические и правовые процессы для достижения рационального уровня занятости, снижения уровня безработицы и обеспечения справедливого

взаимодействия работодателей и работников. Далее данное понятие будет детально рассмотрено через призму влияния цифровых технологий на регулирование рынка труда государством.

1.2 Особенности государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Недавно появившаяся экономика 21 века значительно отличается от очень структурированной, хотя и недостаточно стабильной экономики двадцатилетней давности. Финансовый кризис 1997 года вызвал резкое сокращение объема производства и торговли. Мировые экономисты предполагали, что кризис будет весьма длительным, однако процесс восстановления прошел за достаточно небольшое количество времени в течение 1998-1999 годов. Рост улучшился во всем мире, но прежде всего в развитых странах и странах с переходной экономикой, что было связано с ускорением роста международной торговли [92, с. 7]. После этого экономика была подвержена сильному влиянию двух тенденций: глобализации и цифровизации [93].

По мнению Клауса Шваба, цифровизация является результатом четвертой промышленной революции, не имеющей аналогов в прошлом, которая в ближайшем будущем коренным образом изменит нашу жизнь, труд и общение [1, с. 8].

В настоящее время влияние цифровизации повсеместно, при этом трактование самого понятия "цифровизация" достаточно разнится как в русскоязычной, так и в западной научной литературе. Чаще всего в литературе встречаются термины "оцифровка (digitization)" и "цифровизация (digitalization)".

В целом, оцифровка и цифровизация – это два концептуальных термина, которые тесно связаны и часто используются взаимозаменяемо в широком спектре литературы, при этом существует аналитическая ценность в явном разграничении этих двух терминов. Оксфордский словарь английского языка прослеживает первое использование терминов "оцифровка" и "цифровизация" в сочетании с компьютерами до середины 1950-х годов. В словаре под оцифровкой понималось действие или процесс преобразования аналоговых данных в цифровую форму, особенно при последующем использовании изображений, видео и текста. Напротив, цифровизация означает принятие или расширение использования цифровых или компьютерных технологий организацией, отраслью, страной, так далее [94, с. 1].

Для единого трактования терминологии, в таблице 2 перечислены различные определения понятий "оцифровка (digitization)" и "цифровизация (digitalization)".

Таблица 2 – Определения понятий "оцифровка (digitization)" и "цифровизация (digitalization)"

Авторы	Определение
1	2
<i>Gobble M. A. M.</i>	Оцифровка – это простой процесс преобразования аналоговой информации в цифровой формат. Цифровизация относится к использованию оцифровки и цифровых технологий для создания и получения различных ценностей новыми способами [95, с. 58]
<i>Rachinger M., Rauter R., Müller C., Vorraber W., Schirgi E.</i>	Оцифровка – процесс преобразования аналоговых данных в цифровые наборы данных. Цифровизация – эксплуатация цифровых возможностей [96]
<i>Cenamora J., Sjödin D. R., Parida V., Eloranta V., Turunen T.</i>	Оцифровка – это перспектива применения цифровой платформы для изменения взаимодействия бизнес-моделей в более цифровые; сочетание автономных, полуавтономных и ручных операций в многоканальном обслуживании клиентов, интегрированном маркетинге или умном производстве [97, 98]
<i>Юдина Т.Н.</i>	Цифровизация в узком смысле – это создание информационно-цифровых платформ, позволяющих решать различные стратегические задачи, а в широком смысле – это изменение природы экономических или производственных отношений, в ходе которых возникает "Интернет вещей" и "Интернет всего" [99, с. 139]
<i>Gauthier C., Bastianutti J., Haggège M., Hasselblatt M., Huikkola T., Nickell D., Kohtamäki M., Helo P.</i>	Цифровизация – это концептуализация возможностей оцифровки и применения "Интернета вещей", который представляет собой систему объединенных компьютерных сетей и подключенных физических объектов, предназначенных для удаленного обмена данными, контроля и управления в автоматизированном режиме [100-102]
<i>Gorissen L., Vrancken K., Manshoven S., Sung T. K.</i>	Цифровизация – это активатор новых путей применения цифровых технологий и следующий этап оцифровки [103, 104]
<i>Clerck J.</i>	Цифровизация – это постоянное внедрение цифровых технологий во всех возможных общественных и человеческих действиях [105]
<i>Gartner Glossary</i>	Цифровизация – это процесс перехода к цифровому бизнесу, использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели и обеспечения новых возможностей получения дохода и создания различных ценностей [106]
<i>MIT Sloan Management Review</i>	Цифровизация – это инновация бизнес-моделей и процессов, которые используют цифровые возможности [107]
<i>Parida V., Sjödin D., Reim W.</i>	Цифровизация – это использование цифровых технологий для инноваций в бизнес-моделях и получения новых доходов и возможностей создания различных ценностей в промышленных экосистемах [108]

Продолжение таблицы 2

1	2
<i>Martín-Peña M. L., Díaz-Garrido E., Sánchez-López J. M.</i>	Цифровизация – это повышение операционной эффективности и разработка новых продуктов, услуг и бизнес-моделей посредством цифровых технологий [109]
<i>Халин В. Г., Чернова Г. В.</i>	Цифровизация в узком смысле – это преобразование информации в цифровую форму для снижения издержек и появления новых возможностей, а в широком смысле – это тренд эффективного мирового развития и цифровой трансформации информации широкого охвата [110, с. 47]
<i>Зозуля Д. М.</i>	Цифровизация — это умная социально-культурно-экономическая действительность, созданная посредством информационно-коммуникационных технологий на основе двоичного кода [111, с. 12]
Примечание – Составлено автором	

Большинство ученых сходятся во мнении, что непосредственно первым шагом на пути цифрового общества является оцифровка (digitization) информации, перенос аналоговых данных в электронный цифровой вид, в том числе посредством использования различных электронных цифровых платформ. По сути это автоматизация процесса путем оцифровки данных в биты и байты. Зачастую процесс оцифровки данных подменяется названием "цифровизация".

В свою очередь, цифровизация (digitalization) считается следующим этапом и трактуется учеными как использование результатов оцифровки для перехода к цифровому бизнесу, использование цифровых технологий для улучшения бизнес-процессов, создания новых продуктов и повышения прибыли. При этом в узком понимании отмечают три основных контекста применения термина "цифровизация":

1. В бизнесе понятие "цифровизация" чаще всего применяется в качестве преобразования и улучшения бизнес-процессов посредством использования цифровых технологий и более широкого применения оцифрованных данных. По сути оцифровка – это в большей степени структурированная система учета, а цифровизация – система анализа, управления и взаимодействия на основе оцифрованных данных системы учета.

2. В контексте конкретной среды или сферы бизнеса термин "цифровизация" применяют по отношению к цифровому ведению бизнеса. К примеру, цифровое рабочее место paper-free с использованием современных цифровых инструментов, мобильных устройств, социальных сетей и т.д. Работа более "цифровым образом" создает новые возможности для взаимодействия, что требует больше, чем просто оцифрованные данные. В целом, цифровизация рассматривается как путь продвижения к цифровому бизнесу и цифровым преобразованиям, а также к созданию новых потоков цифровых доходов и предложений при этом. В таком ракурсе в литературе в последнее время все чаще используется термин "цифровая трансформация (digital transformation)", которую также иногда отождествляют с термином "цифровизация".

3. Цифровизация вне рамок бизнеса используется при описании процесса постоянного внедрения цифровых технологий во всех возможных сферах общественной и человеческой деятельности: электронное правительство, цифровое здравоохранение, цифровое образование и т.д. В данном случае также все чаще используется термин "цифровая трансформация". Если цифровизация связана с изменением бизнес-процессов и извлечением доходов, то цифровая трансформация – это следующий, третий этап перехода к цифровому бизнесу, заключающийся в более глубоком и стратегическом преобразовании бизнес-процессов, путем применения цифровых технологий и управления оказываемым ими влиянием на общество в целом. По мнению ученых, большинство развитых стран прошли два первых этапа, но ни одна из них в полной мере не осуществила "цифровую трансформацию", а только стремятся к третьему этапу [95-111].

В широком понимании выделяют 5 этапов цифровой трансформации: 1) основание или цифровизация (автоматизация внутренних процессов с использованием соответствующего программного обеспечения и облачных технологий); 2) разрозненность (использование технологий для создания новых бизнес-моделей отдельными структурными подразделениями без единой стратегии); 3) частичная синхронизация (составление общего плана будущей цифровой трансформации, однако еще не завершены необходимые цифровые преобразования в новой бизнес-модели); 4) полная синхронизация (разовая трансформация корпоративной цифровой платформы или бизнес-модели); 5) живая ДНК (цифровая трансформация становится полностью синхронизированной и продолжающейся) [112].

В целом, начиная с первого появления, цифровые технологии привели к глобальным изменениям во всех аспектах жизнедеятельности, в том числе и на рынке труда [113, с.256]. С каждым днем становится все сложнее уследить за скоростью развития экономически разрушительных цифровых технологий, трансформирующих жизнь людей и работу, а также создающих новые бизнес-модели для нарушения установленного порядка [114, с. 5]. Люди боятся, что машины отберут у нас работу по крайней мере с XVIII века, когда ткачество было переведено на промышленные рельсы. В те времена, одновременно с повышением производительности выросли и опасения, что тысячи сотрудников окажутся без работы. Однако на сегодняшний день скорость внедрения и степень влияния инноваций на жизни людей настолько велики, что ощущение неопределенности нарастает с новой силой.

В научном мире за последние десятилетия сформировалось несколько позиций относительно последствий развития технологий на вопросы занятости населения. На рисунке 2 обозначены основные теории влияния цифровизации на рынок труда с указанием их основных сторонников.

Теория технологической безработицы	Теория незначительного влияния	Теория временной технологической безработицы
• Дж.Кейнс, К.Фрей, М.Осборн	• М.Арнц, Т.Грегори, У.Зиеран	• Д.Блум, М.МакКина, К.Претнер

Рисунок 2 - Основные теории влияния цифровизации на рынок труда

Примечание - Составлено автором

Прародителем современных сторонников "теории технологической безработицы" считается Дж. Кейнс. На протяжении всей истории технологический прогресс значительно изменил рынок труда, начиная от сельского хозяйства и ремесленного цеха, заканчивая производством и сферой обслуживания. Кейнс утверждал, что скорость прогресса приведет к так называемой "новой болезни – безработице", полагая что новые способы экономии труда появляются гораздо быстрее, чем изобретение новых способов непосредственного использования труда [115, с. 323].

Яркими представителями этой теории являются зарубежные ученые К. Фрей и М. Осборн. В своем исследовании 2013 года они пришли к выводу, что в связи с риском компьютеризации будут автоматизированы процессы, которые приведут к исчезновению целых профессий [116]. На базе Оксфордского университета был проведен эмпирический анализ базы данных задач, выполняемых 702 профессиями в Соединенных Штатах Америки (далее – США). Проведен опрос именитых аналитиков рынка труда, экспертов и работников конкретной профессии о степени автоматизации каждой отдельной задачи. На основе полученных результатов и в сочетании с данными Бюро статистики труда за 2010 год о количестве сотрудников в каждой профессии в США, сделан вывод о том, что 47% всех рабочих мест в США относятся к категории высокого риска автоматизации в ближайшие 10-20 лет [116, с. 1].

Выводы исследования были закреплены в последующей работе ученых в 2017 году, в которой также было установлено, что некоторые задачи не будут автоматизированы в ближайшем будущем, поскольку не могут быть определены в терминах и кодируемых правилах и, следовательно, алгоритмов. Одной из таких задач является способность человека ориентироваться в сложных ситуациях, а также объективно реагировать на потенциальные сбои и внештатные ситуации. Другие задачи, которые, вероятно, останутся областью человека, связаны с творчеством и социальным интеллектом. Под творчеством в исследовании понимается способность разрабатывать новые и содержательные идеи, концепции, теории, литературу или музыкальные композиции, а под социальным интеллектом – способность разумно сочувствовать и соответствующе реагировать (убеждение, ведение переговоров или уход за

больными) [117, с. 26-27]. Множество зарубежных ученых по результатам собственных исследований пришли к аналогичным выводам [118-124].

Сторонники "теории незначительного влияния" полагают, что цифровизация вряд ли разрушит большое количество рабочих мест. Сторонники этой теории М. Арнц, Т. Грегори, У. Зиеран в своем исследовании 2016 года выступили оппонентами исследования К. Фрей и И. Осборн. Ученые пришли к выводу, что в среднем в 21 стране ОЭСР только 9% рабочих мест автоматизированы, в Южной Корее – 6%, в Австрии – 12%. Различия между странами могут отражать общие различия рабочих мест, инвестиции в технологии автоматизации, а также различия в образовании работников в разных странах. При этом доля рабочих мест "под угрозой" не должна приравниваться к фактическим или ожидаемым потерям вследствие цифровизации по трем причинам. Во-первых, использование новых технологий является медленным процессом из-за экономических, правовых и социальных барьеров. Во-вторых, даже если появятся новые технологии, рабочие могут приспособиваться, предотвращая технологическую безработицу. В-третьих, технологические изменения также порождают дополнительные рабочие места за счет спроса на новые технологии и повышения конкурентоспособности [125, с. 4].

Д. Аутор в своем исследовании 2015 года также опроверг выводы сторонников оппозиционной теории безработицы. Он утверждает, что поскольку занятия обычно состоят из выполнения набора задач, не все из которых могут быть легко автоматизированы, потенциал для автоматизации целых профессий и рабочих мест может быть намного ниже, чем предполагалось подходом, за которым следуют Фрей и Осборн. Быстрая и ускоряющаяся цифровизация, скорее всего, приведет к экономическим последствиям, когда компании будут нуждаться в меньших потребностях для некоторых видов работников благодаря мощным компьютерам. Цифровизация повышает выпуск продукции таким образом, что это приводит к повышению спроса на квалифицированную рабочую силу. Журналисты и даже эксперты склонны преувеличивать степень опасности замены человеческого труда машинами, ведь большинство профессий среднего класса по-прежнему будут требовать смешения задач. К таким должностям относятся медицинские работники-радиологи, медсестры, сантехники, строители, электрики, установщики отопления / вентиляции / кондиционирования воздуха, автомобильные техники и др. Такие профессии будут объединять автоматизированные рутинные действия с набором непрограммных задач: межличностное взаимодействие, гибкость, адаптивность и решение проблем [126, с. 26-27]. Приверженцы "теории незначительного влияния цифровизации на рынок труда" в своих исследованиях делают аналогичные прогнозы на будущее [127-134].

Приверженцами "теории временной технологической безработицы" являются Д. Блум, М. МакКина и К. Претнер. В своем исследовании 2018 года ученые прогнозируют, что в глобальном масштабе в период между 2010 и 2030 годами потребуется 734 миллиона рабочих мест с учетом демографических сдвигов при достижении целевого уровня безработицы на уровне менее 4% для

взрослых и менее 8% для молодежи. Неспособность создать рабочие места, которые необходимы до 2030 года, окажет серьезное давление на действующие системы социального обеспечения. Несмотря на это, существует причина оптимизма в отношении проблемы после 2030 года. Требования к созданию рабочих мест в период между 2010 и 2030 годами в основном отражают рост населения за последние два десятилетия, что было самым большим периодом роста населения в истории. Из-за этих отставаний в результате сдвига фертильности в настоящее время снижение рождаемости и темпов роста населения подразумевает, что это временная проблема, а не постоянная. В 1990-2010 годах население трудоспособного возраста росло быстрее, чем рабочая сила. Между 2010 и 2030 годами, наоборот, прогнозируется обратное. Различия в численности молодежи и взрослого населения частично объясняют это изменение темпов роста. Ожидается, что в 2010-2030 годах население молодежи вырастет на 5 процентов, что значительно ниже темпов роста взрослого населения в 27%. Это связано в первую очередь с уменьшением рождаемости и ростом населения, что приводит к низким темпам замещения среди молодежи трудоспособного возраста. Численность взрослого населения трудоспособного возраста будет продолжать расти гораздо более высокими темпами из-за того, что в ближайшем будущем крупные молодежные когорты перейдут во взрослое население [135, с. 1]. Похожие выводы относительно временного проявления отрицательных последствий цифровизации для рынка труда можно встретить и у других зарубежных ученых [136-138].

Несмотря на различия условно поделенных авторами теорий влияния цифровизации на рынок труда, все без исключения ученые согласны с тем, что технологии повлекут за собой безработицу в большей или меньшей степени. В связи с этим, аналитики Всемирного Банка в своем Докладе о мировом развитии 2019 года "Изменение характера труда" призывают правительства повысить уровень проявления заботы о своих гражданах для обеспечения единого гарантированного минимального уровня социальной защиты [139, с. viii].

По мнению аналитиков Всемирного Банка, эффективное государственное регулирование рынка труда в условиях цифровизации должно заключаться в следующем [139, с. 9-10]:

1) Осуществление инвестиций в человеческий капитал. В последнее время на рынке труда все большее значение приобретают навыки трех типов: когнитивные навыки (комплексное решение проблем), социально-поведенческие навыки (работа в команде), и сочетание навыков, определяющих способность работника к адаптации (логическое и нестандартное мышление, уверенность в собственных силах). Если в основе профессии лежит межличностное общение, то не так-то просто будет заменить работников роботами. Однако для развития востребованных навыков требуется прочная база, приобретаемая человеком в раннем возрасте в виде человеческого капитала, и обучение на протяжении всей жизни (Lifelong Learning). Поэтому правительствам необходимо увеличить затраты на формирование у детей дошкольного возраста прочных социально-поведенческих навыков и

способностей к адаптации, развивая их в рамках школьного обучения, высшего, средне специального образования и профессиональной переподготовки взрослых.

2) Повышение эффективности социальной защиты. Приспособление к рабочим местам нового поколения требует установления гарантированного минимального уровня надежной социальной защиты вне зависимости от статуса занятости и укрепления системы как добровольного, так и обязательного социального страхования. Необходимо расширить общий охват системы социальной защиты в первую очередь для тех членов общества, которые больше всего в этом нуждаются. Необходимо расширить общий охват системы социальной защиты в первую очередь для тех членов общества, которые больше всего в этом нуждаются. Благодаря этому, регулированию рынка труда можно было бы придать более сбалансированный характер путем упрощения социально защищенного перехода с одной работы на другую. Также правительства могут рассмотреть возможность безусловного основного дохода, однако на сегодняшний день не в полной мере оценены риски такого весьма затратного с экономической точки зрения подхода.

3) Выделение бюджетных средств на государственное финансирование наращивания человеческого капитала и укрепления социальной защиты. Такие затраты правительствам рекомендуется обеспечивать за счет оптимизации налоговой политики и повышения качества налогового администрирования. К примеру, возможно применение более эффективного взимания налогов на городское имущество, введения акцизов на сахар и табак, взимание косвенных налогов и реформирование систем субсидий.

Таким образом, аналитики Всемирного Банка полагают обоснованным вмешательство государства в регулирование рынка труда в условиях цифровизации. При этом, по данным МОТ, активность государства на рынке труда в развитых странах в целом воспринимается обществом позитивно. Государственное регулирование рынка труда объективно способствует большей занятости населения, ведь благодаря этому повышается стабильность рабочих мест, у работников появляется психологическая уверенность в гарантированном трудоустройстве. При этом в большинстве стран ОЭСР в качестве регуляторов рынка труда выступают отдельные межведомственные институциональные органы, в ведение которых входит не только разработка государственных политик, но и налаживание взаимодействия с образовательными учреждениями и частным сектором [139].

Вместе с тем, несмотря на повышение инвестиций в образование, даже в наиболее развитых странах существует дефицит кадров должного уровня квалификации. В связи с чем, при проведении политики на рынке труда национальные правительства делают упор на подготовку квалифицированных научных кадров, в том числе исходя из прогнозирования профессий, которые будут востребованы в будущем. Для изменения качественных параметров рабочей силы на рынке труда и их востребованности в будущем в условиях цифровизации государственные регуляторы используют:

- прогнозирование потребностей трудовых ресурсов;
- профессиональное обучение по прогнозируемо востребованным в будущем профессиям;
- государственные отраслевые курсы профессиональной подготовки;
- стимулирование компаний для организации собственных центров профессионального обучения.
- производственное обучение на рабочих местах;
- молодежные программы;
- обучение и переквалификация взрослого населения [140, с. 59].

Ряд российских ученых полагает, что вопрос прогнозирования экономической потребности в квалифицированных кадрах является одним из наиболее важных в современных условиях [141-142]. Актуальность обусловлена стремительностью технологических изменений, повышением глобальной конкуренции, а также необходимостью обеспечения населения высоким уровнем благосостояния путем повышения уровня занятости, качества трудовой жизни, профессиональной и социальной мобильности. Распространение цифровых технологий предполагает разработку современных прогнозов рынка труда в целом, и в частности в профессионально-квалификационном разрезе [141, с.21-22]. В целом, процедура прогнозирования экономической потребности в квалифицированных кадрах является стандартной: прогнозирование спроса на квалифицированную рабочую силу, прогнозирование предложения квалифицированной рабочей силы и соответствующую балансировку спроса и предложения [142, с. 276]. Результаты такого прогнозирования должны ложиться в основу государственной политики в области образования и труда.

Помимо вопросов государственного регулирования сферы образования, МОТ уделяет внимание глобальным изменениям в сфере труда вследствие развития цифровых технологий. В целях исследования влияния цифровизации на рынок труда в будущем по инициативе МОТ в октябре 2017 года создана Глобальная комиссия по будущему труда. Работа Комиссии заключается в проведении углубленного изучения будущего рынка труда, которое может обеспечить аналитическую основу для достижения социальной справедливости в 21-м веке.

Эксперты МОТ предполагают, что понятие места работы возможно перестанет существовать в будущем, а дистанционные рабочие места с возможностью работать где угодно – станут повсеместным явлением. Такой вид дистанционной занятости получил название "telework" (телеработа).

Под телеработой понимается гибкость работы, при которой работник выполняет обязанности и несет ответственность с утвержденного работодателем места работы, которое отлично от месторасположения самого работодателя. Основными принципами телеработы являются:

- письменное соглашение об условиях телеработы;
- добровольность в выборе места работы;
- возможность работника труда с согласия работодателя претендовать на обычные условия;

- права стационарных работников и телеработников равны;
- отказ от телеработы не является основанием для увольнения [74, с. 10].

Изучив особенности государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации, мы пришли к следующим выводам. Четвертая промышленная революция характеризуется прорывным использованием цифровых технологий по всему миру, при этом до сих пор понятия "оцифровка (digitization)", "цифровизация (digitalization)" и "цифровая трансформация (digital transformation)" ошибочно подменяются друг другом, а иногда и вовсе отождествляются. Для целей настоящего исследования мы формулируем следующие определения:

"оцифровка" – это первый этап, характеризующийся преобразованием физических элементов из аналогового формата в цифровой для автоматизации процессов;

"цифровизация" – это второй этап, характеризующийся использованием результатов оцифровки данных для улучшения рабочих процессов, создания новых продуктов и повышения эффективности деятельности новыми способами посредством цифровых технологий;

"цифровая трансформация" – это третий этап, характеризующийся эффективным стратегическим развитием общественной деятельности путем непрерывного и повсеместного внедрения цифровых технологий.

Мы сходимся во мнении, что все три понятия неразрывно связаны между собой, и реализация в полном объеме каждого последующего этапа невозможна без успешного завершения предыдущего. При этом, цифровизация привела к глобальным изменениям во всех аспектах жизнедеятельности, в том числе и на рынке труда: появились ранее не существовавшие профессии, а рутинные и низкоквалифицированные задачи поэтапно автоматизируются. В связи с чем нами выделены три основные теории влияния цифровизации на рынок труда:

- теория технологической безработицы;
- теория незначительного влияния;
- теория временной технологической безработицы.

Мы склоняемся ко второй теории незначительного влияния цифровизации на рынок труда в ближайшем обозримом будущем, тогда как первая теория вероятнее в относительно далеком будущем. При этом полагаем обоснованными доводы сторонников третьей теории временной технологической безработицы ввиду доказанности демографических сдвигов.

Вне зависимости от приверженности к той или иной теории, государственное регулирование рынка труда в условиях цифровизации становится особо актуальной и необходимой мерой влияния правительств на трудовые отношения и занятость населения. В условиях внедрения цифровых технологий как никогда становится важным развитие человеческого капитала и применение мер эффективной социальной защиты населения. Мы поддерживаем рекомендации Всемирного Банка по достижению указанных целей в том числе посредством использования разработанной экспертами системой оптимизации налоговых политик государств.

При этом, несмотря на развитие человеческого капитала на рынке труда существует острая нехватка квалифицированных кадров. Для профессионального обучения востребованным специальностям, повышения квалификации и переобучения населения национальные правительства используют компьютерные системы прогнозирования потребностей трудовых ресурсов, по результатам расчёта которых складывается государственная политика в сфере образования и труда. Мы уверены в том, что вопросы образования весьма важны для будущего на рынке труда, вместе с тем необходима слаженная работа государственных структур, отвечающих за образование и трудовые отношения. На наш взгляд использование системы прогнозирования потребностей трудовых ресурсов позволит более взвешенно подойти к вопросам определения приоритетных специальностей для обучения на грантовой основе, выбора профессий для молодого поколения и соответствующей переквалификации действующих кадров.

В то же время, в целях изучения влияния цифровизации на рынок труда при МОТ функционирует Глобальная комиссия по будущему труда. Одним из актуальных направлений комиссии является изучение влияния цифровизации на возможности дистанционной работы, так называемой "телеработы". Мы полагаем, что особенности современного цифрового общества, тотальная нехватка времени, высокая стоимость аренды офисных помещений, напряженный автомобильный трафик и т.п. вполне располагают для распространения относительно нового вида удаленной занятости.

Для более детального изучения перечисленных глобальных трендов далее будет рассмотрен международный опыт влияния цифровизации на рынок труда по следующим основным направлениям:

- институциональные механизмы регулирования рынка труда;
- развитие человеческого капитала и обучение на протяжении всей жизни;
- прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных трудовых ресурсах;
- дистанционная форма занятости (телеработа).

1.3 Мировой опыт использования цифровых технологий в государственном регулировании рынка труда

На сайте Европейской Комиссии на постоянной основе ведется база данных с лучшими практиками государственных служб занятости, отбор которых осуществляется по следующим критериям [143]:

- актуальность – практики отражают политику Евросоюза в сфере занятости в контексте Стратегии Европа-2020;
- область применения – практики представляют собой конкретные услуги с конкретными операционными целями, реализованными на национальном, региональном или местном уровнях;
- сроки – практики либо продолжаются, либо были прекращены после 2010 года;

- обоснование – практики основаны на фактических данных о производительности, мониторинге, оценке;
- потенциал для обучения и тиражирования – практики дают представление о факторах успеха и результатах, а также проблемах и изученных уроках.

Изучив базу данных Европейской Комиссии за 2020 год мы отобрали практики, которые относятся к институциональным механизмам регулирования рынка труда с учетом влияния цифровизации. Одним из передовых в эталонную базу данных внесен опыт Нидерландов по работе Сервисных центров по образованию и работе "Leerwerkloketten", представляющих собой региональные альянсы между школами, учреждениями профессионального обучения, владельцами бизнеса и государственных органов. Вместе они разрабатывают методологическую составляющую развития рынка труда, улучшают координацию между образовательными программами и рынком труда, а также обеспечивают независимое и бесплатное обучение и профориентацию. Сервисные центры начали свою работу в 2006 году в качестве пилотного проекта Министерства труда, а с 2017 года были утверждены в качестве самостоятельной структуры. При региональных Сервисных центрах функционируют Местные советы, в состав которых входят представители муниципалитета, образовательных учреждений и Ассоциации работодателей региона. С учетом специфики, деятельность региональных Сервисных центров не унифицирована, а направлена исходя из потребностей и возможностей каждого отдельного региона. Ключевыми факторами успеха нидерландского опыта являются: независимость Сервисного Центра, учет региональной специфики рынка труда и широкий круг возможностей образования и обучения, направленных на конкретные запросы региональных работодателей [143].

В феврале 2015 года правительство Швеции разработало проект по разработке долгосрочных идей и разработке трудовой политики для того, чтобы приспособиться к будущему работы, сохранить динамичный рынок труда с сохраняющейся высокой занятостью, что привело к формированию Аналитической группы, занимающейся будущим работы. Аналитическая группа представляет собой сочетание правительства, представителей профсоюзов, бизнеса и научных кругов, при этом председателем группы является не представитель государственного органа, а представитель профсоюзов. Аналитическая группа разработала рекомендации по фундаментальной перестройке системы образования для обеспечения занятому населению более легкого доступа к непрерывному обучению, предоставление полной информации о потребностях в навыках в будущем и финансовой поддержки для переквалификации опытных работников.

В Дании с 2017 года функционирует Совет по срыву "Disruption Council", сфера действия которого распространяется на определение навыков будущего, влияния свободной торговли, международного партнерства и технологий будущего на устойчивость рынка труда. Совет по срыву объединяет профсоюзы, организации работодателей, предпринимателей, экспертов, датскую молодежь,

генеральных директоров и министров, чтобы обдумать будущие рыночные тенденции и то, как они повлияют на работу. По результатам работы Совета по срыву осуществляется пересмотр законов и нормативных актов в области образования и рынка труда. Одним из последних законодательных изменений, принятых по инициативе Совета по срыву, является трехстороннее соглашение с социальными партнерами о профессиональном обучении и образовании для повышения гибкости и стимулов для обучения в течение всей жизни. В Дании 85% всех затрат на непрерывное профессиональное обучение покрывается за счет государственного субсидирования, более 2800 курсов ежегодно обновляются, обеспечивая ориентацию на потребности работодателя относительно навыков сотрудников [143].

Для изучения международного опыта по направлению развития человеческого капитала мы обратились к данным Всемирного Банка, обозначенным в Докладе о мировом развитии 2019 года "Изменение характера труда". Из доклада следует, что для извлечения максимальной пользы из возникающих экономических возможностей в условиях цифровизации в первую очередь необходимы инвестиции в человеческий капитал и развитие когнитивных навыков трудовых ресурсов. Для развития этих навыков необходим прочный фундамент в виде человеческого капитала, который закладывается в раннем детстве, а в последующем требует обучения на протяжении всей жизни [139, с. 49].

Под человеческим капиталом эксперты Всемирного Банка понимают знания, навыки и здоровье, которые человек аккумулирует на протяжении своей жизни, что в будущем позволяет ему полноценно реализовать свой потенциал полезного члена общества [139, с. 50]. Когнитивные, социально-поведенческие и адаптационные навыки, потребность в которых на рынке труда усилится в ближайшие 15-20 лет, необходимо развивать именно в дошкольных учреждениях. Ранний старт является залогом приобретения востребованных в силу изменения характера труда навыков, ведь структура мозга формируется с момента нахождения ребенка в утробе матери до достижения им возраста 5 лет. Только в это время мозг способен усваивать опыт в наибольшей степени (рисунок 3).

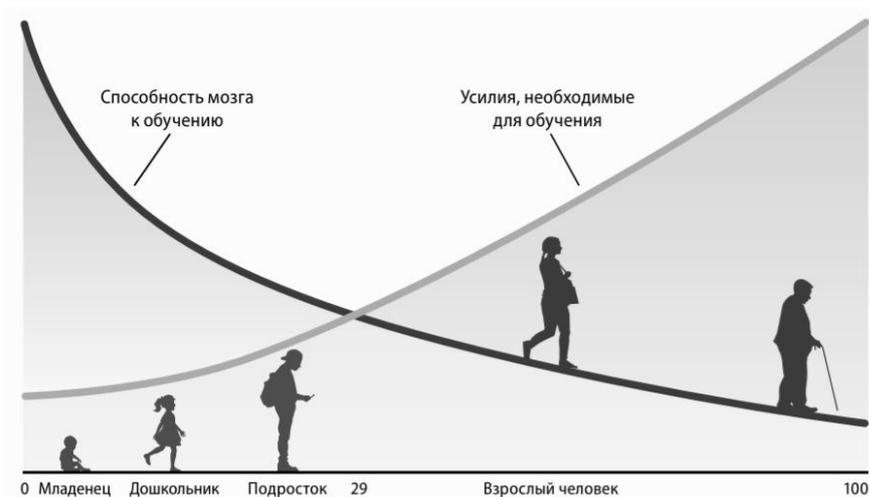


Рисунок 3 – Снижение способности мозга к обучению на опыте с возрастом

Примечание - Составлено экспертами Всемирного Банка [139, с. 74]

Для обзора зарубежных практик мы выбрали страны, которые по мнению экспертов Всемирного Банка показали наилучшие результаты в данной области за последние 10 лет.

Обучение и полученный за первые 5 лет жизни опыт напрямую влияют на уровень достижений во взрослой жизни. В случае упущения такой возможности формирование необходимых в будущем навыков будет сопряжено с большими трудностями. Так, в Колумбии уровень умственного развития детей в возрасте от 1 года до 2 лет существенно увеличился благодаря стимулированию психологического развития, в рамках которого активисты приходили в семьи и показывали игровые упражнения [144].

Исследования показывают, что социализация и формализованное обучение детей с 3-летнего возраста являются важными составляющими подготовки детей к успешному обучению в школе. Качественное дошкольное образование развивает у детей гибкость мышления, кратковременную память, самоконтроль, улучшая перспективы их дальнейшего обучения. Сельские дети Бангладеш, которые посещали дошкольные учреждения, показывали в начальной школе лучшие навыки речи, письма и счета по сравнению с теми, кто не получал дошкольное образование [145, с. 245].

Впечатлительных результатов по развитию социально-поведенческих навыков добились власти Мозамбика, проведя реформу дошкольного образования. Дети, которые участвовали в программе лучше взаимодействовали со сверстниками, оперативнее и точнее выполняли указания, а также справлялись со своими эмоциями в стрессовой ситуации [146, с. 5].

Наряду с этим, качественные и недорогие программы развития детей дошкольного возраста предоставляют возможность трудовой деятельности родителей. Занятость матерей в Испании выросла на 10% благодаря созданию

1990-е годы дошкольных учреждений полного дня для детей в возрасте старше 3 лет [147, с. 74].

Качественные программы раннего развития позволяют живущим в бедности детям накопить больше знаний к взрослому возрасту и снижают уровень агрессивного поведения. На Ямайке раннее стимулирование развития детей дошкольного возраста обеспечили им в будущем повышение заработной платы на 25%, что соответствует заработкам детей из более обеспеченных семей [148, с. 1000].

Однако, правительства развивающихся стран не ставят на первое место вопросы развития детей дошкольного возраста, ввиду длительности времени, необходимого для получения соответствующей отдачи. Существует риск, что в странах с низким и средним уровнем дохода около 250 миллионов детей в возрасте до 5 лет не смогут реализовать в полной мере потенциал своего развития из-за крайней бедности. Более 87 миллионов детей в возрасте младше 7 лет живут в регионах, затронутых конфликтами, подвергаясь значительным физическим и психологическим травмам, что замедляет развитие их мозга и формирование навыков. Доступ к программам развития детей дошкольного возраста в странах с низким и средним уровнем дохода имеют около 47% наиболее обеспеченных семей и не более 20% беднейших семей [149, с. 88].

По мнению экспертов Всемирного Банка, наиболее эффективными путями инвестирования в развитие человеческого капитала является предоставление денежных пособий для содействия раннему развитию детей из беднейших семей и объединение в единый комплекс инвестиций в здравоохранение, медицину и раннее развитие. Опыт Чили, Колумбии и Бразилии свидетельствует о том, что проведение успешных полномасштабных программ раннего развития детей возможно на государственном уровне даже в странах со средним уровнем дохода [139, с. 54-55].

К примеру, чилийская программа "Chile Crece Contigo (Чили растет вместе с тобой)", стартовавшая в 2006 году, является частью системы социальной защиты, миссией которой является сопровождать, защищать и всесторонне поддерживать всех детей и их семьи. Система предоставляет детям ускоренный доступ к услугам и льготам, которые отвечают их потребностям и поддерживают их развитие на каждом этапе их роста. Мальчики и девочки включаются в систему, когда их матери встают на учет по беременности, и сопровождают до 9-летнего возраста. Чилийское правительство сделало приоритетом поддержку людей с самого начала их жизни, чтобы каждый чилиец мог полностью развить способности и потенциал, с которыми он родился. Общим координатором инициатив и программ систем образования, здравоохранения выступает Министерство социальной защиты, которое реализует программу "Чили растет вместе с тобой" посредством официального сайта-платформы. На этом сайте размещается актуальная информация и материалы о ведении беременности, родах, уходе и развитии детей на каждом этапе их взросления. На сайте в автоматическом режиме консолидируется вся информация о семье и ребенке, в проактивном режиме назначаются пособия и социальные льготы,

контролируется правильный рост и развитие детей, своевременное посещение врачей, получение прививок, автоматическое распределение в дошкольные организации и школы, осуществляются консультации со специалистами во всех социальных сферах и психологической помощи. Таким образом, ребенку предоставляется всеобъемлющая социальная защита с одновременной поддержкой в различных областях, которые объединены в их развитии: здоровье, образование, семейные условия [150].

Таким образом, международный опыт показывает важность развития человеческого капитала, при этом такие аспекты человеческого капитала как медицина и образование дополняют друг друга с самого раннего возраста. Так, правильное питание во внутриутробном и младенческом возрасте повышает физические и умственные показатели развития в будущей взрослой жизни. Согласно проведенным в Великобритании исследованиям, получавшие более здоровое питание школьники имели более высокие оценки по английскому языку и точным наукам [151, с. 2]. Проведенное в 2015 году исследование в Кении показало, что прием антигельминтного препарата для детей, на изготовление и доставку которого было потрачено 25 центов, не только сокращает количество пропущенных занятий в школе и снижает вероятность заражения паразитами других детей, но еще и повышает уровень заработной платы в будущей трудовой деятельности не менее чем на 20% [152].

Проанализировав различные аспекты, эксперты Всемирного Банка в своем исследовании 2019 года впервые представили новый Индекс человеческого капитала (далее – ИЧК), который наглядно показывает взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал детей с раннего возраста и производительностью будущих работников. Например, переход из одной категории ИЧК в следующую обеспечивает дополнительный прирост экономики на 1,4% ежегодно в течение пятидесяти лет.

В разрезе стран ИЧК впервые опубликован в 2019 году по итогам прошедшего года. Как и в любом мировом рейтинге, в данном индексе существуют ряд погрешностей. При расчете учитывалось, что такие компоненты как распространенность детской низкорослости и результаты тестирования в некоторых странах измеряются лишь время от времени, а в других странах – вовсе не измеряются. Информация о результатах тестирования получена из международных программ тестирования, в которых существуют различия по возрасту тестируемых и самим предметам, что не может дать точного представления об уровне всей системы образования в стране. К тому же до настоящего времени не разработаны надежные измерители высшего и среднего специального образования. В некоторых странах базы учета рождений и смертей не ведутся должным образом, в связи с чем оценка выживаемости взрослых может быть неточной [139, с. 62].

Непосредственно сам ИЧК измеряет объем человеческого капитала, который может рассчитывать накопить родившийся в 2018 году ребенок к своему 18-летию. При расчетах применяется поправка на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования. ИЧК наглядно

демонстрирует влияние улучшений нынешних результатов в сфере образования и здравоохранения на производительность труда следующего поколения работников. Он состоит из следующих компонентов [139, с. 57]:

- показатель выживаемости детей с момента рождения до достижения ими школьного возраста;

- показатель ожидаемого количества лет обучения в школе с поправкой на качество этого обучения – этот показатель объединяет в себе сведения об объеме и качестве образования

- показатели здоровья – распространенность детской низкорослости и показатель выживаемости взрослых.

Перед сложением все компоненты ИЧК преобразуются в показатели их относительного вклада в производительность следующего поколения работников по сравнению с эталонным показателем отменного здоровья и полноценного образования. Расчеты легко поддаются интерпретации: значение X означает, что производительность труда будущего работника, родившегося в данной стране в данном году, составит лишь долю X от соответствующего эталонного показателя (таблица 3).

Таблица 3 – Измерение будущей производительности труда ребенка, родившегося в 2018 году (максимальная производительность = 1)

№	Компонент	Страна, находящаяся в		
		25-м перцентиле	50-м перцентиле	75-м перцентиле
		по компоненту X имеет показатель		
	Компонент 1: выживание			
<i>I</i>	Вероятность дожить до 5 лет	0,95	0,98	0,99
<i>A</i>	Вклад в производительность	0,95	0,98	0,99
	Компонент 2: школа			
	Ожидаемая продолжительность обучения в школе (количество лет)	9,5	11,8	13,1
	Баллы, набранные в ходе тестирования (из 600 максимально возможных)	375	424	503
<i>2</i>	Количество лет обучения в школе с поправкой на качество	5,7	8,0	10,5
<i>B</i>	Вклад в производительность	0,51	0,62	0,76
	Компонент 3: здоровье			
<i>3</i>	Доля детей, не страдающих низкорослостью	0,68	0,78	0,89
<i>4</i>	Показатель выживаемости взрослых	0,79	0,86	0,91
<i>C</i>	Вклад в производительность	0,88	0,92	0,95
	Общий индекс человеческого капитала	0,43	0,56	0,72
Примечание – Составлено по источнику [139, с. 59]				

Полученный расчет будущего вклада в производительность можно разделить пропорционально по каждому компоненту индекса, рассчитанного в

сопоставлении с эталонным показателем. В итоге все показатели перемножаются для расчета общего ИЧК. Различия уровней развития человеческого капитала во многом определяют уровень производительности следующего поколения работников. В стране, находящейся примерно в 75-м процентиле, производительность родившегося в 2018 году ребенка будет составлять 72% от ее возможного уровня в случае достижения ребенком эталонного показателя отменного здоровья и полноценного образования. Данные расчеты позволяют прогнозировать уровень дохода населения и в целом перспективы экономического развития [139, с. 60].

Таким образом, главным фактором инновационного экономического роста становится человеческий капитал, приобретающий новые свойства и функции. При таких условиях роль государственных и рыночных институтов в подготовке квалифицированных специалистов, обладающих новыми информационно-сетевыми навыками и компетенциями, заметно возрастает [153, с. 25].

Лидером ИЧК в 2019 году стал Сингапур, образовательная политика которого была сформирована после обретения независимости в 1965 году в соответствии с национальной экономической политикой и формированием человеческого капитала. Опыт Сингапура доказывает влияние инноваций и инвестиций в человеческий капитал на повышение уровня занятости и экономический рост [154, с. 2]. Развитие человеческого капитала в Сингапуре характеризуется трехсторонним подходом, основанном на сотрудничестве между работодателями, профсоюзами и правительством, а также межведомственным подходе с участием всех соответствующих государственных учреждений. Трехсторонние отношения обеспечивают согласие в отношении стратегий и необходимых шагов, необходимых для национальных стратегий в области развития человеческого капитала, результатом которых стало учреждение Фонда развития навыков (далее – ФРН), основанного правительством и управляемый трехсторонним советом. ФРН является как механизмом финансирования обучения сотрудников, так и мотивацией работодателей повышать квалификацию своих сотрудников, когда все работодатели вносят определенный процент от общей заработной платы работников с гарантией дополнительного субсидирования на обучение для развития навыков своих сотрудников. Кроме того, в Сингапуре учрежден фонд непрерывного обучения и Школа непрерывного обучения для обеспечения непрерывного развития навыков [155, с. 278]. С 2003 года в Сингапуре создано Агентства по развитию трудовых ресурсов, миссия которого заключается в повышении возможности трудоустройства и конкурентоспособности работников и лиц, ищущих работу, тем самым создавая рабочую силу, отвечающую меняющимся потребностям экономики Сингапура [155, с. 280].

Среди новых потребностей экономики все выше ценится высшее и среднее специальное образование, в ходе которого осуществляется подготовка квалифицированных специалистов, опирающихся на достижения технического прогресса. По всему миру величина отдачи от образования этой ступени составляет в среднем 16% [156, с. 455]. Уровень отдачи может существенно

меняться в зависимости от конкретной специальности учебного заведения. В Чили величина отдачи от высшего и среднего специального образования гуманитарных специальностей составляет 4%, тогда как для инженерных и технических специальностей этот показатель составляет 126% [157, с. 130].

Ценность высшего и среднего специального образования повышается благодаря развитию цифровизации, и как следствие происходит увеличение спроса на когнитивные навыки более высокого порядка и необходимость обучения на протяжении всей жизни. Согласно общемировым прогнозам, в течение жизни людям придется работать по разным специальностям, в связи с чем формирование навыков превращается в непрерывный процесс. При таких обстоятельствах наряду с высшим и средним специальным образованием ценность приобретает переподготовка и повышение квалификации взрослых людей [139, с. 78].

Программы обучения взрослых могут быть эффективными в случае, если они напрямую связаны с возможностями трудоустройства и осуществляются совместно с частным сектором. Так, в Колумбии учебные занятия сочетаются прохождением практики на рабочих местах в частных компаниях. Уровень трудоустройства участников колумбийской программы и их заработки выросли в краткосрочной перспективе и оставались устойчивыми в долгосрочной перспективе [139, с. 85]. В рамках обучения в докторантуре Академии, стажирясь в США в 2019 году, мы проходили обучение цифровым навыкам Grow with Google. Образовательный центр находится в туристическом центре Нью-Йорка, и возможность бесплатного обучения предоставляется всем без исключения. Курсы ориентированы на различные слои населения: независимо от того, является ли обучающийся владельцем бизнеса, который хочет привлечь новых клиентов, преподавателем или студентом, заинтересованным в использовании цифровых инструментов в своем классе, или стремящимся приобрести новые навыки для развития своей карьеры.

Таким образом, лучшие мировые практики демонстрируют эффективность инвестиций в человеческий капитал, начиная с дошкольного образования и на протяжении всей жизни в виде непрерывного обучения. Не секрет, что современное поколение научили полагаться на определенность, но уже сейчас понятно, что они будут жить в мире неопределенности и сложностей. Им нужно как можно быстрее развивать свой собственный потенциал для своевременной адаптации к изменениям, вызванным цифровой революцией [158, с. 71].

Как известно, основными чертами цифровой революции являются повсеместное использование Интернета и доступность использования его мобильной версии в миниатюрных производственных устройствах-гаджетах, смартфонах [1, с. 11]. Интернет стал широко доступным в 1991 году, а через 26 лет к нему уже был доступ у 3,7 миллиарда человек. У 4,9 миллиарда людей в мире есть свои мобильные телефоны, что означает доступ к мобильной связи около 66 процентов людей во всем мире. Социальные сети были нераспространенным явлением всего 15 лет назад, а к 2017 году уже 2,78 миллиарда людей во всем мире активно пользуются ими на повседневной основе.

[159, с. 3]. Ученые связывают рост доступа к Интернету с развитием и становлением цифровой экономики [160, с. 597].

Благодаря такому стремительному развитию технологий за последние десятилетия некоторые профессии устарели, появились абсолютно новые направления [112, с. 256]. Развитие Интернет-торговли, применение мобильного банкинга, автоматизированных почтовых терминалов, использование онлайн-платформ по бронированию жилья (Airbnb, Booking), такси (Uber или Yandex Taxi) и т.д. ставят под угрозу существование таких категорий профессий как кассир, почтальон, турагент, диспетчер такси и т.д. [2, с. 32]. В то же время появились не существовавшие ранее профессии: разработчик мобильных приложений, менеджер социальных сетей, специалист поисковой оптимизации Search Engine Optimization, призванный увеличивать позиции сайтов в списке таких поисковых систем как Yahoo, Yandex и др. Согласно прогнозам, объем транзакций через онлайн-платформы к 2025 году только в Европе вырастет в 20 раз, увеличив уровень занятости в данной области минимум на 17%. При этом 46% всех технологических стартапов 2015 года состояли из аналитики данных и облачных вычислений [2, с. 34-35].

Важно осознать, что многим из нынешних школьников в будущем предстоит работать по специальностям, которые сегодня даже не существуют [139, с. 7]. В связи с такими стремительными изменениями на рынке труда, вызванными цифровизацией, грамотное прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах становится одним из приоритетных направлений национальных правительств.

Перспективной системой количественной оценки действий национальных правительств, в том числе по прогнозированию экономической ситуации и принятию своевременных управленческих решений, являются вычислительные модели общего равновесия Computable General Equilibrium models (далее – CGE). Такие экономико-математические модели – это система уравнений, решением которой является общее экономическое равновесие спроса и предложения на рынках товаров и услуг, в том числе и на рынке труда. CGE-модели позволяют найти подходы к решению вопросов государственного регулирования экономики [161, с. 5]. На рисунке 4 обозначены наиболее успешные балансовые модели и вычислительные модели общего равновесия, используемые для экономического прогнозирования, которые на сегодняшний день прошли апробацию в развитых странах и эффективно применяются на национальном уровне.

Основанная на CGE-модели "RUSEC" является национальной системой прогнозирования Российской Федерации. Разработанная в 1997 году академиком Макаровым В.Л. система позволяет прогнозировать динамику двух рынков рабочей силы: рынка рабочей силы предприятий частной формы собственности и рынка рабочей силы, оплачиваемой из средств государственного бюджета, а также оценивать суммарный спрос и предложение рабочей силы в масштабах национальной экономики [161, с. 10].



Рисунок 4 - Основные балансовые модели и вычислительные модели общего равновесия, используемые для экономического прогнозирования

Примечание - Составлено автором

На базе прогнозных показателей Агентством стратегических инициатив Российской Федерации совместно с Московской школой управления "Сколково" проведено исследование "Форсайт компетенций 2030", по итогам которого издан "Атлас новых профессий", представляющий собой перечень перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. В рамках исследования свыше 2 500 российских и иностранных экспертов провели анализ экономических, технологических и социальных изменений, на основании которых были сформированы отраслевые "карты будущего" с обозначением специалистов, способных в будущем успешно эти планы реализовывать.

В Атласе обозначены более 160 новых, а также устаревающих профессий по 19 важнейшим отраслям и технологическим направлениям, начиная с медицины и биотехнологий, заканчивая строительством и индустрией детских товаров. Помимо перечня профессий будущего, среди которых есть такие необычные специальности как сити-фермер биотехнологий, проектант жизни медицинских учреждений, сетевой врач, строитель "умных дорог", менеджер космотуризма, космогеолог, космобиолог, инженер-космодорожник и т.д., в Атласе перечислены универсальные навыки и умения, дающие конкурентные преимущества будущим специалистам и позволяющие им быстро адаптироваться к высококонкурентной среде [162].

Модель MONASH также основана на CGE-модели и является прикладной макроэкономической моделью Австралии, которая позволяет диагностировать условия общего равновесия на рынке труда и занятости по отраслям национальной экономики. Система прогнозирования позволяет определять совокупную величину занятости и конкретизировать состав наиболее востребованных компетенций на рынке труда. Таким образом MONASH прогнозирует востребованность трудовых ресурсов в разрезе 282 профессий, 113 отраслей национальной экономики и 56 регионов Австралии [163, с. 338].

Мультисекторальная математическая модель MDM представляет собой систему прогнозирования спроса на рынке труда Великобритании, разработанную в целях перспективной оценки изменения структуры профессий в соответствующих отраслях экономики. Прогнозирование осуществляется с помощью научно-обоснованного предвидения, анализа структурных сдвигов экономики, динамики рынка товаров и услуг, а также уровня отраслевой

производительности труда. MDM определяет долгосрочные тенденции динамики занятости и формирует прогноз распределения занятых по 25 группам специальностей в разрезе 50-ти отраслей экономики [164, с. 1].

Разработанная Институтом исследований экономической структуры Германии модель INFORGE анализирует изменения в структуре экономики, в том числе на рынке труда, формируя прогнозы спроса на трудовые ресурсы по видам занятости, профессиональной структуре и уровню квалификации. Модель прогнозирует спрос на трудовые ресурсы в отраслевом и территориальном разрезе по 16 федеральным землям, что позволяет проанализировать будущую занятость в разрезе отдельных специальностей по секторам экономики, а также по национальному рынку труда в целом [141, с. 23].

Модель Бюро статистики труда США (The bureau of labour statistics of the USA) представляют собой систему экономико-математических моделей, которые прогнозируют потребность национальной экономики в квалифицированных трудовых ресурсах. Прогноз осуществляется по видам экономической деятельности, специальностям и профессиям как в отраслевом, так и территориальном разрезе [165]. Система использует модель межотраслевого баланса для прогнозирования занятости по 22 группам профессий, что позволяет предвидеть совокупную занятость по видам экономической деятельности. Особенностью американской модели является применение наряду с количественными качественными методы прогнозирования (опросы работодателей, экспертов и кадровых агентств), что позволяет более точно рассчитать прогнозные данные [166, с. 66].

Так, согласно данных Бюро статистики труда США, наиболее высокооплачиваемыми и востребованными профессиями Соединенных Штатов Америки за 2017 год были признаны позиции ученых и инженеров, связанных с цифровыми технологиями и большими данными (Big Data) с ежегодной заработной платой от 106 000 до 110 000 долларов США [167]. Согласно прогнозам модели прогнозирования Бюро, за период с 2014 по 2024 годы занятость населения в области цифровых технологий в среднем вырастет на 18,8%. Вместе с тем, на американском рынке труда в будущем прогнозируется высокий спрос на несвязанные с технологиями профессии, к примеру, в области здравоохранения. Прогнозный рост потребности в медицинских помощниках за аналогичный период составляет 23,5%, помощниках по уходу – 25,9%, помощниках по дому – 38,1%. Согласно данным Организации Объединенных Наций такая потребность обусловлена статистикой, ведь мировое общество стареет, а уже в 2015 году возраст каждого восьмого человека во всем мире достиг 60 лет. При этом задачи медицинских профессий, связанных с тесным контактом с людьми, не могут быть в должной степени автоматизированы. Аналогичная ситуация складывается в области образования, юриспруденции, финансов, работы с клиентами, в связи с необходимостью человеческого участия для учета всех нюансов [168, с. 27].

Результаты прогнозирования всех вышеперечисленных моделей показывают высокую степень влияния цифровизации на будущее рынка труда.

Такие тенденции цифровизации как развитие искусственного интеллекта, облачного хранения больших данных (Big Data), распространение роботов на производстве, автономных транспортных средств, беспилотных летательных аппаратов, социальных сетей, трехмерной печати и т.д. кардинальным образом меняют перспективы рынка труда. Ученые по всему миру задаются вопросом какие профессии окажутся востребованными в будущем, какие типы рабочих мест нас ожидают и кем они будут осуществляться [161, с. 1]. При таких обстоятельствах наряду с развитием человеческого капитала в первые годы жизни, не менее важным вопросом является обучение на протяжении всей жизни востребованным в будущем специальностям и навыкам.

При этом немаловажным становится влияние цифровизации на типы рабочих мест. Новые информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ) произвели революцию в повседневной работе в XXI веке, позволяя общаться с коллегами по работе, руководителями и подчиненными практически в любом месте и в любое время. Сегодняшняя офисная работа в более широком смысле является работой знаний и поддерживается Интернетом. В отчете МОТ "Работа в любое время и в любом месте: влияние на мир труда", объединены результаты исследования Еврофонда в 10 странах-членах Европейского Союза (Бельгия, Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Италия, Нидерланды, Испания, Швеция и Великобритания), а также в Аргентине, Бразилии, Индии, Японии и США. Исследование проводилось для определения степени распространения телеработы и ее влияния на рабочее время, производительность, баланс между работой и личной жизнью, с использованием информации из национальных исследований.

По результатам исследования процент распространения телеработы варьируется от 2% до 40%, в зависимости от страны и рода занятий. Финляндия, Япония, Нидерланды, Швеция и США относятся к странам, чаще всего применяющим дистанционные формы занятости. В среднем около 17% сотрудников в Европе применяют телеработу. В большинстве стран работники выполняют телеработу не на регулярной основе, при этом чаще всего она распространена среди руководителей, менеджеров, административных работников и продавцов. Среди телеработников чаще всего встречаются мужчины, однако женщины дистанционно работают на более регулярной основе, однако на формирование гендерной составляющей телеработы оказывают влияние устои и традиции каждой конкретной страны [74, с. 57].

Респонденты исследования во всех странах отметили следующее положительное влияние телеработы. Со стороны работников – это отсутствие необходимости траты времени на дорогу, автономия, гибкость организации рабочего времени, более высокая производительность труда, установление баланса между работой и личной жизнью. Со стороны работодателей – это выгода от улучшения баланса между работой и личной жизнью в виде повышения мотивации, эффективности, производительности, а также сокращение потребности в офисных помещениях и связанных с ними расходов. Среди недостатков работниками отмечалось увеличение рабочего времени на

налаживание соотношения между оплачиваемой работой и личной жизнью (работа-дом-вмешательство) и интенсификации работы. Работодатели отмечали сложности по контролю за работой вне офисных помещений и применению мер по охране труда. Для решения этих вопросов, в рамках Проекта Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе (EU-OSHA) к 2025 году планируется принятие соответствующей политики предвидения возникающих рисков в области охраны труда, связанных с ИКТ и местом работы [74, с. 59].

В целом, обзор международного опыта показал, что степень влияния цифровизации неравномерна и отличается от страны к стране, от сектора к сектору в зависимости от экономической структуры. Как правило, чем более развита экономика, тем выше ее экономический рост вследствие цифровизации [169, с. 80]. Несмотря на то, что во многих странах цифровизация уже привела к значительным изменениям на рынке труда, мы согласны с мнением большинства ученых о том, что основное влияние четвертой промышленной революции все еще впереди и его уровень остается неопределенным до довольно высокой степени [170, с. 1]. Тем не менее, на данном этапе полагаем возможным применение Казахстаном международного опыта влияния цифровизации на рынок труда и использование лучших мировых практик для его регулирования.

Во-первых, применение практики государственных служб занятости, признанных в 2020 году Европейской Комиссией наиболее успешными. В частности, нидерландский опыт работы региональных альянсов между образовательными учреждениями, бизнесом и государственными органами можно было бы применить на базе казахстанских центров занятости населения с более активным привлечением частного сектора и учреждений образования. Шведский опыт взаимодействия правительства, представителей профсоюзов, бизнеса и научных кругов в рамках Аналитической группы также может быть реализован при разработке рекомендации для обеспечения доступа к непрерывному обучению, информации о потребностях в навыках в будущем и оказания финансовой поддержки для переквалификации работников. Опыт Дании в части функционирования Совета по срыву, объединяющего государственные органы, профсоюзы, бизнес и молодежь для пересмотра законодательства в области рынка труда с учетом влияния четвертой промышленной революции может быть применен в Казахстане с учетом схожести стратегических целей.

Во-вторых, в условиях общемировой тенденции влияния цифровизации на рынок труда необходимы инвестиции в человеческий капитал и развитие когнитивных навыков с раннего возраста, с учетом физиологического фактора формирования структуры мозга до 5-летнего возраста. Опыт стран, достигших по мнению экспертов Всемирного Банка наилучших результатов раннего развития человеческого капитала за последние 10 лет, показал, что раннее развитие и обучение детей дошкольного возраста приводит к успешному обучению в школе, развивает гибкость мышления, кратковременную память, самоконтроль, а для их родителей появляется возможность трудовой деятельности на период их обучения. Опыт Великобритании и Кении

доказывает, что правильное питание и забота о здоровье с раннего возраста позволяет накопить больше знаний к взрослому возрасту и претендовать на более высокооплачиваемую работу. Эксперты Всемирного Банка отмечают, что наиболее эффективными путями инвестирования в развитие человеческого капитала является: 1) предоставление денежных пособий для содействия раннему развитию детей из беднейших семей или 2) объединение в единый комплекс инвестиций в здравоохранение, медицину и раннее развитие. На наш взгляд в Казахстане наиболее подходящим будет второй вариант с учетом прямой направленности инвестиций и возможности контроля их использования.

Разработанный в 2019 году экспертами Всемирного Банка Индекс человеческого капитала, наглядно показывает прямую взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал детей и производительностью будущих работников, при этом в расчет берется период с самого раннего возраста и дальнейшее обучение на протяжении всей жизни. Полагаем возможным применение в Казахстане опыта лидера Индекса за 2019 года – Сингапура, основанного на инвестициях в развитие человеческого капитала, а также опыта Чили, показавшего возможность успешного функционирования единого комплекса инвестиций в здравоохранение, медицину и раннее развитие при относительно невысоких финансовых затратах.

Для развития человеческого капитала в соответствии с будущими потребностями рынка труда необходимо грамотное прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Данное обстоятельство повышает роль государственных и рыночных институтов в подготовке квалифицированных специалистов, обладающих ИКТ навыками и востребованными компетенциями. Для обзора и возможного применения в казахстанских реалиях выбраны наиболее успешные системы экономического прогнозирования, которые на сегодняшний день прошли апробацию и эффективно применяются в России, Австралии, Великобритании, Германии и США.

В-третьих, для изучения международного опыта дистанционной занятости проведен обзор исследования Международной организации труда о телеработе в Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландах, Испании, Швеции, Великобритании, Аргентине, Бразилии, Индии, Японии и США. Лучшие мировые практики выделяют как положительные стороны телеработы (гибкость рабочего времени, баланс между работой и личной жизнью, повышение мотивации, производительности, сокращение расходов на содержание офисов и транспортные расходы), так и отрицательные (осуществление дистанционного контроля за работой, применении мер по охране труда). Для предвидения возникающих рисков в области охраны труда, связанных с ИКТ и местом работы, к 2025 году планируется завершение Проекта Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе (EU-OSHA). С учетом неожиданных вызовов, связанных с пандемией COVID-19 полагаем необходимым разработку правового поля регулирования дистанционной работы в Казахстане в более короткие сроки с обязательным закреплением норм,

регламентирующих обеспечение безопасности и здоровья дистанционных работников.

Таким образом, обзор мирового опыта показал необходимость создания независимого института развития рынка труда для координации государственных органов, образовательных учреждений и представителей бизнеса; развития человеческого капитала с раннего возраста и обучение на протяжении всей жизни в соответствии с прогнозными данными; более широкого применения телеработы с применением мер по охране труда.

Для более глубокого определения возможности применения вышеуказанных лучших мировых практик в Казахстане, в следующей главе проведен функциональный анализ взаимодействия органов РК, ответственных за государственное регулирование рынка труда, анализ текущего состояния казахстанского рынка труда и мер государственного регулирования в условиях цифровизации.

2 АНАЛИЗ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

2.1 Функциональный анализ взаимодействия органов, ответственных за государственное регулирование рынка труда

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК РК) регламентированы вопросы государственного регулирования в области трудовых отношений. Законодательно закреплено 4 государственных органа в области регулирования трудовых отношений: Правительство РК, уполномоченный государственный орган по труду, местный орган по инспекции труда, местные исполнительные органы (далее – МИО) [171].

Для проведения функционального анализа на рисунке 5 наглядно обозначены основные функции государственных органов, в компетенцию которых входит государственное регулирование в области трудовых отношений.

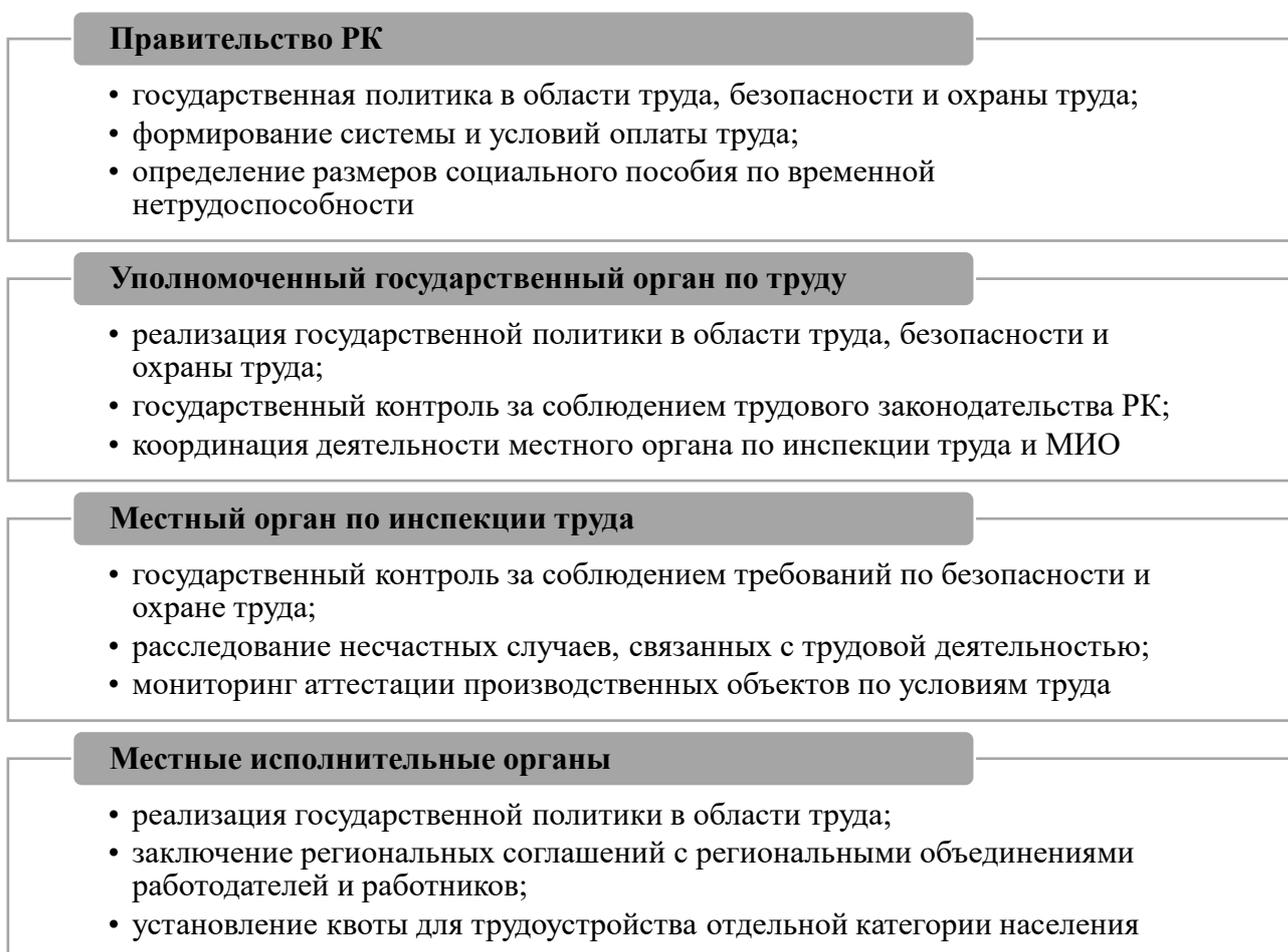


Рисунок 5 – Основные функции государственных органов, ответственных за регулирование в области трудовых отношений

Примечание - Составлено автором по источнику [171]

Функциональный анализ деятельности уполномоченных органов проведен в соответствии с методологией, разработанной отечественными учеными А.Г. Мухамеджаной, А.А. Кенжебаевой, Р.А. Турчкеновой, М.Б. Кадыровой, Г.А. Джунусбековой для выработки рекомендаций по повышению эффективности государственных органов [172], и в полном виде представлен в Приложении Б. Данная методология была выбрана в связи с тем, что она была разработана на основании заказа уполномоченного органа по делам государственной службы РК и опубликована в журнале единственного высшего учебного заведения страны при Президенте РК, осуществляющего подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих.

Для проведения функционального анализа были взяты все перечисленные в нормативных правовых актах (далее – НПА) функции уполномоченных органов для определения количественных и качественных показателей:

- 1) количество закрепленных функций без учета пункта "иные полномочия";
- 2) перечень функций – исчерпывающий (закрытый список, все полномочия перечислены в НПА), открытый (открытый список, в котором предусмотрен пункт "иные полномочия");
- 3) значение функций – максимально агрегированное значение, функции общего характера [172, с. 19-20];
- 4) разграничение дублирования функций [172, с. 20].

Так, Правительство является коллегиальным органом, осуществляющим исполнительную власть РК, который возглавляет систему исполнительных органов и руководит их деятельностью. В общую компетенцию Правительства РК в том числе входит формирование системы и условий оплаты труда, социальной защищенности граждан, государственного социального обеспечения и социального страхования; утверждение единой системы финансирования и оплаты труда работников для всех органов, содержащихся за счет государственного бюджета, по согласованию с Президентом РК [173].

В части государственного регулирования в области трудовых отношений за Правительством на законодательном уровне закреплено 6 функций, при этом перечень полномочий не является исчерпывающим – предусмотрен пункт по иным функциям, возложенным на него Конституцией, законами РК и актами Президента РК. 5 из 6 функций закреплены с использованием глаголов минимально агрегированного значения допустимых формулировок, 1 функция содержит слово общего характера "обеспечивает", подлежащее исключению (Приложение Б).

Уполномоченным государственным органом по труду является центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством РК [171]. В структуру Правительства РК входит Министерство труда и социальной защиты населения РК (далее – МТСЗН) [174], которое является государственным органом РК, осуществляющим руководство

в социально-трудовой сфере, а также в области миграции населения в пределах компетенции [175].

В части государственного регулирования в области трудовых отношений за МТСЗН на законодательном уровне закреплено 44 функции, перечень полномочий не является исчерпывающим, 11 функций содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "организует", "координирует", "осуществляет", "взаимодействует", "в установленном порядке", подлежащие исключению (Приложение Б).

Местным органом по инспекции труда является структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, которое в пределах соответствующей административно-территориальной единицы осуществляет полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством РК [171].

В части государственного регулирования в области трудовых отношений за местным органом по инспекции труда на законодательном уровне закреплено 12 функций, перечень полномочий является исчерпывающим, 6 функций содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "осуществляет", "взаимодействует", "в установленном порядке", подлежащие исключению. Выявлено дублирование функции с МИО по реализации государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда, подлежащей разграничению (Приложение Б).

Местным исполнительным органом (акиматом) является коллегиальный исполнительный орган, возглавляемый акимом области, города республиканского значения и столицы, района (города областного значения), который в пределах своей компетенции осуществляет местное государственное управление и самоуправление на соответствующей территории [176].

В части государственного регулирования в области трудовых отношений за МИО на законодательном уровне закреплено 7 функций, перечень полномочий не является исчерпывающим, 2 функции содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "осуществляет", "в установленном порядке", подлежащие исключению. Выявлено дублирование функции с МТСЗН по реализации государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда, подлежащей разграничению (Приложение Б).

Анализ законодательства показал, что в ТК РК регламентированы только общие вопросы государственного регулирования в области отношений между работником и работодателем, возникающих при осуществлении их прав и обязанностей, а вопросы рынка труда и государственного регулирования занятости регламентированы Законом "О занятости населения" от 6 апреля 2016 года №482-V ЗРК (далее – ЗРК ЗН).

Главой 2 ЗРК ЗН определены вопросы государственного регулирования в области занятости населения и компетенция уполномоченных органов: Правительство РК, уполномоченный государственный орган по вопросам занятости населения, центральные исполнительные органы (далее – ЦИО), Центр развития трудовых ресурсов (далее – ЦРТР), МИО, местный орган по

вопросам занятости населения, Центр занятости населения (далее – ЦЗН), региональная комиссия по вопросам занятости населения, районная (городская) комиссия по вопросам занятости населения [177].

Для проведения функционального анализа на рисунке 6 наглядно обозначены основные функции уполномоченных органов, в компетенцию которых входит государственное регулирование в области занятости населения.

В части государственного регулирования в области занятости населения за Правительством на законодательном уровне закреплено 2 функции, перечень полномочий не является исчерпывающим, 1 функция содержит слово максимально агрегированного значения и общего характера "организует", подлежащее исключению (Приложение Б).

Уполномоченный государственный орган по вопросам занятости – центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере занятости населения в соответствии с законодательством [177], которым является МТСЗН [175]. МТСЗН имеет ведомство – Комитет труда, социальной защиты и миграции (далее – Комитет труда), который осуществляет реализационные и контрольные функции в области труда, в том числе безопасности и охраны труда, занятости, миграции и социальной защиты населения в пределах компетенции. В структуру Комитета труда входят 17 территориальных департаментов по областям, городам Нур-Султан, Алматы, Шымкент, которые осуществляют реализацию и государственный контроль в сфере обеспечения социальной защиты населения, пенсионного и социального обеспечения, обязательного социального страхования, специальных социальных услуг [178].

В части государственного регулирования в области занятости населения за МТСЗН на законодательном уровне закреплено 34 функции, перечень полномочий не является исчерпывающим, 4 функции содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "реализует", "осуществляет", "координирует", "обеспечивает", "в установленном порядке", подлежащие исключению. Выявлено дублирование 3 функций с ЦРТР по анализу, прогнозированию, спроса и предложения рабочей силы, разработки потребности экономики в кадрах, формированию единой информационной системы социально-трудовой сферы, подлежащие разграничению (Приложение Б).

За ЦИО в части государственного регулирования в области занятости населения на законодательном уровне закреплена 1 функция, которая содержит слово общего характера "осуществляет", подлежащие исключению (Приложение Б).

Центром развития трудовых ресурсов является созданное по решению Правительства юридическое лицо, которое обеспечивает информационную и аналитическую поддержку государственной политики по регулированию рынка труда, реализацию активных мер содействия занятости, методологическую поддержку местных органов и центров занятости населения по вопросам занятости населения [177].

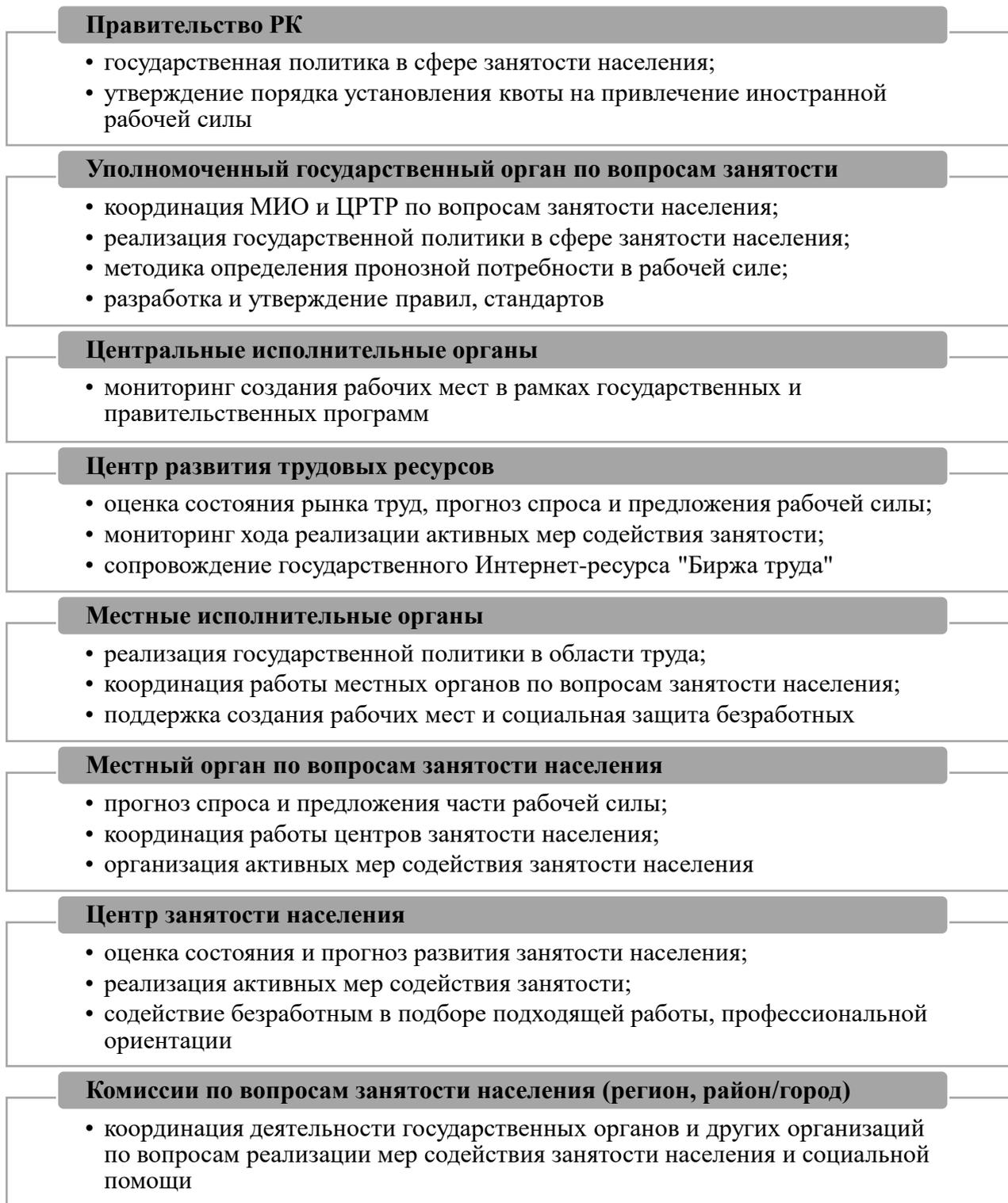


Рисунок 6 – Основные функции органов, ответственных за государственное регулирование в области занятости населения

Примечание - Составлено автором по источнику [177]

В части государственного регулирования в области занятости населения за ЦРТР на законодательном уровне закреплено 8 функций, перечень полномочий является исчерпывающим, 5 функций содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "организует", "взаимодействует", "в установленном порядке", подлежащие исключению. Выявлено дублирование 3 функций с МТСЗН по анализу, прогнозированию, спроса и предложения рабочей силы, разработки потребности экономики в кадрах, формированию единой информационной системы социально-трудовой сферы, подлежащие разграничению (Приложение Б).

За МИО в части государственного регулирования в области занятости населения на законодательном уровне закреплено 14 функций, которые содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "поддерживает", "осуществляет", "координирует", подлежащие исключению. Перечень полномочий не является исчерпывающим (Приложение Б).

Местным органом по вопросам занятости населения является структурное подразделение МИО района, городов областного значения, области, городов республиканского значения, столицы, которое определяет направления содействия занятости населения исходя из ситуации на региональном рынке труда [177].

В части государственного регулирования в области занятости населения за местным органом по вопросам занятости населения на законодательном уровне закреплено 10 функций, перечень полномочий является исчерпывающим, 5 функций содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "осуществляет", "координирует", "участвует", "организует", подлежащие исключению (Приложение Б).

Центром занятости населения является юридическое лицо, создаваемое МИО района, городов областного и республиканского значения, столицы в целях реализации активных мер содействия занятости, организации социальной защиты от безработицы и иных мер содействия занятости [177].

В части государственного регулирования в области занятости населения за центром занятости населения на законодательном уровне закреплено 14 функций, перечень полномочий не является исчерпывающим, 7 функций содержат слова максимально агрегированного значения и общего характера "осуществляет", "взаимодействует", "содействует", "в установленном порядке", подлежащие исключению (Приложение Б).

Региональная, районная (городская) комиссия по вопросам занятости населения создается МИО на соответствующей территории из представителей местных представительных и исполнительных органов, территориального объединения профсоюзов и филиалов территориальных палат предпринимателей, иных заинтересованных государственных органов и других организаций, деятельность которой направлена на обеспечение эффективной реализации мер содействия занятости населения и выработку предложений по их совершенствованию [177].

В части государственного регулирования в области занятости населения за региональными, районными (городскими) комиссиями по вопросам занятости населения на законодательном уровне закреплено 2 функции, перечень полномочий является исчерпывающим, обе функции содержат слова общего характера "осуществляет", "координирует", "обеспечивает", подлежащие исключению (Приложение Б).

В таблице 4 отражены сводные данные функционального анализа исчерпывающего перечня органов, в компетенцию которых входит государственное регулирование в области трудовых отношений и в области занятости населения. В целом, формулировки функций не унифицированы, не приведены к единому синтаксическому стандарту. При этом, лишь в 5 случаях из 12 перечень функций представляет собой исчерпывающий список, а в остальных содержится оговорка "иные полномочия". За каждым уполномоченным органом закреплены от 1 до 11 функций максимально агрегированного/общего значения, таких как "реализует", "осуществляет", "координирует", "обеспечивает", "участвует", "взаимодействует", "содействует", "в установленном порядке" и т.д.

Таблица 4 – Результаты функционального анализа органов, в компетенцию которых входит государственное регулирование в области трудовых отношений и в области занятости населения

Уполномоченный орган	Перечень функций	Всего функций	Функции максимально агрегированного / общего значения	Дублирование функций
в области трудовых отношений				
Правительство РК	открытый	6	1	-
Уполномоченный государственный орган по труду	открытый	44	11	-
Местный орган по инспекции труда	исчерпывающий	12	6	+
Местные исполнительные органы	открытый	7	2	+
в области занятости населения				
Правительство РК	открытый	2	1	-
Уполномоченный государственный орган по вопросам занятости населения	открытый	34	4	+
Центральные исполнительные органы	исчерпывающий	1	1	-
Центр развития трудовых ресурсов	исчерпывающий	8	5	+
Местные исполнительные органы	открытый	14	4	-
Местный орган по вопросам занятости населения	исчерпывающий	10	5	-
Центр занятости населения	открытый	14	7	-
Комиссии по вопросам занятости населения (регион, район/город)	исчерпывающий	2	2	-
Примечание – Составлено автором				

Также, в каждой из анализируемых областей обнаружены государственные органы, дублирующие функции друг друга. На наш взгляд такая ситуация сложилась вследствие избытка ответственных органов в области занятости населения с запутанным распределением зон ответственности, при том, что по сути непосредственную работу с населением осуществляют только ЦЗН. Данный вывод основан также на результатах проведенного анонимного опроса экспертов в области трудовых отношений и занятости населения (Приложения В и Г).

Для проведения более глубокого анализа заинтересованных сторон по развитию рынка труда, в рамках проекта Whiteshield Partners изучена Государственная программа (далее – ГП) поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" [182] и ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек" [183], которые являются основными программами развития рынка труда Казахстана. Целью ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" является поддержание действующих и создание новых постоянных рабочих мест, а также обеспечение устойчивого и сбалансированного роста регионального предпринимательства. ГП имеет подробное описание целевых показателей и ключевых показателей эффективности ответственных государственных органов. Ответственным за разработку и реализацию ГП являлось Министерство здравоохранения и социального развития РК (далее – МЗСР), которое в 2017 году было разделено на МТСЗН и Министерство здравоохранения (далее – МЗ). Наряду с МЗСР, за реализацию ГП ответственными являются также Министерство национальной экономики РК (далее – МНЭ), Министерство образования и науки РК (далее – МОН), Министерство финансов РК (далее – МФ), Министерство сельского хозяйства РК (далее – МСХ), Министерство культуры и спорта РК (далее – МКС), Министерство энергетики РК (далее – МЭ), и МИО, основные функции которых отражены на рисунке 7.

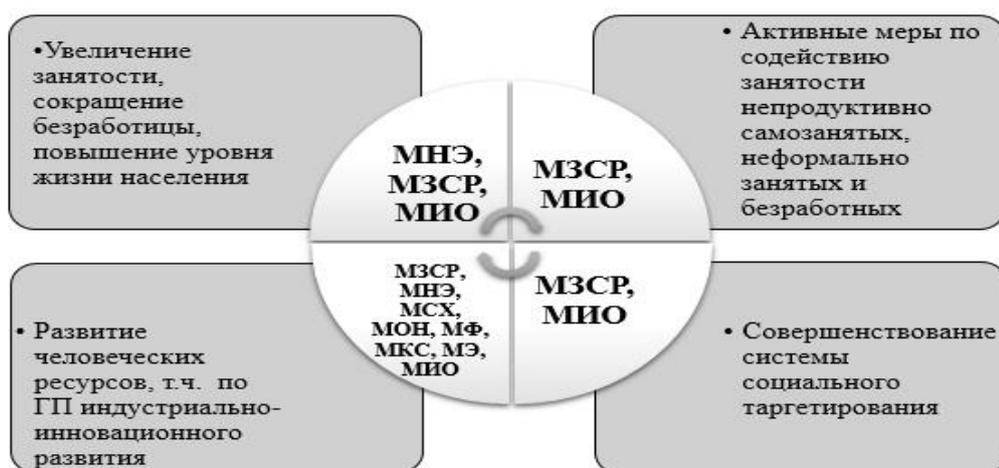


Рисунок 7 – Ответственные исполнители ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020"

Примечание - Составлено автором в рамках проекта Whiteshield Partners

Однако анализ ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" показал акцент программы на количество, а не качество рабочих мест, тогда как в условиях влияния глобальных вызовов четвертой промышленной революции и COVID-19 на экономику Казахстана качественная составляющая становится более приоритетной.

Целью ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек" является вовлечение граждан в предпринимательство и содействие продуктивной занятости населения. Основным стейкхолдером является МТСЗН, которое было отделено от Министерства здравоохранения РК (далее – МЗ) в рамках проведенной реформы, во взаимодействии с другими государственными органами, изображенном на рисунке 8.

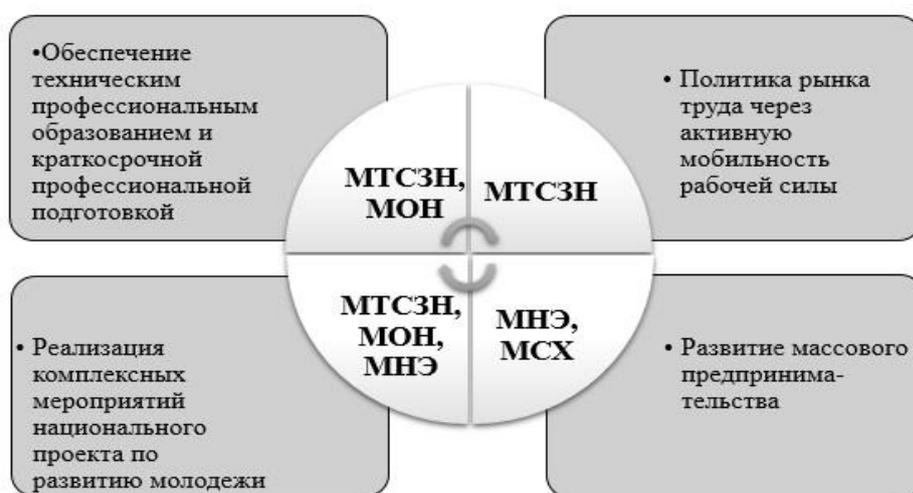


Рисунок 8 – Ответственные исполнители ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек"

Примечание - Составлено автором в рамках проекта Whiteshield Partners

В то же время в Казахстане реализовываются иные государственные программы и инициативы, которые имеют влияние на развитие и регулирование рынка труда, однако их деятельность не координируется для разработки единой государственной политики по регулированию и развитию рынка труда. В различных НПА за некоторыми государственными органами, не входящими в исчерпывающий перечень органов, в компетенцию которых входит государственное регулирование в области трудовых отношений и в области занятости населения, также закреплены функции регулирования и развития рынка труда. Так, Законом "Об образовании" за МОН закреплены функции по разработке и утверждению государственного образовательного заказа на обучение кадров с учетом потребностей рынка труда, а за МИО закреплена функция по содействию дальнейшему трудоустройству выпускников, обучавшихся по государственному гранту. В Законе также непосредственно

закреплена образовательная функция за организациями образования [179]. Положениями о соответствующих министерствах закреплены отдельные функции, оказывающие влияние на рынок труда. Так, за МНЭ в целом закреплены функции по утверждению единой системы оплаты труда содержащихся за счет государственного бюджета работников, утверждению типовых норм, нормативов по труду, в частности [180]. За Министерством индустрии и инфраструктурного развития (далее – МИИР) закреплены функции по предоставлению мер государственной поддержки субъектам индустриально-инновационной деятельности в повышении производительности труда и развитии территориальных кластеров [181]. Аналогичная ситуация с другими государственными органами, образовательными учреждениями и частным сектором, однако их функции в регулировании и развитии рынка труда также не скоординированы между собой.

Анализ национальных НПА выявил отсутствие законодательно закрепленных формулировок "государственное регулирование в области трудовых отношений" и "государственное регулирование в области занятости населения", для определения которых понадобилось обращение к различным отсылочным нормам.

1) Государственное регулирование в области трудовых отношений	2) Государственное регулирование в области занятости населения	3) Государственное регулирование рынка труда
<ul style="list-style-type: none"> • деятельность уполномоченных государственных органов по регулированию отношений между работником и работодателем, возникающих при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством РК, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя 	<ul style="list-style-type: none"> • деятельность уполномоченных государственных органов, организаций и территориальных комиссий по вопросам занятости, на трудовую деятельность населения, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству РК, приносящая заработок или доход 	<ul style="list-style-type: none"> • форма воздействия государства на социальные, экономические и правовые процессы для достижения рационального уровня занятости, снижения уровня безработицы и обеспечения справедливого взаимодействия работодателей и работников

Рисунок 9 – Определения понятий государственного регулирования в области трудовых отношений, занятости населения и рынка труда

Примечание - Составлено автором по источникам [169, 173-178]

Авторское определение понятия "государственное регулирование рынка труда" сформулировано в теоретической части диссертации по результатам проведенного литературного обзора. На рисунке 9 представлены определения всех трех понятий для проведения сравнительного анализа. В целом, анализ НПА и результаты опроса экспертов (Приложение В и Г) позволяют сделать вывод о том, что Казахстан придерживается мировой позиции разделения понятий "труд" и "занятость", однако ни ТК РК, ни ЗРК ЗН не регламентируют отдельно вопросы государственного регулирования рынка труда, которое, по нашему мнению, объединяет оба эти понятия. Определение "рынок труда" встречается в ЗРК ЗН как сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, под которой понимается занятое и безработное население [177].

Таким образом, авторская формулировка понятия "государственное регулирование рынка труда" содержит в себе 2 элемента, закреплённых национальным трудовым законодательством: трудовые отношения и занятость. Исходя из этого анализ государственного регулирования рынка труда Казахстана состоит из общего обзора вопросов труда, с детальной оценкой вопросов трудовых отношений и занятости.

Проведя функциональный анализ взаимодействия органов, ответственных за государственное регулирование рынка труда, мы пришли к следующим выводам. В Казахстане разграничены понятия "трудовые отношения" и "занятость", а объединяющее на наш взгляд эти два понятия определение "рынок труда" законодательно закреплено как "сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу". На законодательном уровне регламентирован исчерпывающий перечень органов, ответственных за государственное регулирование в области трудовых отношений и в области занятости, тогда как вопросы государственного регулирования рынка труда в целом не закреплены на законодательном уровне. Функциональный анализ указанного перечня показал избыток ответственных государственных органов в области занятости населения, дублирование функций в том числе максимально агрегированного и общего значения с общим размытием ответственности, тогда как по сути основную работу фронт-офиса выполняют центры занятости населения.

По итогам проведенного анализа заинтересованных сторон установлены иные государственные органы и образовательные учреждения, функции которых также связаны с регулированием и развитием рынка труда, однако их деятельность разрозненна, закреплена в различных НПА и не скоординирована.

С учетом отсутствия законодательно закреплённых определений нами даны авторские формулировки понятий "государственное регулирование в области трудовых отношений" и "государственное регулирование в области занятости населения", для определения которых понадобилось обращение к различным отсылочным нормам. Сравнительный анализ с авторской формулировкой понятия "государственное регулирование рынка труда" показал, что трудовые отношения и занятость населения являются составляющими рынка труда, в связи с чем именно эти два компонента подвергнуты дальнейшему изучению для проведения анализа текущего состояния рынка труда.

2.2 Анализ текущего состояния рынка труда

Площадь Казахстана, составляющая 2,7 млн.км², почти вдвое превышает площадь Западной Европы (1,4 млн.км²), однако с населением всего 18 млн.человек – это одна из самых малонаселенных стран в мире (6,6 человека на 1 км²). По демографическим меркам Казахстан считается молодой страной, где население старше 65 лет составляет всего 7,2%, а ожидаемая численность населения к 2025 году, согласно официальным статистическим прогнозам, составит 19,8 млн.человек, что может стать двигателем роста и трансформации страны. Данный фактор выгодно отличает Казахстан от стран СНГ, имеющих более высокие показатели по уровню старения населения.

Согласно Глобального индекса устойчивости труда (далее - ГИУТ), представляющего собой рейтинг 145 стран по их способности стимулировать устойчивые рынки труда, Казахстан занимает 60 место и относится к категории стран, обладающих высоким потенциалом устойчивости к труду, повысить который возможно за счет улучшения государственной политики [184].

ГИУТ впервые презентован на Всемирном Экономическом Форуме в 2018 году и с тех пор ежегодно оценивается в Давосе для определения межстранового индекса устойчивости труда. Разработанный консалтинговой фирмой по глобальной стратегии и государственной политике Whiteshield Partners ГИУТ состоит из долгосрочных структурных факторов, таких как демография, уровень экономического развития, экономическая диверсификация и неравенство, а также факторы краткосрочной политики, включая образование и навыки, трудовую политику, инновации, предпринимательство, технологии и статистику. Расчеты основаны на данных официально признанных обзоров и рейтингов международных организаций по каждому из перечисленных выше факторов, а также на официальных национальных данных статистики.

Согласно ГИУТ-2020 основными проблемами устойчивости труда Казахстана являются: сильная зависимость от природных ресурсов (16% валового внутреннего продукта от ренты за природные ресурсы), высокая концентрация экспорта (45% сырой нефти), низкий уровень географической и экономической диверсификации [184]. Зависимость Казахстана от природных ресурсов негативно влияет на устойчивость трудовых ресурсов, поскольку экономика сильно подвержена влиянию внешних потрясений, таких как изменения мировых цен на товары и обменных курсов.

Трудовые отношения. Анализ нормативных-правовых актов показал, что Казахстан de jure придерживается общеустановленных мировых тенденций и принципов трудового законодательства, таких как [169]:

- свобода труда;
- недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- приоритет жизни и здоровья работника;

- обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- обеспечение права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- содействие государства в развитии социального партнерства;
- государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Однако de facto Казахстан по оценке Глобального индекса прав человека (далее – ГИПЧ) Международной конфедерации профсоюзов (далее – МКП) в 2019 году вошел в десятку худших стран в области прав трудящихся, наравне с Зимбабве и Бангладеш [185, с. 25]. МКП – это конфедерация национальных профсоюзных центров, каждый из которых объединяет профсоюзы каждой конкретной страны. Конфедерация имеет 331 дочернюю организацию в 163 странах и территориях на всех пяти континентах, ее членами являются 207 млн. человек. МКП является партнером Профсоюзного консультативного комитета при ОЭСР и Глобальными федерациями профсоюзов, которые объединяют национальные профсоюзы из определенной отрасли на международном уровне. МКП также имеет специализированные отделения в ряде стран мира и имеет общий консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете Организации Объединенных Наций [185, с. 25].

ГИПЧ оценивает уровень гражданских прав, прав на коллективные переговоры, забастовку и т.д., согласно которому Казахстан получил рейтинг с обозначением "Нет гарантий прав". Так, в январе 2017 года на основании судебного решения ликвидирована Конфедерация независимых профсоюзов Республики Казахстан, сопряженная арестами ее руководства Н.Кушакбаева, А.Елеусиновой, Л.Харьковой. В 2018 году членство Федерации профсоюзов Казахстана в МКП было приостановлено с формулировкой "в связи с полной утратой независимости" [185, с. 25].

Одним из подтверждений низкой оценки Казахстана согласно ГИПЧ являются результаты опроса участников Всемирного экономического форума. Респонденты оценивали отношения с работодателями по шкале от 1 (конфронтация) до 7 (кооперация), Казахстан набрал средний балл 4,36 в 2020 году, сопоставимый с соседними странами СНГ, но более чем на один балл ниже лучших мировых показателей в данной категории [184].

Казахстан предпринимает меры по улучшению данной ситуации. В условиях Единого экономического пространства, предусматривающего создание общего рынка трудовых ресурсов, еще в 2012 году первым Президентом РК поставлена задача по созданию Национальной системы квалификаций (далее – НСК) в программной статье "Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда" [186].

НСК представляет собой совокупность механизмов, позволяющую обеспечить взаимодействие сферы образования и рынка труда с целью актуализации получаемых знаний и навыков для повышения

производительности и совершенствования функциональности трудовых ресурсов. НСК состоит из Национальной рамки квалификаций, отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, образовательных программ, стандартов и правил присвоения квалификаций и аттестации квалификационных центров [187].



Рисунок 10 – Схема Национальной системы квалификаций РК

Примечание - Составлено автором

На рисунке 10 схематично изображена НСК Казахстана с авторским разделением на 3 блока:

1) Знания, способности и компетенции, которыми должны обладать трудовые ресурсы для востребованности на рынке труда с указанием стейкхолдеров:

- Национальный классификатор занятий (далее – НКЗ) отражает наименования применяемых на территории РК занятий и классифицирует их в соответствии с видом выполняемых работ по уровню и специализации навыков. Введен в действие 1 января 2018 года и гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08) [188]. НКЗ утвержден Министерством по инвестициям и развитию, контроль качества и внесение изменений в НКЗ осуществляется МТСЗН. НКЗ необходим для закрепления унифицированного списка профессий, в статистических целях, для составления прогнозов, а также для управления рынком труда и системой образования.

- Национальная рамка квалификаций (далее – НРК) состоит из описания 8 квалификационных уровней общих характеристик профессиональной деятельности. Результаты обучения подразделяются на три категории: знания, способности и компетенции, которые указывают на то, что в квалификации в

различных комбинациях представлен весь спектр результатов образования, включая теоретические знания, практические и технические навыки, а также социальная компетенция, для которой решающей является способность к сотрудничеству с другими людьми [187]. Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производятся МТСЗН совместно с МОН и утверждаются республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений [171]. НРК необходима для ясного определения уровней квалификаций – учащиеся должны понимать чему и сколько учиться, работодатели – чего ожидать.

– Отраслевая рамка квалификаций (далее – ОРК) классифицирует требования к квалификации специалиста в определенной отрасли по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, навыков и компетенций. Разработка и пересмотр ОРК производятся уполномоченными отраслевыми государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений [171]. ОРК включает в себя 8 иерархически выстроенных уровней квалификации в соответствии с НРК ввиду того, что ОРК необходима для практической реализации НРК в рамках конкретных отраслей и профессий. На основании ОРК профессии группируются в профессиональные стандарты.

– Профессиональный стандарт (далее – ПС) – стандарт, определяющий требования к уровню квалификации и компетентности в конкретной области профессиональной деятельности к содержанию, качеству и условиям труда. Разработка, замена и пересмотр профессиональных стандартов производятся объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей "Атамекен" (далее – НПП) в установленном МТСЗН порядке [171]. ПС разрабатывается на определенный вид деятельности в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности и состоит из карточек (карточки) профессий. Наименования профессий должны соответствовать НКЗ и должны быть отражены в ОРК. ПС необходимы для фиксирования знаний и умений необходимых для конкретных профессий. Является основным инструментом работодателя для регламентирования требований к знаниям, образованию, умениям и навыкам.

2) Обучение трудовых ресурсов для востребованности на рынке труда посредством разработки образовательных программ (далее – ОП), представляющих собой единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, содержание и результаты обучения, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, а также критерии оценки результатов обучения. ОП направлены на подготовку квалифицированных кадров, в том числе рабочих и специалистов среднего звена по направлениям профессиональной деятельности в отраслях экономики, а также

на последовательное повышение профессионального и общеобразовательного уровня личности [179]. ОП разрабатываются на основе ПС для того, чтобы специалистов готовили на основе требований к умениям и знаниям, заявленных работодателями. Высшие учебные заведения разрабатывает ОП и учебные планы в соответствии с национальной рамкой квалификаций, Дублинскими дескрипторами, Государственными общеобязательными стандартами образования, Правилами организации учебного процесса по кредитной технологии обучения, после чего ежегодно обновляют их в соответствии с требованиями государственного общеобязательного стандарта образования, ПС или требованиями работодателей.

3) Присвоение/подтверждение квалификации трудовых ресурсов в аттестационных квалификационных центрах. В настоящее время в Казахстане проводится сертификация в Центрах при государственных органах, НПП, организациях образования и работодателях. НПП формирует и ведет реестр центров сертификации специалистов, а региональная палата предпринимателей принимает и направляет в НПП решение о включении центров сертификации специалистов в реестр на основании обращения центров. Центры сертификации специалистов выдают сертификат о присвоении квалификации лицам, успешно прошедшим квалификационный экзамен. В то же время многие отраслевые министерства в соответствии со своими внутренними приказами определили профессии и виды деятельности, осуществление которых возможно только при наличии сертификации/разрешения от отраслевого министерства [189]. Сертификацию по таким видам деятельности проводят отраслевые министерства, которые утверждают правила аккредитации организаций, а затем ведомства при министерствах или МИО проводят аккредитацию организаций, ведут реестр аккредитованных организаций и осуществляют контроль за их деятельностью. В свою очередь аккредитованная организация проводит аккредитацию кандидатов соответствующих профессий и выдает соответствующий документ, удостоверяющий статус кандидата.

Для проведения анализа мы выделили три этапа создания и развития НСК, которые различаются по источникам финансирования, особенностям взаимодействия участников проекта и достигнутым результатам. Данные по финансированию и достигнутым результатам были взяты из открытых источников, тогда как особенности взаимодействия участников проекта были получены в результате экспертного опроса участников разработки элементов НСК из государственного и частного секторов в период с ноября 2019 года по март 2020 года (Приложение В и Г). С учетом общей негативной оценки эффективности взаимодействия участников проекта, опрошенные эксперты предпочли анонимность.

1 этап – 2012 год. Финансирование осуществлялось за счет Проекта модернизации технического и профессионального образования по Соглашению о займе между РК и Международным Банком Реконструкции и Развития на общую сумму 29,2 млн. долларов США. Цель Проекта – повышение

актуальности, качества и эффективности технического и профессионального образования (далее – ТиПО) путем совершенствования политических механизмов и институционального потенциала [190]. Разработана первая Национальная рамка квалификаций, 20 отраслевых рамок квалификаций, 147 профессиональных стандартов и 147 образовательных программ не на вид деятельности, а для специальностей ТиПО. В ходе взаимодействия отраслевых государственных органов по вопросам разработки и утверждения элементов НСК возникали определенные сложности. МОН в качестве заказчика определил профессии для разработки ПС из Классификатора специальностей ТиПО, при этом в структуре задействованных государственных органов проект реализовывался существующими структурными подразделениями без создания новых. Согласно данным, полученным в ходе практики, между разработчиком – МОН РК и органом, утверждающим его результаты – МТСЗН существовали затруднения во взаимодействии, в связи с чем разработчики ПС вынуждены были по несколько раз переделывать ПС по обновленным методикам. При разработке ПС не всегда привлекались представители предприятий.

2 этап – 2013-2015 годы. Финансирование осуществлялось за счет того же Проекта и дополнительных средств из республиканского бюджета в рамках Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций на общую сумму 2,1 млрд. тенге [191]. Внесены изменения в ТК РК о разработке и утверждении элементов НСК, разработаны методические рекомендации по разработке ОРК, правила разработки ПС. Процедура определения областей деятельности и перечня профессий для разработки ПС была закрытой и непрозрачной. Разработаны 32 отраслевые рамки квалификаций, 302 профессиональных стандарта на виды профессиональной деятельности или специальности без ориентации на их использование. Однако, не все разработанные ПС прошли процедуру согласования и утверждения в Министерстве юстиции РК, разработчикам пришлось перерабатывать проекты ПС по новым правилам. Несмотря на проведенное обучение, пул экспертов по разработке ПС сформирован не был. В ходе взаимодействия отраслевых государственных органов по вопросам разработки и утверждения элементов НСК возникали определенные сложности. Координатором второго этапа являлось МТСЗН, а заказчиками на ПС (отрасли, профессии) были отраслевые министерства, при этом ответственность за содержание ПС и ОРК не была закреплена, что негативным образом отразилось на качестве разработок. По данным, полученным в ходе анонимного опроса экспертов (Приложение В и Г), в целом отсутствовал согласованный подход, цели, ожидаемые результаты разработки ПС. Отсутствовала сводная информация, аналитика по текущим и конечным результатам, а уровень компетенций отдельных участников отраслевых советов по согласованию проектов ПС и ОРК был неудовлетворительным. Разработка 1 ПС затягивалась почти на 2 года из-за постоянных изменений методик и процедур МТСЗН и Министерства юстиции.

3 этап – 2016 год-настоящее время. Финансирование осуществляется за счет Проекта по развитию трудовых навыков и стимулированию рабочих мест по Соглашению о займе между РК и Международным Банком Реконструкции и Развития на общую сумму 15 млн. долларов США. Цель Проекта – Улучшение результатов в области занятости и трудовых навыков целевых бенефициаров и повышении актуальности ТиПО, обучения и программ высшего образования [192]. Все ранее утвержденные ПС были поставлены на утрату в 2016 году, в связи с законодательными изменениями и передачей функции по разработке и утверждению ПС ассоциациям работодателей и НПП. В период с 2017 по 2018 годы обновлены методические рекомендации по разработке ПС и ОП. В 2018 году разработаны 70 ПС и 70 ОП, в 2019 году – 480 ПС с утверждением в 2020 году. В плане заложен охват всего жизненного цикла квалификаций, но разными исполнителями-разработчиками и пользователями. При этом последовательность объявления тендеров осуществляется без учета цикла квалификаций и перспектив дальнейшего использования ПС самими предприятиями для обновления внутренних регламентов. При утверждении ПС разработчику необходимо получить экспертное заключение, однако единый реестр экспертов при НПП отсутствует, что делает процедуру получения экспертных заключений по запросу НПП – формальной. В НСК не осуществляется общий анализ разработанных ПС, что зачастую приводит к их дублированию, при этом инициативные разработки ПС не поддерживаются. Отсутствует взаимосвязь и последовательность в разработке сначала методик, а затем проектов ОРК, ПС, ОП. Как показывает практика, разработка ПС занимает от 3 до 4 месяцев, в том время как его согласование и утверждение может занять от 6 до 9 месяцев для получения рецензии от отраслевого государственного органа, в котором не определено постоянное ответственное лицо за согласование ПС. Затягивание происходит также из-за нехватки кадров в НПП.

В настоящее время проект еще реализуется и окончательные результаты будут известны во второй половине 2020 года.

Занятость. Для анализа эффективности государственного регулирования в области занятости населения нами проведен анализ основных индикаторов рынка труда, формируемых уполномоченным органом в области государственной статистики – Комитетом по статистике Министерства национальной экономики РК (далее – Комитет по статистике). На официальном Интернет-ресурсе Комитета по статистике размещены данные по основным индикаторам рынка труда с 2010 по второй квартал 2019 года по месяцам. Для анализа основных индикаторов рынка труда в таблице 5 представлены среднегодовые значения таких основных статистических индикаторов рынка труда как количество экономически активного населения (рабочая сила), занятого, безработного населения, а также уровень безработицы.

Алгоритм поиска статистической информации в соответствии с методикой отечественного профессора Джумабаева С.А. представлен в Приложении Д.

Таблица 5 – Основные статистические индикаторы рынка труда

Индикаторы	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2 кв. 2019 г.
Рабочая сила, тыс. чел.	8611,2	8775,9	8982,2	9049,7	9102,3	8990,2	8940,7	8966,9	9101,8	9198,1
Занятое население, тыс. чел.	8114,6	8302,8	8507,4	8580,1	8641,9	8542,4	8495,6	8527,2	8660,6	8756,0
Безработное население, тыс. чел.	496,6	473,1	474,8	469,6	460,4	447,7	445,1	439,7	441,1	442,1
Уровень безработицы, %	5,8	5,4	5,3	5,2	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	4,8
Примечание – Составлено по источнику [193]										

Основой для получения индикаторов рынка труда являются данные выборочного обследования занятости населения, которые проводятся ежеквартально по всем регионам РК [194]. Анализ статистических данных основных индикаторов рынка труда показывает, что с 2010 года количество экономически активного населения увеличилось на 586,9 тыс. человек, а количество занятого населения увеличилось практически на аналогичный уровень и составило 641,4 тыс. чел. Количество безработного населения снизилось на 54,5 тыс. человек, уровень безработицы снизился на 1%. За период январь-август 2019 года численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 9,2 млн. человек. В экономике РК были заняты 8,8 млн. человек или 66,7% от населения в возрасте 15 лет и старше.

Хотя официальная статистика занятости гласит, что численность безработного населения составляет 442,1 тыс. человек, а уровень безработицы снизился по сравнению с прошлыми периодами и установился на 4,8%, очевидно, что реальный уровень безработицы намного выше.

Более того, исходя из анализа официальных данных Комитета по статистике (рисунок 11) можно прийти к выводу о том, что статистика безработицы скрывает высокий уровень самозанятости (25%) и временной занятости (36%).

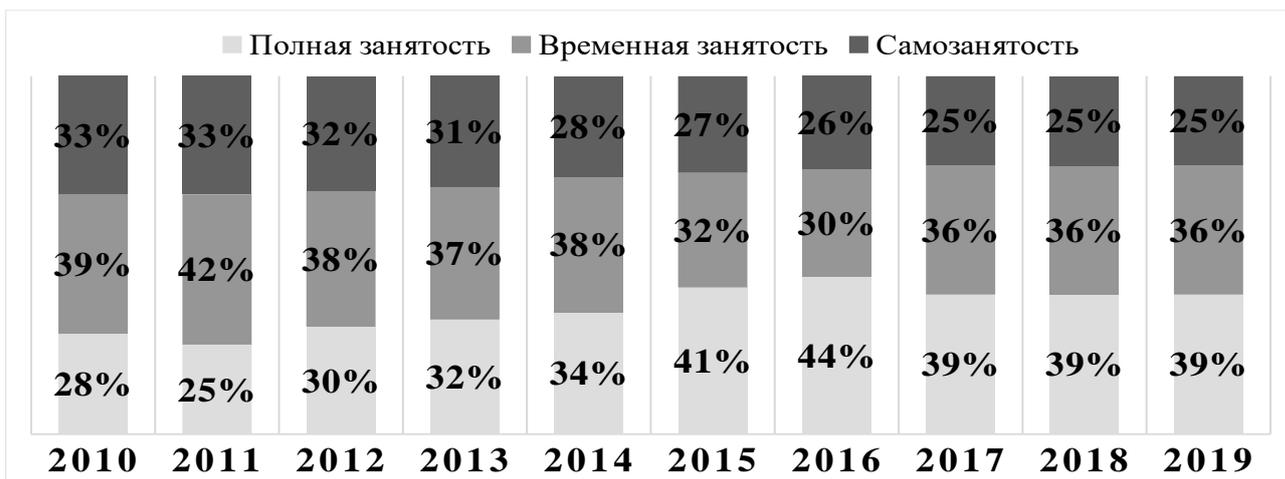


Рисунок 11 – Распределение занятости между самозанятостью, временной занятостью и полной занятостью (2010–2017 годы)

Примечание - Составлено автором по источнику [193]

Непривлекательные возможности в формальном секторе могут стать фактором, способствующим росту неформальной экономики. Расширение наемных и оплачиваемых рабочих мест в Казахстане сокращалось из-за медленных темпов развития частного сектора и высокого уровня неформальности. Размер неформальной экономики официально составляет 27% валового внутреннего продукта (далее – ВВП). Сельскохозяйственный сектор и сектор розничной торговли занимают наиболее значительную долю низкооплачиваемого и низкоквалифицированного труда. Статистические данные по неформальному сектору показывают, что существует положительная корреляция между уровнем образования, занятостью и виду деятельности с долей неформального труда (рисунок 12). Младшее, менее образованное население и сельскохозяйственные профессии имеют значительно более высокий уровень неформальной занятости. Низкие стандарты труда, несоответствие навыков и низкое качество образования способствуют вовлечению людей в неформальный сектор, при этом риск возрастания неформальной занятости повышается в сельской местности.

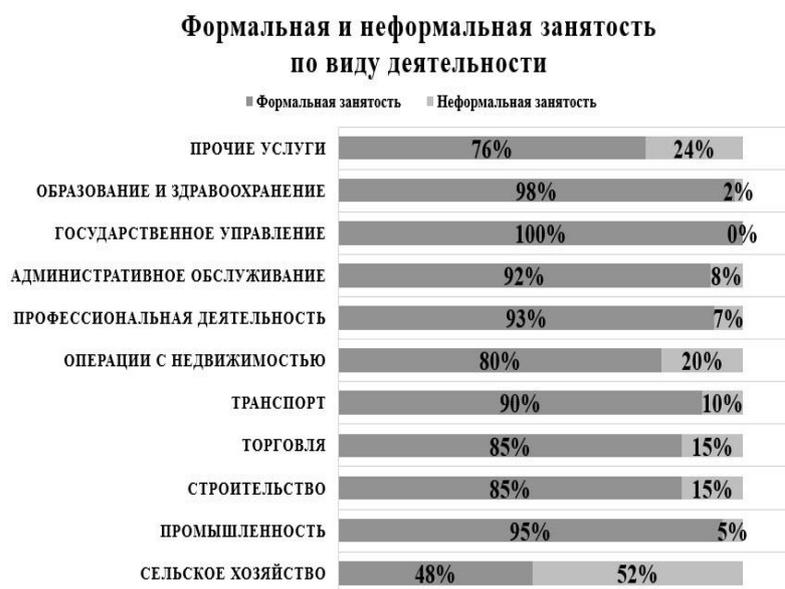
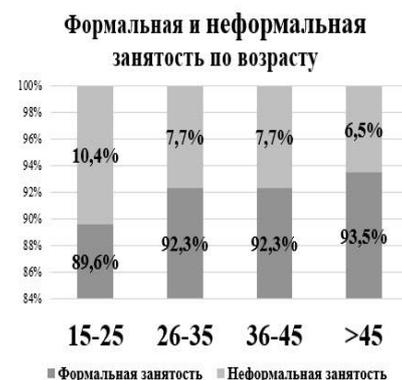


Рисунок 12 – Формальная и неформальная занятость (2018 год)

Примечание - Составлено автором по источнику [193]

Несмотря на то, что начиная с 2006 года показатели безработицы молодежи в возрасте 15–28 лет показывают стабильное и постепенное снижение, статистика NEET "Not in Education, Employment or Training" (не в сфере образования, занятости или обучения), представленная Комитетом по статистике, демонстрирует более нестабильную картину, которая подчеркивает, что хотя уровень безработицы снижался за последнее время, однако ситуация на рынке труда меняется (рисунок 13). Также на этом рисунке прослеживается зависимость показателей рынка труда от внешних факторов, в том числе от мировых цен на полезные ископаемые.

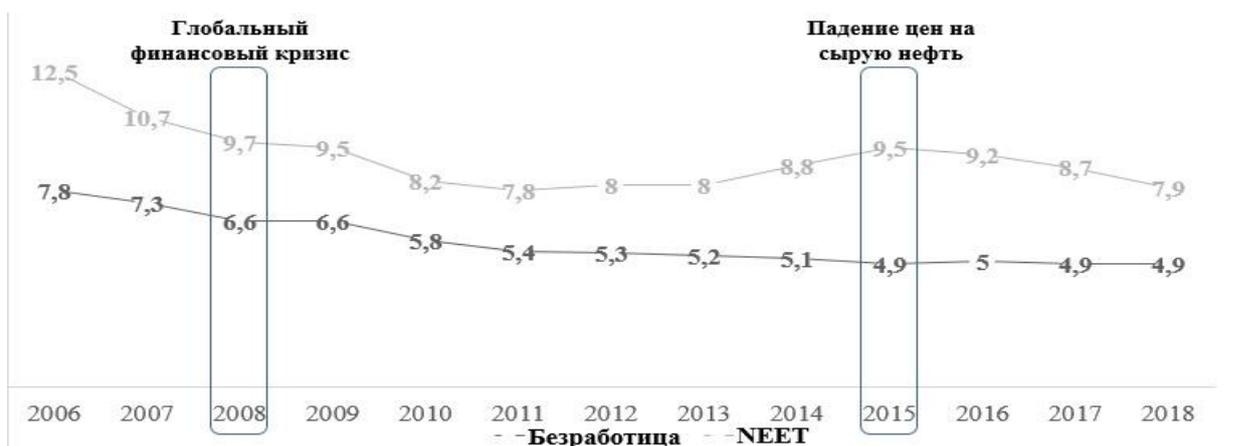


Рисунок 13 – Безработица среди молодежи в возрасте 15–28 лет по категории NEET (2006–2018 годы)

Примечание - Составлено автором по источнику [193]

Для анализа занятости в отраслях экономики в таблице 6 представлены данные Комитета по статистике о занятости населения по основным видам экономической деятельности с 2010 года по второй квартал 2019 года.

Таблица 6 – Занятое население по основным видам экономической деятельности (данные в тыс. человек)

Виды экономической деятельности	2010 г.	2 кв. 2019 г.	Прирост занятости
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	2294,9	1220,7	-1 074,2
Промышленность	948,8	1100,2	151,4
Строительство	569,8	633,6	63,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	1224,2	1409,2	185,0
Транспорт и складирование	511,8	638,6	126,8
Услуги по проживанию и питанию	105,1	204,6	99,5
Информация и связь	109,3	162,4	53,1
Финансовая и страховая деятельность	104,7	186,2	81,5
Операции с недвижимым имуществом	139,0	153,0	14,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	149,3	253,9	104,6
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	167,4	296,1	128,7
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	376,5	487,0	110,5
Образование	816,3	1102,0	285,7
Здравоохранение и социальные услуги	370,2	501,1	130,9
Искусство, развлечения и отдых	90,1	150,8	60,7
Предоставление прочих видов услуг	114,2	263,5	149,3

Примечание – Составлено по источнику [193]

Анализ статистических данных о занятости населения по основным видам экономической деятельности показал, что с 2010 года в Казахстане произошла отраслевая реструктуризация рынка труда в сторону сферы услуг и промышленности.

По состоянию на 2 квартал 2019 года 1,2 млн. человек (14%) заняты в сельском хозяйстве, что на 50% меньше, чем в 2010 году. Увеличение на 66% занятой рабочей силы (5,8 млн. человек) во всех несельскохозяйственных секторах, особенно в сфере услуг, компенсирует сокращение сельскохозяйственной рабочей силы.

Этот сдвиг согласуется с глобальными тенденциями и может быть результатом урбанизации и индустриализации, что привело к более высокому росту занятости в крупных городских и промышленных районах. Проанализировав статистические данные в разрезе регионов, установлено, что в городах западных регионов отмечен самый значительный годовой прирост с 2010 года – Мангистауская область на 14,1% и Атырауская область на 6,2%, при этом в городах Нур-Султан – 6,6%, Шымкент – 4,2% и Алматы – 2,7%. В то же время, больше сельских районов страны продемонстрировали общее снижение численности рабочей силы за тот же период - например, Северо-Казахстанская (-1,6%), Павлодарская и Кызылординская области (-0,9%).

Опережающие показатели западных регионов обусловлены тем, что экспорт сырой нефти составляет 45% от общего экспорта Казахстана (2017), что в краткосрочной перспективе позволило финансировать инициативы экономического развития и построить свою инфраструктуру [184]. Прилегающие к Каспийскому морю области, самые близкие к нефтяным месторождениям, пережили наиболее значительное экономическое развитие и получили большую часть притока прямых иностранных инвестиций. В результате эти регионы развивались быстрее и специализировались на более высокой экономической активности в нефтяном секторе

В целом, положительная динамика роста занятости в сфере услуг привела к увеличению рабочей силы на 1,5 млн. человек. Так называемая социальная экономика (государственное управление, оборона, обязательное социальное обеспечение, образование, здравоохранение и социальные услуги) составила 30% роста занятости в сфере услуг, в настоящее время в этом секторе работают 2,1 млн. человек.

Занятость в предоставлении других видов услуг увеличилась вдвое (263,5 тыс. человек) и составила 9% от общего прироста занятости. Торговля в настоящее время является наиболее значимой категорией занятости с точки зрения численности рабочей силы (1,4 млн. человек), но ее доля увеличилась всего на 14% с 2010 года. Данный факт позволяет нам сделать вывод, что в других сферах услуг произошел более высокий рост рабочей силы.

Анализ распределения рабочей силы по видам экономической деятельности показывает, что функции с низкой квалификацией составляют значительную долю казахстанского рынка труда в качестве высших категорий. И наоборот, дорогостоящие услуги составляют небольшой процент рабочей

силы. К ним относятся здравоохранение (5,1%), профессиональная, научная и техническая деятельность (2,5%), финансовая и страховая деятельность (1,9%), информация и связь (1,6%). В совокупности эти более ценные виды деятельности составляют 11% от общей численности рабочей силы, что значительно ниже по сравнению с высокопроизводительной экономикой услуг, такой как Соединенные Штаты Америки, где те же профессии составляют 33% ее рабочей силы [184].

Для проведения анализа мер государственного регулирования рынка труда были взяты данные, размещенные на официальном Интернет-ресурсе МТСЗН. На указанном сайте опубликованы статистические данные по таким показателям как численность обратившихся за содействием в трудоустройстве и численность охваченных активными формами социальной защиты от безработицы. В таблице 7 представлены основные показатели рынка труда по данным МТСЗН с 2010 года по 2 квартал 2019 года. Необходимо отметить, что на официальном Интернет-ресурсе МТСЗН анализируемые данные за 2013 год не опубликованы.

Таблица 7 – Основные показатели рынка труда по данным МТСЗН (данные в тыс. человек)

Показатели рынка труда	Год									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2 кв. 2019
Численность обратившихся за содействием в трудоустройстве	434,3	322,5	344,5	-	323,3	409	518,4	622,5	666	343
Всего трудоустроено	381,7	235	213,4	-	185,7	304,2	362,7	456,1	549,3	208,1
В т.ч. трудоустроены на социальные рабочие места	46,6	16,5	11,2	-	7,1	17,3	21,9	24,1	22,2	17
В т.ч. трудоустроены на молодежную практику	-	22,8	6,8	-	4,5	16,1	22,2	25,8	28,4	15,1
Охвачены общественной работой	100,3	104,5	104,5	-	94,5	93,8	91,6	88,7	88,9	55,5
Направлены на профобучение	58,1	23,8	16,7	-	12,2	13,6	21,7	73,2	41,7	21,6
Примечание – Составлено по источнику [195]										

Данные показатели формируются на основании отчетных данных управлений координации занятости и социальных программ областей, городов Нур-Султан, Алматы и Шымкент [194]. Так, с 2010 прослеживается рост числа лиц, обратившихся за содействием в трудоустройстве, средний процент трудоустройства составляет 73%. За 2 квартала 2019 года за содействием в трудоустройстве обратилось 343,0 тыс. безработных, из которых 208,1 тыс. человек трудоустроены при содействии органов занятости населения. Из них 17 тыс. человек трудоустроены на социальные рабочие места, 15,1 тыс.

выпускников организаций образования направлены на прохождение молодежной практики, 55, 5 тыс. человек охвачены общественной работой. По данным МТСЗН в рамках общественной работы 33% оказывали помощь организациям жилищно-коммунального хозяйства в уборке территорий городов, населенных пунктов, промышленных предприятий, 24% приняли участие в экологическом оздоровлении регионов, озеленении и благоустройстве. В целом, отчетные данные с 2010 года являются довольно стабильными, однако в 2012 и 2014 году в несколько раз снизился процент трудоустроенных на молодежную практику. В 2017 году наблюдался резкий рост лиц, направленных на профессиональное обучение: при среднегодовом значении 26,2 тыс. человек этот показатель в 2017 году составил 73,2 тыс. человек.

Для улучшения указанных выше показателей приняты ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек" и ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020", предусматривающие следующие социальные меры содействия продуктивной занятости населения и вовлечения граждан в предпринимательство [182, 183]:

1. Обеспечение краткосрочным профессиональным обучением востребованным на рынке труда квалификациям, стипендией, материальной помощью на проезд, проживанием и прохождением медицинского осмотра продолжительностью не более 6 месяцев за счет целевых трансфертов из Национального фонда РК и/или местных бюджетов для безработных вне зависимости от регистрации в ЦЗН, среди которых приоритетное право имеют молодежь категории NEET, члены малообеспеченных и/или многодетных семей, трудоспособные инвалиды, сокращаемые работники. Профессиональное обучение работающих по трудовому договору, в том числе сокращаемых работников в рамках дорожных карт по управлению перетоками трудовых ресурсов продолжительностью до 9 месяцев за счет средств местного бюджета при условии софинансирования работодателями не менее 50% стоимости курсов профессионального обучения.

2. Развитие массового предпринимательства. Обучение предпринимательским навыкам, принципам формирования сельскохозяйственных кооперативов, сопровождение бизнес проектов в рамках проекта "Бастау Бизнес", стипендия за счет средств республиканского бюджета и/или местного бюджета не чаще, чем 1 раз в 3 года для безработных вне зависимости от регистрации в ЦЗН, при этом приоритетным правом обладают жители сельской местности, городов, моно- и малых городов, инвалиды, лица старше пятидесяти лет, молодежь, члены малообеспеченных и/или многодетных семей, сельскохозяйственные кооперативы, крестьянские и фермерские хозяйства, переселенцы и оралманы. Микрокредиты для поддержки предпринимательских инициатив в сельских населенных пунктах, малых городах и моногородах предоставляются за счет средств республиканского бюджета и/или местных бюджетов участникам ГП, при этом приоритетное право на получение кредитов/микрокредитов имеют получившие сертификат о завершении обучения в проекте "Бастау Бизнес", также лица, участвующие в

реализации проекта по развитию социального предпринимательства или кооперации. Гарантия кредитов/микrokредитов для поддержки предпринимательских инициатив в сельских населенных пунктах, малых городах, городах и моногорода предоставляется на безвозмездной основе, а субсидирование операционных затрат микрофинансовых организаций осуществляется за счет средств местного бюджета. Государственные гранты в размере до 200-кратного месячного расчетного показателя (далее – МРП) для реализации новых бизнес-идей предоставляются за счет средств республиканского и местного бюджетов на безвозмездной и безвозвратной основе прошедшим курсы обучения основам предпринимательства в организациях ТиПО, послесреднего образования, высшего и (или) послевузовского образования или по проекту "Бастау Бизнес", завершившим обучение в рамках первого направления программы "Еңбек" и ранее не получавшим гранты в рамках других государственных программ, а также переселенцам и оралманам, членам малообеспеченных и/или многодетных семей из числа получателей адресной социальной помощи.

3. Развитие рынка труда через содействие занятости населения и мобильность трудовых ресурсов. Социальная профессиональная ориентация, помощь в выборе специальности, консультации по вопросам обучения, трудоустройства и содействия предпринимательской инициативе для ищущих работу лиц, безработных вне зависимости от регистрации в ЦЗН, молодежи категории NEET, оралманов а также студентов и учащихся старших классов общеобразовательных школ. Поиск подходящих вакансий и содействие в трудоустройстве, в том числе в рамках квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов и отдельных категорий граждан, к примеру, центральные и МИО, национальные компании при реализации проектов в рамках государственных программ, программ развития территорий предоставляют для трудоустройства участникам ГП не менее 10% рабочих мест при строительстве и не менее 15% вновь - при ремонте. Создание социальных рабочих мест работодателем по договоренности с ЦЗН для трудоустройства безработных лиц с субсидированием их заработной платы за счет средств республиканского или местного бюджетов, при этом ежемесячный размер субсидий составляет 35% от установленного размера заработной платы, но не более размера минимальной заработной платы. Организация молодежной практики за счет средств республиканского или местного бюджетов для безработных, из числа выпускников организаций образования, завершивших обучение в течение трех предыдущих лет, и не старше двадцати девяти лет с субсидированием в размере 25 МРП в месяц. Организация общественных работ в пределах средств местного бюджета и средств работодателей по их заявкам для безработных, студентов, учащихся старших классов общеобразовательных школ в свободное от учебы время, а также не обеспеченных работой лиц в связи с простоем. Организация специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с квотированием в размере от 2% до 4% от численности рабочих мест за счет средств республиканского бюджета в соответствии с

утвержденными планами финансирования по обязательствам и платежам и в пределах сумм, предусмотренных на эти цели бюджетами районов (городов областного, республиканского значения и столицы). Трудоустройство на первое рабочее место (проект "Первое рабочее место") за счет средств местного бюджета и других не запрещенных законодательством источников для выпускников, ищущих работу впервые, ищущих работу лиц, безработных вне зависимости от регистрации в ЦЗН, из числа молодежи не старше двадцати девяти лет, в том числе категории NEET, не имеющих опыта работы с субсидированием в размере 25 МРП в месяц. Трудоустройство с последующей заменой действующего работника, достигшего пенсионного возраста (проект "Контракт поколений") за счет средств местного бюджета и других не запрещенных законодательством источников для выпускников, ищущих работу впервые, ищущих работу лиц, безработных вне зависимости от регистрации в ЦЗН, с субсидированием в размере 25 МРП в месяц в течение шести месяцев работы. Повышение мобильности трудовых ресурсов путем межрегионального добровольного переселения за счет средств республиканского и/или местного бюджета для лиц и членов их семей, включенных в региональную квоту приема переселенцев и оралманов с предоставлением материальной помощи на переезд, возмещением расходов по найму (аренде) жилья, оплатой коммунальных услуг, предоставлением служебных жилищ, комнат, арендного жилья, предоставлением субсидий работодателям, направлением на обучение при необходимости, содействием в трудоустройстве и предпринимательской инициативе с выплатой единовременной материальной помощью на переезд в размере 35 МРП на главу и каждого члена семьи. Повышение мобильности трудовых ресурсов путем межобластного добровольного переселения за счет средств местного бюджета для граждан РК, проживающих в населенных пунктах с низким экономическим потенциалом с выплатой единовременной материальной помощью на переезд в размере 25 МРП на главу и каждого члена семьи.

4. Реализация комплексных мероприятий национального проекта "Жастар - ел тірегі" по развитию молодежного предпринимательства "Жас кәсіпкер. Вовлечение молодежи в предпринимательство с ежегодным охватом до 100 тысяч молодых предпринимателей, членов молодых семей посредством обучения основам предпринимательства по проекту "Бастау Бизнес", основам предпринимательства, предоставления государственных грантов для молодых предпринимателей, кредитов/микрокредитов молодежи и предоставления государственных грантов на реализацию новых бизнес-идей в рамках Программы "Дорожная карта бизнеса 2020".

5. Обеспечение ТиПО, подготовку кадров в рамках проектов "Мәңгілік ел жастары - индустрияға!" ("Серпін") и "Жастар - ел тірегі" ("Жас маман") по Перечню специальностей и квалификаций, определяемых с учетом анализа и прогноза потребностей рынка труда. ТиПО, стипендия, бесплатное одноразовое горячее питание и бесплатный проезд за счет средств местного бюджета для не имеющих профессионального образования выпускников 9-11

классов, ищущих работу, безработных, членов малообеспеченных и/или многодетных семей вне зависимости от регистрации в ЦЗН. Подготовка кадров в рамках проекта "Мәңгілік ел жастары - индустрияға!" ("Серпін") согласно государственному образовательному заказу на определенный учебный период с государственной поддержкой по оплате обучения, стипендией, проездом, питанием за счет средств местного бюджета для выпускников 9, 11 классов 6 трудоизбыточных регионов: Алматинской, Жамбылской, Кызылординской, Мангистауской, Туркестанской областей и города Шымкента. Реализация комплексных мероприятий национального проекта "Жастар - ел тірегі" по подготовке квалифицированных кадров по 100 наиболее востребованным специальностям на рынке труда в рамках проекта "Жас маман" по принципу "100/200" для молодежи из числа NEET с предоставлением социального студенческого кредита от 20 000 до 50 000 тенге с зачетом от 2 до 5 соответствующих академических кредитов.

Проанализировав текущее состояние рынка труда Казахстана в разрезе трудовых отношений и занятости, мы пришли к следующим выводам. Анализ трудовых отношений показал, что по международным оценкам Казахстан вошел в десятку худших стран в области прав трудящихся с рейтингом "Нет гарантий прав", несмотря на внешнее закрепление общемировых принципов трудового законодательства в соответствующих национальных законодательных актах. Несоответствие навыков в спросе и предложении рабочей силы, а также непривлекательные возможности в формальном секторе способствуют росту неформальной экономики и, соответственно, неформальной занятости.

Для улучшения данной ситуации с 2012 года внедрена Национальная система квалификаций для обеспечения взаимодействия образования и рынка труда посредством актуализации получаемых знаний и навыков для повышения производительности, и совершенствования функциональности трудовых ресурсов. Проанализированная нами НСК показала, что до сегодняшнего дня не все методологические рекомендации и инструменты функционирования элементов НСК полностью разработаны, отсутствует единый реестр данных по элементам НСК, не утверждены единые требования к присвоению/признанию/оценке квалификаций. Отсутствует эффективный механизм включения требований работодателей в разработку образовательных программ, а профессиональные стандарты используются при разработке только части образовательных программ. Отсутствует взаимосвязь развития НСК в Казахстане с прогнозами развития рынка труда, в связи с чем элементы НСК не всегда разрабатываются по приоритетным профессиям и отраслям. Не закреплён механизм взаимодействия основных участников НСК, что вызывает сложности при распределении ответственности, и, как следствие – длительность сроков разработки, согласования и утверждения элементов НСК. Кроме того, отсутствует достаточный пул экспертов по разработке элементов НСК, а для их утверждения в НПП недостаточно кадров.

Анализ вопросов занятости населения показал высокий уровень зависимости Казахстана от природных ресурсов, экспорта сырой нефти, слабой

географической и экономической диверсификации, что в долгосрочной перспективе будет иметь неблагоприятные последствия на рынке труда. С 2010 года в Казахстане произошла отраслевая реструктуризация рынка труда в сторону сферы услуг и промышленности со снижением в 2 раза занятости в сельском хозяйстве, что на наш взгляд является результатом урбанизации и индустриализации. Территориальный анализ показал более высокие показатели западных регионов, что обусловлено их расположением в нефтяном секторе. В целом официальная статистика демонстрирует позитивные данные с ростом экономически активного, занятого населения и снижением уровня безработицы. При этом на наш взгляд статистика безработицы скрывает высокий уровень самозанятости и временной занятости.

Устаревшие методы агрегации статистики на уровне областей, а также исторический подход подачи по большей части позитивной статистики на наш взгляд не дает возможности принятия соответствующих мер, так как исходя из подхода к сбору статистических данных невозможно увидеть реальную картину. Государством предпринимается целый спектр мер социального характера посредством различных государственных программ, однако для возможности полноценной оценки нами проведен анализ сильных и слабых сторон, потенциальных возможностей и угроз мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации с разделением каждого компонента на не только социальные, технологические, но еще и политические, и экономические факторы.

2.3 SWOT и PEST анализ мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Для проведения анализа мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации нами изучена в целом хронология цифровизации государственного управления в Казахстане через призму стратегических и программных документов.

Впервые идея цифровизации была озвучена в октябре 1997 года в Стратегии "Казахстан-2030" в контексте цифровизации услуг. 9 декабря 1997 года в указе Президента РК "О формировании единого информационного пространства в Республике Казахстан" поставлены задачи по разработке одноименной государственной программы. 16 марта 2001 года указом Президента РК утверждена ГП формирования и развития национальной информационной инфраструктуры до 2005 года. 19 марта 2004 года в послании Президента "К конкурентоспособному Казахстану, конкурентоспособной экономике, конкурентоспособной нации" поставлена задача по формированию электронного правительства, в реализацию которой 10 ноября 2004 года принята ГП формирования "электронного правительства" на 2005-2007 годы. 30 ноября 2007 года принята Программа развития "электронного правительства" до 2010 года. 3 июля 2008 года создан АО "Национальный инфокоммуникационный холдинг "Зерде", консолидировавший государственные институты развития в сфере информационных технологий. 29 сентября 2010 года на смену Программы

развития "электронного правительства" принята Программа по развитию информационных и коммуникационных технологий до 2014 года, которая досрочно утратила силу 8 января 2013 года в связи с принятием ГП "Информационный Казахстан – 2020". 12 декабря 2017 года утверждена ГП "Цифровой Казахстан" до 2022 года, основанием для разработки которой стало послание Президента РК "Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность" от 31 января 2017 года. Долгосрочной целью программы является создание условий для перехода на цифровую экономику будущего [195]. Программой также поставлена задача существенного повышения производительности труда за счет повсеместного внедрения элементов Четвертой промышленной революции, автоматизации, роботизации, искусственного интеллекта и модернизации рынка труда [196, с. 111]. 5 июля 2018 года ГП "Информационный Казахстан – 2020" утратила силу с началом реализации ГП "Цифровой Казахстан" [195].

С учетом исторической хронологии, проанализированы меры государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации посредством методов SWOT и PEST анализа стратегических и программных документов РК не только в области цифровизации, но и также в областях, непосредственно связанных с рынком труда: трудовые отношения, занятость, образование и т.д. С учетом большого количества таких документов мы построили анализ в рамках Стратегического плана развития РК до 2025 года (далее – Стратегия 2025), утвержденного Указом Президента РК от 15 февраля 2018 года №636. Данный фактор обусловлен тем, что Стратегия 2025 на момент проведения исследования является последним по сроку принятия стратегическим документом, который объединил в себе тенденции влияния цифровизации на государственное регулирование рынка труда, отраженные в более ранних стратегических и программных документах.

Стратегия 2025 является документом системы государственного планирования на среднесрочный период и разработанный в реализацию долгосрочной Стратегии "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства (далее – Стратегия 2050). Стратегия 2025 запускает процессы Третьей модернизации страны и ставит задачи по ускоренному качественному экономическому росту и повышению уровня жизни в Казахстане. Принятие Стратегии 2025 в том числе обусловлено стремительным развитием цифрового общества. В основу Стратегии 2025 года заложена новая модель экономического роста, основанного на повышении производительности экономики и развитии человеческого капитала [6].

В рамках Стратегии 2025 определены 7 важнейших прорывных изменений – системных реформ:

- 1) новый человеческий капитал;
- 2) технологическое обновление и цифровизация;
- 3) конкуренция и конкурентоспособный бизнес;
- 4) правовое государство без коррупции;
- 5) сильные регионы и урбанизация;

- 6) модернизация общественного сознания;
- 7) государственный сектор как лидер изменений.

В Стратегии 2025 отражены основные меры регулирования рынка труда, которые государство планирует применить с учетом влияния цифровизации. Данные меры отражены в первой системной реформе, которая отражает освященные в теоретической части диссертационного исследования тенденции влияния цифровизации на государственное регулирование рынка труда, чем и обусловлен выбор объекта анализа. Таким образом, в целях систематизации результатов анализа за основу взяты приоритетные направления системной реформы 1 "Новый человеческий капитал". Выбор метода исследования (SWOT и PEST анализ) обусловлен необходимостью оценки текущего и перспективного состояния эффективности мер государственного регулирования рынка труда Казахстана с использованием практического подхода [198, 199].

Для наглядности проведения анализа приоритеты, задачи и инициативы системной реформы 1 "Новый человеческий капитал" Стратегии 2025 указаны в таблице 8.

Таблица 8 – Приоритеты, задачи и инициативы системной реформы 1 "Новый человеческий капитал" Стратегии 2025

Приоритет 1 "Образование как основа экономического роста"			
Задачи	Достижение всеохватывающего и востребованного образования	Повышение мотивации и качества подготовки педагогических кадров	Интеграция образования в глобальную среду
Инициативы	№1.1 "Обеспечение доступности и инклюзивности образования"	№1.6 "Повышение престижа и мотивации педагогических кадров"	№1.10 "Создание образовательного хаба и развитие экспорта образовательных услуг и продуктов"
	№1.2 "Обновление содержания программ всех уровней образования"	№1.7 "Обновление программ в педагогических учебных заведениях"	
	№1.3 "Повышение академической свободы и общественного участия"	№1.8 "Повышение квалификации педагогов и распространение передовых педагогических практик".	
	№1.4 "Расширение государственно-частного партнерства и привлечение частных инвестиций в сферу образования"	№1.9 "Обеспечение необходимых педагогических ресурсов"	
	№1.5 "Цифровизация образования"		

Продолжение таблицы 8

Приоритет 2 "Ориентирование системы подготовки кадров на требования новой экономики"			
Задачи	Развитие национальных систем прогнозирования и квалификаций	Поддержка предприятий в повышении квалификации сотрудников	
Инициативы	№1.11 "Поддержание актуальной классификации занятий"	№1.15 "Развитие программ переквалификации"	
	№1.12 "Развитие инструментов прогнозирования"	№1.16 "Повышение квалификации работников предприятий за рубежом"	
	№1.13 "Разработка и актуализация профессиональных стандартов"		
	№1.14 "Разработка образовательных программ и оценка результатов обучения на основе профессиональных стандартов"		
Приоритет 3 "Содействие продуктивной занятости"			
Задачи	Повышение трудовой мобильности и другие активные меры содействия занятости	Создание эффективной модели трудового посредничества	Создание благоприятных условий для привлечения высококвалифицированных кадров из за границы
Инициативы	№1.17 "Поддержка работников, высвобождаемых в результате модернизации и цифровизации предприятий"	№1.22 "Внедрение электронной биржи труда"	№1.25 "Введение стимулирующих мер для привлечения высококвалифицированных иностранных работников"
	№1.18 "Краткосрочное профессиональное обучение для безработных и самозанятых"	№1.23 "Модернизация центров занятости населения"	
	№1.19 "Формализация деятельности неформально занятых работников"	№1.24 "Вовлечение частных агентств занятости в трудоустройство граждан"	
	№1.20 "Развитие массового предпринимательства"		
	№1.21 "Содействие добровольному переселению"		
Примечание – Составлено по источнику [6]			

SWOT анализ рассматривает сильные и слабые стороны, потенциальные возможности и угрозы реализации системной реформы 1 "Новый человеческий капитал" Стратегии 2025. Каждый компонент анализа разделен на четыре PEST фактора: политические, экономические, социальные и технологические. С учетом разделения системной реформы на 3 приоритета анализ разделен на 3

направления: образование как основа экономического роста (далее – Приоритет образования), ориентирование системы подготовки кадров на требования новой экономики (далее – Приоритет востребованности), содействие продуктивной занятости (далее – Приоритет занятости). Такое деление на приоритеты сильных и слабых сторон обосновано большим объемом анализируемых данных. Анализ проведен в том числе через призму национальных стратегических и программных документов, а также международных рейтингов и индексов в сфере рынка труда и цифровизации.

Сильные стороны

Политические факторы. Согласно ГИУТ-2020 Казахстан улучшился на 5 позиций в своем политическом компоненте по устойчивости рынка труда с 2015 года [184, с.51]. Положительный опыт реализации аналогичных стратегических документов можно также отнести к сильной стороне реализации системной реформы. Так, основные задачи, поставленные принятой в 1997 году Стратегией "Казахстан – 2030". Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев" уже к 2012 году были выполнены, другие находились в процессе выполнения [4]. Стратегия 2025 определена Администрацией Президента РК в качестве ключевого документа Системы государственного планирования и будет реализована через государственные программы, стратегические планы государственных органов, программы развития территорий, стратегии национальных холдингов и компаний, а также в рамках применяемого проектного управления [200].

Среднесрочная Стратегия 2025 принята в реализацию долгосрочной Стратегии 2050 на пути вхождения в 30-ку развитых стран мира [6]. В реализацию Стратегии 2050 принята Программа Президента РК "План нации – 100 конкретных шагов", предусматривающая [5]:

повышение качества человеческого капитала на основе стандартов стран Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР), поэтапное внедрение 12-летнего образования, обновление стандартов школьного обучения для развития функциональной грамотности, внедрение подушевого финансирования в старшей школе, создание системы стимулирования успешных школ (шаг 76);

подготовку квалифицированных кадров для шести ключевых отраслей экономики в десяти ведущих колледжах и десяти высших учебных заведениях (далее – ВУЗ) с последующим распространением опыта в других учебных заведениях (шаг 77);

поэтапный переход на английский язык обучения в старшей школе и ВУЗах для повышения конкурентоспособности выпускаемых кадров и роста экспортного потенциала образовательного сектора (шаг 79);

разработка нового Трудового кодекса для либерализации трудовых отношений (шаг 83);

предоставление государственной адресной социальной помощи трудоспособным гражданам с низкими доходами только при условии их активного участия в программах содействия занятости (шаг 84);

разработка и реализация национального проекта по продвижению идеи "Общества Всеобщего Труда" (шаг 88).

Политически сильной стороной влияния цифровизации на государственное регулирование рынка труда является ГП "Цифровой Казахстан" на 2018-2022 годы, целью которой является ускорение темпов развития экономики и улучшение качества жизни населения посредством применения цифровых технологий и создания цифровой экономики будущего. ГП "Цифровой Казахстан" посредством процедуры государственно-частного партнерства (далее – ГЧП) на внебюджетные средства запланировано развитие и внедрение систем социально-трудовой сферы, развитие электронной биржи труда, создание и внедрение системы ведения профилей работника и учета трудовых договоров [6].

К сильной стороне Приоритета образования можно отнести в целом систему образования, согласно которой государство обеспечивает получение гражданами РК бесплатного дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, ТиПО с присвоением выпускникам рабочей квалификации или рабочих квалификаций, а также в соответствии с государственным образовательным заказом бесплатного ТиПО, послесреднего, высшего и послевузовского образования на конкурсной основе, в том числе за рубежом по международной стипендии "Болашак" [179]. Также в Казахстане реализуется ГП развития образования и науки на 2020-2025 годы, целью которой является повышение глобальной конкурентоспособности казахстанского образования, воспитание и обучение личности на основе общечеловеческих ценностей [201]. Наряду с этим сильной стороной образовательного направления является принятый 27 декабря 2019 года Закон РК "О статусе педагога", на основании которого впервые официально признан особый статус педагога, обеспечивающий условия для осуществления им профессиональной деятельности. В Законе закреплен исчерпывающий перечень обязанностей педагогов, оговорен прямой запрет на привлечение педагогов к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, а также закреплены вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, социальные гарантии, права на материальное обеспечение и поощрение [202].

К политически сильной стороне Приоритета востребованности можно отнести созданную по заданию первого Президента РК Национальную систему квалификаций [186], являющуюся основным механизмом, который обеспечивает взаимосвязь между системой образования отраслями экономики и для соответствия получаемых знаний и навыков запросам рынка труда. Основными задачами НСК является формирование необходимых компетенций и знаний

трудовых ресурсов, а также объективное присвоение квалификаций и международное признание полученных в Казахстане квалификаций.

Вместе с тем, в Казахстане для прогнозирования и формирования спроса на востребованные кадры разработана Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов (далее – НСП), которая формируется с применением информационно-аналитической системы на краткосрочный (1 год), среднесрочный (5 лет) и долгосрочный (до 2050 года) периоды. Расчет осуществляется на основании информации работодателей посредством интеграции с государственным интернет-ресурсом "Биржа труда" и на основании статистических данных [203].

Сильной стороной по политическому фактору Приоритета занятости является реализация ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" [182] и ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек" [183].

Экономические факторы. Согласно официальным статистическим данным планомерная реализация Стратегического плана развития Казахстана до 2020 года обеспечила увеличение реального объема национальной экономики более чем на треть, доля населения с доходами ниже прожиточного минимума снизилась с 8,2% до 2,6% за период с 2009 по 2016 годы [6]. Развитие ИКТ в рамках ГП "Цифровой Казахстан" рассматривается как одна из возможностей диверсификации национальной экономики и использования новых возможностей для рынка труда [204]. Кроме того, Казахстан занимает 18-е место по уровню предпринимательской деятельности в рамках ГИУТ, что является благоприятными условиями для ведения бизнеса [184].

Республиканский бюджет в рамках ГП "Цифровой Казахстан" на 2018–2022 годы составляет 141 млрд. тенге, вместе с тем в течение четырех лет ожидается привлечение 169 млрд. тенге средств субъектов квазигосударственного сектора, итого 310 млрд. тенге [6]. При этом по данным МТСЗН косвенный денежный эффект цифровизации составил 3 миллиарда тенге в виде экономии времени работников ЦЗН, граждан, расходов на канцелярские принадлежности [204].

Доля расходов на образование от общих государственных затрат за 2018 год составила 17,2% или 1 948 млн. тенге, и достигла рекомендуемого ЮНЕСКО международного уровня финансирования образования (15-20%). С 2012 года доля расходов на образование спустилась ниже 15% только в 2017 году [206, с. 40]. Традиционно образование в качестве приоритетного направления национальной политики является второй сферой, получающей наибольшее государственное финансирование. Так, на реализацию ГП развития образования и науки в 2020 - 2025 годах заложены средства бюджета в размере 11 578 млрд. тенге, из них республиканский – 9 565 млрд. тенге, местный – 716 млрд. тенге, Всемирного банка – 13 млрд. тенге, частных инвестиций – 1 284 млрд. тенге) [201].

Объем финансирования Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций за счет республиканского бюджета и в рамках Соглашений о займе между РК с Международным Банком Реконструкции и Развития составил 2,1 млрд. тенге и 44,2 млн. долларов США. [190-192].

Республиканский бюджет в рамках ГП "Еңбек" на 2017–2021 гг. для оказания активных мер содействия занятости населения составил 356 млрд. тенге, целевые трансферты из Национального фонда РК на 2019 год – 49 млрд. тенге, местный бюджет на 2017-2019 гг. – 136 млрд. тенге, итого – 541 млрд. тенге [183]. На реализацию ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" в 2015-2019 годах направлены средства бюджета в размере 269 млрд. тенге, из них средства из республиканского бюджета – 146 млрд. тенге, из местного – 90 млрд. тенге, из средств Национального фонда РК – 33 млрд. тенге, итого 415 млрд. тенге [182].

Социальные факторы. За последние 5 лет численность населения увеличилась на 1,3 млн человек и составила 18,2 млн человек на начало 2019 года, а прогнозная численность населения к 2025 году составляет 19,8 млн. человек [207]. Как уже отмечалось ранее, Казахстан имеет относительно невысокий показатель по уровню старения населения (7,2% населения старше 65 лет), тогда как средний показатель стран Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) составляет 17,6% [208]. На рынке труда Казахстана с 2008 по 2018 годы наблюдается положительная динамика, рост численности рабочей силы произошел на 8,6%, число наемных работников увеличилось на 27,2%, уровень безработицы сократился на 0,7 % и на протяжении последних лет сохраняется на отметке 4,9% [184]. Казахстан улучшил на 5 позиций свое место в Глобальном индексе конкурентоспособности Всемирного экономического форума (далее – ГИК ВЭФ) в 2019 году по фактору "Рынок труда", заняв 25 место [209].

Сильной стороной с точки зрения социальных факторов по Приоритету образования мы относим принятые в 2015 году Казахстаном обязательства по достижению Целей устойчивого развития Организации объединенных наций (далее – ЦУР ООН) до 2030 года, а именно четвертой цели, предполагающей обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования, и поощрения возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Для достижения этой цели определены основные направления развития образования: обеспечение дошкольной подготовки, переход на 12-летнее школьное образование, развитие навыков XXI-века, равный доступ к качественному и недорогому образованию. С 2016 по 2019 годы сеть дошкольных организаций увеличилась на 1 480 единиц и составила 10 334, в результате чего 95,2% детей 3-6 лет охвачены дошкольным воспитанием и обучением. В системе среднего образования за этот же период введены 372 новые школы, 437 государственных школ перешли на подушевое финансирование, государственный заказ получили 80 частных школ [201]. В целом, национальная система образования Казахстана направлена на

интеграцию в международное образовательное пространство, высшее образование переведено на Болонскую систему, создана сеть интеллектуальных школ и университет международного уровня "Назарбаев Университет", реализуется международная программа "Болашак", которая была учреждена в 1993 году для обучения талантливой молодежи в ведущих учебных заведениях США, Великобритании, Франции, Германии и других странах [210]. С каждым годом по программе "Болашак" повышаются требования к уровню образовательных учреждений, уровню знания иностранного языка претендентом. За 25 лет реализации программы "Болашак" присуждено 13 244 стипендии, из которых в период с 2005 по 2018 годы – 12 459 стипендий [211]. Ежегодно утверждается финансируемый государством образовательный заказ для обеспечения потребностей экономики, воспроизводства квалифицированной рабочей силы и интеллектуального потенциала общества, а также по учебно-методическому обеспечению системы образования на объем услуг по дошкольному воспитанию и обучению, среднему образованию, подготовке специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также ТиПО, послесредним образованием в национальных организациях образования, повышению квалификации и переподготовке квалифицированных работников и специалистов [179, 212].

По Приоритету востребованности сильной стороной с точки зрения социальных факторов является Национальная система квалификаций, в рамках которой обучение осуществляется востребованным на рынке навыкам и компетенциям во взаимосвязи с потребностями работодателей, что увеличивает дальнейшее трудоустройство, действуют механизмы присуждения квалификаций. К данному направлению также относится предусмотренное ГП "Еңбек" обеспечение ТиПО, подготовку кадров в рамках проектов "Мәңгілік ел жастары - индустрияға!" ("Серпін") и "Жастар - ел тірегі" ("Жас маман") по Перечню специальностей и квалификаций, определяемых с учетом анализа и прогноза потребностей рынка труда.

В рамках Приоритета занятости сильной социальной стороной является сокращение численности самостоятельно занятого населения за последние три года с 2,3 млн. (27% от занятого населения) до 2,1 млн. человек (23% от занятого населения), а также сокращение численности непродуктивно самостоятельно занятого населения на 66%. К сильной стороне также можно отнести предусмотренные ГП "Еңбек" меры содействия продуктивной занятости населения и вовлечения граждан в предпринимательство, подробно описанные в предыдущем параграфе: обеспечение краткосрочным профессиональным обучением, развитие массового предпринимательства, мобильность трудовых ресурсов, реализация комплексных мероприятий национального проекта "Жастар - ел тірегі" по развитию молодежного предпринимательства "Жас кәсіпкер" [183].

Технологические факторы. К сильной стороне реализации системной реформы можно отнести принятую в декабре 2017 года государственную

программу "Цифровой Казахстан" на 2018-2022 годы [6]. Целью программы в среднесрочной перспективе является ускорение темпов экономического роста страны и улучшение качества жизни населения за счет использования цифровых технологий, расширения покрытия сетей и информационно-коммуникационной инфраструктуры, а в долгосрочной перспективе – создание условий для перехода на цифровую экономику будущего. До принятия "Цифрового Казахстана" действовала программа "Информационный Казахстан – 2020", которая способствовала переходу к информационному обществу, совершенствованию государственного управления, созданию институтов "открытого и мобильного правительства", росту доступности информационной инфраструктуры [213]. Также в рамках информационной доступности МТСЗН в 2020 году запущено мобильное приложение "Digital Agent" с механизмом обратной связи и разрешения проблем, связанных с работой 203 Центров занятости населения. В приложении можно оставить комментарии о работе ЦЗН, оценить качество предоставления государственных услуг, а также в течение 5 минут получить обратную связь [204]. Кроме того, в Казахстане утверждены Единые требования в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности, принято 79 государственных стандартов в области информационных технологий [213, с. 150]. Также к сильной стороне относится ввод в профильных министерствах дополнительной позиции вице-министра по цифровизации и соответствующих отдельных структурных подразделений.

Для принятия оперативных мер государственного регулирования на базе МТСЗН внедрена информационная система "Ситуационный центр", которая в режиме реального времени отображает информацию о показателях социально-трудовой сферы, отображает показатели уровня жизни, занятости населения, трудовых отношений, пенсионных и социальных выплат и т.д. [214].

По данным МОН государственные услуги в сфере образования завершают процесс автоматизации, что является сильной стороной образовательного направления по технологическим факторам [215]:

услуга по постановке в очередь детей дошкольного возраста для направления в детские дошкольные организации автоматизирована на 70,3%, а государственная услуга по зачислению в организации начального, основного среднего и общего среднего образования – на 87,8%;

93% школ обеспечены доступом к сети Интернет (скорость не менее 4 Мбит/с), 77% школ обеспечены беспроводной сетью Wi-Fi;

в 6 637 школах внедрена система электронных журналов и дневников, зарегистрировано более 5 млн. учителей, учеников и их родителей, выставлено около 700 млн. оценок в электронном виде;

в г.Нур-Султан внедрена программа E-portfolio для качественной экспертизы при прохождении процесса аттестации учителей.

проект "E-kitaphana" позволяет распределить учебники по организациям образования, а также отследить своевременную доставку, автоматизирован процесс формирования учебной и художественной литературы в школах;

внедряется безналичный расчет по принципу "три в одном" (посещение, оплата столовой и проезд по одной карте или в мобильном приложении);

в высших учебных заведениях функционируют цифровые исследовательские лаборатории и образовательные комплексы, созданные совместно с транснациональными компаниями "Samsung Electronics Central Eurasia", "Total S.A.", "Huawei Technologies", "CISCO" и др.;

за период с 2014 по 2016 годы на подготовку специалистов по специальностям ИКТ было выделено 14,5 тысяч образовательных грантов, а выпуск за этот же период составил 94 тысячи человек;

функционируют 1826 кабинетов робототехники, 17 ИКТ-лицеев, 447 STEM лабораторий, 1746 ИКТ-классов, 21 ИКТ-центр и 1248 современных учительских кабинетов "Teacher's office" по аналогии с коворкингами.

По Приоритету востребованности сильной технологической стороной является разработка системы Smart Data Ukimet, представляющая собой совокупность инструментов по мониторингу экономического роста и исполнению государственных программ посредством интеграции баз данных различных государственных органов. Основными задачами системы является: мониторинг текущего состояния отраслей экономики; создание единого пространства больших данных, как основы применения искусственного интеллекта; выявление расхождений, зависимостей и неявных взаимосвязанных данных государственных органов; прогнозирование и моделирование последствий управленческих решений. На сегодняшний день в автоматизированной системе запущены такие кейсы как эффективность работы Центров занятости населения, категоризация трудящихся, профицит-дефицит рынка труда и другие. Также технологически сильной стороной является внедренная с прошлого года информационно-аналитическая система "Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов" посредством интеграции с государственным Интернет-ресурсом "Электронная биржа труда", на базе которой проводится онлайн обучение трудовых ресурсов [213].

Технологически сильной стороной Приоритета занятости является развитие Интернет-ресурса "Электронная биржа труда" – единой цифровой площадки по трудоустройству, обеспечивающей возможности для поиска работы и содействия в подборе персонала. Информация о соискателях и вакансиях самостоятельно работодателями и соискателями, а также из государственной базы ЦЗН, частными агентствами занятости, средствами массовой информации и другими онлайн-площадками по трудоустройству. Электронная биржа труда позволяет получить онлайн-доступ к базе данных вакансий и резюме, принять на работу или быть принятым на работу, используя режимы откликов и приглашений на собеседования, подавать в режиме онлайн сведения о текущих вакансиях в ЦЗН и другое. Также к данному приоритету относится система мониторинга создаваемых рабочих мест, созданная на базе

автоматизированной информационной системе "Рынок труда". МИО загружают данные по проектам в рамках государственных программ в своем регионе, с указанием количества создаваемых (временных и постоянных) рабочих мест и профессий. На основе этих данных ЦЗН направляют соответствующие кадры в эти регионы. По состоянию на 2019 год в систему внесено 2 150 проектов и 94 806 рабочих мест, из которых 24,2% – постоянные, 75,8% – временные. Внедрена Единая система учета трудовых договоров в качестве эталонной базой данных по трудовой истории, задачами которой является формализация (декларация) трудовых отношений, упрощение процедур трудоустройства и автоматизация кадрового делопроизводства [213].

В таблице 9 приведены итоги анализа сильных сторон мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации по политическим, экономическим, социальным и технологическим факторам в разрезе трех приоритетных направлений: образование, востребованность и занятость.

Таблица 9 – Сильные стороны мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Показатели	Политические факторы	Экономические факторы	Социальные факторы	Технологические факторы
1	2	3	4	5
Общие показатели	<ul style="list-style-type: none"> -ГИУТ-2020: +5 позиций - Реализация Стратегии "Казахстан – 2030" -Стратегия "Казахстан – 2050" -Стратегия "Казахстан – 2025" -ГП "Цифровой Казахстан" 	<ul style="list-style-type: none"> -Увеличение на треть реального объема экономики -Снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума на 5,6% -ГИУТ-2020: 18-е место по уровню предпринимательской деятельности -Бюджет ГП "Цифровой Казахстан" 310 млрд. тенге -Косвенный денежный эффект цифровизации 3 млрд. тенге 	<ul style="list-style-type: none"> -Относительно невысокий показатель (7,2%) по уровню старения населения (ОЭСР – 17,6%) -Рост рабочей силы на 8,6% с 2008 года -Рост числа наемных работников на 27,2% с 2008 года -Снижение уровня безработицы на 0,7% с 2008 года (4,9%) 	<ul style="list-style-type: none"> -Успешность ГП "Информационный Казахстан - 2020" -Реализация ГП "Цифровой Казахстан" (2018-2022) -Расширение покрытия сетей и ИКТ -Информационная система МТСЗН "Ситуационный центр социально-трудовой сферы" -Мобильное приложение "Digital Agent" -Единые требования в области ИКТ -Ввод должностей вице-министра по цифровизации и структурных подразделений

Продолжение таблицы 9

1	2	3	4	5
Приоритет образования	-Закон "Об образовании" - Международная стипендия "Болашак" -ГП развития образования и науки РК (2020-2025) -Закон РК "О статусе педагога"	-Доля расходов на образование от общих гос.затрат достигла рекомендуемого международного уровня (17,2% или 1 948 млн. тенге) -Бюджет ГП развития образования и науки РК 11 578 млрд. тенге	-Обеспечение дошкольной подготовки 95,2% детей 3-6 лет -Переход на 12-летнее школьное образование -Гранты на обучение в национальные вузы -Международная стипендия "Болашак"	-70,3% автоматизация постановки в очередь в детские сады, 87,8%- зачисление в школы -93% обеспечение школ доступом в интернет, 77% обеспечение школ Wi-Fi -Электронные журналы и дневники, ИКТ-лицей -"Teacher's offices", "E-portfolio", "E-kitaphana", -Цифровые лаборатории в ВУЗах, образовательные ИКТ гранты
Приоритет востребованности	-Программная статья "Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу всеобщего труда" -НСК -НСП	-Бюджет разработки НСК 2,1 млрд. тенге + 44,2 млн. долларов США	-Развитие востребованных на рынке навыков по потребностям работодателей (НСК) -Присуждения квалификаций (НСК) -ТиПО, стипендия, питание, проезд для трудоизбыточных регионов -ТиПО, социальный студенческий кредит от 20 000 до 50 000 тенге	-Система прогнозирования "Smart Data Ukimet" -Информационно-аналитическая система "Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов" -Онлайн-обучение на "Электронной бирже труда"
Приоритет занятости	-ГП "Еңбек" (2017-2021) -ГП "Дорожная карта бизнеса-2020"	-Бюджет ГП "Еңбек" (2017-2021) 541 млрд. тенге -Бюджет ГП "Дорожная карта бизнеса-2020" 269 млрд. тенге	-Сокращение численности самозанятого населения с 27% до 23%, непродуктивно самостоятельно занятого населения на 66% за 3 года -Краткосрочное ТиПО, стипендия, проезд, проживание, мед. осмотр -Обучение предпринимательским навыкам, стипендия -Предпринимательские микрокредиты, гранты до 200 МРП на бизнес-идеи	-Электронная биржа труда -Мониторинг создаваемых рабочих мест на базе АИС "Рынок труда" -Единая система учета трудовых договоров
Примечание – Составлено автором				

Слабые стороны

Политические факторы. Проведенный в рамках исследования функциональный анализ показал размытость и дублирование функций ответственных государственных органов за регулирование и развитие рынка труда. При этом функции остальных государственных органов, напрямую влияющих на развитие рынка труда, не скоординированы и разрозненно закреплены в различных НПА. Отсутствует единая стратегия развития рынка

труда с комплексным решением вопросов наращивания человеческого капитала, обучения на протяжении всей жизни с учетом востребованности трудовых ресурсов в будущем в условиях цифровизации. Вклад малого и среднего бизнеса в обеспечение занятости по сравнению со странами ОЭСР (64%) в 1,4 раза выше уровня Казахстана (45%), тогда как доля государственного сектора в обеспечении занятости составляет 25,4% (ОЭСР – 18%) [184].

По Приоритету образования существует проблема внутреннего взаимодействия между государственными органами. Так, по мнению экспертов в области занятости, проводимое МТСЗН прогнозирование востребованных в будущем специальностей не принимается в расчет МОН и "Болашак" при распределении образовательных грантов, что приводит к профессиональному дисбалансу (Приложение В и Г). К слабой стороне также относится разрыв в качестве среднего образования между городскими и сельскими школами, что в основном связано с нехваткой квалифицированных педагогов на селе. Программа "С дипломом – в село" на сегодняшний день не показала своей эффективности, более того, в связи с ограничением направленности программы только на сельскую местность, неохваченными остаются городские населенные пункты, тогда как большинство районного значения по численности населения, структуре экономики и условиям жизни не отличаются от сельских населенных пунктов.

Слабой политической стороной по Приоритету востребованности является отсутствие устойчивого механизма взаимодействия участников НСК, отсутствие контроля качества при присвоении или признании квалификаций как со стороны государства, так и со стороны рынка труда, а также отсутствие взаимосвязи развития НСК с прогнозами развития рынка труда. По системе НСП Smart Data Ukimet существуют проблемы взаимодействия между государственными органами в части предоставления взаимного доступа к базам данных друг друга, что тормозит развитие системы.

По Приоритету занятости политически слабой стороной является нескоординированные действия государственных органов, ответственных за регулирование занятости населения. Проведенный функциональный анализ показал избыток ответственных органов в области занятости населения с запутанным распределением зон ответственности и дублированием функций. По мнению экспертов, зачастую центры занятости населения, относимые к акиматам, выполняют несвойственные им функции, принимая участие в организации мероприятий местных исполнительных органов. При этом прямого воздействия на ЦЗН у МТСЗН или ЦРТР, как координаторов и методологов в области занятости населения, нет. Такая ситуация в итоге приводит к слабой координационной, методической работе в частности и неэффективности мер государственного регулирования занятости в целом (Приложение В и Г). Слабой стороной также является неполная урегулированность на законодательном уровне вопросов дистанционной работы. Так, ТК РК содержит всего 1 статью по данному вопросу.

Экономические факторы. Несмотря на высокие статистические данные на национальном уровне, международные оценки свидетельствуют об обратном. Так, по фактору "Финансовая система" ГИК ВЭФ в 2019 году Казахстан занял 104 место, что на 4 пункта ниже предыдущего года [209]. В Казахстане 75% рабочей силы обеспечивают только 50% стоимости ВВП, тогда как для США эта разница значительно меньше (88% рабочей силы обеспечивает 77% стоимости ВВП). В то же время, несмотря на высокие позиции в ГИУТ по уровню предпринимательской деятельности, анализ показывает низкий уровень регистрации предприятий (1,4 на 1000 человек), что указывает на наличие других факторов, препятствующих повышению конкурентоспособности и вовлеченности [184].

По Приоритету образования экономически слабой стороной является тот факт, что расходы на образование все еще остаются ниже 4-6% от ВВП, рекомендуемых для достижения 4-й ЦУР. В Казахстане доля расходов на образование от ВВП (59 617 млн. тенге) составила 3,3%, что на 0,2% ниже показателей предыдущего года. Такая динамика в среднем 3,5% сохраняется примерно на одном уровне с 2012 года, тогда как в странах ОЭСР этот показатель составляет в среднем 5% [206]. Принимая во внимание прогнозные показатели роста ВВП Казахстана на 2020 и 2021 года в размере 3,2% [216], необходимо не допустить снижения уровня расходов на образование от ВВП страны. Кроме того, слабой стороной является эффективность менеджмента МОН, который в настоящее время планируется оптимизировать в рамках работы антикоррупционного проектного офиса "Адам білім". Согласно промежуточным данным анализа отдельных подведомственных организаций МОН сомнения в эффективности деятельности и порядке исполнения государственных заданий вызывают такие подведомственные организации МОН, как Акционерное общество "Национальный центр повышения квалификации "Өрлеу" и некоммерческое акционерное общество Холдинг "Қәсіпқор", которые ежегодно осваивают значительные бюджетные средства [217]. Еще одной слабой стороной является неравномерность финансирования и неэффективность действующей системы управления в регионах, для решения которой планируется перенос функции управления образовательными учреждениями и бюджетного администрирования с районного на областной уровень и введение особого порядка финансирования для каждого уровня образования [218].

К тому же, одной из слабых сторон системы образования является коррупция. Так, согласно результатам анонимного анкетирования, проведенного молодежным крылом Nur Otan с ноября 2019 года по февраль 2020 года, каждый восьмой казахстанский студент признает подверженность отечественных вузов взяточничеству. Анкетированием охвачено порядка 60 частных учреждений образования и более 20 тысяч обучающихся, по результатам которого сформирован рейтинг наиболее коррумпированных частных вузов страны [219].

Экономически слабой стороной Приоритета востребованности является скорость разработки НСК, в которую государство вкладывает средства из республиканского бюджета и за счет международных займов с 2012 года, однако

по прошествии 8 лет до конца не ограничены сроки полноценного и повсеместного функционирования системы.

Коррупциогенная составляющая также относится к слабой экономической стороне Приоритета занятости. Согласно данным Генеральной прокуратуры РК за 2016-2018 годы выявлено неэффективное использование 10,5 миллиарда тенге, из 81 тыс. обученных безработных по полученной специальности трудоустроено всего 28%. Выявлено хищение на сумму порядка миллиарда тенге, необоснованная выдача и использование не по целевому назначению 930 кредитов на сумму 1,8 миллиарда тенге. Установлено 766 фактов фиктивного трудоустройства граждан, по которым 120 работодателей привлекаются к уголовной ответственности. Всего по результатам проверки возбуждено 195 уголовных дел с ущербом в 1 миллиард тенге [220].

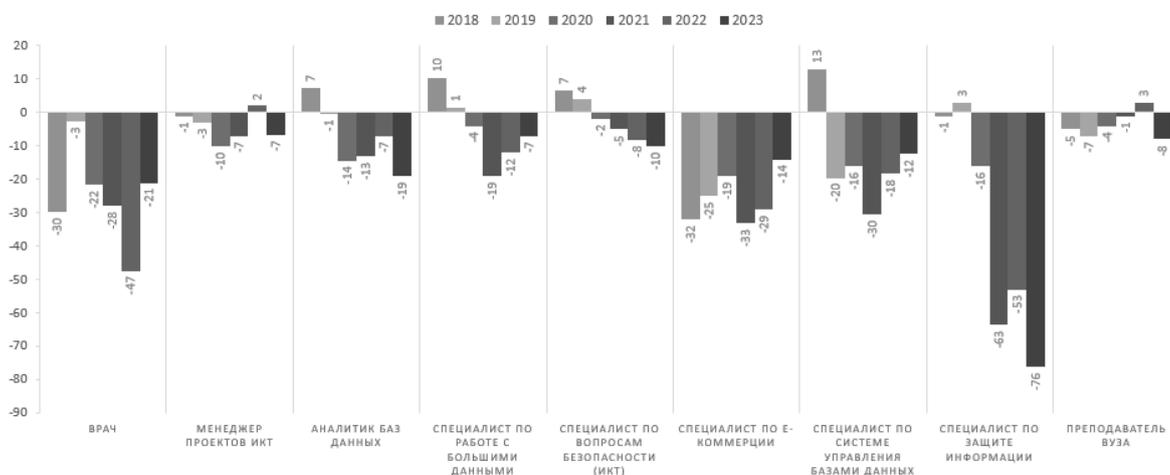
Социальные факторы. Как показал анализ текущей ситуации на рынке труда Казахстана, слабой стороной с точки зрения социальных факторов является неполное отражение картины на рынке труда вследствие специфичности сбора статистической информации, в том числе сомнения вызывают данные о фактическом уровне неформального сектора занятости, непродуктивной занятости, безработицы, рост количества молодежи НЕЕТ. Отсутствует система достоверной образовательной статистики [6]. Оценка уровня грамотности и компетенций взрослого населения (16-65 лет) свидетельствует о сильном отставании Казахстана от среднего показателя стран-участниц ОЭСР: 34 место по читательской, 33 место по математической грамотности из 39 стран, 32 место по грамотности в сфере информационно-коммуникативных технологий из 36 стран [201].

По Приоритету образования слабой стороной являются оценки Казахстана в различных международных рейтингах. Так, по качеству среднего образования в ГИК ВЭФ Казахстан занимает 68 место, 63 – по качеству высшего образования, 100 – по качеству школ менеджмента и 70 – по уровню подготовки и развития персонала. По рейтингу международной программы по оценке образовательных достижений PISA средний балл Казахстана в 2 раза ниже по дошкольному образованию и на 10% ниже по школьному образованию аналогичных показателей стран ОЭСР. По среднему баллу единого национального тестирования сельские школы на 10% отстают от городских показателей. Отсутствует единая концепция обучения в течение всей жизни, отсутствует преемственность образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования. К слабым сторонам также можно отнести: нехватка учреждений дошкольного обучения и низкий уровень раннего развития; старение остепененных кадров; избыточное количество многопрофильных университетов, не соответствующих потребностям регионального развития, низкое качество педагогического образования; низкий уровень средней зарплаты преподавателей; слабая связь науки, образования и производства; барьеры при внутренней академической мобильности - разная стоимость обучения [6]. Неравномерное распределение образовательных грантов без привязки к будущим потребностям рынка труда, в том числе в

рамках международной стипендии "Болашак", также является социально слабой стороной. Так, согласно данным Министерства цифрового развития, оборонной и аэрокосмической деятельности РК (далее – МЦРИАП) в ближайшей перспективе будут иметь спрос высококвалифицированные профессии, спрос на которые отечественные вузы не покрывают, а при формировании государственного заказа на гранты "Болашак" не учитывается конъюнктура рынка труда, что приводит к несбалансированному распределению грантов (рисунок 14).

ПОКРЫВАЕМОСТЬ ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИЙ ВЫПУСКНИКАМИ КАЗАХСТАНСКИХ ВУЗОВ

••••



ДИНАМИКА ВЫПУСКНИКОВ БОЛАШАК

••••

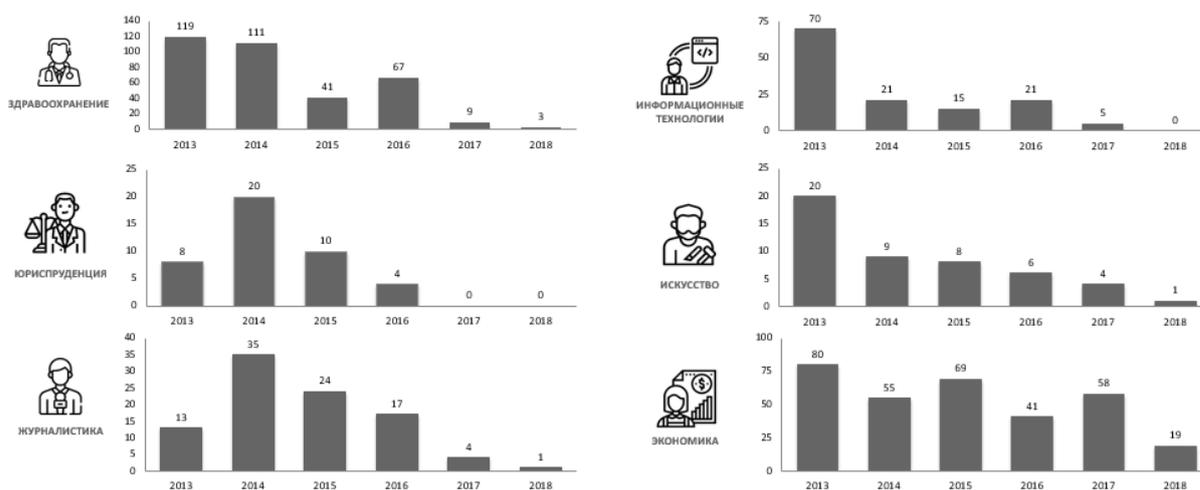


Рисунок 14 – Покрываемость дефицита профессий выпускниками казахстанских ВУЗов и динамика выпускников "Болашак"

Примечание - Составлено МЦРИАП

В целом образовательная система не обеспечивает должный уровень подготовки молодежи для рынка труда, что подтверждается отчетными данными за 2018 год. Так, в 2018 году 11 классов школы окончило 143,1 тыс. человек, из которых 53% поступили в ВУЗы, 14,2% поступили в колледжи, 7,6% устроились на работу, 2,1% уехали за границу, 0,3% призваны в армию. 55,5 тысяч выпускников одиннадцатых классов остались без квалификации, а 54,2 тыс. выпускников ТиПО и ВУЗов не смогли трудоустроиться в год выпуска [183]. Только половина ВУЗов страны обеспечивает 60% трудоустройства своих выпускников, при том, что существуют университеты, занимающиеся "продажей дипломов" вместо качественного обучения [218].

Слабой социальной стороной по Приоритету востребованности является слабая профориентационная работа, низкий охват молодежи системой ТиПО и невысокий престиж рабочих профессий, что отрицательно сказывается на качестве подготовки кадров. Согласно ГИК ВЭФ за 2018 год, работодатели оценивают ниже среднего качество системы ТиПО на 3,7 балла. Как результат, работодатели не заинтересованы делать инвестиции в обучение будущих кадров, и лишь 0,2% студентов обучались за счет работодателей в 2018 году. Проведенный в том же году социологический опрос показал, что 70% работодателей не удовлетворены навыками выпускников отечественных колледжей и ВУЗов [201]. По системе НСК проведенный в предыдущем параграфе анализ выявил следующие слабые стороны: отсутствие взаимодействия между участниками НСК, недостаточный уровень их компетенций; отсутствие единого центра контроля исполнения работ; отсутствие признания НРК РК с рамками квалификаций стран ЕАЭС и Европы.

По Приоритету занятости слабой стороной является непродуктивная самозанятость. Наибольшая доля непродуктивно самостоятельно занятого населения в 2018 году сконцентрирована в сельском хозяйстве (58%), где наблюдается один из самых низких уровней производительности труда (1 402 тыс. тенге на человека), что напрямую связано с уровнем доходов населения. 49,1% непродуктивно занятых имеют только основное, среднее, общее и начальное образование [182]. Как показала проведенный в предыдущем параграфе анализ текущей ситуации рынка труда, слабой стороной с точки зрения социальных факторов является неформальная занятость как в формальном, так и в неформальном секторах рынка труда. Немаловажным компонентом этого же Приоритета являются проблемы "утечки талантов" за рубеж, ведь по официальным статистическим данным с 2010 года наблюдается отрицательное сальдо миграции населения, указывающее на усиление оттока в т.ч. квалифицированных трудовых ресурсов. Также этому способствует нераспространенность гибких форм занятости, дистанционной работы.

Технологические факторы. В рамках исполнения Плана мероприятий по реализации Концепции кибербезопасности "Киберцит Казахстана" до 2022 года запланирован ряд организационно-правовых, технических и образовательных мероприятий, однако согласно международным оценкам данная концепция не является полноценной стратегией кибербезопасности. Как результат – 83 место в

Глобальном индексе кибербезопасности, против 38 места в Рейтинге мировой цифровой конкурентоспособности по итогам 2017 года [221]. Такой значительный разрыв между уровнями цифровизации и кибербезопасности является слабой стороной с точки зрения технологических факторов. Также слабой стороной является то, что Казахстан все еще завершает первый этап "оцифровка" (преобразование элементов из аналогового формата в цифровой) и только собирается переходить на второй этап "цифровизация" (использование оцифровки данных для улучшения рабочих процессов и повышения эффективности деятельности посредством цифровых технологий), о чем свидетельствует подавляющее большинство казахстанских и международных экспертов, высказанных в ходе экспертного опроса. Также слабой стороной является отсутствие казахстанских систем информационной безопасности [213]. Немаловажной проблемой является проблема цифрового неравенства. Технологически слабой стороной по Приоритету образования является низкая скорость Интернета и несоответствие цифровой инфраструктуры образовательных учреждений. Так, к сети Интернет со скоростью ниже 4 Мбит/с до сих пор подключены 60% дошкольных организаций, 10% школ и 18% колледжей, а более 30% используемых в учебных процессах компьютерах подлежат замене [201]. Несмотря на выделяемые гранты по специальностям ИКТ, прогнозные данные до 2023 года свидетельствуют о нехватке специалистов по работе с большими данными, по вопросам информационной безопасности, по системе управления базами данных и т.д. (рисунок 12).

По Приоритету востребованности слабой стороной с точки зрения технологических факторов является тот факт, что Информационно-аналитическая система "Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов" во многом основана на ручном вводе и обработке информации [213]. Кроме того, исходя из данным МТСЗН основной фокус цифровизации на ближайший год будет сосредоточен на вопросах социальной защиты населения, и новых ИКТ проектов в трудовой сфере не запланировано [222].

Слабой стороной по Приоритету занятости по технологическим факторам является тот факт, что до введения в действие ИКТ систем архивные данные по спросу и предложению на рынке труда хранились на бумажных носителях, также как и трудовые договора и трудовые книжки. Их корректная оцифровка потребует длительного времени и трудоемкого объема ручной работы. Более того, системы различных государственных органов, ответственных за стимулирование занятости не интегрированы между собой, что создает определенные проблемы для полноценного анализа ситуации на рынке труда эффективного планирования [213].

В таблице 10 приведены итоги анализа слабых сторон мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации по политическим, экономическим, социальным и технологическим факторам в разрезе трех приоритетных направлений: образование, востребованность и занятость.

Таблица 10 – Слабые стороны мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Показатели	Политические факторы	Экономические факторы	Социальные факторы	Технологические факторы
1	2	3	4	5
Общие показатели	<ul style="list-style-type: none"> -Размытость и дублирование функций ответственных госорганов -Отсутствие координаций иных госорганов, образовательных учреждений -Отсутствие единой стратегии развития рынка труда -45% вклад бизнеса в занятость, 25,4% - вклад государства 	<ul style="list-style-type: none"> -104 место ГИК ВЭФ по "Финансовой системе" -75% рабочей силы – 50% ВВП -Препятствия повышению конкурентоспособности 	<ul style="list-style-type: none"> -Устаревшие методы сбора статистических данных -Отсутствие системы достоверной статистики -Низкий уровень грамотности взрослого населения 	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие стратегии кибербезопасности -Значительный разрыв: 83 место по кибербезопасности против 38 места по цифровизации -Завершение этапа оцифровки -Нет отечеств. систем информ. безопасности -Цифровое неравенство
Приоритет образования	<ul style="list-style-type: none"> -Взаимодействие госорганов -Образовательные гранты МОН и Болашак без мнения МТСЗН -Разрыв городских и сельских школ -Неэффективность программы "С дипломом в село" 	<ul style="list-style-type: none"> -3,3% от ВВП - расходы на образование -Неэффективность менеджмента МОН -Неравномерность финансирования в регионах -Неэффективность бюджетного администрирования в регионах -Коррупция в системе образования 	<ul style="list-style-type: none"> -63-100 места ГИК ВЭФ по качеству образования -Низкие показатели PISA по дошкольному и школьному образованию -Отсутствие единой концепции обучения в течение всей жизни, преемственности образовательных программ -Избыток многопрофильных ВУЗов -Неравномерность образовательных грантов 	<ul style="list-style-type: none"> -В 60% дошкольных организаций, 10% школ и 18% колледжей скорость Интернета ниже 4 Мбит/с -30% учебных компьютеров подлежат замене -Нехватка выпускников ИКТ специальностей
Приоритет востребованности	<ul style="list-style-type: none"> -Взаимодействие участников НСК -Присвоение квалификаций НСК -Нет взаимосвязи НСК с прогнозированием -Обмен базами данных госорганов по НСП 	<ul style="list-style-type: none"> -Медленная скорость разработки НСК с 2012 года -Отсутствие полномасштабного внедрения за 8 лет при должном финансировании 	<ul style="list-style-type: none"> -Слабая профориентационная работа -Малочисленность ТиПО -Непристижность рабочих профессий -Качество ТиПО ниже среднего по ГИК ВЭФ -Отсутствие единого центра контроля НСК -Непризнание НРК РК странами ЕАЭС и Европы 	<ul style="list-style-type: none"> -Национальная система прогнозирования основана на ручном вводе и обработке информации -Основной фокус цифровизации МТСЗН на социальной сфере

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5
Приоритет занятости	-Размытые зоны ответственных госорганов в области занятости населения -Дублированием функций госорганами -Двойная подчиненность ЦЗН -Слабая урегулированность дистанционной работы	-Неэффективное использование 10,5 млрд.тенге на обучение безработных -Необоснованная выдача 930 кредитов (1,8 млрд.тенге)	-Непродуктивная самозанятость -Неформальная занятость -"Утечка талантов" за рубеж -Нераспространенность гибких форм занятости, дистанционной работы	-Трудоемкий процесс оцифровки архивных данных -Отсутствие интеграции ИКТ систем госорганов
Примечание – Составлено автором				

Потенциальные возможности

Политические факторы. При условии успешной реализации программы "Цифровой Казахстан" будет создана инновационная экономика, что обеспечит к 2050 году вхождение в 30 развитых стран и достижение целей, поставленных в основных стратегических и программных документах [6]. Реализации ГП развития образования и науки обеспечит преемственность обучения в соответствии с потребностями экономики, а также укрепление интеллектуального потенциала науки и ее интеграции в мировое научное пространство [201]. Наличие полномасштабной НСК предоставит возможность создать систему повышения мобильности трудовых ресурсов и защиты отечественного рынка труда от неквалифицированной рабочей силы [187]. Результаты прогнозирования планируется использовать для разработки, реализации бюджетной, молодежной, миграционной политики, политики занятости населения; прогнозе социально-экономического развития; разработки стратегических планов; налаживания эффективного образовательного процесса и формирования государственного образовательного заказа [203]. В случае слаженной работы государственных органов с образовательными учреждениями и частным сектором рынок труда Казахстана избавиться от проблемы "утечки талантов", более того – станет привлекательным для международной высокопрофессиональной рабочей силы.

Экономические факторы. Предполагается, что ГП "Цифровой Казахстан" обеспечит дополнительный импульс для технологической модернизации передовых отраслей страны и обеспечит условия для полномасштабного роста производительности труда. Согласно предварительных подсчетов к 2025 году прямой эффект от цифровизации экономики позволит создать добавочную стоимость на 1,7 – 2,2 трлн. тенге, что обеспечит возврат от инвестиций в 4,8 – 6,4 раза к общим объемам инвестиций [213]. ГП развития образования и науки предусматривает к 2021 году увеличение в 2 раза финансирования высшего образования, в 7 раз (от 43 до 358 млрд. тенге) увеличение финансирования науки за счет привлечения инвестиций [201]. Полноценное функционирование НСК и НСП позволит уменьшить несогласованность между образованием и рынком

труда, обеспечит международное признание и мобильность рабочей силы что положительным образом отразится на экономике Казахстана.

Реализация ГП "Дорожная карта бизнеса-2020" увеличит количество занятых в малых и средних предприятиях на 50% от уровня 2014 года и повысит доступность к финансированию предпринимателей сельских населенных пунктов, малых городов и моногородов [182]. В рамках ГП "Еңбек" до 2021 года откроются возможности по расширению микрокредитования, гарантированию кредитов и предоставлению государственных грантов на реализацию новых бизнес-идей [183].

Социальные факторы. Ожидаемая численность населения к 2025 году, согласно официальным статистическим прогнозам, составит 19,8 млн. человек, что может стать двигателем роста и трансформации страны. Успешная реализация мер по улучшению качества образования и науки в рамках образовательной ГП к 2021 году предоставит возможность [201]:

достигнуть 0,73 балла по Индексу благополучия детей (в 2017 году – 0,68);
охватить 85,3% детей 1-6 лет и 100% детей 3-6 лет дошкольным воспитанием и обучением посредством ГЧП;

PISA результаты школьников по математике 480 баллов, чтению – 450 баллов, наука и естествознание – 490 баллов;

доля трудоустроенных выпускников в первый год после окончания ТиПО и ВУЗов по государственному образовательному заказу – 75%.

Для населения вопрос гарантированного трудоустройства является одним из приоритетных в социальной сфере, в связи с чем возможность заблаговременного прогноза в рамках НСП и соответствующего обучения в рамках НСК является выгодной возможностью. Так, с 2019 года в Казахстане разрабатывается Атлас новых профессий, представляющий собой совокупность профессий, которые по мнению специалистов будут востребованы в будущем по приоритетным отраслям экономики: горно-металлургический комплекс, нефтегазовая отрасль, сельское хозяйство, транспорт и логистика, машиностроение, ИКТ, энергетика, туризм и строительство [223].

К 2021 году в случае успешной реализации ГП "Еңбек" уровень безработицы не превысит 4,8%, в составе рабочей силы доля трудовых ресурсов с основным, средним, общим и начальным образованием составит не более 20%, доля непродуктивно занятых не превысит 10,2%, а прирост активно действующих субъектов малого и среднего бизнеса составит 10% [183].

Технологические факторы. Целевыми индикаторами ГП "Цифровой Казахстан" запланировано к 2022 году вхождение Казахстана в топ 30 стран по Индексу развития информационно-коммуникационных технологий [6]. Наличие больших данных, аккумулируемых в различных государственных органах, может стать основой для принятия эффективных управленческих решений на основе больших данных.

До 2020 года посредством ГЧП в рамках обеспечения широкополосным доступом к сети интернет в сельских населенных пунктах 1342 школы получают возможность доступа к широкополосной сети Интернет. К 2022 году

запланировано внедрение обучения основам программирования с начальных классов в 40,6% школ, рост на 300 тыс. выпускников с базовыми ИКТ компетенциями, специалистов ИКТ – до 30 тыс. человек, 82% пользователей сети интернет, 83% населения с навыками цифровой грамотности [213]. Успешная реализация мер по улучшению качества образования и науки в рамках ГП развития образования и науки предоставит возможность к 2021 году обеспечить на 100% кабинеты и учителей компьютерной техникой, 180 опорных колледжей современным оборудованием и компьютерными программами [201]. В рамках НСК типовые учебные планы и программы ТиПО будут актуализированы на основе ПС и требований рынка труда, с упором на развитие прогнозируемых НСП цифровых навыков проектирования, администрирования, тестирования, кодирования. Будет создана национальная платформа открытого образования с онлайн курсами по востребованным инженерно-техническим направлениям, а предприятия будут проводить корпоративное обучение для усиления технических и коммуникативных навыков персонала.

Успешная реализация ГП должна привести к ощутимым сдвигам в структуре занятости, к 2022 году за счет цифровизации должно быть создано 300 тысяч рабочих мест [6]. Указанные меры будут реализованы в том числе с помощью активного привлечения частных образовательных учреждений и представителей бизнеса посредством цифровых платформ, внедрения новых типов дистанционной занятости.

В таблице 11 приведены итоги анализа потенциальных возможностей мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации по политическим, экономическим, социальным и технологическим факторам в разрезе трех приоритетных направлений: образование, востребованность и занятость.

Таблица 11 – Потенциальные возможности мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Показатели	Политические факторы	Экономические факторы	Социальные факторы	Технологические факторы
1	2	3	4	5
Общие показатели	-К 2050 году вхождение в 30 развитых стран -Создание инновационной экономики	-К 2025 году рост добавочной стоимости на 1,7 – 2,2 трлн. тенге -Возврат от инвестиций в ГП "Цифровой Казахстан" в 4,8 – 6,4 раза	-К 2025 году ожидаемая численность населения 19,8 млн. человек, что может стать двигателем роста и трансформации страны	-К 2022 году вхождение Казахстана в топ 30 стран по Индексу развития информационно-коммуникационных технологий -Принятие эффективных управленческих решений на основе больших данных

Продолжение таблицы 11

1	2	3	4	5
Приоритет образования	- Преимущество обучения в соответствии с потребностями и экономики - Интеграция науки в мировое научное пространство	- К 2021 году увеличение в 2 раза финансирования высшего образования за счет инвестиций - Увеличение в 7 раз (от 43 до 358 млрд. тенге) финансирования науки за счет инвестиций	- К 2021 году достижение 0,73 балла по Индексу благополучия детей - Охват 85,3% детей 1-6 лет и 100% детей 3-6 лет дошкольным воспитанием и обучением посредством ГЧП; - PISA результаты школьников по математике 480 баллов, чтению – 450 баллов, наука и естествознание – 490 баллов; - 75% трудоустроенных выпускников в первый год после окончания ТиПО и ВУЗов по образовательным грантам	- До 2020 года в рамках ГЧП 1342 школы подключат к широкополосной сети Интернет - К 2022 году с привлечением аутсорсинга обучение основам программирования с начальных классов в 40,6% школ, рост на 300 тыс. выпускников с базовыми ИКТ компетенциями, 82% пользователей сети интернет, 83% населения с навыками цифровой грамотности
Приоритет востребованности	- Мобильность трудовых ресурсов - Защита отечественного рынка труда от неквалифицированной рабочей силы	- НСК и НСП уменьшат несогласованность между образованием и рынком труда, обеспечат международное признание и мобильность рабочей силы	- Возможность заблаговременного прогноза востребованных специальностей в рамках НСП и соответствующего обучения в рамках НСК для обеспечения занятости - Атлас новых профессий по приоритетным отраслям экономики	- Актуализация учебных программ ТиПО на основе ПС - Развитие ИКТ навыков на основе данных НСП - Создание национальной платформы открытого ИКТ образования - Корпоративное ИКТ обучение предприятиями персонала
Приоритет занятости	- Естественное снижение "утечки талантов" - Рост международной привлекательности для высокопрофессиональной рабочей силы	- До 2021 года повышение доступности к финансированию, кредитованию предпринимателей сельских населенных пунктов, малых городов и моногородов	- К 2021 году уровень безработицы не превысит 4,8% - Доля трудовых ресурсов с основным, средним, общим и начальным образованием не более 20% - Доля непродуктивно занятых не превысит 10,2% - Прирост активно действующих субъектов МСБ составит 10%	- К 2022 году за счет цифровизации должно быть создано 300 тысяч рабочих мест - Цифровые платформы - Дистанционная занятость

Примечание – Составлено автором

Потенциальные угрозы

Политические факторы. Несогласованность действий государственных органов, образовательных учреждений и частного сектора может привести к замедлению развития рынка труда Казахстана, неисполнению стратегических целей и задач программных документов. В настоящее время уже установлены факты распределения государственных образовательных грантов МОН и международной стипендии "Болашак" без учета прогнозных данных МТСЗН, что в будущем может привести к дисбалансу трудовых ресурсов. Аналогичная проблема взаимодействия участников НСК и НСП также может привести к дальнейшему затягиванию сроков реализации национальных систем квалификаций и прогнозирования, отсутствию взаимосвязи обучения с прогнозированием рынка труда. Как следствие – низкоквалифицированная рабочая сила в стране, не отвечающая вызовам четвертой промышленной революции, и необходимость привлечения иностранной рабочей силы более высокой квалификации. Размытость и дублирование функций государственных органов, ответственных за регулирование рынка труда может привести к снижению ответственности и не достижению государством общих целей эффективного регулирования трудовых отношений и занятости населения.

Экономические факторы. Неожиданной угрозой в 2020 году стала пандемия COVID-19, из-за которой в Казахстане введены жесткие карантинные меры, а обучение и занятость переведены в дистанционный режим, что вероятно отрицательным образом скажется на экономическое развитие, занятость и качество образования. Кроме того, существует риск неисполнения целей ГП с потерей вложенных бюджетных средств и частных инвестиций. Немаловажным фактором риска является коррупция и нецелевое расходование средств, предусмотренных ГП, НСК, НСП. Как следствие, депрофессионализация трудовых ресурсов может привести к снижению экономического потенциала страны в целом. Нарушение трудовых норм и ограниченные инвестиции в цифровое развитие, недостаточная конкурентоспособность в основных отраслях экономики, могут подтолкнуть предпринимателей к неформальному сектору, способствовать снижению предпринимательской среды и привлекательности ГЧП. Дальнейшая ситуация со стратегией развития рынка труда без учета результатов прогнозирования приведет к дальнейшему ухудшению экономического развития.

Социальные факторы. Отсутствие системы достоверной статистики может привести к тому, что объективно необходимые меры регулирования рынка труда не будут своевременно приняты. К тому же, основанная на статистических данных система прогнозирования потребности трудовых ресурсов будет недостоверна и малоэффективна. Глобализация образования может привести к росту конкуренции на рынке труда, а высокая доля молодежи НЕЕТ в ряде регионов может привести к еще большей "утечке талантов". Непризнание НРК РК странами ЕАЭС и Европы приведет к низкой конкурентоспособности казахстанских кадров на международных рынках труда, а в целом провал НСК приведет к низкоквалифицированной рабочей силе в стране. Низкий уровень

образования, слабая связь науки, образования и производства приведет к снижению человеческого капитала, к большому росту безработице, непродуктивной самозанятости и неформальной занятости. Нераспространенность гибких форм занятости, дистанционной работы может негативным образом сказаться на институте семьи и брака.

Технологические факторы. В последнее время резко повысилась угроза информационной безопасности, направленная на государственные информационные системы [213]. Отсутствие стратегии кибербезопасности, значительный разрыв между скоростью внедрения цифровизации низким уровнем киберзащиты ставят под угрозу сохранность персональных данных, содержащихся в государственных информационных базах. Отсутствие собственных казахстанских систем информационной безопасности повышает угрозу шпионажа и раскрытия государственных данных странами-разработчиками. Отсутствие интеграции информационных систем государственных органов может поставить под угрозу реализацию концепции НСП, а фокус МТСЗН на цифровизации социальной сферы снижает возможности цифровизации сферы рынка труда. Низкий уровень оснащенности цифровой инфраструктуры образовательных учреждений, низкая скорость Интернета, развитие международных цифровых площадок дистанционного обучения снижают конкурентоспособность казахстанского образования и качество получаемых знаний. В условиях четвертой промышленной революции данные факторы будут способствовать еще большему сокращению рабочих мест в будущем. Повышение пенсионного возраста в условиях низкого уровня цифровой грамотности взрослого населения может привести к проблемам трудоустройства старшего поколения.

В таблице 12 приведены итоги анализа потенциальных угроз мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации по политическим, экономическим, социальным и технологическим факторам в разрезе трех приоритетных направлений: образование, востребованность и занятость.

Таблица 12 – Потенциальные угрозы мер государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации

Показатели	Политические факторы	Экономические факторы	Социальные факторы	Технологические факторы
1	2	3	4	5
Общие показатели	-Замедление развития рынка труда -Неисполнение стратегических целей и задач программных документов	-Последствия пандемии -Снижение экономического потенциала страны -Снижение предпринимательской среды	-Непринятие нужных мер из-за недостоверной статистики -Снижение человеческого капитала -Проблемы с институтом брака и семьи из-за нераспространённости телеработы	-Угроза информационной безопасности -Сохранность персональных данных -Шпионаж и раскрытие данных

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5
Приоритет образования	-Дисбаланс трудовых ресурсов	- Непривлекательность ГЧП в образовании -Потеря вложенных в ГП бюджетных средств и частных инвестиций	-Недостоверность НСП, основанной на статистике - Рост конкуренции на рынке труда -Еще большая "утечка талантов"	-Снижение конкурентоспособности образования РК -Снижение качества знаний
Приоритет востребованности	-Провал НСК, отсутствие взаимосвязи образования с прогнозированием -Невысокий % применения результатов НСП	-Потеря вложенных в НСК и НСП бюджетных средств и частных инвестиций -Неэффективное развитие без учета прогнозирования	-Низкая конкурентоспособность на международных рынках труда - Низкоквалифицированная рабочая сила в стране	-НСП может провалиться из-за отсутствия интеграции информ. систем -Мало внимания МТСЗН цифровизации рынка труда
Приоритет занятости	-Не достижение целей эффективного регулирования рынка труда	-Рост неформальной занятости -Потеря вложенных в ГП бюджетных средств и частных инвестиций	-Большой рост безработицы, непродуктивной самозанятости и неформальной занятости	-Сокращение рабочих мест -Безработица среди неграмотного в цифровом плане населения
Примечание – Составлено автором				

По результатам проведенного SWOT анализа государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации с разделением на PEST факторы мы приходим к следующим выводам. На сегодняшний день меры государственного регулирования в Казахстане осуществляются в условиях первого этапа цифровизации – оцифровки, для которого характерно лишь преобразование физических элементов из аналогового формата в цифровой для автоматизации процессов. Государственными органами предпринимаются шаги для перехода на второй этап цифровизации с помощью использования результатов оцифровки данных для улучшения рабочих процессов и повышения эффективности деятельности с помощью цифровых технологий, однако переход на этот этап находится в начальном состоянии.

Несомненными сильными сторонами государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации является тот факт, что государство заинтересовано в развитии рынка труда и готовности к вызовам четвертой промышленной революции, о чем свидетельствуют приоритеты в стратегических документах, принятые государственные программы в области цифровизации, образования, занятости населения, поддержки бизнеса, национальные концепции по развитию квалификаций и прогнозирования потребности в трудовых ресурсах, а также выделяемые на это финансовые средства. Вопросами внедрения и развития ИКТ в государственных органах, имеющих отношение к развитию рынка труда Казахстана, занимаются

отдельные подразделения под руководством вице-министров по цифровизации. Функционирует электронная биржа труда, осуществляются проекты по оцифровке данных, созданию информационных систем и мобильных приложений в области образования и рынка труда. Применяются лучшие практики школьного образования, выделяются образовательные гранты, международные стипендии. Внедряются национальные системы квалификаций и прогнозирования потребности трудовых ресурсов. Все это положительным образом отражается на развитии человеческого капитала, снижении уровня безработицы и содействии продуктивной занятости.

В то же время слабыми сторонами являются отсутствие единого органа, отвечающего за общую стратегию и регулирование рынка труда; дублирование функций, размытость ответственности и слабое взаимодействие государственных органов; низкий уровень привлечения образовательных учреждений и частного сектора в развитие рынка труда; базы данных государственных органов не интегрированы между собой; архивные данные не оцифрованы в полном объеме; основной фокус МТСЗН направлен на цифровизацию социальной сферы; опыт аналогичных государственных программ в прошлом показал низкий уровень реализации, неэффективность отдельных мер и проявления коррупции при освоении бюджета; слабая урегулированность вопросов дистанционной занятости на законодательном уровне. Несмотря на применение мировых образовательных стандартов их реализация также остается на низком уровне, отсутствует единая концепция обучения в течение всей жизни и преемственность образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования. НСК с 2012 года до сих пор не реализована до настоящего времени, отсутствуют четкие регламенты взаимодействия участников, сроки и порядок принятия отдельных элементов. Как результат – низкий уровень развития человеческого капитала, избыток невостребованных кадров, дефицит необходимых специалистов, высокий уровень непродуктивной самозанятости, неформальной занятости, "утечка талантов" за рубеж.

При таких обстоятельствах потенциальными возможностями являются: достижение стратегических целей и задач государственных программ в области, вхождение в 30 развитых стран, создание инновационной экономики, высокие показатели в международных рейтингах, защита отечественного рынка труда от неквалифицированной рабочей силы, наращивание человеческого капитала, обеспечение преемственности обучения в соответствии с потребностями экономики, мобильность и востребованность трудовых ресурсов, содействие продуктивной занятости, использование цифровизации для развития новых типов дистанционной занятости.

Одновременно с возможностями могут возникнуть следующие потенциальные угрозы: последствия пандемии, неисполнение стратегических целей, задач программных документов и вложенных инвестиций, снижение экономического потенциала страны, предпринимательской активности и человеческого капитала, угроза информационной безопасности и сохранности

персональных данных, проблемы с институтом брака и семьи вследствие малой распространённости дистанционных форм занятости, дисбаланс трудовых ресурсов, низкая конкурентоспособность на международных рынках труда, низкоквалифицированная рабочая сила в стране, еще больший рост безработицы, непродуктивной самозанятости и неформальной занятости.

Основываясь на результатах теоретического обзора, анализа и проведенного экспертного опроса нами выработаны SWOT-стратегии и сформированы следующие практические рекомендации, которые детализированы и графически изображены в следующей главе:

1. В соответствии со стратегией "Слабые стороны-Возможности", для преодоления слабых сторон внутренней компетенции и полного использования предоставляемых внешней средой возможностей предлагается создание единого институционального механизма эффективного государственного регулирования рынка труда с активным привлечением государственных органов, влияющих на развитие рынка труда, образовательных учреждений и частного сектора.

2. На основании стратегии "Сильные стороны-Возможности" для максимального усиления сильных сторон и использования возможностей, предоставляемых внешней средой, предлагается среди мер государственного регулирования рынка труда сделать основной упор на развитии человеческого капитала и обучения на протяжении всей жизни. В совокупности с этим, предлагается применение стратегии "Сильные стороны-Угрозы" для осуществления этой рекомендации с учетом прогнозирования потребности в трудовых ресурсах.

3. В соответствии со стратегией "Слабые стороны-Угрозы" для преодоления слабых сторон и внешних угроз предлагается усилить расширение правового регулирования дистанционной работы в условиях цифровизации и глобальных вызовов.

3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

3.1 Создание институционального механизма эффективного государственного регулирования и развития рынка труда

Для обеспечения объективности диссертационного исследования и изучения общественного мнения по поднимаемым в настоящей работе вопросам ключевые аспекты исследования были обсуждены в ходе проведенного нами экспертного опроса. В данной разновидности социологического опроса, где респондентами выступают эксперты, уделено внимание не количеству, а образованию, экспертной области, опыту работы и компетентности экспертов в исследуемой области [224]. Количество экспертов было определено с учетом порога насыщения, когда каждое последующее интервью или анкета не приносило в изучаемое явление никакого разнообразия, а лишь повторяло данные из предыдущих интервью [225]. Как показал международный подход, при одинаково высоком уровне компетентности экспертов, наиболее высокий уровень надежности и валидности измерения характерен для исследований с маленьким количеством экспертов, и прирост надежности и валидности останавливается при достижении количества экспертов 15-20 человек [226]. Тем не менее, для повышения надежности, нами осуществлён экспертный опрос 85 экспертов, качественный состав которых изображен на рисунке 15.



Рисунок 15 – Качественный состав экспертов

Примечание - Составлено автором

Отбор экспертов проводился с учетом их информированности и участия в практической, аналитической или исследовательской работе по проблемам

государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации. Опрос 30 экспертов осуществлялся в ходе посещения государственных органов и квазигосударственного сектора, 29 – в ходе проведения международных конференций по проблемным вопросам рынка труда, 21 – в режиме онлайн и 5 – при личных встречах. Проведенный опрос был нацелен на выявление мнения экспертов по ряду вопросов, имеющих концептуальное значение в определении значимости и эффективности принимаемых государством мер регулирования рынка труда в условиях цифровизации (Приложение В).

Методология сбора информации основывалась на экспертном опросе с использованием элементов анкетирования, когда экспертам была предоставлена возможность выбора ответов из ряда предложенных, а также с возможностью предоставления собственных ответов (Приложение Г). Заданные вопросы были разработаны с учетом предложенных в настоящем исследовании направлений совершенствования государственного регулирования рынка труда Казахстана, а также конкретизации мнения экспертов по актуальным вопросам влияния цифровизации на рынок труда.

Результаты экспертного опроса и теоретический обзор государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации позволил нам сделать вывод о повышении актуальности и обоснованности влияния государства на регулирование рынка труда. Как уже отмечалось ранее, обзор международного опыта выявил неравномерность влияния цифровизации на рынок труда в зависимости от уровня экономического развития государства. Опыт Нидерландов, Дании, Швеции, признанных наиболее успешными Европейской Комиссией, а также лидера ИЧК по мнению Всемирного Банка Сингапура показал необходимость кооперации государства, частного сектора и образовательных учреждений для развития рынка труда.

По итогам проведенного функционального анализа государственных органов, ответственных за государственное регулирование в области трудовых отношений и занятости сформирован перечень функций максимально агрегированного/общего значения и дублирующих функций. В Приложении Б указаны даны рекомендации по исключению или замене таких функций, а также составлению исчерпывающего перечня функций без указания "иные полномочия

Анализ заинтересованных сторон продемонстрировал отсутствие координации и разрозненность деятельности государственных органов и образовательных учреждений по развитию рынка труда. Сделанные нами выводы нашли подтверждение в ответах экспертов, изображенных (рисунок 16).

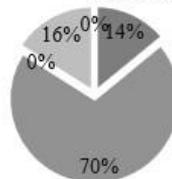
Так, 78% экспертов на вопрос: "Эффективно ли на Ваш взгляд государственное регулирование рынка труда в Казахстане?" ответили: "Скорее да". 70% экспертов отметили наличие сложностей во взаимодействии государственных органов при регулировании рынка труда, при этом согласно 84% ответов сложности вызваны отсутствием комплексного подхода государства, бизнеса и образования; разрозненностью и нескоординированностью государственных органов; дублированием и размытостью функционала; нарушением принципов иерархии и подчиненности.

Эффективно ли
госрегулирование рынка труда
в Казахстане?



- безусловно "да" - 7%
- скорее "да" - 78%
- затрудняюсь ответить - 0%
- скорее "нет" - 15%
- безусловно "нет" - 0%

Законодательно 4 органа
регулируют трудовые отношения, 8
- занятость. Существуют ли
сложности во взаимодействии?



- безусловно "да" - 14%
- скорее "да" - 70%
- затрудняюсь ответить - 0%
- скорее "нет" - 16%
- безусловно "нет" - 0%

Кто еще влияет развитие и
регулирование рынка труда?



- иные госорганы - 0%
- образовательные учреждения - 0%
- частный сектор - 0%
- профсоюзы - 0%
- все вышеперечисленные - 100%

В чем заключаются сложности во
взаимодействии госорганов по
регулированию рынка труда?



- отсутствие комплексного подхода государства, бизнеса и образования - 0%
- разрозненность и несоординированность госорганов - 0%
- дублирование и размытость функционала - 0%
- нарушение принципов иерархии и подчиненности - 0%
- все вышеперечисленное - 84%
- свой вариант - 16%

Рисунок 16 – Анализ экспертного опроса в части государственного регулирования рынка труда Казахстана

Примечание - Составлено автором

Анализ текущего состояния рынка труда показал, что по международным стандартам Казахстан считается одной из худших стран в области прав трудящихся. Отсутствие гарантированных прав делает непривлекательным формальный сектор, что способствует росту неформальной занятости. Для улучшения данной ситуации с 2012 года разрабатывается НСК, однако до настоящего времени существует ряд нереализованных элементов ввиду отсутствия механизма взаимодействия основных участников НСК и координации ее полномасштабной реализации. При этом официальная статистика демонстрирует положительные данные роста экономически активного, занятого населения и снижения уровня безработицы, скрывая высокий уровень самозанятости и временной занятости. Мы полагаем, что методы сбора, обработки и представления статистических данных, обобщенных в разрезе областей и городов областного значения, не в полной мере отражают текущее состояние дел. Данное обстоятельство, на наш взгляд, не дает возможности принятия государством адекватных мер, в том числе социального характера.

Несовершенство системы статистики подтверждается результатами аналитических исследований 2020 года, проведенных Фондом Первого Президента РК – Елбасы в области развития государственного управления, развития человеческого капитала и урбанизации. В аналитических материалах указывается на недостоверность статистических данных в том числе в базовых

характеристиках человеческого капитала [227, с. 23]. Исследователи пришли к выводу о наличии серьезных недостатков в системе статистики, когда данные публикуются в малопригодном для анализа агрегированном виде, что не способствует принятию эффективных управленческих решений на основе реальных замеров. В исследованиях отмечается, что несмотря на возможности использования больших данных государственных органов для целей статистики, их сбор по-прежнему осуществляется устаревшим методом [228, с. 21-22]. Отмечается, что функции официального статистического учета находятся у правительства, что является прямым конфликтом интересов [228, с. 23]. Предлагается ведение статистической базы на уровне регионов, в разрезе всех категорий городов, сельских населенных пунктов и районов крупных городов [229, с. 30].

Мы пришли к аналогичным выводам в аналитической части исследования и согласны с рекомендациями настоящих исследований. Полагаем целесообразным передачу функций статистического учета в самостоятельное подразделение по статистике и анализу, напрямую подчиненное Президенту РК, с добавлением функции анализа больших данных. Для этого потребуются завершить процесс оцифровки исторических архивов с предоставлением доступа вновь созданного органа к базам данных всех государственных органов. Необходимо изменить методику свода статистических данных, предоставив МИО возможность владеть статистическими данными и реальной картиной о конкретно своем районе или сельской местности, а не разбираться в статистике целой области. Все эти меры, на наш взгляд, будут способствовать принятию эффективных управленческих решений и, в целом, усовершенствуют систему государственного регулирования (рисунок 17).



Рисунок 17 – Предложения по совершенствованию системы статистики

Примечание - Составлено автором

Для подтверждения наших выводов, мы провели SWOT анализ мер государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации с разделением на PEST факторы в рамках реализации системной реформы 1 "Новый человеческий капитал" Стратегии 2025 по приоритетам образования, востребованности трудовых ресурсов и занятости населения. SWOT и PEST анализ подтвердил результаты функционального анализа и анализа заинтересованных сторон относительно сложностей во взаимодействии государственных органов при регулировании рынка труда, отсутствие единого

координатора, а также низкую вовлеченность частного сектора и образовательных учреждений в развитии рынка труда. При этом SWOT и PEST анализ продемонстрировал потенциальные возможности, которые могут открыться перед Казахстаном в случае преодоления слабых сторон.

По итогам теоретического обзора, изучения международного опыта, результатов проведенного анализа и мнения экспертов, нами разработана стратегия "Слабые стороны-Возможности" для преодоления слабых сторон внутренней компетенции и полного использования предоставляемых внешней средой возможностей, изображенная на рисунке 18.

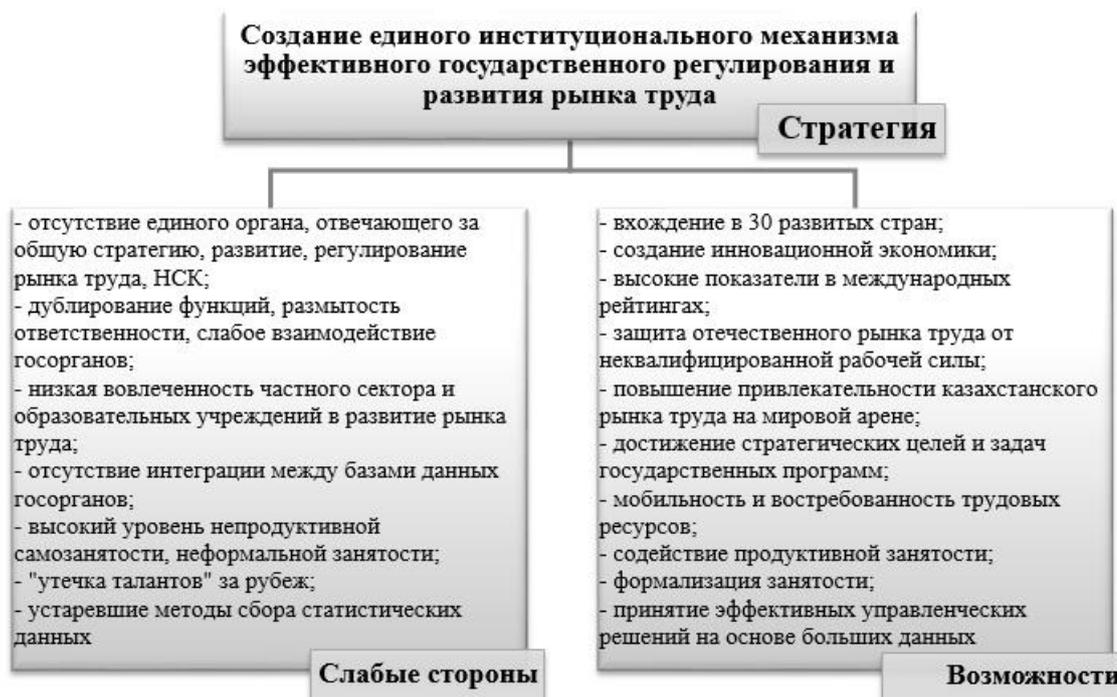


Рисунок 18 – Стратегия "Слабые стороны-Возможности"

Примечание - Составлено автором

Реализация данной стратегии рекомендуется путем создания единого институционального механизма эффективного государственного регулирования рынка труда с активным привлечением государственных органов, влияющих на развитие рынка труда, образовательных учреждений и частного сектора. Данная стратегия релевантна рекомендациям, разработанным в ходе проекта международной консалтинговой компании Whiteshield Partners "Предоставление рекомендаций в части законодательства и государственной политики Казахстана по повышению устойчивости рынка труда" (Приложение А). На рисунке 19 изображен предлагаемый формат тройственного взаимодействия. Мы полагаем, что государственное регулирование рынка труда является частью государственного управления рынком труда, одной из основных задач которого является развитие рынка труда.



Рисунок 19 – Взаимодействие государственных органов, частного сектора и образовательных учреждений по развитию и регулированию рынка труда

Примечание - Составлено автором в рамках проекта Whiteshield Partners

Кроме того, в условиях цифровизации и глобальных вызовов, связанных с пандемией COVID-19, создание единого институционального механизма предлагается не только в рамках регулирования рынка труда, но и его управления и развития в целом. Как свидетельствует обзор лучших мировых практик, государство не в состоянии справиться с этой задачей в одиночку, необходимо взаимодействие с частным сектором и образовательными учреждениями, при этом важна координация и организация взаимодействия всех стейкхолдеров. Данная стратегия перекликается с воплощением в жизнь концепции "Слышащего государства", путем постоянного диалога власти и общества можно для построения гармоничного государства, способного оперативно и эффективно реагировать на потребности населения.

В Приложении Е графически изображен единый институциональный механизм государственного регулирования и развития рынка труда, в котором отражены основные заинтересованные стороны и участники рынка труда на национальном и региональном уровне. Механизм поделен на уровни: 1) стратегия; 2) утверждение и координация; 3) разработка политики; 4) реализация политики; 5) мониторинг и анализ.

1) Основой для разработки всех государственных программ является долгосрочная Стратегия-2050, а также послания Президента РК. В послании Президента РК 2017 года "Третья модернизация Казахстана: глобальная

конкурентоспособность" отмечена необходимость модернизации рынка труда с учетом технологических изменений четвертой промышленной революции, однако на деле политика развития рынка труда четко не воплощена в действенные планы до настоящего времени. В результате отсутствует единая позиция и скоординированность действий ключевых заинтересованных сторон для достижения общей цели.

2) МТСЗН, задачей которого является формирование и реализация государственной политики по развитию рынка труда, на деле не имеет достаточно рычагов для координации трудовой политики. Фактически МТСЗН только формулирует национальную повестку дня по развитию рынка труда и устанавливает целевые показатели, тогда как активные меры политики на рынке труда осуществляются ЦЗН, которые подчинены МИО. Анализ показал, что ГП поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020" сфокусирована на количестве, а не качестве рабочих мест. В свою очередь ГП развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек" не предусмотрено создание рабочих мест, а МТСЗН в основном проводит политику социальной защиты и не имеет возможности влиять на создание рабочих мест или контролировать этот процесс. В то же время МИИР, МНЭ и МИО имеют больше возможностей для создания новых рабочих мест в рамках других государственных программ, например, ГП индустриально-инновационного развития на 2020–2025 годы, однако этот процесс не контролируется со стороны МТСЗН. При этом основной функционал по методологической поддержке ЦЗН, оценке состояния рынка труда, мониторингу хода реализации АМСЗ, прогнозу спроса и предложения рабочей силы осуществляется ЦРТР. Функциональный анализ выявил максимальное количество дублирования функций МТСЗН и ЦРТР. Необходимо отметить, что в свете последних событий, связанных с пандемией COVID-19, острым вопросом социальной поддержки населения и выплаты адресной социальной помощи, фокус МТСЗН с АМСЗ перешел на социальную защиту и в основном ПМСЗ.

Исходя из изложенного, мы предлагаем функции по координации политики развития и регулирования рынка труда передать ЦРТР, сделав его самостоятельным органом с прямым подчинением Президенту РК. Для этого необходимо наделить ЦРТР полномочиями по координации и мониторингу ГП и инициатив государственных органов, связанных с развитием рынка труда и созданием рабочих мест. Данную рекомендацию предлагается осуществить посредством интеграции баз данных государственных органов в информационную систему "Мониторинг создания рабочих мест" с правом доступа ЦРТР, что позволит контролировать создание рабочих мест в контексте государственных программ, развитие предпринимательства и принимать эффективные управленческие решения по развитию рынка труда. При этом остальные заинтересованные стороны должны быть подотчетны ЦРТР в вопросах создания и качества рабочих мест.

Наряду с этим, считаем возможным закрепление за ЦРТР функций по координации вопросов НСК для закрепления механизма взаимодействия

основных участников системы, ведения единого реестра данных и утверждения требований к присвоению/признанию/оценке квалификаций. Отсутствие координатора не позволяет полномасштабный запуск НСК и тормозит распространение системы, что негативным образом сказывается на рынке труда.

Кроме того, с учетом закрепленной на сегодняшний день функции прогнозирования потребности трудовых ресурсов в ведении ЦРТР, полагаем возможным добавить к этому вопросы, связанные с разработкой Атласа новых профессий. При этом целесообразно закрепить за ЦРТР согласование распределения образовательных грантов в отечественных ВУЗах и международной стипендии "Болашак" в разрезе востребованных специальностей.

3) В механизме закреплены органы, деятельность которых влияет на развитие рынка труда посредством разработки политик в курируемых сферах. Так, за МНЭ и НПП "Атамекен" закреплены функции по развитию предпринимательства, за МОН – образования, МЦРИАП – цифровизации и т.д.

4) На уровне реализации политики перечислены организации, ответственные за создание новых рабочих мест, реализацию ГП по трудоустройству, помощь в трудоустройстве, страховые выплаты в случае безработицы, организацию обучения. 5) Последний, но не наименее важный уровень – это мониторинг и анализ влияния государственной политики на развитие рынка труда с передачей функции статистики от ЦЗН в самостоятельный статистический орган, во избежание конфликта интересов.

На наш взгляд только в условиях слаженной работы вышеуказанных заинтересованных сторон, четко скоординированных единым органом, ответственным за развитие рынка труда, возможно совершенствование государственного регулирования рынка труда Казахстана. При этом очень важна синергия государственных органов, частного сектора и образовательных учреждений для развития и регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации. Транспарентное распределение обязанностей в рамках механизма, привлечение к реализации трудовой политики профсоюзных организаций и пристальный мониторинг координатора, по нашему мнению, позволят повысить степень защиты прав трудящихся и уровень доверия населения к формальному рынку труда. На наш взгляд данная стратегия, основанная на лучших европейских практиках, перекликается с концепцией "Слышащего государства", воплощающейся в жизнь путем постоянного диалога власти и общества для построения гармоничного государства, способного оперативно и эффективно реагировать на потребности населения.

3.2 Развитие человеческого капитала и обучение на протяжении всей жизни с учетом прогнозирования потребности трудовых ресурсов в условиях цифровизации

Изучив теоретические особенности государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации, мы провели обзор появления не существовавших ранее профессий и поэтапной автоматизации рутинных и

низкоквалифицированных задач. Нами выделены основные теории влияния цифровизации на рынок труда, из которых теория незначительного влияния, на наш взгляд, является наиболее вероятным сценарием для Казахстана в ближайшем обозримом будущем. Данный вывод основан на том, что Казахстан только завершает 1-ый этап "оцифровка" и в начале своего пути на переходе ко 2-му этапу "цифровизация", о чем также свидетельствует мнение экспертов (рисунок 20).

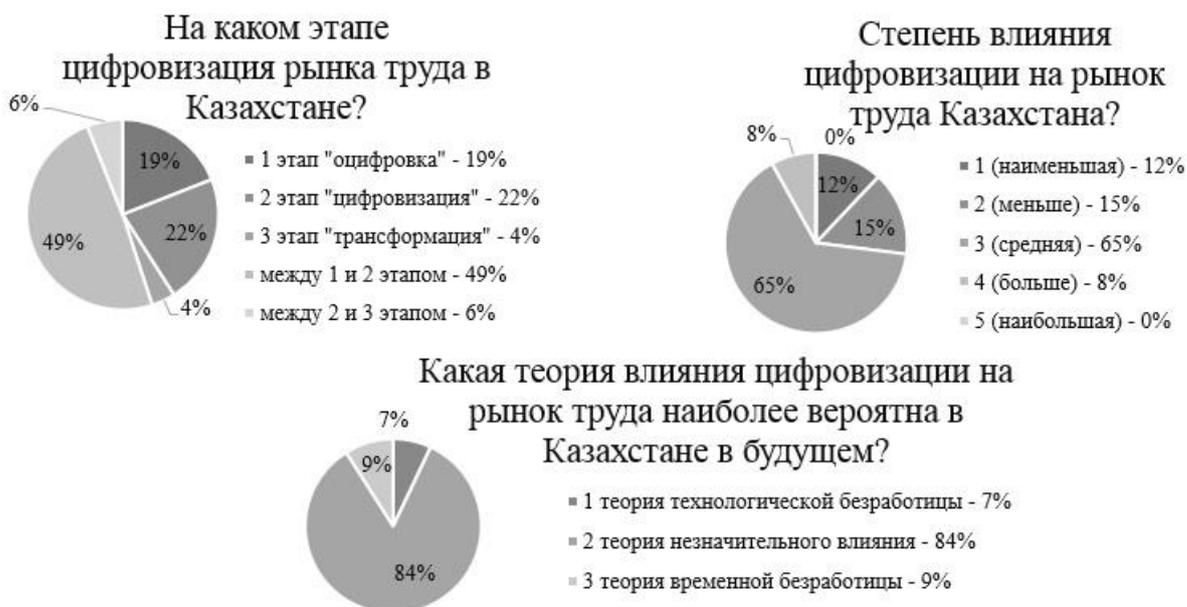


Рисунок 20 – Анализ экспертного опроса в части цифровизации

Примечание - Составлено автором

Тем не менее, даже незначительное влияние цифровизации на рынок труда требует от государства принятия соответствующих мер. Актуальным становится развитие человеческого капитала, а в условиях постоянного появления все новых технологий и специальностей – формирование навыков превращается в непрерывный процесс обучения на протяжении всей жизни. При этом техническое и профессиональное обучение, высшее образование, повышение квалификации и переквалификация населения должно осуществляться востребованным в будущем специальностям на основании расчетов системы прогнозирования потребностей трудовых ресурсов.

Согласно прогнозам, на рынке труда в ближайшие 15-20 лет усилится востребованность когнитивных, социально-поведенческих и адаптационных навыков, развитие которых закладывается у ребенка до завершения формирования структуры мозга и достижения им возраста 5 лет. На основании этого мы делаем вывод о необходимости развития человеческого капитала с раннего возраста и обучения востребованным навыкам, начиная с дошкольных организаций. Немаловажной составляющей раннего развития является

доказанная международным опытом важность инвестиций в здоровье детей. Помимо физиологических факторов, данный вывод строится на изучении опыта стран, показавших по мнению Всемирного Банка наилучшие результаты по программам раннего развития и обучения детей дошкольного возраста. На практике доказана взаимосвязь раннего развития с успешностью дальнейшего образования и последующим трудоустройством.

На основании результатов SWOT и PEST анализа мер государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации мы разработали стратегию "Сильные стороны-Возможности" для максимального усиления сильных сторон и использования возможностей, предоставляемых внешней средой. Реализация данной стратегии рекомендуется путем акцента в государственном регулировании рынка труда на развитии человеческого капитала и обучении на протяжении всей жизни в условиях цифровизации. В совокупности с этим, предлагается применение стратегии "Сильные стороны-Угрозы" для осуществления стратегии "Сильные стороны-Возможности" с учетом прогнозирования потребности в трудовых ресурсах (рисунок 21). Обе стратегии разработаны по результатам теоретического обзора, обзора лучших мировых практик и анализа текущего состояния рынка труда Казахстана.



Рисунок 21 – Совокупность стратегий "Сильные стороны-Возможности" и "Сильные стороны-Угрозы"

Примечание - Составлено автором

Как показали результаты анализа, одной из самых сильных сторон является понимание государства о важности развития человеческого капитала Казахстана в условиях цифровизации и предпринимаемые шаги по реформированию данной

области. Суть реформы заключается в развитии человеческого капитала, обладающего высококачественными и востребованными навыками XXI века и готовностью к непрерывному обучению. Для ее достижения Стратегией 2025 запланировано обеспечение доступности образования всех уровней и подготовка кадров, отвечающим требованиям будущего рынка труда.

Со своей стороны, мы полагаем необходимым сделать акцент на развитие человеческого капитала, начиная с самого раннего возраста, и обучение на протяжении всей жизни с учетом результатов прогнозирования потребности трудовых ресурсов в будущем. Ведь как уже было установлено в предыдущих разделах, ранний старт является наиболее эффективным методом приобретения необходимых в будущем навыков адаптируемости к изменениям. Инвестиции в здоровье, социальную защиту и образование детей в начале жизни закладывают основу для приобретения в будущем когнитивных и поведенческих навыков. Следующим ключевым фактором является создание единой концепции обучения на протяжении всей жизни Life-Long Learning (далее – LLL) посредством преемственности образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования. При этом дальнейшее обучение перспективным специальностям необходимо осуществлять на основе расчетов систем прогнозирования. Все это, на наш взгляд, позволит населению Казахстана в будущем быть конкурентоспособным, востребованным на рынке труда и претендовать на высокий уровень дохода. Эти компоненты являются составными частями разработанных нами рекомендаций по развитию человеческого капитала (рисунок 22).



Рисунок 22 – Рекомендации по развитию человеческого капитала

Примечание - Составлено автором

Подтверждением целесообразности наших рекомендаций, разработка которых началась в 2017 году, является принятие 27 декабря 2019 года ГП развития образования и науки РК на 2020-2025 и Закона "О статусе педагога", а также приказа МОН от 6 марта 2020 года о внесении изменений в Типовые учебные программы дошкольного воспитания и обучения, в которых

отражаются инициативы государства по раннему развитию человеческого капитала, обеспечению взаимосвязи между образовательными программами и концепции LLL. С учетом прикладного характера настоящего исследования, дополнительные рекомендации по развитию человеческого капитала мы предлагаем включить в План мероприятий по реализации ГП развития образования и науки РК на 2020-2025 годы (таблица 13).

Таблица 13 – Предложения по внесению изменений и дополнений в План мероприятий по реализации ГП развития образования и науки РК на 2020-2025 годы

№	Мероприятие	Форма завершения	Рекомендуемые сроки исполнения	Ответственные за исполнение	Финансирование
1	2	3	4	5	6
цель: повышение глобальной конкурентоспособности казахстанского образования и науки, воспитания и обучения личности на основе общечеловеческих ценностей					
задача 1.2) сократить разрыв в качестве образования между городскими и сельскими школами, регионами, учебными заведениями, обучающимися					
42_1	Разработка цифровой платформы по онлайн-обучению	Цифровая платформа	I полугодие 2021 года	МОН, МЦРИАП	Дополнительное финансирование
42_2	Организация курсов цифровой грамотности на базе ЦОНов	Методика экспресс-курсов	I полугодие 2021 года	НАО "Правительство для граждан"	Дополнительное финансирование
задача 1.3) обеспечить безопасную и комфортную среду обучения					
43	Интеграция баз данных систем здравоохранения, образования, социальной защиты, местных исполнительных органов	Интеграция баз данных	I квартал 2021 года	МОН, МЗ, МТСЗН, МИО	Финансирование из РБ заложено в раках ГП
71_1	Оцифровка данных и анализ инфраструктуры дошкольных организаций и школ	Единая база данных	I полугодие 2021 года	МОН, МИО, МЦРИАП	Дополнительное финансирование

Продолжение таблицы 13

1	2	3	4	5	6
задача 1.4) внедрить обновленную систему оценки качества обучающихся, педагогов и организаций образования на основе					
85_1	Изменение формата Единого национального тестирования	Методика, состоящая из кейсов, эссе, проектов, собеседования	I полугодие 2021 года	МОН	Дополнительное финансирование
85_2	Распределение образовательных грантов в ВУЗы и стипендии "Болашак" на основе CGE-прогнозирования	Методика CGE-прогнозирования	I полугодие 2021 года	МОН, АО "Центр международных программ"	Дополнительное финансирование
задача 1.5) обеспечить преемственность, непрерывность образования и профессиональной подготовки в соответствии с потребностями экономики и региональными особенностями					
86_1	Разработка единой цифровой платформы заботы о здоровье, социальной защиты, развития и обучения детей	Интернет-сайт	I полугодие 2021 года	МТСЗН, МЗ, МОН, МИО, МЦРИАП	Дополнительное финансирование
86_2	Ориентация системы обучения на развитие когнитивных и поведенческих навыков	Программы дошкольного и школьного обучения	I полугодие 2021 года	МОН	Дополнительное финансирование
Примечание – Составлено автором					

Так, Планом предусмотрена реализация цели по повышению глобальной конкурентоспособности казахстанского образования и науки, воспитанию и обучению личности на основе общечеловеческих ценностей, в рамках которой предусмотрены задачи, относящиеся к развитию человеческого капитала: 1.3) обеспечить безопасную и комфортную среду обучения; 1.4) внедрить обновленную систему оценки качества обучающихся, педагогов и организаций образования на основе; 1.5) обеспечить преемственность, непрерывность образования и профессиональной подготовки в соответствии с потребностями экономики и региональными особенностями. Для достижения указанной цели и задач в рамках рекомендаций по развитию человеческого капитала мы предлагаем следующее.

Включение в План мероприятий п.42_1 обусловлено результатами вынужденного перехода на онлайн-обучение в связи с пандемией COVID-19,

когда действующие цифровые платформы не выдерживали объемов и уроки приходилось проводить в одностороннем формате телевидения. Данная мера в том числе позволит сократить разрыв между сельским и школьным образованием, а также предоставит возможность обучаться детям с ограниченными возможностями наравне с остальными. Вопрос доступа к скоростному Интернету должен быть решен по результатам успешной реализации ГП "Цифровой Казахстан".

Для реализации п.42_2 мы предлагаем на базе Центров обслуживания населения (далее – ЦОН) предусмотреть бесплатные экспресс-курсы повышения компьютерной и цифровой грамотности населения по аналогии с курсами Grow with Google. Все ЦОНЫ обеспечены компьютерами для самостоятельного получения электронной цифровой подписи с закреплением консультантов. В условиях пандемии COVID-19 процесс получения такой подписи упрощен, в связи с чем необходимость обращаться для этого в ЦОНЫ отпала. Тем не менее, есть ряд услуг, для получения которых население обращается в ЦОНЫ. Мы полагаем возможным с минимальным дополнительным финансированием организовать на базе ЦОНов базовые курсы повышения компьютерной и цифровой грамотности, которые можно пройти во время ожидания очереди или после получения государственной услуги. Обладая минимальными цифровыми навыками любой гражданин сможет в том числе воспользоваться услугами единой цифровой платформы по развитию человеческого капитала на компьютерном оборудовании ЦОНов. Реализация данной рекомендации позволит в том числе преодолеть проблему цифрового неравенства.

В п. 43 форму завершения заменить с "соглашение" на "интеграция баз данных", а срок исполнения "декабрь 2020-2021 годов" заменить на "I квартал 2021 года" в связи с дополнением Плана мероприятием 86_1 "Разработать единую цифровую платформу заботы о здоровье, социальной защиты, развития и обучения детей". Как уже было описано в предыдущем параграфе, одним из проблемных вопросов системы государственного управления, на наш взгляд, является межведомственное взаимодействие государственных органов в вопросах смежной компетенции. Как показал обзор международного опыта, выявлено 2 наиболее эффективных пути инвестирования в развитие человеческого капитала: 1) предоставление денежных пособий для содействия раннему развитию детей и 2) объединение в единый комплекс инвестиций в здравоохранение, медицину и раннее развитие. Предлагаемое мероприятие 86_1 основано на успешном чилийском опыте, и позволит объединить все инициативы, предусмотренные в рамках Плана мероприятий, посредством проактивной онлайн-платформы. К примеру, предусмотренную п.50 Плана мероприятий разработку и выпуск видеороликов, иллюстрированных альбомов, журналов, книг, открыток по правам детей можно размещать на сайте для охвата большим количеством населения. Также на едином сайте можно реализовать остальные пункты Плана мероприятий (п.49 – консультационная помощь приемным родителям, п.51 – организация тематических смен летних лагерей для детей из неблагополучных семей и т.д.). Предлагаемая структура единой

цифровой системы обобщенно представлена в Приложении Ж с делением по возрасту и форме обучения, с указанием ответственных государственных органов. Мы полагаем, что информация о каждом маленьком казахстанце должна быть консолидирована в едином цифровом пространстве с момента постановки его матери на учет по беременности, а впоследствии должен осуществляться персонализированный мониторинг на протяжении процесса взросления с целью своевременного оказания всеобъемлющей социальной защиты и поддержки в развитии. При помощи этого инструмента возможно будет предоставление всем детям и их семьям базовых льгот и пособий в проактивной форме, а также персональной социальной помощи в зависимости от материального положения и состояния здоровья. Все социальные аспекты жизни будут объединены в едином цифровом пространстве, благодаря которому все медицинские и образовательные услуги будут предоставляться своевременно, а родителям будет оказываться методическая помощь по воспитанию и развитию детей, психологические консультации. Прикрепление в поликлинику, постановка в очередь в детский сад и распределение в школы должно быть автоматизировано и консолидировано в единой платформе. Для этого должен быть расширен штат органов опеки, выделены дополнительные средства на социальную помощь.

Оцифровка данных об инфраструктуре дошкольных организаций и школ, предусмотренная п.71_1, необходима для проведения инвентаризации и составления графика модернизации образовательных учреждений. Ориентация системы обучения на развитие когнитивных и поведенческих навыков приведет к необходимости обновления и адаптации учебного пространства. Потребуется разработка стандартов застройки организаций образования с утверждением технических норм и санитарных норм, в том числе с учетом глобальных вызовов пандемии COVID-19. Кроме того, единая база данных предоставит возможность анализа больших данных для принятия эффективных решений о необходимости строительства образовательных учреждений в зависимости от развития регионов и демографических тенденций.

Результаты SWOT и PEST анализа показали низкий уровень подготовки школьников и низкие рейтинги отечественных ВУЗов. Одним из решений, с нашей точки зрения, может стать пересмотр формата Единого национального тестирования, предусмотренные п.85_1. Топовые университеты при приеме проводят отбор, оценивая эссе абитуриентов, их навыки решения кейсов в ходе проведения собеседования. Нынешняя система тестирования не в полной мере способна подготовить школьников к конкуренции на лучших образовательных площадках мира. Кроме того, введение формата написания эссе, решения кейсов, презентации проектов, проведения собеседования предоставит возможность более объективной оценки навыков выпускников школ.

Аналитическая часть исследования продемонстрировала дисбаланс трудовых ресурсов на рынке труда Казахстана с избытком одних специалистов и дефицитом других. Анализ распределения образовательных грантов в казахстанские ВУЗы и международной стипендии "Болашак" выявил

пренебрежение возможностями прогнозирования востребованности трудовых ресурсов в будущем. Требуется пересмотреть подход к НСП, основанный на статистических данных, не всегда отражающих реальную картину, и информации работодателей посредством интеграции с государственным интернет-ресурсом "Биржа труда". Как демонстрирует международный опыт наилучшим инструментом для прогнозирования экономической ситуации и принятия своевременных управленческих решений являются вычислительные модели общего равновесия (Computable General Equilibrium models). В рамках п.85_2 полагаем необходимым прогнозирование потребности в трудовых ресурсах для точности расчетов осуществлять на основе CGE-моделей для принятия решения о распределении образовательных грантов и международной стипендии.

Для реализации п.86_2 Плана мероприятий необходима разработка программ дошкольного и школьного обучения с акцентом на развитие когнитивных и поведенческих навыков. Данная рекомендация разработана с учетом мнения экспертов Всемирного Банка и основана на применении международного опыта, рассмотренного в первой главе. В условиях четвертой промышленной революции и ее влияния на рынок труда подготовка будущего поколения к новым требованиям должна стать одним из приоритетных направлений государства. Необходимо на начальных этапах сфокусироваться не на системе оценок, а на определении склонности детей к различным предметам для составления программы последующего обучения с учетом наклонностей и увлечений. По завершению начальной школы целесообразно начинать ознакомление обучающихся с особенностями различных профессий с возможностью приглашения представителей в школы и выезда на ознакомительные экскурсии на предприятия. Для отдаленных и сельских школ возможно предусмотреть для этого выезд в крупные города и областные центры, что также будет соответствовать реализации задачи 1.2) по сокращению разрыва в качестве образования между городскими и сельскими школами, регионами, учебными заведениями, обучающимися.

Для реализации предлагаемых пунктов Плана мероприятий по реализации ГП развития образования и науки РК на 2020-2025 годы мы определили предполагаемый перечень ответственных государственных органов и предполагаемые сроки реализации.

Как отмечено в графе "Финансирование" Плана мероприятий, реализация рекомендаций по развитию человеческого капитала потребует дополнительного финансирования, однако, как уже было описано в предыдущих параграфах, такие затраты экспертами Всемирного Банка рекомендуется поэтапно обеспечивать за счет оптимизации налоговой политики и повышения качества налогового администрирования. Важной составляющей повышения инвестиций должен стать Cost-Benefit Analyses (анализ "затраты-выгоды"), который необходимо проводить после каждого этапа внедрения рекомендаций.

Экспертный опрос показал, целесообразность увеличения инвестирования в обучение на протяжении всей жизни и подтвердил сделанные нами выводы

(рисунок 23). Также важно учесть, что инвестиции в человеческий капитал в будущем приносят дивиденды не только самому обладателю человеческого капитала, но и также распространяются на других людей из поколения в поколение [230, с. 198].



Рисунок 23 – Анализ экспертного опроса в части человеческого капитала

Примечание - Составлено автором

Все эти меры, на наш взгляд, позволят гражданам нашей страны развить свой потенциал и быть востребованными на рынке труда в условиях цифровизации.

3.3 Правовое регулирование дистанционной работы в условиях цифровизации и глобальных вызовов

По результатам изучения теоретических особенностей государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации, мы провели обзор исследования Глобальной комиссии по будущему труда МОТ о влиянии цифровизации на возможности дистанционной работы (телеработы) в Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландах, Испании, Швеции, Великобритании, Аргентине, Бразилии, Индии, Японии и США. Лучшие мировые практики демонстрируют положительные стороны дистанционной работы, такие как гибкость рабочего времени, баланс между

работой и личной жизнью, повышение мотивации, производительности, сокращение расходов на содержание офисов и транспортные расходы. При этом для уменьшения возникающих в ходе телеработы проблем применения мер по охране труда, к 2025 году запланировано завершение Проекта Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе (EU-OSHA).

По результатам проведенного SWOT и PEST анализа государственного регулирования рынка труда в условиях цифровизации с разделением на PEST факторы мы разработали стратегию "Слабые стороны-Угрозы" для преодоления слабых сторон и внешних угроз посредством расширения правового регулирования дистанционной работы в условиях цифровизации (рисунок 24).

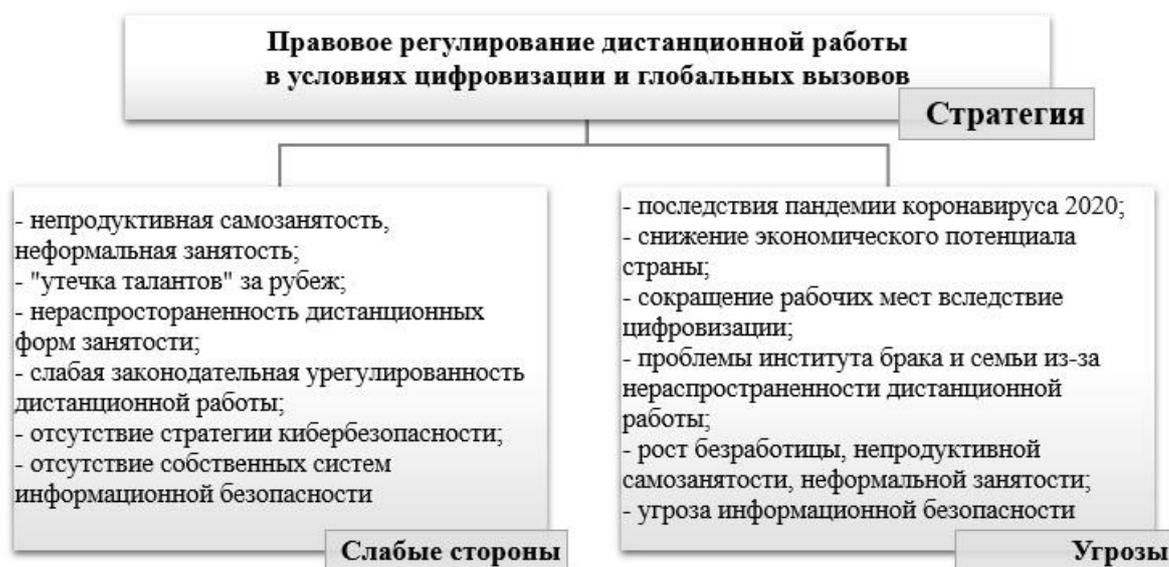


Рисунок 24 – Стратегия "Слабые стороны-Угрозы"

Примечание - Составлено автором

Суть стратегии заключается в расширении вопросов дистанционной работы, подлежащих правовому регулированию, в условиях цифровизации и глобальных вызовов. В ТК РК дистанционная работа оговорена в рамках всего лишь одной статьи, согласно которой дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением ИКТ в процессе работы. Там же оговорена обязанность работодателя предоставить работнику средства ИКТ или выплатить компенсацию за использование собственных средств коммуникаций работника и иных связанных с дистанционной работой расходов (стоимость электроэнергии, воды и т.д.). При этом для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени. Отсутствуют нормы, регулирующие особенности заключения, внесения изменений, прекращения трудового договора с дистанционными работниками, особенности их трудового распорядка, охраны труда,

обеспечения контроля за их деятельностью и обеспечения информационной безопасности. Полагаем, что в нынешних условиях распространения цифровизации и вынужденным увеличением применения дистанционной формы занятости в условиях пандемии COVID-19, необходима более детальная правовая проработка этого вопроса.

Мы предлагаем исключить статью 138 ТК РК, поскольку она включена в главу 12 "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", регулиующую труд сезонных работников, гражданских служащих, персонала морских судов и т.д. В условиях цифровизации и глобальных вызовов, вызванных пандемией, дистанционная работа требует более глубокого правового регулирования в рамках отдельной главы 12.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников" (статьи 146.1-146.7). В (таблице 14) приведены предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РК с соответствующим обоснованием.

Таблица 14 – Предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РК

№	Действующая редакция	Предлагаемая редакция	Обоснование
1	2	3	4
1	Статья 138. "Дистанционная работа" 1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.	Статья 146.1 "Общие положения" 1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. 2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. 3. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей главой. 4. Условия обмена между работодателем и дистанционным работником электронными документами или сообщениями в электронном виде определяются трудовым договором. 5. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе. 6. В случае необходимости ознакомления с документами под роспись, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде.	Для регулирования труда дистанционных работников необходимо определение понятий "дистанционная работа" и "дистанционный работник" с определением общих положений, касающихся распространения на них трудового законодательства. С учетом особенностей дистанционной работы, в общих положениях также говорены условия обмена электронными документами, сообщениями, подтверждения их получения и особенности ознакомления с документами под роспись.

Продолжение таблицы 14

1	2	3	4
2	Отсутствует	<p>Статья 146.2 "Особенности трудового договора с дистанционным работником"</p> <p>1. Трудовой договор с дистанционным работником и дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора с дистанционным работником могут заключаться путем обмена электронными документами с регистрацией в Единой системе учета трудовых договоров. В таком случае работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня заключения такого договора или соглашения направить дистанционному работнику надлежащим образом оформленный экземпляр данного договора или соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.</p> <p>2. Местом заключения трудового договора с дистанционным работником и дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора с дистанционным работником является место нахождения работодателя.</p> <p>3. При заключении трудового договора с дистанционным работником путем обмена электронными документами, документы, предусмотренные статьей 32 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю дистанционным работником в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.</p> <p>4. Расторжение трудового договора с дистанционным работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В таком случае работодатель обязан направить дистанционному работнику надлежащим образом оформленную копию приказа о прекращении трудового договора на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.</p>	<p>С учетом нахождения дистанционного работника вне места расположения работодателя особенности заключения трудового договора, дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, расторжения трудового договора должны быть дополнительно регламентированы с точки зрения механизма обмена документами и ознакомления с ними.</p>

Продолжение таблицы 14

1	2	3	4
3	<p>Статья 138. "Дистанционная работа" 2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).</p>	<p>Статья 146.3 "Особенности организации труда дистанционных работников" 1. Работодатель предоставляет работнику оборудование, программно-технические средства, средства коммуникаций (средства связи) и иные средства, необходимые для исполнения дистанционным работником трудовых обязанностей и несет расходы по их установке и обслуживанию в порядке и сроки, установленные трудовым договором. 2. В случае, когда дистанционный работник использует собственное оборудование, программно-технические средства, средства коммуникаций (средства связи) и иные средства, работодателем выплачивается компенсация. 3. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы). 4. Порядок и сроки выплаты компенсации и возмещения расходов определяются трудовым договором.</p>	<p>Особенностью дистанционной работы является местонахождение вне места расположения работодателя с применением информационно-коммуникационных технологий. В действующей редакции оговорены отдельные положения, однако отсутствует упоминание об обеспечении оборудованием, программно-техническими и иными средствами, необходимыми для исполнения дистанционным работником трудовых обязанностей.</p>
4	<p>Отсутствует</p>	<p>Статья 146.4 "Особенности охраны труда дистанционных работников" В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, работодатель обязан ознакомить дистанционного работника с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными работодателем. Иные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором.</p>	<p>Как показал обзор международного опыта, основной сложностью применения дистанционной работы является обеспечение охраны труда дистанционных работников.</p>

Продолжение таблицы 14

1	2	3	4
5	<p>Статья 138. "Дистанционная работа" 3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.</p>	<p>Статья 146.5 "Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника " 1. На дистанционных работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом. 2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается по согласованию с работодателем либо определяется дистанционным работником самостоятельно в соответствии с условиями трудового договора. 3. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором. 4. Порядок предоставления дистанционному работнику отпусков определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом.</p>	<p>В действующей редакции оговорены только вопросы фиксированного учета рабочего времени, тогда как в предлагаемой редакции отражены вопросы режима и продолжительности рабочего времени, времени отдыха и предоставления отпуска дистанционному работнику.</p>
6	<p>Отсутствует</p>	<p>Статья 146.6 "Особенности обеспечения контроля за деятельностью дистанционных работников" 1. Работодатель вправе установить информационные средства контроля за деятельностью дистанционных работников. 2. Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе определяются трудовым договором.</p>	<p>Данная норма позволит работодателям отслеживать активность деятельности и результативность дистанционных работников.</p>
7	<p>Отсутствует</p>	<p>Статья 146.7 "Особенности обеспечения информационной безопасности при выполнении дистанционной работы" 1. Работодатель обязан обеспечить дистанционного работника средствами информационной безопасности для оборудования, программно-технических средств, средств коммуникаций (средств связи) и иных средств, необходимых для исполнения дистанционным работником трудовых обязанностей. 2. Дистанционный работник в ходе исполнения трудовых обязанностей обязан соблюдать меры информационной безопасности.</p>	<p>Данная норма является способом защиты информации, пересылаемой в электронном виде, которая может содержать личные персональные данные, конфиденциальные данные в условиях угрозы кибератак.</p>
<p>Примечание – Составлено автором</p>			

Внесение предлагаемых изменений и дополнений в ТК РК в части регулирования особенностей заключения, внесения изменений, прекращения трудового договора с дистанционными работниками, особенностей их трудового распорядка, охраны труда, а также обеспечения контроля за их деятельностью позволит работодателям и дистанционным работникам взаимодействовать в четких рамках правового поля. Правовое регулирование вопросов обеспечения информационной безопасности в ходе дистанционной работы позволит избежать угрозы разглашения персональных данных, служебной, коммерческой и иной конфиденциальной информации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в настоящей диссертации исследование позволило нам сделать следующие выводы.

Несмотря на актуальность темы исследования и указания необходимости модернизации рынка труда с учетом технологических изменений четвертой промышленной революции, отраженного в послании Президента РК 2017 года "Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность", по факту до настоящего времени политика развития рынка труда четко не воплощена в действенные планы. В результате отсутствует единая позиция и скоординированность действий ключевых заинтересованных сторон для достижения общей цели.

В Казахстане как таковой рынок труда на законодательном уровне не закреплен в качестве объекта государственного регулирования, тогда как государственному регулированию подлежат по отдельности область трудовых отношений и область занятости населения, являющиеся составляющими рынка труда. В связи с этим сформулировано понятие "государственное регулирование рынка труда" как особой формы воздействия государства на социальные, экономические и правовые процессы для достижения рационального уровня занятости, снижения уровня безработицы и обеспечения справедливого взаимодействия работодателей и работников.

Сформулированы понятия трех этапов цифровизации: 1) "оцифровка" (digitization) – преобразование физических элементов из аналогового формата в цифровой для автоматизации процессов; 2) "цифровизация" (digitalization) – использование результатов оцифровки данных для улучшения рабочих процессов, создания новых продуктов и повышения эффективности деятельности новыми способами посредством цифровых технологий; 3) "цифровая трансформация" (digital transformation) – эффективное стратегическое развитие общественной деятельности путем непрерывного и повсеместного внедрения цифровых технологий. Все этапы цифровизации последовательны и реализация в полном объеме каждого последующего этапа невозможна без успешного завершения предыдущего. Меры государственного регулирования в Казахстане осуществляются в условиях первого этапа цифровизации – оцифровки, при этом государственными органами предпринимаются шаги для перехода на второй этап цифровизации для улучшения рабочих процессов и повышения эффективности деятельности с помощью цифровых технологий.

Выделены три основные теории влияния цифровизации на рынок труда с определением основоположников, сторонников и противников: 1) теория технологической безработицы; 2) теория незначительного влияния; 3) теория временной технологической безработицы. В Казахстане наиболее вероятен сценарий теории незначительного влияния цифровизации на рынок труда в ближайшем обозримом будущем.

В условиях повсеместного внедрения цифровых технологий как никогда становится важным институциональные механизмы регулирования рынка труда,

развитие человеческого капитала и применение мер эффективной социальной защиты населения. При этом, для развития человеческого капитала, профессионального обучения востребованным специальностям, повышения квалификации и переобучения населения необходимо применение компьютерных систем прогнозирования потребностей трудовых ресурсов. С учетом глобальных вызовов, связанных с пандемией COVID-19, более широкому распространению и правовому регулированию подлежит дистанционная, так называемая "телеработа".

Обзор международного опыта продемонстрировал возможность применения в Казахстане лучших европейских практик по функционированию институциональных механизмов регулирования рынка труда. Опыт Сингапура и Чили применим в вопросах развития человеческого капитала и объединения в единый комплекс инвестиций в здравоохранение, медицину и раннее развитие. В казахстанских условиях возможно применение опыта России, Австралии, Великобритании, Германии и США по использованию систем прогнозирования востребованности на рынке труда на основе вычислительных моделей общего равновесия (Computable General Equilibrium models). Полезным для формирования правовой базы применения в Казахстане телеработы стал опыт европейских стран, Аргентины, Бразилии, Индии, Японии и США.

Функциональный анализ взаимодействия органов РК, ответственных за государственное регулирование рынка труда, выявил дублирование функций, избыток ответственных государственных органов в области занятости населения, а также разрозненность и отсутствие скоординированности функций иных государственных органов и образовательных учреждений, ответственных за развитие рынка труда. Анализ заинтересованных сторон по развитию рынка труда установил, что МТСЗН, задачей которого является формирование и реализация государственной политики по развитию рынка труда, на деле не имеет достаточно рычагов для координации трудовой политики, тогда как АМСЗ осуществляют ЦЗН, которые в свою очередь подчиняются МИО. При этом основной функционал по методологической поддержке ЦЗН, оценке состояния рынка труда, мониторингу хода реализации АМСЗ, прогнозу спроса и предложения рабочей силы осуществляется Центром развития трудовых ресурсов, функционал которого дублирует функции МТСЗН.

Анализ текущего состояния казахстанского рынка труда по компоненту "трудовые отношения" показал, что несмотря на *de jure* закрепленные общемировые принципы трудового законодательства, *de facto* Казахстан по международным оценкам вошел в десятку худших стран в области прав трудящихся с рейтингом "Нет гарантий прав". Для улучшения данной ситуации с 2012 года внедрена Национальная система квалификаций, однако до сегодняшнего дня система функционирует не в полной мере ввиду ряда методологических пробелов, отсутствия единого координатора и проблем взаимодействия участников НСК. Таким образом непривлекательные возможности в формальном секторе способствуют росту неформальной экономики и, соответственно, неформальной занятости.

По компоненту "занятость населения" анализ текущего состояния казахстанского рынка труда показал высокий уровень зависимости от природных ресурсов, экспорта сырой нефти, а также слабой географической и экономической диверсификации, в то время как официальная статистика представлена позитивными данными о ситуации на рынке труда. При этом методы агрегации статистики на уровне областей устарели, вследствие чего отсутствует возможность увидеть реальную ситуацию и принять соответствующие управленческие решения на местах. Налицо конфликт интересов ввиду нахождения функций статистического учета у правительства. По данному направлению нами разработаны рекомендации по передаче функций статистического учета в отдельный орган, напрямую подчиненный Президенту РК, с добавлением функции анализа больших данных. Для этого потребуется завершить процесс оцифровки исторических архивов с предоставлением доступа вновь созданного органа к базам данных всех государственных органов. Мы полагаем необходимым изменение методики свода статистических данных, предоставив МИО возможность владеть статистическими данными и реальной картиной о конкретно своем районе или сельской местности, для принятия эффективных управленческих решений.

SWOT и PEST анализ проведен в рамках приоритетных направлений системной реформы 1 "Новый человеческий капитал" Стратегии 2025. По Приоритету образования установлены факты распределения образовательных грантов и международных стипендий без учета прогнозных данных о востребованности грантовых специальностей в будущем. Как следствие – дисбаланс трудовых ресурсов при общем невысоком образовательном уровне. По Приоритету востребованности установлена состоятельность наших рекомендаций в виде принятия 27 декабря 2019 года ГП развития образования и науки, в которой отражаются инициативы государства по раннему развитию человеческого капитала, обеспечению взаимосвязи между образовательными программами и концепции LLL. По Приоритету занятости анализ показал большую направленность МТСЗН на социальную поддержку населения, а также отсутствие у него рычагов по созданию рабочих мест. В то же время создание новых рабочих мест осуществляется в рамках ГП, ответственными за которые являются профильные министерства и МИО, при этом с МТСЗН эти программы в части вопросов занятости не согласуются.

По результатам анализа, с учетом результатов теоретического обзора, изученного международного опыта и в соответствии с мнением экспертов, нами выработаны следующие SWOT-стратегии:

1. В соответствии со стратегией "Слабые стороны-Возможности" предлагается создание единого институционального механизма эффективного государственного регулирования и развития рынка труда посредством самостоятельного выделения из структуры МТСЗН Центра развития трудовых ресурсов с наделением полномочиями по координации и мониторингу ГП и инициатив государственных органов, связанных с развитием рынка труда и созданием рабочих мест. Данную рекомендацию предлагается осуществить

посредством интеграции баз данных государственных органов в информационную систему "Мониторинг создания рабочих мест" с необходимостью согласования с ЦРТР вопросов создания и качества рабочих мест по ГП иных государственных органов. Наряду с этим, считаем возможным закрепление за ЦРТР функций по координации вопросов НСК для его полномасштабного запуска, разработку Атласа новых профессий, а также согласование распределения образовательных грантов и международных стипендий на основе прогнозирования востребованности специальностей.

2. На основании стратегии "Сильные стороны-Возможности" предлагается среди мер государственного регулирования рынка труда сделать основной упор на развитии человеческого капитала и обучения на протяжении всей жизни. В совокупности с этим, предлагается применение стратегии "Сильные стороны-Угрозы" для осуществления этой рекомендации с учетом прогнозирования потребности в трудовых ресурсах. В условиях Казахстана полагаем возможным реализацию лучших мировых практик посредством объединения вопросов социальной защиты, здравоохранения, раннего развития и обучения в единой цифровой платформе. Мы рекомендуем осуществить проактивную консолидацию данных обо всех казахстанцах в едином цифровом пространстве для персонализированного мониторинга с целью своевременного оказания услуг и предоставления методических материалов в зависимости от возраста с акцентом на раннее развитие и LLL в соответствии с прогнозированием потребности трудовых ресурсов на основе вычислительных моделей общего равновесия (Computable General Equilibrium models). Дополнительное финансирование для реализации рекомендаций рекомендуется поэтапно обеспечивать в соответствии с рекомендациями Всемирного Банка за счет оптимизации налоговой политики и повышения качества налогового администрирования с обязательным проведением Cost-Benefit Analyses (анализ "затраты-выгоды").

3. В соответствии со стратегией "Слабые стороны-Угрозы" в условиях цифровизации и глобальных вызовов пандемии COVID-19 предлагается расширение правового регулирования дистанционной работы, не урегулированная в достаточной степени в действующем трудовом законодательстве. Внесение предлагаемых изменений и дополнений в ТК РК в части регулирования особенностей заключения, внесения изменений, прекращения трудового договора с дистанционными работниками, особенностей их трудового распорядка, охраны труда, а также обеспечения контроля за их деятельностью позволит работодателям и дистанционным работникам взаимодействовать в четких рамках правового поля. Правовое регулирование вопросов обеспечения информационной безопасности в ходе дистанционной работы позволит избежать угрозы разглашения персональных данных, служебной, коммерческой и иной конфиденциальной информации.

В целом, предложения, вносимые по результатам диссертационного исследования, носят прикладной характер и рекомендуются к внедрению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Шваб К. Четвертая промышленная революция. – Litres, 2016. – 138 с.
- 2 Gurkina D. The impact of digitalization on the labor market. – Empire State College, 2017. – 57 p.
- 3 Организация Объединенных Наций. Повестка дня в области устойчивого развития. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R. 09.04.2019.
- 4 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 14 декабря 2012 года. "Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства" // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050#z0>. 09.04.2019.
- 5 Программа Президента Республики Казахстан "План нации – 100 конкретных шагов" // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100>. 09.04.2019.
- 6 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы "Цифровой Казахстан": утв. 12 декабря 2017 года, №827 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827>. 09.04.2019.
- 7 Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: утв. 15 февраля 2018 года, №636 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>. 09.04.2019.
- 8 Байжолова Р. Повышение эффективности государственного регулирования национального рынка труда в условиях глобализации // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №. 10. – С. 344-352.
- 9 Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики / М.: Эконов, 1993. – Т. 1. – 486 с.
- 10 Сэй Ж. Б. Катехизис политической экономии, или Краткое учение о составлении, распределении и потреблении богатств в обществе // Б. Сэй. – СПб.: Типогр III отд. собств. ЕИВ Канцелярии, 1833. – 255 с.
- 11 Орешин В. П. Государственное регулирование национальной экономики. – М.: Инфра-М, 2001. – 272 с.
- 12 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Litres, 2019. – 408 с.
- 13 Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
- 14 Локк Д. Сочинения: в 3 т. // Два трактата о правлении. – М., 1988. – Т. 3. – 135 с.
- 15 Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Процесс производства капитала // Соч.-2-е изд. – М., 1960. – Т. 23. – 907 с.
- 16 Кларк Дж. Б. Распределение дохода. – М.: Экономика, 1992. – 446 с.
- 17 Пигу А. Экономическая теория благосостояния. – М.: Прогресс, 1985. – Т.1. – 512 с.
- 18 Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии или теория общественного богатства. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.

- 19 Aspers P. Crossing the boundary of economics and sociology: The case of Vilfredo Pareto // American Journal of Economics and Sociology. – 2001. – Т. 60, № 2. – P. 519-545.
- 20 Gilder G. Wealth and Poverty. – New York: Bantam Books, 1981. – 248 p.
- 21 Laffer A. B. Supply-side economics // Financial Analysts Journal. – 1981. – Т. 37, №. 5. – P. 29-43.
- 22 Feldstein M. S. Specification of the labour input in the aggregate production function // The Review of Economic Studies. – 1967. – Т. 34, № 4. – P. 375-386.
- 23 Менгер К., Бем-Баверк Е., Визер Ф. Австрийская школа в политической экономии. – М.: Экономика, 1992. – Т. 6. – 493 с.
- 24 Маршалл А. Принципы экономической науки. -М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 415 с.
- 25 Мукашева Б. А., Дёмушкина Л. О. Государственное регулирование экономики: теория и практика: учеб. пособие.-2 изд., доп. -Астана: Акад. гос. упр. при Президенте РК, 2008. –291 с.
- 26 Фридмен М. Количественная теория денег. – М., 1998. – 140 с.
- 27 Фелпс Э. С. Равновесие: концепция с точки зрения ожиданий //Экономическая теория; Под общ. ред. Дж. Итуэлла и др.: Пер. с англ. – 2004. – 283 с.
- 28 Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. Шедевры мировой мысли: в 3 т. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – Т. 3. – 307 с.
- 29 Бартенев С. А. Экономические теории и школы. – М.: Бек, 1996. – 352 с.
- 30 Анпилов С. М., Сорочайкин А. Н., Шишкина Е. С. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда //Основы экономики, управления и права. – 2013. – №. 2 (8). – С. 103-110.
- 31 Смирнова И. В. Анализ основных теоретических подходов к исследованию рынка труда и занятости //Редакционная коллегия. – 2018. – С. 14-21.
- 32 Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. –М.: МГУ, 2004. – 368 с.
- 33 Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: Дело, – 1994. – Т. 640.
- 34 Самуэльсон П. Экономика: В 2 т. –М.: Алгон, 1992. – Т. 1. – 333 с.
- 35 Хикс Д. Р. Стоимость и капитал: Пер. с англ. /Общ. ред. и вступ. ст. РМ Энтова. -М.: Прогресс, 1988. – 488 с.
- 36 Глухова З.В., Стаурский С.С. Региональный рынок труда и формирование механизма социального партнерства: монография. - Омск: Изд-во СибАДИ, 2008. - 158 с.
- 37 Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
- 38 Гэлбрейт Д. К. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с.
- 39 Эренберг Р., Смит Р. Экономика труда: теория и государственная политика. – М.: МГУ, 1996. – 800 с.

- 40 Doeringer P. B., Piore M. J. Internal labor markets and manpower analysis. – ME Sharpe, 1985. – 344 p.
- 41 Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. /University of Chicago press. – 2009. – 44 p.
- 42 Bailey M. J. National income and the price level. – New York, 1971. – 339 p.
- 43 Хейне П., Боуттке П. Д., Причитко Д. Л. Экономический образ мышления. – М.: Новости, 1993. – 169 с.
- 44 Буайе Р. Теория регуляции //Современная экономическая мысль. – М.: РГГУ, 1997. – 213 с.
- 45 Стэндинг Г. От нерегулируемого рынка труда к активной политике занятости //Социалистический труд. – 1991. – №. 2. – С. 31-41.
- 46 Demsetz H. Towards a theory of property rights //American Economic Review. – 1967. – Vol. 57.2. – P. 347-359.
- 47 North D. Growth and structural change. - New York, 1981.
- 48 Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М.: Изд-во "Альфа-Пресс", 2007. – 900 с.
- 49 Занятость населения в стихийной торговле и сервисе: экономико-социологическое исследование / Под общ. ред. С.В. Рязанцева; Ин-т социально-политических исследований РАН. – М.: Наука, 2004. – 216 с.
- 50 Михнева С.Г. Теория и методология системно-эволюционного исследования рынка труда: Монография /науч. ред. Л.С. Шаховская. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с.
- 51 Горина Е. Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход //Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – №. 5. – 7 с.
- 52 Погорелов И.Н., Погорелов Н.И., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А. Экономика и организация труда. – Харьков: Фактор, 2007 – 640 с.
- 53 Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. - 108 с.
- 54 Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 284 с.
- 55 Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения. – 1991. – 184 с.
- 56 Экономика труда: учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 686 с.
- 57 Рынок труда как фактор устойчивого развития региона/ под ред. Г.А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2004. – 171 с.
- 58 Кашепов А.В. Рынок труда: равновесие спроса и предложения, структурные особенности // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. - М., 1998. – С. 22–29.
- 59 Экономика и социология труда: учебник под ред. А.Я Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 584 с.

- 60 Рофе А.И. Экономика труда: учебник. - М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
- 61 Владимирова Л.П. Экономика труда: учеб. пособие. – М.: ИД "Дашков и Ко", 2002. – 300 с.
- 62 Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. – М.: Финстатинформ, 1998. – 694 с.
- 63 Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2009. – 328 с.
- 64 Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 409 с.
- 65 Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2007. – 574 с.
- 66 Локтюхина Н.В. Государственное регулирование современного рынка труда: учеб. пособие. – М.: Изд-во РЭУ им. Плеханова, 2012. – 139 с.
- 67 Корогодин И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: Экономика, 2015. – 239 с.
- 68 Руденко Г.Г., Муртазаев Б.Ч. Формирование рынка труда /под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2004. – 416 с.
- 69 Алексеева, Л.О., Додонова Ф.О. Философия: учебно-методическое пособие для студентов – Донецк: ДонНТУ технических вузов, 2007. – 175 с.
- 70 Дубровский С.П., Патреева О.В., Сулова Е.М. Социально-экономические отношения как комплекс технико-экономических, организационно-экономических, социокультурных и правовых отношений // Экономика образования. –2009. –№ 4, ч. 1. – С. 25-31.
- 71 Федченко А.А. Свойства системы социально-трудовых отношений и система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития // Материалы междунар. научн. – практич. конф. –Саратов, 2002. – С. 29–34.
- 72 Корогодин, И.Т. Экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: Экономика, 2015. – 239 с.
- 73 Золин И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – № 25 (310). – С. 28-49.
- 74 Eurofound I. L. O. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work //Luxembourg. – Geneva, 2017. – 35 p.
- 75 Золин И.Е. Об особенностях и содержании государственного регулирования рынка труда развитых стран на современном этапе //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – № 1 (334). – С. 131-143.
- 76 Воронин Ю.М., Лабзунов П.П. О необходимости управления экономикой // Экономист. – 2014. –№ 5. – С. 36–44.
- 77 Золин И.Е. Рынок труда: дискуссионные проблемы, состояние и приоритеты развития: монография. –Н. Новгород: Изд-во НИУ РАНХиГС, 2015. – 366 с.
- 78 Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Знание. Понимание. Умение. – 2008. – № 8. – С. 45–67.

- 79 Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения: монография. –М.: Научный эксперт, 2008. – 180 с.
- 80 Комков Н.И., Дудин М.Н., Лясников Н.В. Проблемы экономического развития: факторы и детерминанты // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). –2015. –Т. 6, № 2. – С. 116–128.
- 81 Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные и микроэкономические аспекты функционирования: монография. –Н. Новгород: НИМБ, 2003. –360 с.
- 82 Осадчая И.М. Постиндустриальная экономика: меняется ли роль государства? // Мировая экономика и международные отношения. –2009. – № 5. – С. 31–42.
- 83 Поварич И.П., Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона: теоретико-прикладные аспекты: монография. –Кисловодск: Магистр, 2013. – 194 с.
- 84 Садовая Е.С. Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 11. – С. 29–43.
- 85 Самохвалов А.Ф. Государство в рыночной экономике: уроки кризисов // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 4. – С. 11–29.
- 86 Хлынов В.Н. Общегосударственное планирование рыночной экономики: опыт Японии // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 8. – С. 18–25.
- 87 Щипанова Д.Г. Мировой рынок рабочей силы // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2013. – № 15. – С. 26–30.
- 88 Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития. –2013. – № 1. – С. 297–300.
- 89 World Employment and Social Outlook: Trends 2019 International Labour Office. – Geneva: ILO, 2019. – 121 p.
- 90 Международная организация труда. Активная политика на рынке труда // <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18>. 14.08.2019.
- 91 Botero J. C. et al. The regulation of labor //The Quarterly Journal of Economics. – 2004. – Т. 119, №. 4. – P. 1339-1382.
- 92 United Nations. World Economic Situation and Prospects 2001 // https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_archive/2001wesp.pdf. 28.03.2019.
- 93 Hansen F. Global Economy 2000. – Business Finance, 1999. – P. 48.
- 94 Brennen S., Kreiss D. Digitalization and digitization // <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>. 28.03.2019.
- 95 Gobble M. A. M. Digitalization, Digitization, and Innovation //Research-Technology Management. – 2018. – Т. 61, № 4. – С. 56-59.

- 96 Rachinger M. et al. Digitalization and its influence on business model innovation //Journal of Manufacturing Technology Management. – 2018. – №1. – P. 1143-1160.
- 97 Cenamor J., Sjödin D. R., Parida V. Adopting a platform approach in servitization: Leveraging the value of digitalization //International Journal of Production Economics. – 2017. – Т. 192. – P. 54-65.
- 98 Eloranta V., Turunen T. Platforms in service-driven manufacturing: Leveraging complexity by connecting, sharing, and integrating //Industrial Marketing Management. – 2016. – Т. 55. – P. 178-186.
- 99 Юдина Т. Н. Цифровизация как тенденция современного развития экономики российской федерации: PRO Y CONTRA //Государственное и муниципальное управление; ученые записки СКАГС. – 2017. – № 3. – С. 139-143.
- 100 Gauthier C., Bastianutti J., Haggège M. Managerial capabilities to address digital business models: The case of digital health //Strategic Change. – 2018. – Т. 27, – № 2. – P. 173-180.
- 101 Hasselblatt M. et al. Modeling manufacturer's capabilities for the Internet of Things //Journal of Business & Industrial Marketing. – 2018. – Т. 33, № 6. – P. 822-836.
- 102 Kohtamäki M., Helo P. Industrial services—the solution provider's stairway to heaven or highway to hell? //Benchmarking: An international journal. – 2015. – Т. 22, № 2. – P. 170-185.
- 103 Gorissen L., Vrancken K., Manshoven S. Transition thinking and business model innovation—towards a transformative business model and new role for the reuse centers of Limburg, Belgium //Sustainability. – 2016. – Т. 8, № 2. – 112 p.
- 104 Sung T. K. Industry 4.0: a Korea perspective //Technological Forecasting and Social Change. – 2018. – Т. 132. – P. 40-45.
- 105 Clerck J. Digitization, digitalization and digital transformation: the differences. i-SCOOP. – 2017.
- 106 Gartner Glossary. Digitalization. // <https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization>. 28.03.2019.
- 107 MITSloan Management Review. How is Digitization Affecting Your Business? // <https://sloanreview.mit.edu/article/how-is-digitization-affecting-your-business>. 28.03.2019.
- 108 Parida V., Sjödin D., Reim W. Reviewing Literature on Digitalization, Business Model Innovation, and Sustainable Industry: Past Achievements and Future Promises. – 2019. – 18 p.
- 109 Martín-Peña M. L., Díaz-Garrido E., Sánchez-López J. M. The digitalization and servitization of manufacturing: A review on digital business models //Strategic Change. – 2018. – Т. 27, № 2. – P. 91-99.
- 110 Халин В. Г., Чернова Г. В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски //Управленческое консультирование. – 2018. – № 10 (118). – С. 46-63.

- 111 Зозуля Д. М. Цифровизация российской экономики и Индустрия 4.0: вызовы и перспективы // Вопросы инновационной экономики. – 2018. – Т. 8, № 1. – С. 1-14.
- 112 Rusbase. Этапы цифровой трансформации: через что вам придется пройти? // <https://rb.ru/story/digital-transformation-stages/>. 08.06.2020.
- 113 Қармыс Ғ.С. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Карагандинского университета. Серия "Экономика". – 2019. – №1(93). – С.256-261.
- 114 Manyika J. et al. Lions go digital: The Internet's transformative potential in Africa // McKinsey & Company. – 2013.
- 115 Keynes J. M. Economic possibilities for our grandchildren // Essays in persuasion. – Palgrave Macmillan, London, 2010. – P. 321-332.
- 116 Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? / University of Oxford. – 2013. – 72 p.
- 117 Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? // Technological forecasting and social change. – 2017. – Т. 114. – P. 254-280.
- 118 Pajarinen M. et al. Computerization threatens one third of Finnish employment // Etna Brief. – 2014. – Т. 22, №. 13.1. – P. 1-6.
- 119 Brzeski C., Burk I. Die Roboter kommen // Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. INGDiBa Economic Research. – 2015. – №1. – P. 1-7.
- 120 Ford M. The rise of the robots Technology and the threat of mass unemployment // International Journal of HRD Practice, Policy and Research. – 2016. – Vol.1, №1, – P. 111-113.
- 121 Bowles J. The computerisation of European jobs // Bruegel, Brussels. – 2014. – 250 p.
- 122 Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. – Brynjolfsson and McAfee, 2012. – 8 p.
- 123 Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs Evidence from US labor markets. – 2017. – 89 p.
- 124 Prettner K., Strulik H. The lost race against the machine Automation, education, and inequality in an R&D-based growth model. – 2017. – 51 p.
- 125 Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The risk of automation for jobs in OECD countries. – 2016. – 41 p.
- 126 Autor D. H Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation // Journal of Economic Perspectives. – 2015. – Т. 29, № 3. – P. 3-30.
- 127 Autor D. H., Handel M. J. Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages // Journal of Labor Economics. – 2013. – Т. 31, № S1. – P. S59-S96.
- 128 Bonekamp L., Sure M. Consequences of Industry 4.0 on human labour and work organisation Journal of Business and Media Psychology. – 2015. – Т. 6, № 1. – P. 33-40.

- 129 Bonin H., Gregory T., Zierahn U. Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. – ZEW Kurzexpertise, 2015. – № 57. – P. 1-44.
- 130 Johansson J. Future work-utopia or dystopia societal challenges. – 2018. – 85 p.
- 131 Ziaei Nafchi M., Mohelská H. Effects of Industry 4.0 on the Labor Markets of Iran and Japan Economies. – 2018. – Т. 6, № 3. – P. 1-13.
- 132 Sumer B. Impact of Industry 4.0 on Occupations and Employment in Turkey European //Scientific Journal, ESJ. – 2018. – Т. 14, № 10. – P. 1-17.
- 133 Dauth, W., S. Findeisen, J. Suedekum, and N. Woessner. German robots – the impact of industrial robots on workers //London: Centre for Economic Policy Research. – 2017. – № 30/2017. – P. 1-62.
- 134 Schneider H. R. et al. The labor market in Germany, 2000–2016 //IZA World of Labor. – 2017. – P. 1-12.
- 135 Bloom D. E., McKenna M., Prettnner K. Demography, unemployment, automation, and digitalization Implications for the creation of (decent) jobs, 2010–2030. – National Bureau of Economic Research, 2018. – № W24835.
- 136 Teigland R. et al. The Substitution of Labour from Technological Feasibility to Other Factors Influencing Job Automation / SIR, Stockholm School of Economics Institute for Research. – 2018. – 73 p.
- 137 Kergroach S. Industry 4.0: New challenges and opportunities for the labour market //Форсайт. – 2017. – Т. 11, № 4 (eng). – P. 6-8.
- 138 Spitz-Oener A. Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure //Journal of labour economics. – 2006. – Т. 24, № 2. – С. 235-270.
- 139 Доклад Всемирного Банка о мировом развитии 2019 "Изменение характера труда" //<http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>. 10.05.2018.
- 140 Золин И. Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – №. 8. – С. 55-62.
- 141 Горохова И. В., Никитская Е. Ф., Сорокина Н. Ю. Актуальные вопросы применения зарубежного опыта прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах в практике государственного управления в Российской Федерации //Вестник университета. – 2018. – №. 6. – С. 21-27.
- 142 Смирнов В. М., Рязанцева М. В. Прогнозирование потребностей экономики в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе: обзор зарубежного опыта //Современные научные исследования и инновации. – 2017. – №. 3. – С. 275-282.
- 143 Европейская комиссия. Занятость, социальные отношения и инклюзивность // <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>. 03.03.2020.

144 Attanasio O. P. et al. Using the infrastructure of a conditional cash transfer program to deliver a scalable integrated early child development program in Colombia: cluster randomized controlled trial // *Bmj*. – 2014. – Т. 349. – С. g5785.

145 Aboud F. E., Hossain K. The impact of preprimary school on primary school achievement in Bangladesh // *Early Childhood Research Quarterly*. – 2011. – Т. 26, №. 2. – С. 237-246.

146 Martinez S., Naudeau S., Pereira V. The promise of preschool in Africa: A randomized impact evaluation of early childhood development in rural Mozambique. – 2012. – 57 p.

147 Nollenberger N., Rodríguez-Planas N. Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain // *Labour Economics*. – 2015. – Т. 36. – С. 124-136.

148 Gertler P. et al. Labor market returns to an early childhood stimulation intervention in Jamaica // *Science*. – 2014. – Т. 344. – №. 6187. – P. 998-1001.

149 Black M. M. et al. Early childhood development coming of age: science through the life course // *The Lancet*. – 2017. – Т. 389, №. 10064. – С. 77-90.

150 Официальный сайт программы раннего развития Чили "Chile Crece Contigo" // <http://www.crececontigo.gob.cl>. 13.10.2019.

151 Belot M., James J. Healthy school meals and educational outcomes // *Journal of health economics*. – 2011. – Т. 30, №. 3. – С. 489-504.

152 Ahuja A. et al. When should governments subsidize health? The case of mass deworming // *The World Bank Economic Review*. – 2015. – Т. 29. – №. suppl_1. – С. S9-S24.

153 Дятлов С. А., Доброхотов М. А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // *Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета*. – 2018. – №. 4 (112). – С. 25-28.

154 Maitra B. Investment in human capital and economic growth in Singapore // *Global Business Review*. – 2016. – Т. 17, №. 2. – С. 425-437.

155 Osman-Gani A. A. M. Human capital development in Singapore: An analysis of national policy perspectives // *Advances in developing human resources*. – 2004. – Т. 6, №. 3. – С. 276-287.

156 Psacharopoulos G., Patrinos H. A. Returns to investment in education: a decennial review of the global literature // *Education Economics*. – 2018. – Vol. 26, № 5. – P. 445-458.

157 Marta Ferreyra M. et al. At a crossroads: higher education in Latin America and the Caribbean. – The World Bank, 2017. – 272 p.

158 Grass K., Weber E. EU 4.0-The debate on digitalisation and the labour market in Europe. – IAB-Discussion Paper, 2017. – №. 39/2016. – P. 1-148.

159 Kemp S. Digital in 2017: Global overview // *We are social*. – 2017. – Т. 24.

160 Бексултанов А.А., Кармыс Г.С., Исабаева С.Б. Цифровизация экономики – фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан // *Цифровые технологии в экономике и управлении: научный взгляд молодых: сб. матер. XIV междунар. науч.-практ. конф. Челябинский филиал Финуниверситета*. – М.: Издательство "Перо", 2018. – С. 596-599.

161 Макаров В. Л., Бахтизин А. Р., Сулакшин С. С. Применение вычислимых моделей в государственном управлении. – М.: Научный эксперт, 2007. – 304 с.

162 Атлас новых профессий Агентства стратегических инициатив // https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf. 10.05.2018.

163 Dixon P. B., Rimmer M. T. (ed.). Dynamic general equilibrium modelling for forecasting and policy: a practical guide and documentation of MONASH. – Emerald Group Publishing Limited, 2001. – 256 p.

164 Junankar S., Lofsnaes O., Summerton P. MDM-E3. A short technical description. /Cambridge Econometrics Working Paper. – 2007. – 25 p.

165 Projections Methodology. Bureau of Labor Statistics // https://www.bls.gov/emp/ep_projections_methods.htm. 10.05.2018.

166 Chase R. A., Bourque P. J., Conway Jr R. S. The 1987 Washington state input-output study //Prepared for the Washington State Office of Financial Management and Washington State Department of Transportation. Seattle, WA: University of Washington Graduate School of Business. – 1993.

167 Picchi A. The best 11 jobs in America for 2017. CBS News 24.01.2017 // <http://www.cbsnews.com/media/the-best-11-jobs-in-america-for-2017/3>. 09.04.2019.

168 OECD Policy brief on the future of work 2016 "Automation and Independent Work in a Digital Economy" // <https://www.oecd.org/employment/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>**Ошибка!**
Недопустимый объект гиперссылки.. 09.04.2019.

169 Sabbagh K. et al. Maximizing the impact of digitization //The global information technology report. – 2012. – Т. 2012. – P. 121-133.

170 Walwei U. et al. Digitalization and structural labour market problems: The case of Germany. – International Labour Organization, 2016. – №. 994936693502676.

171 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>. 17.09.2019.

172 Мухамеджанова А.Г., Кенжебаева А.А., Турчкенова Р.А., Кадырова М.Б., Джунусбекова Г.А. Методологические аспекты проведения функционального анализа в государственных органах // Государственное управление и государственная служба. – 2012. – №4. – С. 14-22.

173 Конституционный закон Республики Казахстан. О правительстве Республики Казахстан: принят 18 декабря 1995 года, №2688 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z950002688>. 17.09.2019.

174 Указ Президента Республики Казахстан. О структуре Правительства Республики Казахстан: утв. 22 января 1999 года, №6 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U990000006>. 17.09.2019.

175 Постановление Правительства Республики Казахстан. Некоторые вопросы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: утв. 18 февраля 2017 года, №81 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000081>. 17.09.2019.

176 Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года, 148 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000148>. 17.09.2019.

177 Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, 482-V ЗРК // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>. 17.09.2019.

178 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. О некоторых вопросах Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: утв. 3 марта 2017 года, №18 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/G17G0000018#z29>. 18.09.2019.

179 Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, 319-III ЗРК // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0700000319_. 19.10.2019.

180 Постановление Правительства Республики Казахстан. Вопросы Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций: утв. 24 сентября 2014 года, №1011 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001011#z31>. 13.10.2019.

181 Постановление Правительства Республики Казахстан. О некоторых вопросах Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан и внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан: утв. 29 декабря 2018 года, №936 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000936#z144>. 13.10.2019.

182 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса-2020": утв. 25 августа 2018 года, №522 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000522>. 13.10.2019.

183 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы "Еңбек": утв. 13 ноября 2018 года, №746 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>. 16.10.2019.

184 Global Labour Resilience Index 2020: Geography of Work. Whiteshield Partners // https://www.whiteshieldpartners.com/insights/glri_report. 20.02.2020.

185 ITUC Global Rights Index 2019 – The World's Worst Countries for Workers. International Trade Union Confederation // <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>. 18.09.2019.

186 Программная статья Президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А. от 10 июля 2012 года "Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда" // https://www.inform.kz/ru/social-naaya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobschego-truda_a2478336. 13.02.2020.

187 Протокол Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Национальная рамка квалификаций: утв. 16 марта 2016 года //

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37482171&resp=37482171&status=0&excludeArcBuh=0#pos=1;-431.2000045776367&doclist_pos=0. 13.02.2020.

188 Национальный классификатор Республики Казахстан. Государственная система технического регулирования Республики Казахстан // https://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=39462992#sub_id=100. 16.10.2019.

189 Профессиональные стандарты и центры сертификации. Национальная палата предпринимателей "Атамекен" // <https://atameken.kz/ru/services/16-professionalnyye-standarty-i-tsentry-sertifikatsii-nsk>. 16.10.2019.

190 Закон Республики Казахстан. О ратификации Соглашения о займе (Проект модернизации технического и профессионального образования) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития: принят 2 июля 2011 года, № 450-IV // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000450>. 16.10.2019.

191 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций: утв. 18 июня 2013 года, №616 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000616>. 16.10.2019.

192 Закон Республики Казахстан. О ратификации Соглашения о займе (Проект по развитию трудовых навыков и стимулированию рабочих мест) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития: принят 5 февраля 2016 года, № 451-V ЗРК // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000451>. 16.10.2019.

193 Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Основные показатели статистики труда и занятости // <http://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7>. 18.09.2019.

194 Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Статистический сборник за 2014-2018 годы "Занятость в Казахстане" // <http://stat.gov.kz/edition/publication/collection>. 18.09.2019.

195 Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Статистика занятости // <https://www.enbek.gov.kz/ru/taxonomy/term/78>. 18.09.2019.

196 Медеуов Ж.К. Хронология цифровизации государственного управления в Казахстане // <https://www.apa.kz/download/carip/hronologiya-cifrovizacii-gos-upr-v-kz.pdf>. 03.02.2020.

197 Кармыс Г.С. Основные направления модернизации рынка труда // Актуальные проблемы современной науки: сб. матер. XXXVIII междунар. науч.-практ. конф. / Международный научный центр развития науки и технологий. Харьков–Вена–Берлин–Астана, 2019. – С. 109-112.

198 Law J. Managing change and innovation in public service organizations- Edited by Stephen P. Osborne and Kerry Brown //Public Administration. – 2006. – Т. 84, №. 3. – С. 794-796.

199 На Н., Coghill K. E-government in Singapore-a SWOT and PEST analysis //Asia-Pacific Social Science Review. – 2008. – Т. 6, №. 2. – С. 103-130.

200 Комментарий Центра стратегических разработок и анализа Администрации Президента Республики Казахстан к Указу Президента Республики Казахстан. Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: утв. 15 февраля 2018 года, №636 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/T1800000636>. 16.10.2019.

201 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы: утв. 27 декабря 2019 года, №988 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988>. 13.02.2020.

202 Закон Республики Казахстан. О статусе педагога: принят 27 декабря 2019 года, 293-VI ЗРК // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293>. 13.02.2020.

203 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Правил формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов и использования ее результатов: утв. 29 марта 2019 года, №154 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1900018445>. 13.02.2020.

204 Қармыс Ғ.С., Бексултанов А.А., Исабаева С.Б., Джусупова Г.Г. Сравнительный анализ государственного подхода к цифровизации Казахстана и России // Вестник университета "Туран" – 2018. – №3 (79). – С.197-201.

205 Вице-министр Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан Мукушев Н.Н. Мы социальное министерство, и обратная связь для нас очень важна // <https://tengrinews.kz/conference/nariman-mukushev-sotsialnoe-ministerstvo-obratnaya-svyaz-nas-362/>. 03.03.2020.

206 АО "Информационно-аналитический центр" Министерства образования и науки Республики Казахстан. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан по итогам 2018 года // http://iac.kz/sites/default/files/0_nacionalnyy_doklad_za_2018_god_final_s_oblozhkami_na_sayt_compressed_0.pdf. 13.02.2020.

207 Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Демографическая статистика // <https://stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/6>. 18.09.2019.

208 The World Bank. Population ages 65 and above (% of total population) // <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS>. 03.02.2020.

209 Klaus S. The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum // http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf. 03.02.2020.

210 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об учреждении международных стипендий Президента Республики Казахстан "Болашак" для подготовки кадров за рубежом: утв. 5 ноября 1993 года, №1394 // http://adilet.zan.kz/rus/docs/K930001394_. 16.10.2019.

211 АО "Центр международных программ". История программы "Болашак" // <https://www.bolashak.gov.kz/ru/o-stipendii/istoriya-razvitiya.html>. 16.10.2019.

212 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием, а также техническим и профессиональным, послесредним образованием в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета (за исключением организаций образования, осуществляющих подготовку специалистов для Вооруженных сил, других войск и воинских формирований, а также специальных государственных органов), на 2018 - 2019, 2019 - 2020, 2020 - 2021 учебные года: утв. 16 апреля 2018 года, №199 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000199>. 13.02.2020.

213 Кармыс Г. С., Бастаубаева А. Ж. Swot и pest анализ цифровизации HR-процессов госслужбы Казахстана // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №. 1. – С. 140-163.

214 Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан. Новые инициативы на 2019 год по цифровизации социально-трудовой сферы // <https://www.enbek.gov.kz/ru/node/362071>. 16.10.2019.

215 Министерство образования и науки Республики Казахстан. Цифровизация системы образования // <http://edu.gov.kz/ru/digitalization/informatsiya/>. 16.10.2019.

216 Доклад Всемирного Банка "Глобальные экономические перспективы: Тускнеющее небо" // <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/global-economic-prospects>. 13.02.2020.

217 Международное информационное агентство "Kazinform". Оптимизация МОН РК: озвучены предварительные итоги // https://www.inform.kz/ru/optimizaciya-mon-rk-ozvucheny-predvaritel-nye-itogi_a3580031. 04.03.2020.

218 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 2 сентября 2019 года. "Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана" // https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana. 13.02.2020.

219 Сетевое издание "Интернет ресурс Tengrinews". Новый рейтинг самых коррумпированных вузов составили в Казахстане // https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/novyiy-reyting-samyih-korrumpirovannyih-vuzov-sostavili-393512/. 04.03.2020.

220 Сетевое издание "Интернет ресурс Tengrinews". Программа занятости: Миллиард тенге похитили в Казахстане // https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/programma-zanyatosti-milliard-tenge-pohitili-v-kazahstane-351634/. 04.03.2020.

221 Исабаева С.Б., Қармыс Ғ.С., Бексултанов А.А., Джусупова Г.Г. Сравнительный анализ рейтинга стран по цифровизации и кибербезопасности: проблемы и возможности // Казахстан-Спектр. – 2018. – №3. – С.23-36.

222 Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан. Новые инициативы на 2020 год по цифровизации социально-трудовой сфере //

<http://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/activities/2948?lang=ru&parentId=196>ю
23.03.2020.

223 BTS Education. Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // <https://bts-education.kz/tpost/g5vsdz5bfl-okolo-tisyachi-otraslevih-ekspertov-prin>.
11.05.2020.

224 Maestas C. Expert Surveys as a Measurement Tool //The Oxford Handbook of Polling and Survey Methods. – 2016. – P.354-373.

225 Ragin C. C., Amoroso L. M. Constructing social research: The unity and diversity of method. – Pine Forge Press, 2011. – P.117-118.

226 Maestas C. D., Buttice M. K., Stone W. J. Extracting wisdom from experts and small crowds: Strategies for improving informant-based measures of political concepts //Political Analysis. – 2014. – Т. 22, №. 3. – С. 354-373.

227 Фонд Первого Президента РК – Елбасы. Рекомендации по результатам аналитического исследования по теме: "Развитие человеческого капитала Республики Казахстан" // <https://www.kzexpertclub.fpp.kz/>. 14.05.2020.

228 Фонд Первого Президента РК – Елбасы. Рекомендации по результатам аналитического исследования по теме: "Сильное государство. Зрелое общество" // <https://www.kzexpertclub.fpp.kz>. 14.05.2020.

229 Фонд Первого Президента РК – Елбасы. Рекомендации по результатам аналитического исследования по теме: "Устойчивые полюсы роста" // <https://www.kzexpertclub.fpp.kz>. 14.05.2020.

230 Қармыс Ғ.С. Мировой опыт интеграционных процессов развития человеческого капитала как мера государственного регулирования рынка труда // Тенденции мировых интеграционных процессов: вызовы и возможности: сб. матер. междунар. науч. конф. Евразийский национальный университет. – Нур-Султан, 2019. – С. 195-201.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Акт о внедрении результатов исследования



М.П. «Whiteshield Partners LLP»

ТОО «Уайтшильд Партнерс»

«WHITESHIELD PARTNERS LLP»

Исх. № 28

14 апреля 2020 года.

**Диссертационный совет
по специальности «6D051000 –
Государственное и местное
управление»
при Академии государственного
управления при Президенте
Республики Казахстан**

Настоящим ТОО "Whiteshield Partners" подтверждает, что основные результаты исследовательских работ, проведенных Кармыс Газизой Сагындыкызы по теме докторской диссертации "Совершенствование государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации", были в работе компании по релевантным проектам.

Кармыс Г.С. принимала участие в качестве научного консультанта при подготовке отчета об устойчивости Казахстанского рынка труда на основе баз данных компании и международных индикаторов (2015год).

Основные выводы и результаты исследований Кармыс Г.С. нашли отражение в проекте по представлению рекомендаций в части законодательства и государственной политики по повышению устойчивости рынка труда Казахстана (2020 год). При ее непосредственном участии осуществлен анализ ключевых заинтересованных сторон для обеспечения устойчивости рынка труда Казахстана

С уважением,

Ernar Жаркешов
Председатель правления



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 - Функциональный анализ деятельности уполномоченных органов в области трудовых отношений и в области занятости

Орган	Функции	Рекомендации
1	2	3
в области трудовых отношений (глава 2 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК по состоянию на 01.10.2019г.)		
Правительство Республики Казахстан	1) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;	Исключение слов общего характера: "обеспечивает"
	7) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
Уполномоченный государственный орган по труду	1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;	Замена максимально агрегированных значений; разграничение дублирования функции с МИО
	2) организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требования по безопасности и охране труда, законодательства Республики Казахстан о занятости населения, а также координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;	Исключение слов общего характера: "организует", "координирует"
	3) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	6) координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "координирует", "взаимодействует"
	7) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;	Исключение слов общего характера: "координирует"
	12) осуществляет регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);	Исключение слов общего характера: "осуществляет"

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Уполномоченный государственный орган по труду	12) осуществляет регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	14) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "в установленном порядке"
	15) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	20) организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;	Исключение слов общего характера: "организует"
	38) организует разработку научных, научно-технических проектов и программ, финансируемых из государственного бюджета, и осуществляет их реализацию;	Исключение слов общего характера: "организует", "осуществляет"
	40-1) согласовывает отраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, разрабатываемые и утверждаемые государственными органами соответствующих сфер деятельности в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"
	42) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
Местный орган по инспекции труда	1) осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	2) осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	4) расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"
	7) взаимодействует с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;	Исключение слов общего характера: "взаимодействует"
	9) осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	14) осуществляет декларирование деятельности работодателя.	Исключение слов общего характера: "осуществляет"

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Местные исполнительные органы	1) реализуют государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;	Замена максимально агрегированных значений; разграничение дублирования функции с уполномоченным органом по труду
	3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	6) рассматривают и согласовывают параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"
	8) осуществляют в интересах местного государственного управления иные полномочия, возлагаемые на местные исполнительные органы законодательством Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
в области занятости населения (глава 2 Закона Республики Казахстан "О занятости населения" от 6 апреля 2016 года 482-V ЗРК по состоянию на 01.10.2019г.)		
Правительство Республики Казахстан	1) разрабатывает основные направления государственной политики в сфере занятости населения и организует их осуществление;	Исключение слов общего характера: "организует"
	3) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией Республики Казахстан, настоящим Законом, иными законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
Уполномоченный орган по вопросам занятости населения	1) по вопросам занятости населения осуществляет координацию местных исполнительных органов, центра развития трудовых ресурсов;	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "координирует"
	2) реализует государственную политику в сфере занятости населения;	Замена максимально агрегированных значений
	4) анализирует, прогнозирует спрос и предложение рабочей силы, информирует Правительство Республики Казахстан о состоянии рынка труда;	Разграничение дублирования функции с ЦРТР
	5) разрабатывает прогноз потребности экономики в кадрах и согласовывает его с заинтересованными центральными исполнительными органами;	Разграничение дублирования функции с ЦРТР

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Уполномоченный орган по вопросам занятости населения	14) обеспечивает формирование единой информационной системы социально-трудовой сферы;	Исключение слов общего характера: "обеспечивает"; разграничение дублирования функции с ЦРТР
	23) распределяет квоту в пределах и порядке, установленных Правительством Республики Казахстан на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, между областями, городами республиканского значения и столицей;	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"
	27) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Законом, иными законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
ЦИО	Центральные исполнительные органы, ответственные за разработку и реализацию государственных и правительственных программ, осуществляют мониторинг создания рабочих мест и представляют соответствующие сведения в уполномоченный орган по вопросам занятости населения.	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
ЦРТР	1_1) оказание услуг уполномоченному органу по вопросам занятости населения по оценке состояния рынка труда, прогнозу спроса и предложения рабочей силы;	Разграничение дублирования функции с уполномоченным органом по вопросам занятости населения
	1_2) оказание услуг уполномоченному органу по вопросам занятости населения по организации прогнозирования потребности в кадрах и выработке предложений по формированию государственного заказа на профессиональную подготовку кадров, а также по переподготовке и повышению квалификации;	Исключение слов общего характера: "организует", разграничение дублирования функции с уполномоченным органом по вопросам занятости населения
	1_3) оказание услуг уполномоченному органу по вопросам занятости населения по организации сбора ведомственной статистической отчетности по вопросам занятости, трудовой миграции и социальной поддержки граждан;	Исключение слов общего характера: "организует"
	2) сопровождение единой информационной системы социально-трудовой сферы, включая организацию функционирования программно-аппаратных средств и каналов связи для информационных систем социально-трудовой сферы, взаимодействия и интеграции с другими информационными системами государственных органов;	Исключение слов общего характера: "организует", "взаимодействует"; разграничение дублирования функции с уполномоченным органом по вопросам занятости населения

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
ЦТР	2-1) сопровождение государственного интернет-ресурса "Биржа труда" в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения;	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"; разграничение дублирования функции с уполномоченным органом по вопросам занятости населения
	4) регистрацию и снятие с учета в качестве безработных членов семей военнослужащих, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, а также лиц, находящихся на их иждивении, не осуществляющих трудовую деятельность, в порядке и случаях, определяемых уполномоченным органом по вопросам занятости населения.	Исключение слов общего характера: "в установленном порядке"
МИО	2) осуществления координации местных органов по вопросам занятости населения и методического руководства ими;	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "координирует"
	3) поддержки создания рабочих мест через развитие предпринимательской инициативы;	Замена максимально агрегированных значений
	10-2) осуществления мониторинга создания рабочих мест в рамках государственных и правительственных программ и представления соответствующих сведений в уполномоченный орган по вопросам занятости населения;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	10-3) осуществления контроля за деятельностью центров занятости населения по соблюдению законодательства Республики Казахстан о занятости населения;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	12) осуществления в интересах местного государственного управления иных полномочий, возлагаемых на местные исполнительные органы законодательством Республики Казахстан.	Составление исчерпывающего перечня функций
Местный орган по вопросам занятости населения	2) участвует в формировании баз данных единой информационной системы социально-трудовой сферы о текущих вакансиях и прогнозе создаваемых рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в проектах, реализуемых в рамках государственных, правительственных программ и программ развития территорий, а также инициатив частного сектора;	Исключение слов общего характера: "участвует"

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Местный орган по вопросам занятости населения	3) разрабатывает меры социальной защиты от безработицы и обеспечения занятости населения, организует активные меры содействия занятости населения в соответствии со статьей 17 настоящего Закона;	Исключение слов общего характера: "организует"
	4) организует работу по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;	Исключение слов общего характера: "организует"
	7) координирует работу центров занятости населения;	Исключение слов общего характера: "координирует"
	9) осуществляет мониторинг организаций с рисками высвобождения и сокращения рабочих мест;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
Центр занятости населения	1) осуществляет оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование населения о состоянии рынка труда;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	2) осуществляет реализацию активных мер содействия занятости, предусмотренных настоящим Законом, а также дополнительных мер содействия занятости, финансируемых за счет средств бюджета;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
	4) осуществляет прием документов, перечень которых установлен уполномоченным органом по вопросам занятости населения, необходимых для назначения социальной выплаты на случай потери работы за счет средств Государственного фонда социального страхования, и направляет их в Государственную корпорацию;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
Центр занятости населения	6) оказывает содействие лицам, ищущим работу, и безработным в подборе подходящей работы с обязательным уведомлением их о наличии подходящей работы при личном посещении или обращении посредством информационно-коммуникационных технологий и (или) абонентского устройства сети сотовой связи;	Исключение слов общего характера: "содействует"
	7) осуществляет взаимодействие с Государственным фондом социального страхования;	Исключение слов общего характера: "взаимодействует"
	11-2) осуществляет аутсорсинг услуг в сфере занятости населения за счет бюджетных средств в отношении зарегистрированных безработных и без взимания платы с них за оказанные услуги в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения;	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "в установленном порядке"
	11-3) осуществляет мониторинг и контроль за ходом реализации договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения;	Исключение слов общего характера: "осуществляет"
12) оказывает иные меры содействия занятости, предусмотренные законодательством Республики Казахстан о занятости населения.	Составление исчерпывающего перечня функций	

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Региональная комиссия по вопросам занятости населения	3. Региональная комиссия осуществляет координацию деятельности государственных органов и других организаций, расположенных на территории области (города республиканского значения, столицы), по вопросам реализации мер содействия занятости населения и социальной помощи.	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "координирует"
	4. Деятельность региональной комиссии направлена на обеспечение эффективной реализации мер содействия занятости населения и выработку предложений по их совершенствованию на территории области (города республиканского значения, столицы).	Исключение слов общего характера: "обеспечивает"
Районная (городская) комиссия по вопросам занятости населения	3. Районная (городская) комиссия осуществляет координацию деятельности государственных органов и других организаций, расположенных на территории района (города областного значения), акимов городов районного значения, сел, поселков, сельских округов по вопросам реализации мер содействия занятости населения и социальной помощи.	Исключение слов общего характера: "осуществляет", "координирует"
	4. Деятельность районной (городской) комиссии направлена на обеспечение эффективной реализации мер содействия занятости населения и выработку предложений по их совершенствованию на территории района (города областного значения).	Исключение слов общего характера: "обеспечивает"

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методология экспертного опроса на тему: "Совершенствование государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации"

Состояние проблемы. Учитывая, что исследование сосредоточено на глобальных трендах влияния цифровизации на рынок труда по таким направлениям как взаимодействие государственных органов, частного сектора и образовательных учреждений по развитию человеческого капитала и обучению на протяжении всей жизни в условиях цифровизации, вопросы для экспертов учитывают возможность анализа или обобщения полученного материала.

Экспертный опрос планируется осуществить через ряд вопросов, раскрывающих анализ сферы на основе личного опыта практической работы, в т.ч. на уровне государственного регулирования. Учитывая обширность исследуемых вопросов, планируется проведение опроса экспертов из числа государственных органов, квазигосударственного сектора, Национальной палаты предпринимателей "Атамекен", независимых отечественных и международных экспертов в области трудовых отношений, занятости, образования, цифровизации и системы квалификаций.

Кроме того, при подготовке к опросу учитывался опыт экспертов по теоретическому анализу проблем рынка труда в условиях цифровизации с позиции экономического, социального и правового аспектов государственного регулирования.

Цель экспертного опроса – выявить мнение экспертов по современному состоянию государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации, определить основные проблемные вопросы в этой области и установить пути их решения для дальнейшего совершенствования мер государственного регулирования.

Задачи экспертного опроса по выявлению мнения или личного отношения эксперта:

- относительно эффективности мер государственного регулирования рынка труда;
- к взаимодействию уполномоченных на регулирование рынка труда государственных органов;
- к заинтересованным сторонам по развитию рынка труда;
- относительно уровня цифровизации в вопросах государственного регулирования рынка труда Казахстана;
- по отнесению Казахстана к одной из теорий влияния цифровизации на рынок труда;
- к развитию человеческого капитала в Казахстане и концепции обучения на протяжении всей жизни LLL;
- в отношении сложностей полномасштабного действия Национальной системы квалификаций в Казахстане.

Основной метод сбора информации от экспертов – экспертный опрос (на основе анкеты).

Выборка: 85 экспертов.

География опроса: гг. Нур-Султан, Алматы.

Период проведения экспертного опроса: ноябрь 2019 года – апрель 2020 года.

Таблица В.1 – Уровень образования

Варианты ответов	Количество	Проценты
бакалавр	37	35%
магистр	18	21%
PhD или доктор по профилю	30	44%
<i>Итого</i>	85	100%

Таблица В.2 – Экспертная область

Варианты ответов	Количество	Проценты
в области трудовых отношений	12	14%
в области занятости	35	41%
в области образования	16	19%
в области цифровизации	12	14%
в области системы квалификаций	10	12%
<i>Итого</i>	85	100%

Таблица В.3 – Стаж работы экспертов в области трудовых отношений или занятости

Варианты ответов	Количество	Проценты
меньше 5 лет	3	4%
5-7 лет	16	19%
8-10 лет	18	21%
11-13 лет	29	34%
свыше 13 лет	19	22%
<i>Итого</i>	85	100%

Таблица В.4 – Место работы экспертов

Варианты ответов	Количество	Проценты
государственная служба	38	45%
квазигосударственный сектор	16	19%
НПП "Атамекен"	5	6%
отечественный эксперт	19	22%
международный эксперт	7	8%
<i>Итого</i>	85	100%

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анкета экспертного опроса

Анкета № _____

Область _____

Город _____

Уважаемый эксперт!

В связи с проведением исследования по совершенствованию государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации, выявлению основных проблемных вопросов и выработке путей их решения, просим Вас заполнить данную анкету.

Наше исследование полностью анонимное. Мы гарантируем, что все данные будут использоваться только в обобщенном виде.

Заранее благодарим за сотрудничество!

Таблица Г.1 – Вопросы и варианты ответов анкеты экспертного опроса

№	Вопрос	Ответ А	Ответ Б	Ответ В	Ответ Г	Ответ Д	Ваш вариант
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Уровень образования?	бакалавр	магистр	Phd или доктор по профилю			
2	В какой области Вы являетесь экспертом?	в области трудовых отношений	в области занятости	в области образования	в области цифровизации	в области системы квалификаций	
3	Стаж работы в экспертной области?	меньше 5 лет	5-7 лет	8-10 лет	11-13 лет	свыше 13 лет	
4	Место работы	государственная служба	квазигосударственный сектор	НПП "Атамекен"	отечественный эксперт	международный эксперт	
5	Обоснованно ли регулирование рынка труда государством в условиях цифровизации?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7	8
	Считаете ли Вы эффективной проводимую государством работу по регулированию рынка труда?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	
7	Законодательно закреплено 4 уполномоченных органа в области государственного регулирования трудовых отношений и 8 — в области занятости населения. Существуют ли, на Ваш взгляд, сложности во взаимодействии?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	
8	Кто еще, по Вашему мнению, влияет на регулирование и развитие рынка труда в условиях цифровизации?	иные государственные органы	образовательные учреждения	частный сектор	профсоюзы	все вышеперечисленные	
9	В чем, на Ваш взгляд, заключаются сложности во взаимодействии государственных органов по регулированию рынка труда?	отсутствие единой политики развития рынка труда государством, бизнесом и образовательными учреждениями	разрозненность и нескоординированность работы государственных органов	дублирование и размытость функционала	нарушение иерархии и подчиненности	все вышеперечисленное	

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7	8
10	Установлены 3 этапа цифровизации: 1)"оцифровка" (преобразование из аналогового формата в цифровой для автоматизации процессов), 2)"цифровизация" (использование результатов оцифровки для улучшения рабочих процессов), 3)"цифровая трансформация" (стратегическое развитие посредством цифровых технологий). На каком этапе сейчас цифровизация в вопросах государственного регулирования рынка труда Казахстана на Ваш взгляд?	1 этап	2 этап	3 этап	между 1 и 2 этапом	между 2 и 3 этапом	
11	Оцените степень влияния цифровизации на государственное регулирование рынка труда Казахстана по 5 бальной школе, где 1 - это минимальное влияние, а 5 - максимальное.	1	2	3	4	5	

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7	8
12	Установлены 3 теории влияния цифровизации на рынок труда: 1) теория технологической безработицы (автоматизация массово лишит людей работы), 2) теория незначительного влияния (будут автоматизированы лишь рутинные задачи), 3) теория временной технологической безработицы (технологическая безработица будет временной из-за демографических сдвигов). Какая на Ваш взгляд теория наиболее вероятна для Казахстана в будущем?	1 теория	2 теория	3 теория	не согласен / не согласна с делением на эти теории	затрудняюсь ответить	
13	В чем, по Вашему мнению, заключаются сложности по развитию человеческого капитала в Казахстане и концепции обучения на протяжении всей жизни LLL?	отсутствие комплексного подхода госорганов	отсутствие взаимосвязи между образовательными программами	недостаточное финансирование сферы образования	нехватка доступных образовательных курсов и секций	все вышеперечисленное	

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6	7	
14	Считаете ли Вы эффективным объединение социальных, медицинских и образовательных услуг в рамках развития человеческого капитала и LLL?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	
15	Полагаете ли Вы эффективным раннее обучение детей дошкольного возраста когнитивным и поведенческим навыкам?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	
16	Считаете ли Вы целесообразным увеличение инвестирования в развитие человеческого капитала и LLL для населения Казахстана?	безусловно да	скорее да	затрудняюсь ответить	скорее нет	безусловно нет	
17	В чем, на Ваш взгляд, заключается проблема полномасштабного внедрения системы НСК в Казахстане?	отсутствие полного перечня методологических рекомендаций и инструментов	отсутствие единого реестра данных по элементам НСК	отсутствие единых требований по присвоению/признанию/оценке квалификаций	отсутствие координатора и механизма взаимодействия участников НСК	все вышеперечисленное	

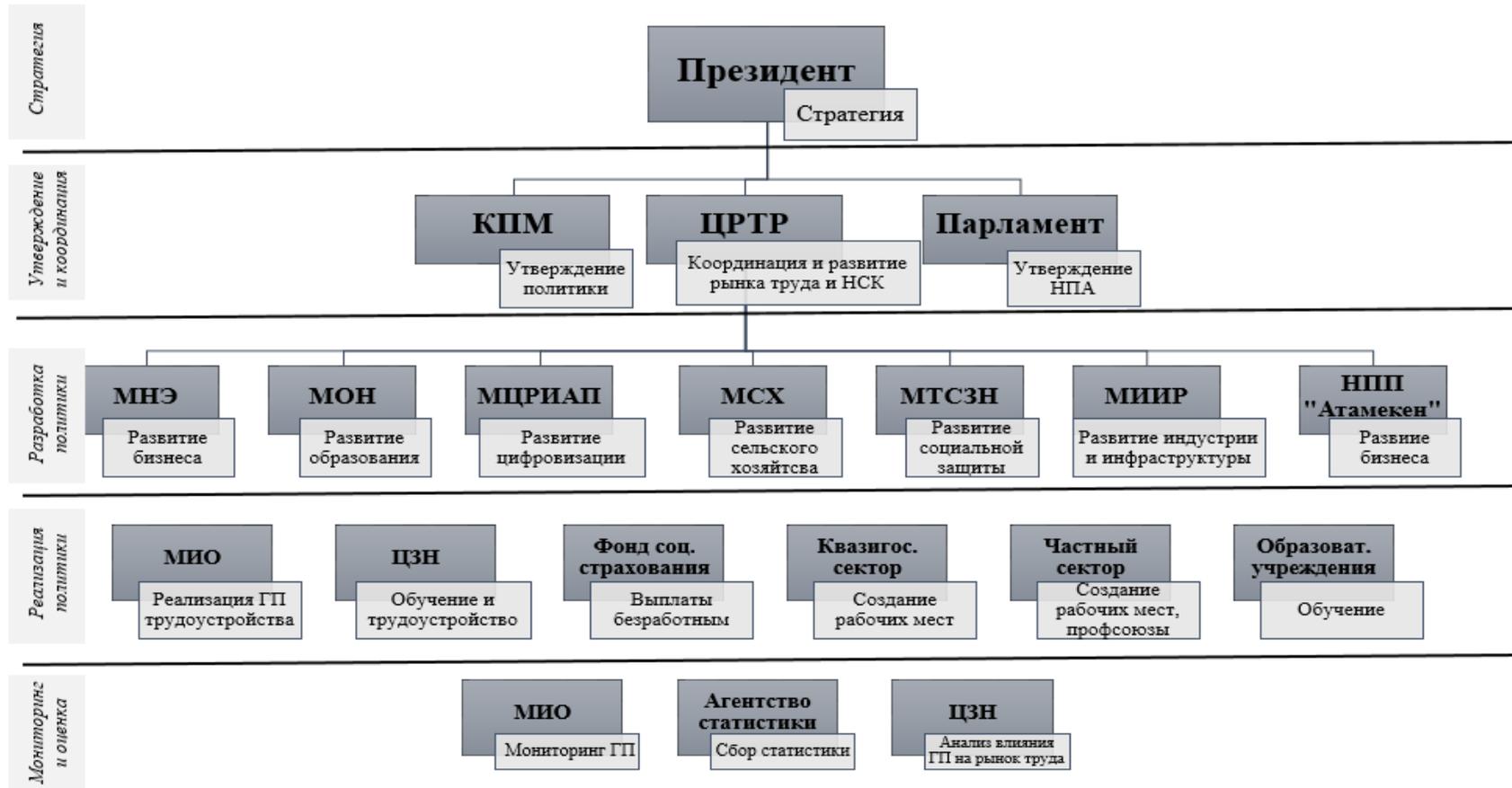
ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица Д.1 – Алгоритм поиска статистической информации по методике профессора Джумагулова С.А.

№	Использование данных Комитета по статистике МНЭ РК	Официальная статистика	Раздел	Экспресс-информация, бюллетени или основные показатели	Периодичность	Наименование подраздела	Год	Наименование файла	Действие
1	Таблица 5 – Основные статистические индикаторы рынка труда	По отраслям	Статистика труда и занятости	Бюллетени	Год	Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан	2019	2019 год.xls	Скачать и сгруппировать
2	Рисунок 25 – Распределение занятости между samozанятостью, временной занятостью и полной занятостью (2010–2017)	По отраслям	Статистика труда и занятости	Бюллетени	Год	Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан	2019	2019 год.xls	Скачать и сгруппировать
3	Рисунок 26 – Формальная и неформальная занятость (2018 год)	По отраслям	Статистика труда и занятости	Бюллетени	Год	Численность неформально занятого населения в Республике Казахстан	2018	2018 год.xls	Скачать
4	Рисунок 27 – Безработица среди молодежи в возрасте 15–28 лет по категории NEET (2006–2018 годы)	По отраслям	Статистика труда и занятости	Основные показатели	-	Занятость населения / Молодежь (15-28 лет) на рынке труда	2001-2020	Доля молодежи NEET в РК (кв. данные).xls	Скачать и сгруппировать
5	Таблица 6 – Занятое население по ОБЭД	По отраслям	Статистика труда и занятости	Основные показатели	-	Занятое население по видам экономической деятельности	2010-2020	Занятое население по ВЭД 2010-2020.xls	Скачать и сгруппировать

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Институциональный механизм государственного регулирования и развития рынка труда Казахстана



Примечание – Составлено в рамках проекта Whiteshield Partners

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Предлагаемая структура единой цифровой платформы развития человеческого капитала



Рисунок Е.1 – Структура единой цифровой платформы развития человеческого капитала от 0 до 6 лет



Рисунок Е.2 – Структура единой цифровой платформы развития человеческого капитала от начальной школы до трудоустройства