

Gu Jintu – PhD in social science, Professor, Hohai University Department of sociology, Nanjing, China, e-mail: gujintu@126.com *

Ulsara Zhantore Nematullakzy - PhD in management science, Senior lecture of the Institute of pedagogy, Astana International University, Astana, Kazakhstan, e-mail: sarakurmanbay2019@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9206-1799>.

МРНТИ 06.77.61

JEL Classification: E24; F66; J01; J21

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-2-89-101>

ҚАЗІРГІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ «ЦИФРЛЫҚ КӨШПЕНДІЛЕР»

Ж. Б. Рахметулина^{1*}, А. О. Сулейменова², Т. А. Абылайханова²

¹Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан Республикасы

²С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты – «цифрлық көшпенділердің» географиялық ұтқырлығының серпінімен ерекшеленетінін есепке ала отырып, экономикалық ахуалына, еңбек нарығындағы ықпалына талдау жасау. Экономиканы цифрландыру жағдайында дәстүрлі емес жұмыспен қамту мәселелерін зерделеу.

Әдіснама: жұмыста цифрлық көшпенділер, фрилансерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтушылар арасындағы салыстырмалы талдау пайдаланылды, нәтижесінде олар қашықтан бейстандартты жұмыспен қамтылу сияқты ортақ қасиетпен қиылысушы жиындар қалыптастыратыны анықталды. Цифрлық көшпенділерді зерттеуде нетнографиялық тәсіл қолданылады, оған онлайн иммерсивті өзара әрекеттестік, сайттар, форумдар, блогтардың контент талдауы т.б. әдістер кіреді.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы: жарияланымдардың көптігіне қарамастан, цифрлық көшпенділер феноменін зерттеуге қатысты бірқатар қиындықтар орын алуда. Мақалада «цифрлық көшпенділер» дефинициясы, олардың болмыстық сипаттамалары, өзін-өзі жұмыспен қамтушылар мен фрилансерлерден айырмашылықтары қарастырылады. Ақпараттық, технологиялық, басқарушылық қолдауды қамтамасыз ететін, түрлі қызмет түрлерін көрсететін «цифрлық көшпенділердің» қазіргі еңбек нарығындағы маңызды рөлі негізделеді.

Зерттеу нәтижелері: Халықтың ұтқырлық деңгейінің көтерілуі еңбек нарығында жұмыспен қамтудың жаңа формасының пайда болуын ынталандырды. «Цифрлық көшпенділер» білім және кәсіби даярлықтың жоғары деңгейімен; өндіріс саласын және материалдық емес өндіріс саласындағы қызмет көрсетулерді таңдаудағы айтарлықтай еркіндігімен ерекшеленеді. Ковидтен кейінгі жағдайда «цифрлық көшпенділер» жоғалтылған жұмысшылардың орнын толтыруға ықпал етуі мүмкін.

Түйін сөздер: еңбек нарығы, жұмыспен қамту, фрилансинг, өзін-өзі жұмыспен қамту, цифрлық көшпенділер, еңбек трансформациясы, креативті экономика.

Алғыс: Мақаланы Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырған (грант № AP19680192).

КІРІСПЕ

Цифрлық көшпенділердің фрилансерден айырмашылығы олар ұтқырлығы жоғары және кәсіби құзыреттіліктері дамыған жоғары кәсіби еңбек ресурстары болып табылатын өзін-өзі жұмыспен қамтығандар немесе келісім-шарт негізінде жұмыс жасайтындар.

Әдетте мұндай адамдардың еңбек әрекеті материалдық игіліктерді өндірумен байланысты емес. Жоғары когнитивті, әлеуметтік және эмоционалды интеллектуалдық дағдылар мұндай адамдарға еңбектің осы түрінің және өзін-өзі жұмыспен қамтуды ұйымдастырудың сенімсіздігі мен әлсіздігіне байланысты болатын тәуекелдерді өз бетінше басқаруға мүмкіндік береді.

Пандемияға дейін қызметкер қашықтан жұмыс істеуге ауыстырылса, жұмыс берушілер еңбек өнімділігі төмендейді деп қауіптенгендіктен, жаппай қашықтан жұмыс істеу тиімсіз болып көрінді. Бірақ бүгінгі таңда көптеген жұмыс берушілер кезінде жұмыс орнында тікелей жеке қатысуға мүмкіндігінсіз жүзеге асырылмайтын кейбір штаттық қызметкерлерді қашықтан жұмыс форматына ауыстыруды жалғастыруда. Экономиканың және креативті экономиканың көптеген салаларында қашықтан жұмысты кеңейтудің сәтті тәжірибесі жұмыстың бұл форматы көптеген кәсіби міндеттер үшін тіпті ковидтен кейінгі кезеңде де қолжетімді болатынын көрсетті, бұл еңбек және экономикалық шығындарды барынша азайтуға мүмкіндік береді.

Әдебиетке шолу. Қазіргі уақытта әлемдік экономикада вирустық инфекциядан болатын өлім-жітімнің жоғары болуымен, сондай-ақ жоғары интеллектуалды және озық жұмысшылардың кеңсе мен өндірістік үй-жайлардан қашықтан жұмыс істеуге ауысуымен, соның ішінде елден тыс жерлерге басқа юрисдикцияларға көшуімен байланысты адам ресурстарының тапшылығы проблемасы туындайды [1; 2]. Шетелдік ғылыми және публицистикалық әдебиеттерде мұндай жұмысшыларды «цифрлық көшпенділер» деп атайды.

Цифрлық көшпенді (Digital Nomad) – ақпараттық технологияларды қолдану арқылы қашықтан жұмыс істейтін, ара-тұра тұрғылықты мекен-жайын ауыстыратын және елдер арасында немесе бір мемлекет аумағында орын ауыстыратын маман. Цифрлық көшпенді бір тұрақты жұмыс берушіге еңбек етуі мүмкін немесе әлемнің әр түпкірінен бірнеше клиенттің тапсырыстарын орындауы ықтимал.

Публицистикалық және ғылыми әдебиеттерде мұндай жұмыспен қамтылу түрі фриланс деп аталады, ал мұндай формадағы немесе еңбекті ұйымдастыру тәсілінде жұмыс жасайтындар ресми түрде – өзін-өзі жұмыспен қамтушылар, бейресми түрде фрилансерлер деп аталады [3-5]. Сонымен бірге өзін-өзі жұмыспен қамту, фриланс және цифрлық көшпенділер арасында түбегейлі айырмашылықтар бар.

Фриланс және цифрлық көшпенділік жаһандық экономикада жұмыспен қамтудың жаңа түрі және еңбекті ұйымдастыру тәсілі ретінде 1980 жылдардан бастап белгілі [6; 7].

Жұмыспен қамтудың жаңа тиімді әдістерін қазіргі Қазақстан экономикасында пайдалануды зерттеумен Б. А. Жанкубаев, У. К. Шегенова [8], өзін-өзі жұмыспен қамту мәселелерімен – Д. Ж. Рахматуллаева [9], Г. К. Иляшова, С. К. Қондыбаева, З. Т. Сәтпаева [10], Қазақстанда фриланстың дамуын зерттеумен Д. Ж. Абдрейсова, Д. Т. Байтенизов, Д. А. Амержанова айналысты [11]. Жоғарыдағы ғалымдар сандық көшпенділердің фрилансерден айырмашылығы, олардың интеллектісі мен құзыреттілігі кезкелген еңбек нарығында сұранысқа ие, жоғары білікті еңбек ресурстарының ұтқырлығына бағытталған деп атап өтті. Тиісінше, келісім-шарт бойынша (әдетте мерзімді) жұмыс істейтін цифрлық көшпенділер де, өзін-өзі жұмыспен қамтушылар да материалдық өнім жасамайды, керісінше, ақпараттық-коммуникациялық, ғылыми-зерттеу және технологиялық әзірлемелер мен қызмет көрсетулер саласында еңбек етеді.

2000 жылдардың басында Қазақстанның жаңа нарықтық экономикасы әлемдік экономикаға енді ғана толықтай интеграциялана бастаған кезде алғаш рет икемді / белсенді жұмыспен қамту және фриланс деген атқа ие болған еңбек пен туризм элементтерін біріктіретін жаңа құбылыспен толықтай бетпе-бет келді. Алайда 2010 жылдардан бастап-ақ ғылыми және публицистикалық әдебиеттерде «...саяхат барысында жұмыс істейтін және жұмыс кезінде саяхаттайтын» жұмысшылар санатына қатысты «сандық көшпенділер» ұғымы енгізілді [7].

Мұндай жұмыспен қамту және еңбекті осылайша ұйымдастыру, бір жағынан, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің шығындарын азайтатын әлеуметтік-еңбек келісім-шарттарының икемді және бейімді схемасы ретінде қарастырылады. Бірақ, екінші жағынан, мұндай жұмыспен қамту сенімсіз, әлеуметтік кепілдіктер бермейді және жұмысшыларды осал жағдайға қояды [12].

Сонымен, пандемия кезінде қашықтан жұмыс істеуге көшкен көптеген жұмысшылар үшін үйден шықпай-ақ жұмыс істеу мүмкіндігі кәсіби өмірінде анағұрлым үлкен рөл ойнауда.

Әдіснама. Жұмыста цифрлық көшпенділер, фрилансерлер және өзін-өзі жұмыспен қамтушы азаматтарды, олардың әлеуметтік-экономикалық тәжірибесінің ерекшеліктерін салыстырмалы талдау әдісі пайдаланылды. Мақаланың теориялық негізін тәуелсіз жұмысшыларды жұмыспен қамтудың әлеуметтік және экономикалық зерттеулері, цифрлық көшпенділіктің тұжырымдамасын құрайтын және цифрлық көшпенділіктің әртүрлі тәжірибелерін зерттейтін ғылыми еңбектер құрайды. Эмпирикалық базаны дәстүрлі емес жұмыспен қамтудың әлеуметтік зерттеулерінің жарияланған нәтижелері, сондай-ақ нетнография әдістерін қолдану арқылы алынған интернет-ресурстардың, виртуалды сауалнамалар мен сұхбаттардың қолжетімді деректері құрады.

Нәтижелер. Бүгінгі таңда статистикалық мониторингтің бірыңғай халықаралық стандарттары болмағандықтан, ұлттық еңбек нарығында және әлемде қашықтан жұмыспен қамтудың ауқымын бағалау өте қиын [13]. Сондықтан қазір халықтың түрлі әлеуметтік сауалнамаларын жинау негізінде баға беру керек.

Үш жыл бұрын Еуропалық Одақта қашықтан жұмыс режиміне көшкен барлық жұмысшылардың үлесі 12 %-ы құраса, соңғы 10 жыл ішінде үлесі 5-6 % құрайды. Финляндияда, Данияда, Нидерландыда, Португалияда, Францияда қашықтан жұмыспен қамту бойынша ең жоғары көрсеткіштер 25 %-ға дейін, ал Болгарияда, Латвияда, Хорватияда, Румынияда бұл көрсеткіш елдегі барлық жұмыспен қамтылғандардың тек 5 %-ын ғана құрайды.

Сонымен қатар, пандемия қай міндеттер мен мамандықтардың қашықтан жұмыс форматына нашар бейімделгенін, ал қайсылары оған көбірек бейімделгенін түсінуге айтарлықтай «үлес» қосты.

McKinsey жаһандық институтының есептерінде дамыған елдердегі жұмыс күшінің шамамен 25 %-ы үйден 3-5 күн шықпай-ақ өнімді жұмыс істей алатыны туралы келесі ақпарат берілген. Егер осылай жалғаса берсе, онда бұл қала экономикасына, көлікке, халықтың шығындарына қатты әсер етеді, ірі қалалардағы адамдардың шоғырлануын тоқтатуы мүмкін. АҚШ-та мұндай жұмыстың салдарынан тазалау, қауіпсіздік және техникалық қызмет көрсетуге, қонақ үйге деген сұраныстың күрт төмендеуі байқалды.

Дамыған елдерде қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі дамушы елдерге қарағанда әлдеқайда жоғары.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, экономика құрылымында бизнес пен қаржылық қызмет басым болғандықтан, Ұлыбританияда қашықтан жұмыс істеудің ең жоғары әлеуеті бар. Дамушы елдерде, керісінше, дене немесе қол еңбегін қажет ететін кәсіптерде, ауыл шаруашылығы және өндіріс сияқты салаларда жұмысбастылық деңгейі ең жоғары. Мұндай елдерге Үндістан кіреді, мұнда жұмыс орындарының тек 5 %-ы өнімділікті айтарлықтай жоғалтпай қашықтан орындалуы мүмкін (Сурет 1).

Америка Құрама Штаттарының мысалына сүйенсек, қаржылық қызмет, кәсіби қызметтер, IT сияқты кейбір секторлар өнімділікті айтарлықтай жоғалтпастан қашықтан жұмыс істеуде ең жоғары әлеуетке ие.

Қазақстан Республикасындағы салалар бойынша экономиканың нақты секторында қашықтан жұмыс істейтін адам аз, өйткені онда жабдықтар мен құралдармен жұмыс істеу үшін электриктердің, кеншілердің, дәнекерлеушілердің, фермерлердің және т. б. физикалық қатысуы талап етіледі (Сурет 2).

Теориялық тұрғыдан алғанда, қызметкерлердің ең басым бөлігі білім беру саласында қашықтан жұмыс істей алады (80 %), COVID-19 пандемиясы көрсеткендей онлайн оқыту мүмкіндігі бар, барлық мұғалімдер үйден жұмыс істеді, бірақ әзірге ол қажетті инфрақұрылымның, құзыреттердің және т. б. болмауына байланысты толық тиімді бола алмайды.

Бүгін біз қаржы, ғылым, кәсіби қызметтер саласындағы мамандардың жоғары үлесін байқай аламыз, мұнда онлайн-жұмыс үшін ноутбук пен телефонның болуы жеткілікті.

2021 жылы Қазақстанда қашықтан 53,8 мың адам жұмыс істеді (барлық жұмыспен қамтылған халықтың 0,6 %-ы). Өңірлер бойынша талдау көрсеткендей, Алматы облысында бұл көрсеткіш қашықтан жұмыспен қамтылғандардың 18 % және Алматы қаласында 18 % құрады. Ең төменгі көрсеткіш Шығыс Қазақстан облысында 0,3 % болды.

Ұлттық статистика бюросының (ҰСБ) деректері бойынша [16], 2023 жылдың қыркүйек айының соңында жұмыс күшінің жалпы саны 9,6 млн. адамды құрады, жыл басынан бері 1,4 %-ға өсті. Халықтағы жұмыс күшінің үлесі іс жүзінде өзгермеген, еңбекке қабілетті халықтың 69-70% деңгейін құрады. Жұмыс күшінің ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар саны өсуде, олар 2023 жылдың басынан бері 3% - ға өсті.

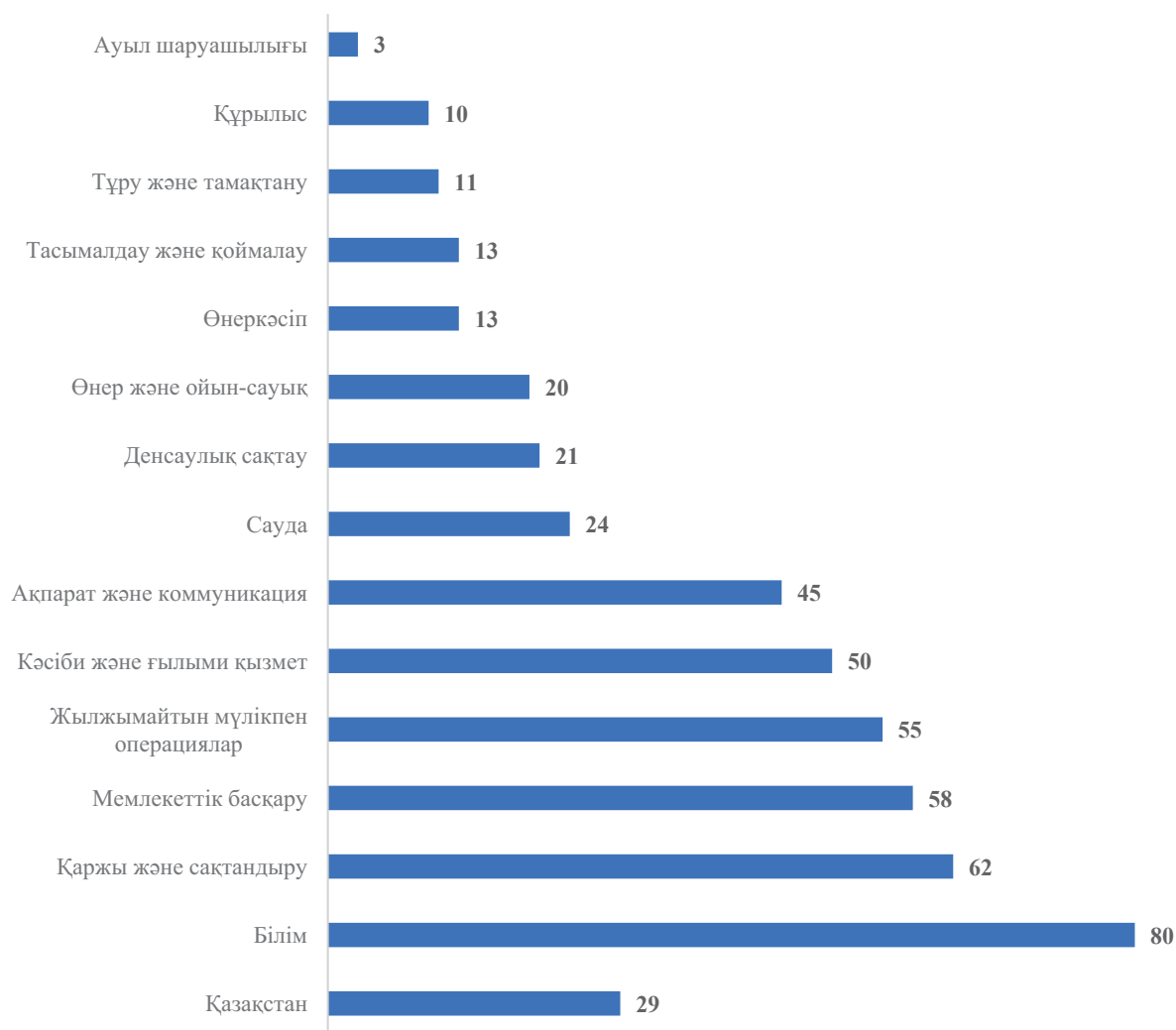


Сурет 1 – Аптасына күндер саны бойынша қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі бар қызметкерлер, жұмыс күшінің %

Ескертпе – [14] дереккөз негізінде

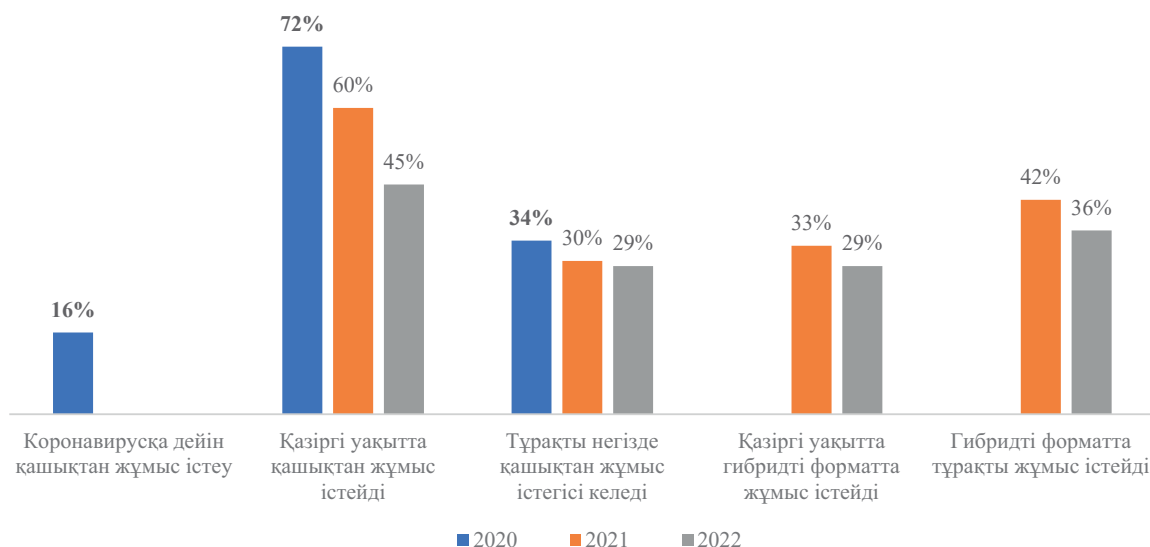
III тоқсанның қорытындысы бойынша өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың саны 2,2 млн. адамды құрады, оның ішінде 1,6 млн. – жеке кәсіпкерлер, қалғаны 0,6 млн. – тәуелсіз қызметкерлер және басқалар. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың барлығы экономиканың бірнеше секторларында – саудада (31 %), ауыл шаруашылығында (28 %), көлікте (12 %) және құрылыста (8 %) көрсетілген.

2019 жылы Қазақстан Республикасының заңнамасында «өзін-өзі жұмыспен қамтығандар» ұғымы өз қызметін мемлекеттік тіркеусіз табыс алу мақсатында тауарларды, жұмыстар мен көрсетілетін қызметтерді өндіру (өткізу) жөніндегі қызметті дербес жүзеге асыратын тәуелсіз қызметкерлерге немесе жеке тұлғаларға ауыстырылды. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық бойынша ресми статистикаға тәуелсіз қызметкерлер мен жеке кәсіпкерлер кіре бастады.



Сурет 2 – Қазақстанда қашықтан жұмыс істеуге қабілетті қызметкерлер үлесін бағалау,
2021 ж. саладағы жұмыспен қамтылған халықтың %
Ескертпе – [15] дереккөз негізінде

АҚШ-та әрбір екінші жұмысшы гибриді форматта жұмыс істегісі келеді, пандемия кезінде қашықтан жұмыс істеген жұмысшылардың 81 %-ы қашықтан жұмыс жасағысы келеді. 2022 жылғы жаһандық сауалнамада қашықтан жұмыс гибриді жұмысқа айналады деп мәлімдеген 1000 технологиялық компания басшыларының нәтижелері көрсетілді. 400-ден астам басшылар жақын арада олардың қызметкерлері тұрақты негізде қашықтан жұмыс істеуге көшетінін айтты (Сурет 3).



Сурет 3 – Қашықтан жұмыс істеуге көшу туралы IT-директорлар арасында жаһандық сауалнама. Респонденттердің үлесі, %.
Ескертпе – Stata.com дереккөзі негізінде

Әрине, бұл жұмыс беруші мен қызметкердің жұмыс кестесіне қатысты мүдделерінің қайшылығына әкелуі мүмкін, сондықтан қазір көптеген жұмыс берушілер қызметкерлердің толық уақытты кеңседе жұмыс істеуі үшін маңызды шаралар қабылдауда.

Талқылау. Беккер-Фридман институты жүргізген зерттеулердің нәтижелеріне сүйенсек, 10 мыңға жуық қызметкерлер үйде де кеңседегі сияқты өнімді жұмыс істейді [12-17]. Бұл тұжырым көбінесе қашықтан жұмыстың кеңседегі жұмыстан артықшылықтарын айқындау үшін пайдаланылады. Осылайша, қашықтан жұмыс істейтіндер орташа есеппен алғанда кеңседе жұмыс жасайтындармен салыстырғанда бір айда 1,4 күн немесе бір жылда 16,8 күн артық жұмыс жасайды.

Сонымен, қашықтан жұмыс істеудің басты артықшылықтары: алаңдаушылықтың болмауы, кеңсеге күнделікті баруға кететін уақыт пен ақшаны үнемдеу, үлкен еркіндік [18]. Осы артықшылықтардың арқасында қашықтан жұмыс істеу еңбек өнімділігі мен жұмысқа қанағаттануды, жұмысшылардың мотивациясын арттырады, осының бәрі кадрлардың ауысу қаупін азайтуға көмектеседі.

Осының нәтижесінде компанияларда еңбекті ұйымдастыру қағидаттары мен ережелерін қайта қарау, персоналдың тұрақсыздығының жоғары деңгейі және құнды кадрлардың жоғалуы бойынша әлеуметтік-еңбек мәселелері туындауы мүмкін екенін атап өтеміз.

Бұл факторлар жұмыстың осы түрлерінің қалыпты жағдайға айналуына, ал кадрлардың тұрақсыздығы кез келген тарихи көрсеткіштермен салыстырғанда жоғары мәнге ие болуы ықтимал [19].

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі цифрлық көшпенділер деп аталатын шетелдік IT-мамандарға виза беру үшін заңнамаға түзетулер енгізу рәсімін бастады. Ол үшін Қазақстан Республикасына шетелдіктер мен азаматтығы жоқ тұлғалардың кіруіне шақырту рәсімдеудің тиісті Қағидаларына «Сұранысқа ие мамандық өкілдері» атты жеңілдік санаты қосылады.

Тиісті санаттағы визаны алған шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдарға Қазақстанда тұруға ықтиярхаттарды беру Қазақстанның халықаралық еңбек нарығымен интеграциясын қамтамасыз етеді, қазақстандық эмигранттардың, әсіресе ғылым, білім беру, денсаулық сақтау, өнеркәсіп, IT, спорт және мәдениет және басқа да салаларда Қазақстан үшін құнды дағдылары бар білікті мамандардың елге оралуын ынталандырады.

Президент Қ.-Ж. К. Тоқаев 2022 жылдың қыркүйегінде шетелдік жоғары білікті қызметкерлерге тұруға ықтиярхат алу үшін арнайы виза беруге рұқсат беру идеясын айтқан болатын. Мұндай Digital

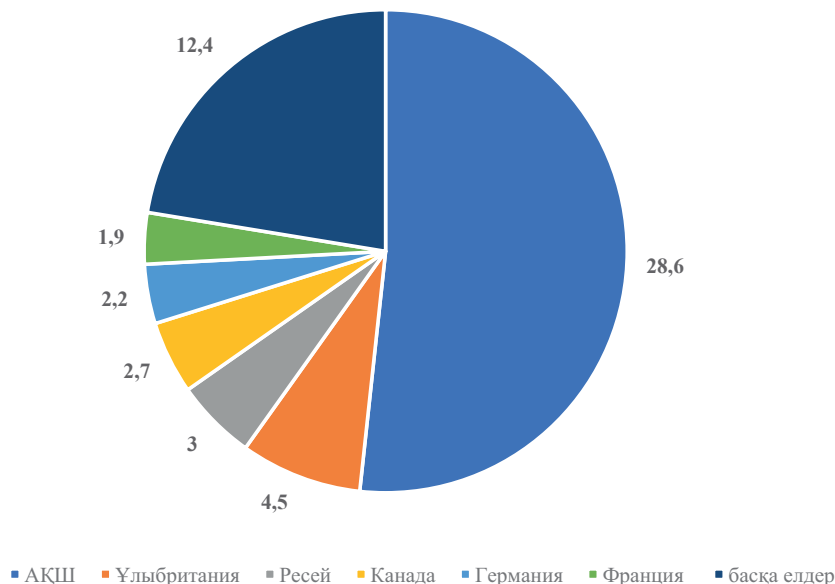
Nomad визалары Грузия, Түркия және Біріккен Араб Әмірліктері (БАӘ) сияқты 35 елде қолданыста. 2022 жылы Қырғызстанда цифрлық көшпенділердің ерекше мәртебесі шұғыл заңдастырылды. Енді Қырғыз Республикасына көшіп келген, бірақ басқа елдердің IT өндірісінде жұмыс істейтін шетелдіктерге арнайы жұмысқа рұқсат талап етілмейді.

Цифрлық көшпенділерге арналған Nomad List тұтынушылық ақпарат порталының беттерінде жұмысшылардың осы санаты үшін ең тартымды елдер туралы ақпарат жарияланады. Тізімде барлығы 29 мемлекет. Алғашқы бестікте АҚШ, Ұлыбритания, Таиланд, Германия және Испания бар. Қазақстан бұл рейтингте жоқ. Сайттың мәліметінше, әлемде 55,4 миллионнан астам саяхатшы IT мамандары бар. Олардың жартысынан көбі Америка азаматтары. Сандық қоныс аударушылар (релоканттар) саны бойынша үшінші орын ресейліктерге тиесілі. Әлемнің барлық елдерінде Ресейден 3 миллионға жуық IT мамандары жұмыс істеуде.

Соңғы бір жарым жыл ішінде Қазақстан екі рет Ресейден иммиграция толқынына тап болды – 2022 жылдың ақпанында Украинада арнайы әскери операция басталғаннан кейін және қыркүйекте ішінара мобилизация жариялануына орай. Көршілес елден мұндай иммиграцияның байқалатын трендтерінің бірі – IT мамандарының қоныс аударуы.

Қазақстан Республикасында ұзақ уақыт тұру үшін, қолданыстағы заңнамаға сәйкес, Еуразиялық Экономикалық Одақ (ЕАЭО) кез келген елінің азаматы уақытша тұруға рұқсат алуы қажет. Ол үшін қазақстандық кәсіпорынмен еңбек шартын ұсынуы тиіс. Дәл осы шарт Қазақстанға көшіп келіп, Ресей немесе басқа ел үшін қашықтан жұмыс істеуді жалғастырған цифрлық көшпенділерге кедергі болды.

Иммиграцияның екі толқынында Қазақстанға еңбек шарты бойынша немесе басқа негізде (мысалы, отбасымен қауышу үшін) уақытша тұруға ықтиярхат алған және басқа елдерге қашықтан жұмыс істейтін шетел азаматтарының саны туралы статистика жоқ. Бірақ мұндай оқиғалар өте көп, міне солардың бірі. Тыйымдарға қарамастан, Ресей Федерациясында өз компаниясында жұмысын жалғастырысы келетіндер шешу жолдарын тапқан, бұған тіпті олардың жұмыс берушілері де мұқтаж болған.

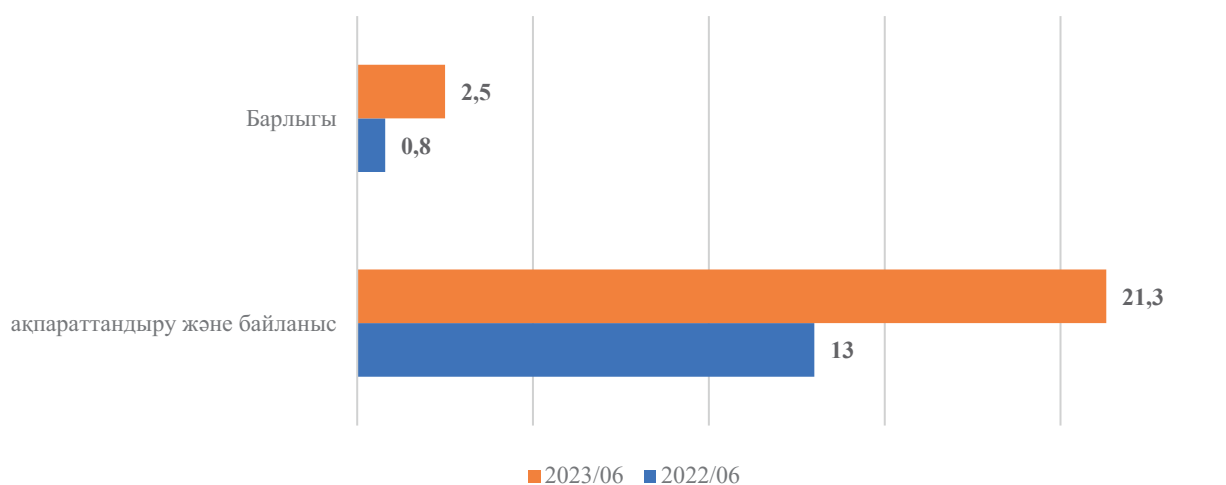


Сурет 4 – Әлемдегі цифрлық көшпенділердің саны. Елдер, азаматтық, мамандар бойынша,
2023 ж. тамыз, млн. адам
Ескертпе – [16] дереккөз негізінде

Қазақстан Республикасындағы цифрлық көшпенділер визасы бастамасының басты мақсаты – осы адамдарды «сұр» аймақтан шығарып, олардың елдегі мәртебесін заңдастыру. Басқаларға Қазақстанның IT мамандары үшін ашық екенін көрсету маңызды. Басқа елдерде еңбек етіп, Қазақстан

Республикасында қаржысын жұмсайтын жоғары білікті кадрлар – қазақстандық экономикаға қажетті адамдар.

Әзірге, Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросының [16] мәліметтері бойынша, санкцияларға байланысты Ресей Федерациясынан кетуге мәжбүр болған компаниялардың Қазақстанға қоныс аудару үдерісін ғана байқауға болады. Қазақстан Республикасында Ресейден шетелдік капиталдың қатысуымен тіркелген заңды тұлғалардың жалпы саны 2022 жылғы маусым мен 2023 жылғы маусым аралығындағы кезеңде 63,2 %-ға, 13 мыңнан 21,3 мың компанияға дейін өсті. Оның ішінде 2,5 мың фирманы ақпарат және коммуникация саласында жұмыс істейтін заңды тұлғалар. Өткен жылдың маусым айымен салыстырғанда олардың саны үш есеге артты (Сурет 5, 6).



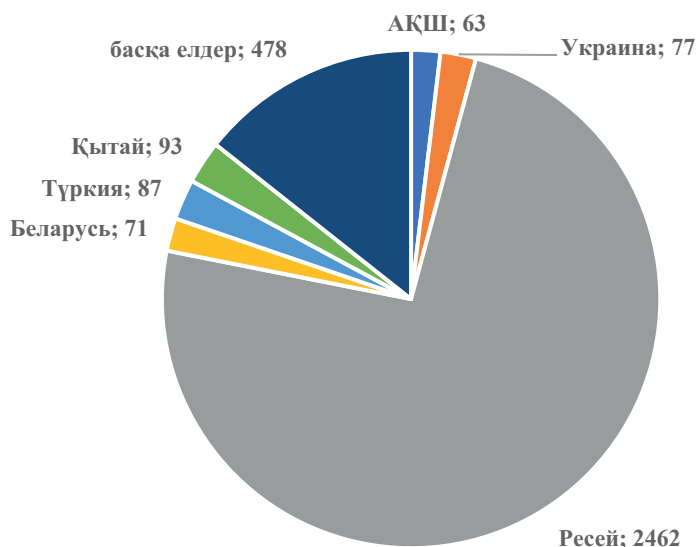
Сурет 5 – Қазақстан Республикасында Ресейден шетелдік капиталдың қатысуымен тіркелген заңды тұлғалар, 2022-2023, мың бірлік
Ескертпе – [16] дереккөз негізінде

2023 жылғы 1 маусымдағы деректерге сәйкес, ақпарат және коммуникация саласында шетелдік қатысуы бар тіркелген 3,3 мың заңды тұлғаның 2,5 мыңы Ресей Федерациясынан келген. Яғни, Қазақстандағы төрт шетелдік IT-компанияның үшеуі ресейлік компаниялардың инвестициялық капиталының көмегімен ашылған. Қалған елдердің жалпы үлесі 26,1% құрайды.

Қазақстандағы компьютерлік бағдарламалау саласындағы мамандардың номиналды жалақысы орташа экономикалық деңгейден 2,3 есе жоғары. Мысалы, ағымдағы жылдың екінші тоқсанында Қазақстан Республикасындағы орташа жалақы 365,5 мың теңге болса, IT саласында 853,1 мың теңгеге жеткен.

2023 жылдың басынан бері веб-әзірлеушілердің, бағдарламашылардың, data-инженерлерінің және басқа да IT мамандарының табыстары жақсы өсті. Ағымдағы жылдың екінші тоқсанында номиналды жалақы 2022 жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 69,5%-ға, нақты жалақы 46,5%-ға өсті.

Нh.kz сайтында және басқа да рекруттік сайттарға жарияланған бос орындарға қарағанда, 853 мың теңге (немесе 1,8 мың АҚШ доллары) жалақы Қазақстанда тұратын цифрлық көшпенділер үшін ең жоғары деңгейден алыс. Жұмыстың күрделілік деңгейіне және қызметкердің мәртебесіне байланысты (жаңадан келген, орта буын, жоғары деңгей маманы) шетелдік компаниялар IT мамандарына 3-5 мың АҚШ долларына дейін (1,3-2,2 млн. теңге) жалақы ұсынады. Сонымен қатар, код жазу, бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеу және data-талдаумен айналысуды білетіндерге сақтандыру, оқыту, спорт залы, медициналық қызметтер және т.б. үшін төлеуге дайын. Хабарландыруларда жарияланған бос жұмыс орындарының шарттарына сүйене отырып, жұмыс берушілер Қазақстан Республикасында тұратын қазақстандықтармен де, ресейліктермен де ынтымақтастыққа дайын (Кесте 1).



Сурет 6 – Елдер бойынша Қазақстан Республикасында шетелдік капиталдың қатысуымен заңды тұлғалар, 2023 жылғы маусым, бірлік
Ескертпе – [16] дереккөз негізінде

Кесте 1 – Қазақстандағы цифрлық көшпенділер үшін үздік 10 бос жұмыс орны, 2023 ж.

Қызмет атауы	Компанияның қызмет ету саласы	Ұсынылатын жалақы
Аға Python әзірлеушісі	Ed-tech оқыту	5,2 мың АҚШ долларына дейін
Аға backend- әзірлеушісі	Ақпараттық жүйелер	5 мың АҚШ долларынан бастап
backend- әзірлеушісі	криптоиндустриясы	3 мыңнан 4,5 мың АҚШ долларына дейін
Бұлтты дерекқордың аға әзірлеушісі	Бұлтты ақпараттық жүйелер	4 мың АҚШ долларынан бастап
Аға frontend- әзірлеушісі	криптоиндустриясы	2,5 мыңнан 3,5 мың еуроға дейін
Аға PHP/MySQL әзірлеушісі	финтех	3,2 мың АҚШ долларынан бастап
Автоматтандыру жөніндегі жетекші инженер әзірлеушісі	финтех	3 мың АҚШ долларынан бастап
Scrum/Kanban әзірлеушісі	туристік бизнес	300 мыңнан 400 мың рубльге дейін
Аға data-инженері	Ақпараттық жүйелер	250 мың рубльге дейін
	Букмекерлік бизнес	200 мың рубльге дейін

Ескертпе – HeadHunter компаниялар тобы <https://hh.kz> дереккөз негізінде

Қашықтан жұмыспен қамту, жұмысты трансформациялау, цифрландыру, креативті экономика, еңбек құндылықтарын қайта қарау – экономиканың цифрлық қайта құруларына жауап ретіндегі еңбек нарығындағы жалғыз өзгерістер емес. Фрилансерлер санының артуы – ковидке дейінгі кезеңде де орын алған тренд, бірақ пандемияға орай үдетілген құбылыс. Зияткерлік білімді жалдаудан бастап тасымалдау мен жеткізуге дейінгі сан түрлі қызметтерді ұсынатын цифрлық платформалар барған сайын танымал бола түсуде, нәтижесінде гиг-жұмысшылардың саны артуда.

ҚОРЫТЫНДЫ

Халықтың жоғары деңгейдегі ұтқырлығы еңбек нарығында «цифрлық көшпенділер» деп аталатын жұмыспен қамтудың және еңбекті ұйымдастырудың жаңа формасының пайда болуына түрткі болды. Бұл санатқа жататын жұмысшылар материалдық емес өндіріс саласында жұмыс істейді, кәсіби және әлеуметтік құзыреттіліктері дамыған, жоғары зияткерлікке ие. COVID-19 індеті еңбек ресурстарының

саны мен сапасына теріс әсер еткен жағдайда «цифрлық көшпенділердің» еңбегін пайдалану жоғалған жұмысшылардың орнын толтыруға септігін тигізеді.

Осылайша, цифрландыру, креативті экономика жұмыс форматтары мен шарттарын өзгертетіні, бұл әсіресе дәстүрлі еңбек нарығында кедергілерге тап болған адамдар үшін жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін тудыратыны анық. Бұл, сайып келгенде, еңбек нарығында барлығына тең дәрежеде құқықтарды қамтамасыз ететін алуан түрлі және инклюзивті жұмыс ортасының дамуына әкелуі тиіс. Бірақ жұмыспен қамтудың осындай жаңа нысандары үшін мемлекет азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және олардың әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету үшін барлық жағдай жасауы тиіс.

Сандық көшпенділіктің өсіп келе жатқан ауқымы, болжанбайтын салдары мен айрықша тәуекелдері осы құбылысты зерттеу қажеттілігін және оның қазақстандық қоғамда теориялық және эмпирикалық деңгейде таралу болашағын өзектендіреді.

Әдебиеттер тізімі

1. De Almeida M. A., Correia A., De Souza J. M., Schneider D. Digital Nomads during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Narratives on Reddit discussions // 2022 IEEE 25th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design, CSCWD. – IEEE, 2022. – P. 1510-1516.
2. Wang B., Schlagwein D., Cecez-Kecmanovic D., Cahalane M. C. Digital work and high-tech wanderers: Three theoretical framings and a research agenda for digital nomadism // In Proceedings of the Australasian Conference on Information Systems. – 2018. – № 55. – P. 1-12.
3. Olga H. In search of a digital nomad: Defining the phenomenon // Information Technology & Tourism. – 2020. – № 22(3). – P. 335-353.
4. Reichenberger I. Digital nomads – A quest for holistic freedom in work and leisure // Annals of Leisure Research. – 2018. – № 21(3). – P. 364-380.
5. Nash C., Jarrahi M. H., Sutherland W., Phillips G. Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies // In Proceedings of the International Conference on Information. – 2018. – P. 207-217.
6. Müller A. The digital nomad: Buzzword or research category? // Transnational Social Review. – 2016. – № 3. – P. 344–348. – DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930.
7. Hannonen O. In search of a digital nomad: defining the phenomenon // Information Technology & Tourism. – 2020. – № 3. – P. 335–353. – DOI: 10.1007/s40558–020–00177-z.
8. Жанкубаев Б. А., Шегенова У. К. Новые эффективные формы занятости для использования в экономике современного Казахстана // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 4(153). – С. 474-481.
9. Рахматуллаева Д. Ж. Анализ тенденций развития самозанятости в Казахстане за 1991-2018 годы. Креативная экономика: новые шансы для развития: Монография. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 140 с.
10. Иляшова Г. К., Қондыбаева С. К., Сатпаева З. Т. Қазақстандағы экономикалық даму мен халықтың өзін-өзі жұмыспен қамтуы арасындағы корреляциялық байланыс // «Тұран» университетінің хабаршысы. – 2021. – № 4(92). – Б. 200-207.
11. Абд্রেисова Д. Ж., Байтенизов Д. Т., Амержанова Д. А. Услуги фриланса в Казахстане и перспективы его развития // Статистика, учет и аудит. – 2021. – № 2(81). – С. 59-65.
12. Hardjono T., Pentland A. Empowering artists, songwriters & musicians in a data cooperative through blockchains and smart contracts // arXiv preprint arXiv:1911.10433. – 2019. – 12 p.
13. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection [Электронды ресурсы] // ILO [web-сайт]. – 2020. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741145.pdf (Қарау уақыты: 15.12.2023).
14. The future of work after COVID-19 [Электронды ресурсы] // McKinsey Global Institute [web-сайт]. – 2021. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (Қарау уақыты: 15.12.2023).

15. Labour market of Kazakhstan 2022: on the way to digital reality. [Электронды ресурс] // АО «Центр развития трудовых ресурсов» [web-сайт]. – 2022. – URL: <https://iac.enbek.kz/sites/default/files/WDC.%20Labour%20market%20in%20Kazakhstan%2C%20November%202022.pdf> (Қарау уақыты: 05.01.2024).
16. Жұмыспен қамту және жұмыссыздық [Электронды ресурс] // Ұлттық статистика бюросы Қазақстан республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі [web-сайт]. – 2024. – URL: <https://old.stat.gov.kz> (Қарау уақыты: 16.02.2024).
17. About the 2021 Cohort [Электронды ресурс] // Becker Friedman Institute [web-сайт]. – 2024. – URL: <https://bfi.uchicago.edu/class-of-2021-highlights/> (Қарау уақыты: 15.12.2023).
18. Schlagwein D. The history of digital nomadism // In Proceedings of the International Workshop on the Changing Nature of Work. – 2018. – Vol. 22. – P. 1-5.
19. McRae E., Aykens P., Lowmaster K., Shepp J. Trends that will shape work in 2023 and beyond [Электронды ресурс] // Harvard Business Publishing [web-сайт]. – 2023. – Т. 20(9). – URL: <https://hbr.org/2024/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2024-and-beyond> (Қарау уақыты: 25.01.2024).

Reference

1. De Almeida, M. A., Correia, A., De Souza, J. M., & Schneider, D. (2022). Digital Nomads during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Narratives on Reddit discussions. 2022 IEEE 25th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design, CSCWD (pp. 1510-1516). IEEE.
2. Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. C. (2018). Digital work and high-tech wanderers: Three theoretical framings and a research agenda for digital nomadism. Proceedings of the Australasian Conference on Information Systems, 55, 1-12.
3. Olga, H. (2020). In search of a digital nomad: Defining the phenomenon. Information Technology & Tourism, 22(3), 335-353.
4. Reichenberger, I. (2018). Digital nomads – A quest for holistic freedom in work and leisure. Annals of Leisure Research, 21(3), 364-380.
5. Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W., & Phillips, G. (2018). Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies. Proceedings of the International Conference on Information (pp. 207-217).
6. Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category? Transnational Social Review, 3, 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
7. Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: Defining the phenomenon. Information Technology & Tourism, 22(3), 335-353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
8. Zhankubaev, B. A., & Shegenova, U. K. (2023). Novye effektivnye formy zanyatosti dlya ispol'zovaniya v ekonomike sovremennogo Kazahstana. Ekonomika i predprinimatel'stvo, 4(153), 474-481.
9. Rahmatullaeva, D. Zh. (2020). Analiz tendencij razvitiya samozanyatosti v Kazahstane za 1991-2018 gody. Kreativnaya ekonomika: novye shansy dlya razvitiya: Monografiya (p. 140). Almaty: Qazaq university.
10. Ilyashova, G. K., Kondybaeva, S. K., & Satpaeva, Z. T. (2021). Kazakstandagy ekonomikalyk damu men halyktyn ozin-ozı zhumyspen kamtuy arasyndagy korrelyaciyaık bajlans. Bulletin of «Turan» university, 4(92), 200-207.
11. Abdreisova, D. Zh., Bajtenizov, D. T., & Amerzhanova, D. A. (2021). Usługi frilansa v Kazahstane i perspektivy ego razvitiya. Statistika, uchet i audit, 2(81), 59-65.
12. Hardjono, T., & Pentland, A. (2019). Empowering artists, songwriters & musicians in a data cooperative through blockchains and smart contracts. arXiv preprint arXiv:1911.10433 (p. 12).
13. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. (2020). Official website of the ILO. Retrieved December 15, 2023, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741145.pdf.
14. The future of work after COVID-19. (2021). McKinsey Global Institute. Retrieved December 15, 2023, from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.

15. Labour market of Kazakhstan 2022: on the way to digital reality [Elektrondy resurs]. (2022). АО «Centr razvitiya trudovyh resursov» [web-sajt]. Retrieved January 5, 2024, from <https://iac.enbek.kz/sites/default/files/WDC.%20Labour%20market%20in%20Kazakhstan%2C%20November%202022.pdf>
16. Zhumyspen kamtu zhane zhumysyzydyk. (2024). Agency for Strategic Planning and Reform of the Republic of Kazakhstan Bureau of National Statistics. Retrieved February 16, 2024, from <https://old.stat.gov.kz>.
17. About the 2021 Cohort. (2024). Website of the Becker Friedman Institute. Retrieved December 15, 2023, from <https://bfi.uchicago.edu/class-of-2021-highlights/>
18. Schlagwein, D. (2018). The history of digital nomadism. Proceedings of the International Workshop on the Changing Nature of Work, 22, 1-5.
19. McRae, E., Aykens, P., Lowmaster, K., & Shepp, J. (2023). Trends that will shape work in 2023 and beyond [Elektrondy resurs]. Harvard Business Publishing, 20(9). Retrieved January 25, 2024, from <https://hbr.org/2024/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2024-and-beyond>.

«ЦИФРОВЫЕ КОЧЕВНИКИ» НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Ж. Б. Рахметулина^{1*}, А. О. Сулейменова², Т. А. Абылайханова²

¹Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева,
Астана, Республика Казахстан

²Восточно-Казахстанский университет имени С. Аманжолова,
Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – провести анализ экономического положения «цифровых кочевников», их влияния на рынке труда, с учетом, что они отличаются динамизмом географической мобильности. Изучить проблемы нетрадиционной занятости в условиях цифровизации экономики.

Методология исследования: в работе использован сравнительный анализ между цифровыми кочевниками, фрилансерами и самозанятыми гражданами, который показал, что они образуют пересекающиеся множества с таким общим признаком, как удаленная нестандартная занятость. В данном исследовании применены нетопографический подход, который включает методы онлайн-иммерсивного взаимодействия, контент-анализа сайтов, форумов, блогов и т.п.

Оригинальность / ценность исследования: несмотря на множество публикаций, все еще сохраняется ряд затруднений по изучению феномена цифровых кочевников. В статье рассматривается дефиниция «цифровые кочевники», их сущностные характеристики, отличия от самозанятых граждан и фрилансеров. Обосновывается важная роль «цифровых кочевников» на современном рынке труда, которые обеспечивают информационную, технологическую, управленческую поддержку, оказывают различные виды услуг.

Результаты исследования: Повышение уровня мобильности населения стимулировало появление на рынке труда новой формы занятости. «Цифровые кочевники» отличаются высоким уровнем образования и профессиональной подготовки; значительной свободой в выборе сферы производства и предоставление услуг в сфере нематериального производства. В постковидных условиях «цифровые кочевники» могут способствовать замещению утраченных работников.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, фриланс, самозанятость, цифровые кочевники, трансформация труда, креативная экономика.

Благодарности: Статья выполнена при финансовой поддержке Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (номер гранта AP19680192).

«DIGITAL NOMADS» IN THE MODERN LABOR MARKET

Zh. B. Rakhmetulina^{1*}, A. O. Suleimenova², T. A. Abylaikhanova²

¹L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan

²Sarsen Amanzholov East Kazakhstan University, Oskemen, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

The purpose of the research: Analyze the economic situation of digital nomads, their influence on the labor market, taking into account that they differ in dynamism of geographic mobility. To study the problems of non-traditional employment in the context of digitalization of the economy.

Methodology: The paper uses a comparative analysis between digital nomads, freelancers and self-employed citizens, which showed that they form overlapping sets with such common feature as remote non-standard employment. Study of digital nomads involves the use of a non-ethnographic approach, including methods such as online immersive interaction, content analysis of websites, forums, blogs, etc.

Originality/value of the research: Despite many publications, there are still a number of difficulties in studying the phenomenon of digital nomads. The article discusses definition of digital nomads, their essential characteristics, differences from self-employed citizens and freelancers. The article proves an important role of digital nomads in the modern labor market, who provide information, technological, managerial support, and various types of services.

Findings: Increase in level of the population mobility stimulated emergence of a new form of employment on the labor market. Digital nomads are distinguished by a high level of education and professional training; considerable freedom in choosing the production sphere and provision of services in the field of intangible production. In post-covid conditions, digital nomads can contribute to replacement of lost workers.

Keywords: labor market, employment, freelancing, self-employment, digital nomads, labor transformation, creative economy.

Acknowledgments: The article was financially supported by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (grant number AR19680192).

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ

Рахметулина Жибек Берлибековна – экономика ғылымдарының кандидаты, профессор, Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан Республикасы, e-mail: rahmetulina_zh@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-9973-9627*

Сүлейменова Асель Омерсериковна – докторант, С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен, Қазақстан Республикасы, e-mail: Asel_1982_17@mail.ru, ORCID ID: 0000-0001-5959-7022.

Абылайханова Тана Абылайхановна – экономика ғылымдарының кандидаты, С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен, Қазақстан Республикасы, e-mail: tablaihanova@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-3934-0606.