

МРНТИ 06.77.00

JEL Classification: E2; J01; J30

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2023-4-15-29>

ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

Э. М. Ералина^{1*}, Р. А. Алшанов¹, Д. И. Разакова¹

¹Университет «Туран», Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – определить тенденции занятости и заработной платы на рынке труда Казахстана в зависимости от уровня квалификации.

Методология исследования. Исследование было проведено кабинетным методом и состояло из двух этапов. На первом этапе исследования были анализированы общие показатели трудоустройства, занятости и заработной платы, на втором – определена их зависимость от уровня квалификации. Источниковой базой стали статистические данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Ограничением исследования послужило отсутствие данных по трудоустройству в возрастной и региональной разбивке, а также изучаемых статистических данных на определенный период времени. Основными методами исследования были сравнение, экономико-статистический анализ, горизонтальный и вертикальный анализ.

Оригинальность / ценность исследования. Изучение занятости и заработной платы особенно актуально в условиях постпандемийного периода, поскольку пандемия и ускорение цифровых преобразований, связанное с ней, оказали заметное влияние на развитие рынка труда. Данное исследование направлено на заполнение исследовательского пробела по исследованию занятости и заработной платы на рынке труда Казахстана в зависимости от уровня квалификации.

Результаты исследования. На рынке труда Казахстана можно выделить следующие тенденции: увеличение занятости в третичном секторе экономики, рост занятости в секторах высококвалифицированных услуг, увеличение доли высококвалифицированных и высокообразованных сотрудников в общей численности занятых, рост занятости среди женщин, снижение занятости по профессиям и специальностям, связанных с рутинным физическим трудом и повторяющимися познавательными задачами, быстрые темпы роста заработной платы квалифицированных работников, гендерная сегрегация, неравенство в заработной плате, в том числе гендерное.

Ключевые слова: мегатенденции, занятость, квалификация, гендер.

Благодарности: Статья подготовлена в рамках проекта грантового финансирования Министерства науки и высшего образования «Жас Галым» («Исследования рынка труда Республики Казахстан в условиях трансформации экономики», ИРН AP13268610).

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях мировой рынок труда претерпевает значительные изменения и фундаментальные преобразования. Происходит глобализация рынка труда. Так, с развитием технологий компании становятся все более глобальными, и возможность работать удаленно или переезжать в другие страны становится все более распространенной, что способствует усилению конкуренции на мировом рынке труда и изменению условий трудоустройства. На тенденции развития мирового рынка труда заметное влияние оказала пандемия и связанная с ней ускоренная цифровизация. Так, в результате пандемии на мировом рынке труда наблюдается значительное сокращение занятости и рост безработицы, особенно в таких отраслях, как строительство, розничная торговля, общественное питание, искусство и культура. Однако, в то же время, отмечается положительная динамика в секторах высококвалифици-

цифрованных услуг, включающих в себя информационные технологии и связь, сферу финансов, страхования и доставки. Современный период характеризуется развитием нестандартных форм занятости (фриланс, коллаборация, платформенная занятость, работа по ваучерам и др.) и удаленной (дистанционной) работы, в частности, и цифрового труда в целом. Наблюдается рост требований к квалификации сотрудников и изменение спроса на определенные компетенции, в особенности цифровые [1; 2].

Повышение качественных характеристик работников происходит путем внедрения интеллектуальных и технологических инноваций в производственный процесс и интеллектуализации труда, а также постоянного обновления ассортимента выпускаемой продукции. Развивающиеся информационно-коммуникационные и инновационные технологии играют ключевую роль в динамичных процессах интеллектуализации производства, что приводит к активному перераспределению рабочих мест и увеличению доли высококвалифицированных и высокообразованных сотрудников в общей численности занятых. При этом, в Европе, основными странами-реципиентами рабочей силы на мировом рынке труда являются Великобритания, Германия, Нидерланды и Франция. В свою очередь, странами-донорами рабочей силы являются Албания, Болгария, Польша, Румыния и страны СНГ [3], включая Казахстан. Следует отметить, что в европейских странах и России наблюдается увеличение занятости в сфере информационно-коммуникационных технологий, услуг и торговли, т.е. третичного сектора экономики, и снижение – в строительстве [4]. Следует отметить, что в большинстве стран ОЭСР наблюдается значительный рост занятости среди женщин, в то время как уровень занятости мужчин остается стабильным или немного снижается. При этом увеличение занятости женщин обусловлено комбинацией демографических и институциональных изменений, включая повышение уровня образования у женщин, снижение рождаемости и внедрение государственной политики, направленной на поддержку занятых женщин [5].

К числу основных тенденций развития современного мирового рынка труда также можно отнести следующее [6]:

- снижение занятости по профессиям и специальностям, связанных с рутинным физическим трудом и повторяющимися познавательными задачами, вследствие автоматизации, цифровизации, внедрения робототехники и систем искусственного интеллекта;
- изменение занятости пожилых работников;
- существенное снижение доли труда в общем валовом внутреннем продукте;
- ухудшение положения молодежи, значительная часть которой (76,7 %) занята в неформальном секторе;
- повышение требований к квалификации рабочей силы, что связано с изменением роли и значимости образования, включая профессиональное обучение, и появлением таких явлений, как «трансфессия» (вид трудовой активности, основанный на синтезе и конвергенции социально-профессиональных компетенций из различных специализированных областей) и «трансфессионализм» (интегральное качество, выраженное в способности осваивать и осуществлять деятельность из разных видов и групп профессий) [7];
- появление новых профессий [8], в том числе связанных с разработкой, обслуживанием и управлением новыми технологиями.

Одной из важных тенденций мирового рынка труда на сегодняшний день является неравенство заработной платы. Во многих странах можно наблюдать увеличение неравенства заработной платы между разными группами работников. Так, высококвалифицированные работники в сферах информационных технологий и финансов могут получать значительно более высокую заработную плату, чем работники в низкооплачиваемых секторах, таких как услуги и производство. В Европе изменения в неравенстве заработной платы в период с 2005 по 2014 г. были результатом изменений в распределении заработной платы по профессиям [9]. В Китае наблюдается положительная динамика в изменении заработной платы, однако этот рост становится все более поляризованным. Заработная плата квалифицированных работников, занятых в формальных наукоемких отраслях, растет быстрыми темпами. В то же время, рост заработной платы трудоемких работников, включая неформальный сектор, замедляется и приближается к потенциальной стагнации [10]. Следует отметить, что во всех странах, как в

развитых, так и в развивающихся, актуальна проблема гендерного разрыва в оплате труда. Чаще всего женщины, стремясь к гибкому графику работы и условиям, позволяющим им совмещать работу с домашними обязанностями, выбирают работу с низкой производительностью, т.е. работу с неполным рабочим днем или неформальную занятость, где низкий уровень заработной платы, что приводит к усилению гендерного неравенства в занятости и оплате труда [11].

Таким образом, на мировом рынке труда можно выделить следующие тенденции: усиление конкуренции, развитие гибких и нестандартных форм занятости, появление новых профессий, повышение требований к квалификации рабочей силы, увеличение занятости в секторах высококвалифицированных услуг, увеличение занятости среди женщин, неравенство в оплате труда, в том числе гендерное, и др. Важно отметить, что тенденции могут различаться в зависимости от конкретных стран и регионов, а также от ситуации на мировом рынке труда. Целью данного исследования стало определение тенденций занятости и заработной платы на рынке труда Казахстана в зависимости от уровня квалификации. Проверялась следующая гипотеза: тенденции занятости и заработной платы в зависимости от квалификации, происходящие на мировом рынке труда, прослеживаются на рынке труда Казахстана, а именно: увеличение занятости в третичном секторе экономики, рост занятости в секторах высококвалифицированных услуг, увеличение доли высококвалифицированных и высокообразованных сотрудников в общей численности занятых, рост занятости среди женщин, снижение занятости по профессиям и специальностям, связанных с рутинным физическим трудом и повторяющимися познавательными задачами, быстрые темпы роста заработной платы квалифицированных работников, гендерная сегрегация, неравенство в заработной плате, в том числе гендерное.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методология. Исследование было проведено кабинетным методом и состояло из двух этапов. На первом этапе исследования были анализированы общие показатели трудоустройства, занятости и заработной платы, на втором – зависимость от уровня квалификации. При этом к специалистам высшего уровня квалификации относятся специалисты-профессионалы, в т.ч. в области науки, техники, образования, культуры, права, здравоохранения, ИКТ и бизнеса, среднего – специалисты-техники. К числу неквалифицированных работников относятся уборщики, прислуга, уличные торговцы и т.д.

Следует отметить, что существуют прямые (уровень трудоустройства, численность занятых, уровень участия в рабочей силе, уровень занятости, уровень безработицы, количество новых рабочих мест и т.п.) и косвенные (среднемесячная заработная плата, уровень образования, уровень доходности, уровень бедности и т.п.) метрики анализа трудоустройства, которые могут быть использованы в комбинации для более полного анализа рынка труда и оценки его состояния. Для определения тенденций на рынке труда Казахстана были использованы обе метрики трудоустройства – количество трудоустроенных и занятых (прямая) и среднемесячная заработная плата (косвенная). Источниковой базой стали статистические данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

Период исследования охватывал с 1991 по 2022 гг. Ограничением исследования послужило отсутствие данных по трудоустройству в возрастной и региональной разбивке, а также изучаемых статистических данных на определенный период времени.

Результаты и обсуждение. Исследование занятости и заработной платы на рынке труда Казахстана проводилось ранее. В ходе данных исследований было выявлено, что казахстанский рынок труда характеризуется увеличением численности занятых в секторе услуг, а именно, оптовая и розничная торговля, транспорт и складирование, операции с недвижимым имуществом, где численность занятых составляет одну четвертую всей численности занятых [12], т.е. тенденция увеличения занятости в третичном секторе, происходящая на мировом рынке труда, прослеживается и на рынке труда Казахстана. Однако, большинство работ рассматривали развитие рынка труда Казахстана либо на уровне одного региона [13], либо в разрезе город-село [14], либо без учета послепандемийного периода [15]. Исследование по определению тенденций занятости и заработной платы на

рынке труда Казахстана в зависимости от квалификации за период с 1991 по 2022 годы проводится впервые.

Трудоустройство населения Казахстана показывает положительную динамику в период с 1991 по 2020 гг. За рассматриваемый период наблюдался рост числа трудоустроенных граждан, однако число обратившихся за трудовым посредничеством и безработных имело существенные колебания. Так, число обратившихся в органы занятости за трудовым посредничеством с 1991 по 2000 годы не имело явной тенденции к росту или снижению, однако, начиная с 2001 до 2010 года оно стабильно снижалось, после чего начало расти, достигнув пика в 2020 году. Динамика численности трудоустроенных граждан колебалась, но общая тенденция к росту была заметна. Вплоть до 2000 года это число оставалось относительно стабильным, и с 2001 года начало расти значительно, достигнув максимума в 2016 году, после чего снизилось. Число лиц, зарегистрированных в органах занятости в качестве безработных, с 1994 по 2020 годы также демонстрировало колебания, но общая тенденция к снижению была заметна. С 1994 по 1996 годы был значительный рост числа безработных, после чего начался стабильный спад, достигнув минимума в 2014 году, а затем этот показатель возрос, но оставался на относительно низком уровне, что связано с кризисами в экономике страны. Два последних показателя значительно выросли в период пандемии (Рисунок 1).

В период с 1991 по 1995 годы процент трудоустроенности колебался от 17,9 % до 48,5 %, преимущественно на низких уровнях. С 1996 по 2000 годы процент трудоустроенности демонстрировал небольшой рост, но оставался ниже 30 %. Начиная с 2001 года, этот показатель стал более стабильным и увеличивался постепенно до 70-80 %. Однако, после 2011 года он снова начал снижаться, показывая значительные колебания в диапазоне 57,5 % - 77,5 %. В 2020 году процент трудоустроенности составил 68,8 %. Эти данные говорят о необходимости совершенствования механизмов трудоустройства населения в органах занятости.

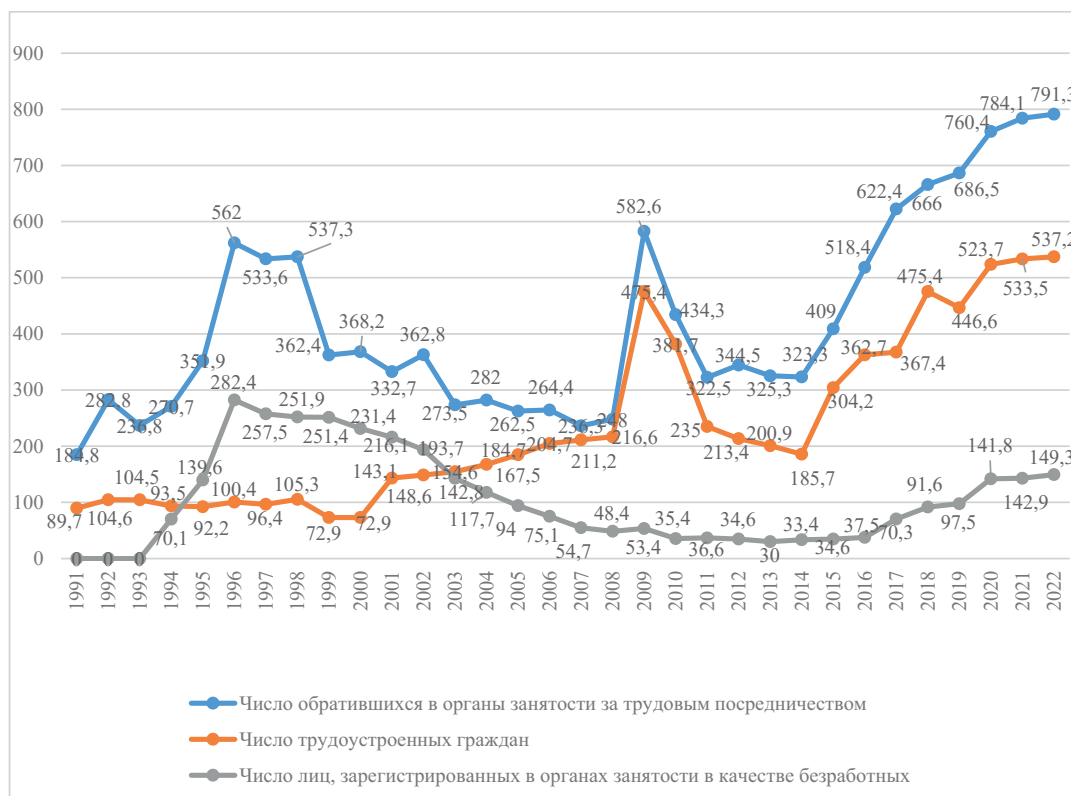


Рисунок 1 – Показатели трудоустройства в органах занятости, тыс. человек, 1991-2022 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [16; 17]

В рассматриваемый период наблюдался постепенный рост числа занятого населения, с некоторыми колебаниями. С 2010 года этот показатель показал устойчивый рост, достигнув пика в 2022 году, – 8971,5 тыс. человек. Рост занятости свидетельствует о развитии экономики страны и создании новых рабочих мест, чему способствовали государственные программы по поддержке занятости и развитию малого предпринимательства. В то же время рост среднемесячной номинальной заработной платы был стабильным в течение всего исследуемого периода. В 2022 году этот показатель составил 309867 тенге. Следует отметить, в последние годы темпы роста были значительные, двухкратное повышение по сравнению с 2017 годом (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Динамика занятости и заработной платы на рынке труда Казахстана, 1991-2022 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [16; 18]

Казахстанский рынок труда характеризуется гендерной сегрегацией труда и гендерной дискриминацией в оплате труда. Женщины в стране имеют недостаточное представительство в обрабатывающей промышленности и строительстве. В то же время, в третичном секторе и сфере услуг доля женщин незначительно превышает долю мужчин, а в сельском хозяйстве преобладают мужчины. Эта неравномерность приводит к низким заработным платам и дискриминации в сфере занятости [19]. Гендерный разрыв в оплате труда в 2022 году составил 25,2%. До 2021 года в стране отмечалось снижение гендерного неравенства, что связано с проводимой государственной политики по поддержке занятости женщин (Рисунок 3).



Рисунок 3 – Гендерный разрыв в оплате труда в Казахстане, 2011-2022 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [20]

При этом в распределении числа занятых наблюдается гендерное равенство. За период с 2011 по 2020 гг. число занятых среди мужчин и женщин выросло на 269,1 тыс. и 161,2 человек соответственно (рисунок 4).

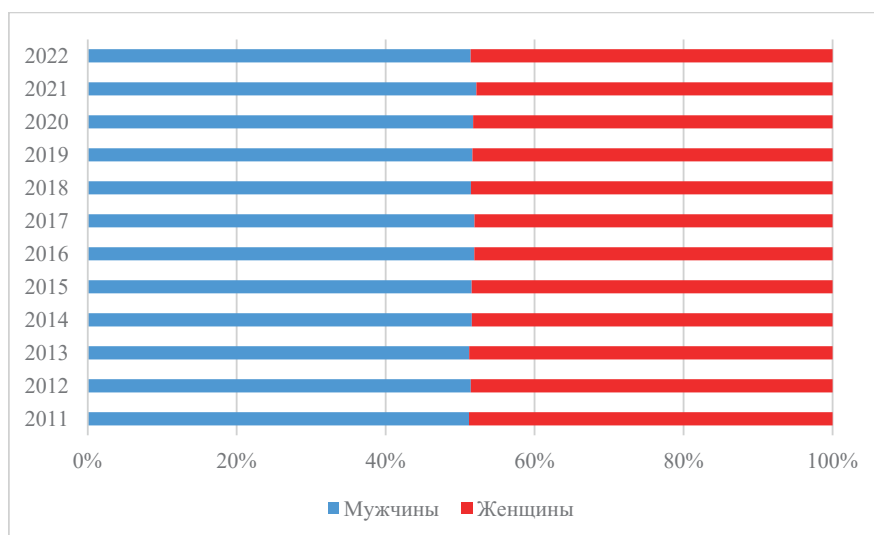


Рисунок 4 – Гендерное распределение занятых в Казахстане, тыс. чел., 2011-2022 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [20]

Следует отметить, что на казахстанском рынке труда наблюдается рост занятости среди высококвалифицированных специалистов (рисунок 5).

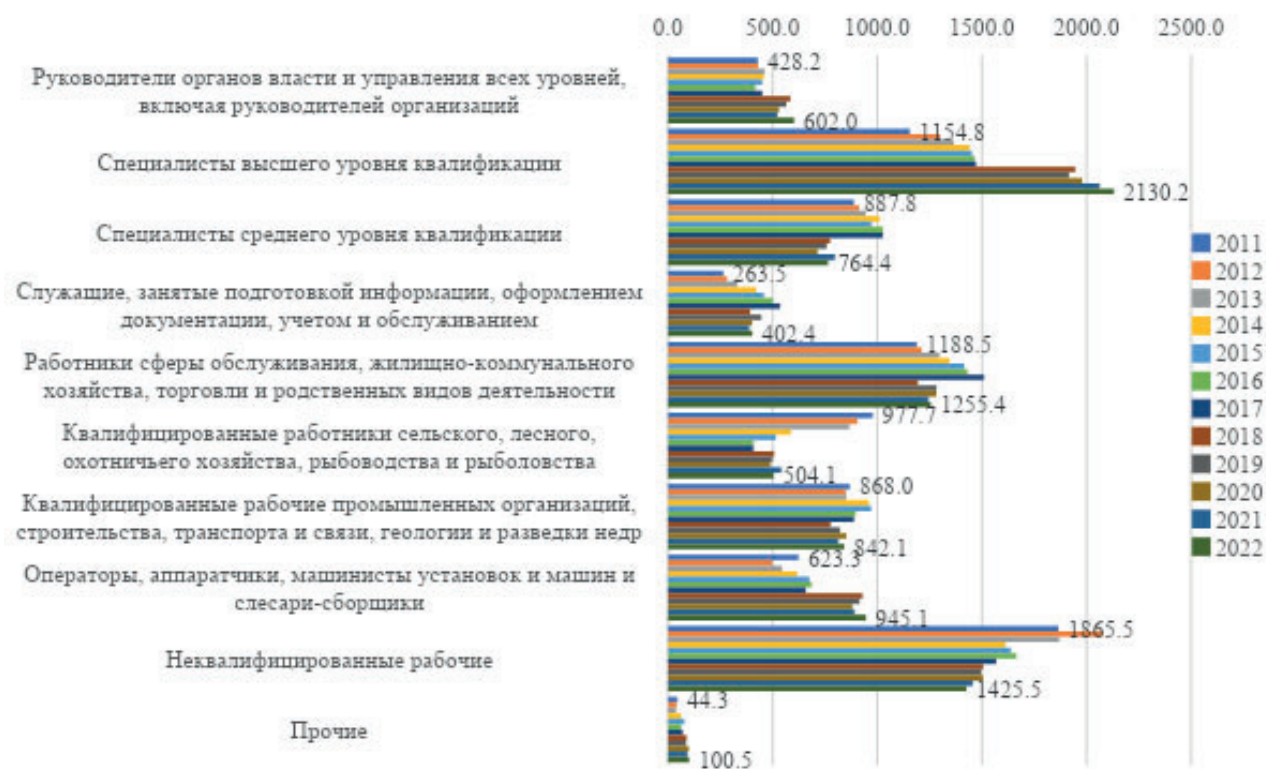


Рисунок 5 – Распределение занятых в зависимости от квалификации, тыс. чел., 2011-2022 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [16; 21; 22; 23]

Количество специалистов высшего уровня квалификации стабильно росло, начиная с 2011 года, составив в 2022 году 2130,2 тыс. человек. За рассматриваемый период увеличилось число руководителей органов власти и организаций на фоне снижения занятости среди неквалифицированных рабочих и квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства. Это может быть связано с развитием экономики страны, внедрением новых технологий, требующих высокого уровня знаний и навыков, а также с автоматизацией неквалифицированного труда и ускорением урбанизации.

Происходят изменения и в структуре занятости. Наблюдается увеличение доли более квалифицированных специалистов и снижение доли менее квалифицированных рабочих. Это свидетельствует о технологической трансформации экономики и возрастающих требованиях к уровню квалификации работников (Рисунок 6).

За период с 2011 по 2022 годы произошли заметные изменения в гендерном распределении труда по различным категориям. В некоторых областях (например, руководители и специалисты высшего и среднего уровня квалификации) увеличилось количество женщин, в то время как в других (например, квалифицированные работники сельского хозяйства и промышленности) увеличилось количество мужчин. Женщины доминируют в областях, которые традиционно считаются «женскими», в то время как мужчины доминируют в сферах, которые традиционно считаются «мужскими», требующих тяжелый физический труд или специализированные навыки (квалифицированные работники сельского хозяйства, промышленности, строительства, транспорта и связи, а также операторы и машинисты установок и машин). Наблюдается заметная гендерная несбалансированность: мужчины преобладают на руководящих позициях, женщины - среди специалистов среднего и высшего уровня квалификации. Несмотря на существующие гендерные различия в распределении труда по категориям, наблюдаются тенденции к сокращению этих различий. В частности, женщины продолжают продвигаться в областях, традиционно доминируемых мужчинами, в то время как мужчины расширяют свое присутствие в областях, традиционно занимаемых женщинами (рисунок 7).

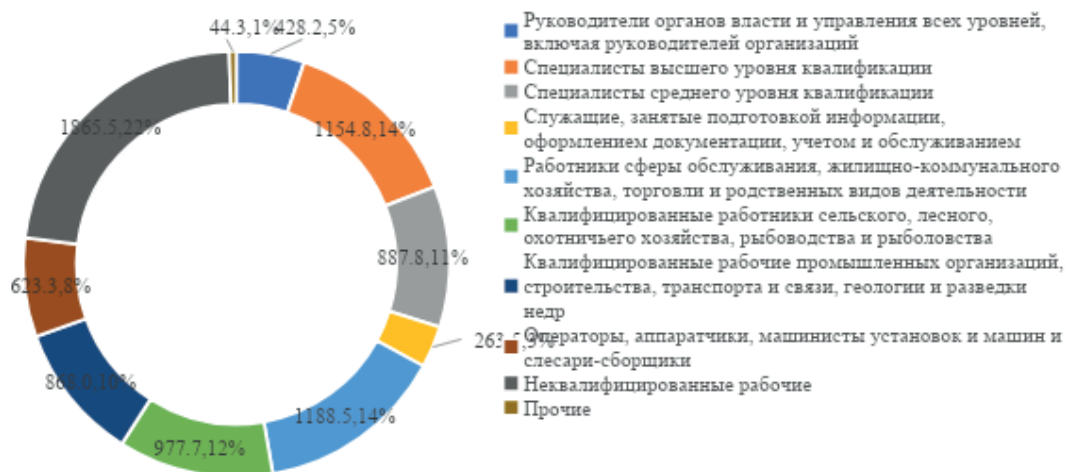


Рисунок 6 – Распределение занятых в зависимости от квалификации, тыс. чел., 2011-2022 гг.

Примечания: 1) внутренний круг – 2011 год, внешний – 2022 год;

2) составлено автором на основе источников [24; 25; 26]

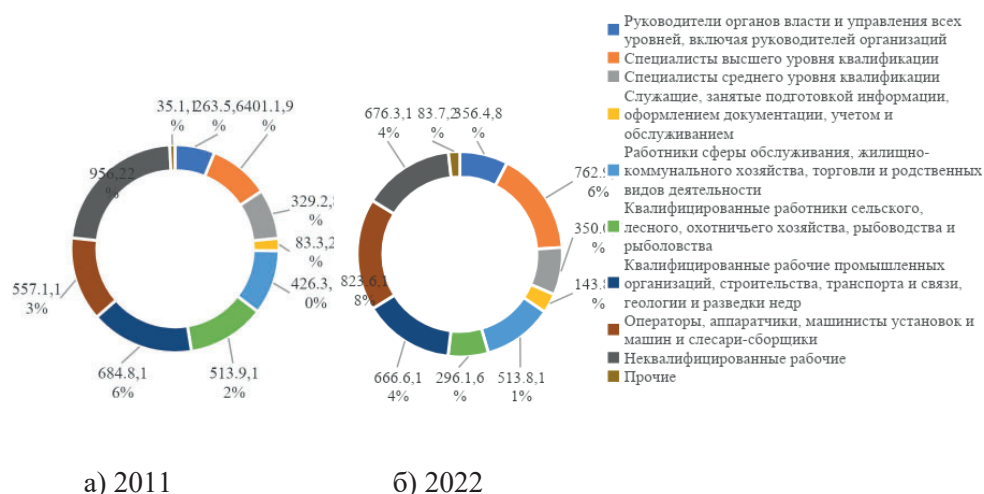


Рисунок 7 – Гендерное распределение занятых в зависимости от квалификации, тыс. чел., 2011-2022 гг.

Примечания: 1) внутренний круг – среди мужчин, внешний – среди женщин;
2) составлено автором на основе источников [20; 16; 22]

С 2011 по 2022 год среднемесячная номинальная заработная плата повысилась во всех отраслях экономики, причем наибольший рост зарплаты наблюдался среди квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства (220%), а также руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций (207%). С другой стороны, относительно меньший рост наблюдался среди специалистов высшего уровня квалификации (167%) и неквалифицированных рабочих (171%). Самая высокая заработная плата у руководителей, затем у специалистов высшего уровня квалификации, самая низкая – у неквалифицированных рабочих (рисунок 8).

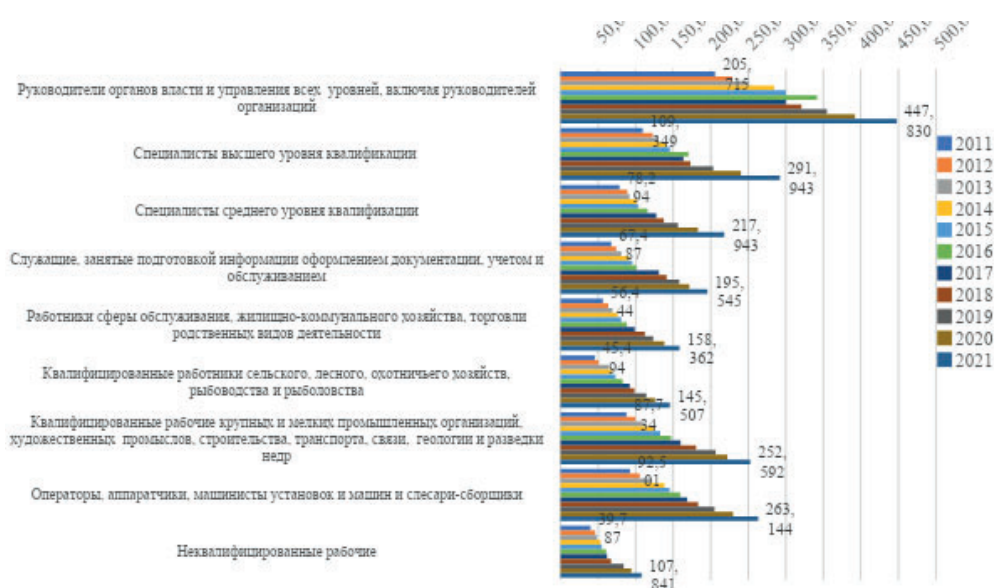
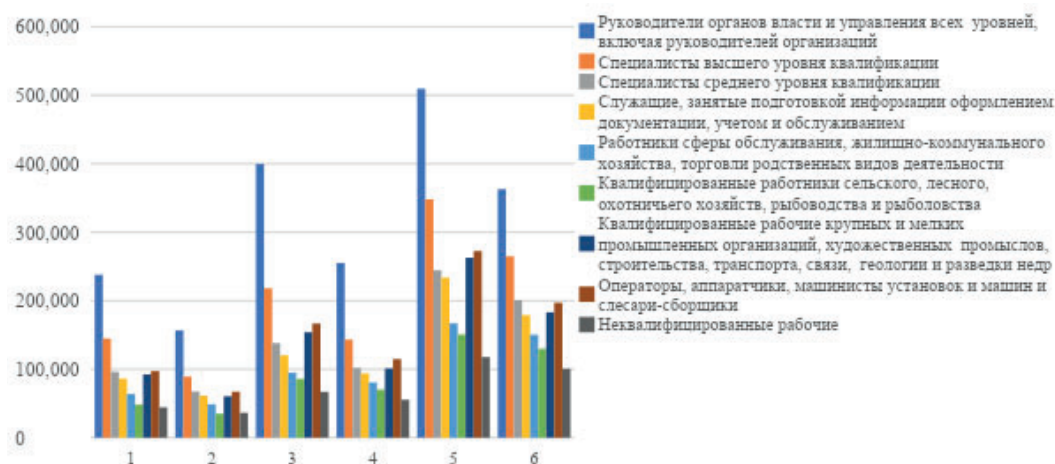


Рисунок 8 – Среднемесячная заработная плата в зависимости от квалификации, тенге, 2011-2021 гг.

Примечание – составлено автором на основе источников [16; 21; 22; 23]

В Казахстане существует неравенство в доходах. Однако, это связано с тем, что оплата труда напрямую зависит от уровня квалификации и ответственности. Следует отметить, что несмотря на значительное увеличение заработной платы как у мужчин, так и у женщин во всех секторах, существует гендерный разрыв в оплате труда: во всех секторах и во все годы заработная плата мужчин была выше, чем у женщин (рисунок 9).



При этом в некоторых секторах разрыв уменьшился (например, в секторе обслуживания, сельского хозяйства и неквалифицированного труда). И у мужчин-, и у женщин-руководителей среднемесячная заработная плата значительно увеличилась. Также большой рост зарплат в течение этого периода наблюдается у операторов. В то время как у неквалифицированных работников наблюдается наименьший рост этого показателя.

Таким образом, результаты анализа показывают положительную динамику трудоустройства казахстанцев. Процент трудоустроенности колебался от 17,9% до 80%. На рынке труда Казахстана можно выделить следующие тенденции: увеличение занятости в третичном секторе экономики, рост занятости в секторах высококвалифицированных услуг, увеличение доли высококвалифицированных и высокообразованных сотрудников в общей численности занятых, рост занятости среди женщин, снижение занятости по профессиям и специальностям, связанных с рутинным физическим трудом и повторяющимися познавательными задачами, быстрые темпы роста заработной платы квалифицированных работников, гендерная сегрегация, неравенство в заработной плате, в том числе гендерное. Последние тенденции говорят о необходимости дальнейших усилий по обеспечению равенства полов в рамках трудовых отношений. Более того, дифференциация зарплат в зависимости от уровня квалификации подчеркивает значение навыков и образования для повышения уровня заработной платы.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (ВЫВОДЫ)

В ходе исследования цель была достигнута, гипотеза доказана. Обзор научной литературы и проведенный экономико-статистический анализ показывают, что на рынке труда Казахстана наблюдаются тенденции занятости и заработной платы, происходящие на мировом рынке труда, а именно: увеличение занятости в третичном секторе экономики, рост занятости в секторах высококвалифицированных услуг, увеличение доли высококвалифицированных и высокообразованных сотрудников в общей численности занятых, рост занятости среди женщин, снижение занятости по профессиям и специальностям, связанных с рутинным физическим трудом и повторяющимися познавательными задачами, быстрые темпы роста заработной платы квалифицированных работников, гендерная сегрегация, неравенство в заработной плате, в том числе гендерное.

Исходя из проведенного анализа и выявленных тенденций могут быть предложены следующие направления государственной политики в сфере занятости и заработной платы: совершенствование механизмов по трудоустройству в органах занятости, формализация новых и нестандартных форм занятости, разработка и реализация политики равенства заработной платы, стимулирование продолжительного обучения, расширение доступа к профессиональному обучению, реализация программ поддержки женщин на руководящих должностях и должностях в сфере промышленности и строительства, укрепление законодательства по защите прав работников по справедливой оплате труда, реализация программ поддержки семей (гибкий график работы, детские сады на рабочем месте, и т.п.), поддержка низкооплачиваемых отраслей (повышение минимальной зарплаты, субсидии для работодателей, др.), поощрение диверсификации навыков и повышения компетенций среди населения (трансфессия, трансфессионализм), укрепление системы социального обеспечения и др.

Регулярный мониторинг рынка труда, анализ данных и выявление тенденций занятости и заработной платы позволит принимать своевременные меры и разработать эффективную политику, направленные на развитие рынка труда и улучшение условий занятости и повышения доходов населения страны. Результаты исследования могут служить научным обоснованием для проводимой политики в рамках подхода «evidence-based policy» - политики, основанной на доказательствах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сапрыкин В. А., Бочкова Т. А. Рынок труда: текущее состояние и современные тенденции // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 4-2. – С. 101-103.
2. Костенькова Т. А. Влияние современных тенденций в сфере занятости на организацию оплаты труда работников // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1191-1202. – DOI: <https://www.doi.org/10.18334/et.8.10.113601>.
3. Andrusiv U., Zelinska H., Galtsova O. International labor market: Development trends // Pryazovskyi Economic Herald. – 2021. – № 5(28). – P. 3-10. – DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-5-1>.
4. Kuznetsova A., Selezneva A., Askarov A., Askarova A., & Gusmanov R. Trends of labor market change in the countries of the European Union and Russia under conditions of digitalization of the economy // Montenegrin Journal of Economics. – 2021. – № 1(17). – Pp. 175–183. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-1.13>
5. Nieuwenhuis R., Van Lancker W., Collado D., Cantillon B. Trends in women's employment and poverty rates in OECD countries: A Kitagawa–Blinder–Oaxaca decomposition // Italian Economic Journal. – 2020. – № 1(6). – P. 37-61. <https://doi.org/10.1007/s40797-019-00115-x>
6. Bannykh G., Kostina S. Global trends in employment changes and their impact on professionalization // SHS Web of Conferences. – 2021. – № 92. – 07007. – DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207007>.
7. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Лебедева Е. В. Транспрофессионализм как предиктор преадаптации субъекта деятельности к профессиональному будущему // Сибирский психологический журнал. – 2021. – № 79. – С. 89-104. – DOI: <https://doi.org/10.17223/17267080/79/6>.
8. Barzaeva M., Ilyasov R. Sustainable development of the global labor market in the context of the transformation of the industrial complex of the digital economy // Reliability: Theory and Applications. – 2022. – № 17. – P. 476-484. – DOI: <https://doi.org/10.24412/1932-2321-2022-470-476-484>.
9. Fernández-Macías E., Arranz-Muñoz J. M. Occupations and the recent trends in wage inequality in Europe // European Journal of Industrial Relations. – № 3(26). – Pp. 331–346. <https://doi.org/10.1177/0959680119866041>
10. Rozelle S., Xia Y., Friesen D., Vanderjack B., Cohen N. Moving beyond Lewis: Employment and wage trends in China's high- and low-skilled industries and the emergence of an era of polarization: Presidential address for the 2020 Association for comparative economic studies meetings // Comparative Economic Studies – 2020. – № 4(62). – P. 555-589. – DOI: <https://doi.org/10.1057/s41294-020-00137-w>.
11. Yasmin S., Jamil M., Iqbal M. The gender wage gap in Pakistan: Extent, trends, and explanations // Forman Journal of Economic Studies. – 2021. – № 2(17). – P. 1-30. – DOI: <https://doi.org/10.32368/fjes.20211709>.

12. Ералина Э. М., Алшанов Р. А. Тенденции развития рынка труда Казахстана в условиях трансформации экономики // Вестник университета «Туран». – 2023. – № 1. – С. 36-48. – DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-1-36-48>.
13. Хишауева Ж. Т. Анализ состояния рынка труда Карагандинской области // Вестник университета «Туран». – 2020. – № 3. – С. 123-128. – DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2020-1-3-123-128>.
14. Бельгибаева А.С., Мусина А.Ж., Волохова М.А. Тенденции рынка труда в Акмолинской области Казахстана // Проблемы агрорынка. – 2021. - № 1. – С. 163-171. – DOI: <https://doi.org/10.46666/2021-1-2708-9991.20>.
15. Izguttiyeva K. Y., Mukhamejanova A. A., Mukanova M. A. Analysis of the state of the labor market in the Republic of Kazakhstan // Bulletin of "Turan" University. – 2022. – № 2. – P. 237-245. – DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-2-237-245>
16. Занятость в Казахстане. Статистический сборник 2016-2020 гг. на казахском и русском языках / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С. – Нур-Султан, 2021. – 245 с.
17. Занятое население по видам экономической деятельности и регионам за 2010-2023 гг [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/5831/file/ru/> (Дата обращения: 26.06.2023).
18. Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Казахстан (2010-2022 гг.) [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2022. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/5676/file/ru/> (Дата обращения: 28.06.2023).
19. Alibekova G., Satpayeva Z., Bekturganova M., Kireyeva A., Omir A., Abilkayir N., Kangalakova D. COVID-induced inequalities: education, health services, digital access, and female labor force participation: case studies from Azerbaijan, Kazakhstan, Pakistan, and Uzbekistan. – Central Asia Regional Economic Cooperation (CAREC) Institute, 2023. – 114 p.
20. Гендерный разрыв в оплате труда [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/56385/file/ru/> (Дата обращения: 28.06.2023).
21. Экономическая активность населения Казахстана. Статистический сборник 2011-2015 гг. на казахском и русском языках / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С. – Астана, 2016. – 245 с.
22. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан (4 части) [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2021. – URL: <https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT449194> (Дата обращения: 28.06.2023).
23. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан (4 части) [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2022. – URL: <https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT481767> (Дата обращения: 28.06.2023).
24. Оплата труда в Республике Казахстан. Статистический сборник 2011-2015 гг. на казахском и русском языках / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С. – Астана, 2016. – 119 с.
25. Оплата труда в Республике Казахстан. Статистический сборник 2016-2020 гг. на казахском и русском языках / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С. – Нур-Султан, 2021. – 143 с.
26. Оплата труда в Республике Казахстан. Статистический сборник 2017-2021 гг. на казахском и русском языках / Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С. – Нур-Султан, 2022. – 147 с.

REFERENCES

1. Saprykin, V.A. and Bochkova, T.A. (2022). Rynok truda: sostoyaniye razvitiya i sovremennoye razvitiye. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 4-2, 101-103 (In Russian)
2. Kosten'kova, T.A. (2021). Effektivnost' raboty v sfere zanyatosti po organizatsii oplaty Truda. *Ekonomika Truda*, 8(10), 1191-1202, DOI: 10.18334/et.8.10.113601 (In Russian).
3. Andrusiv, U., Zelinska, H. and Galtsova, O. (2021). International labor market: Development trends. *Pryazovskyi Economic Herald*, 28(5), 3-10, DOI: 10.32840/2522-4263/2021-5-1.
4. Kuznetsova, A., Selezneva, A., Askarov, A., Askarova, A. and Gusmanov, R. (2021). Trends of labor market change in the countries of the European Union and Russia under conditions of digitalization of the economy. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(1), 175-183, DOI: 10.14254/1800-5845/2021.17-1.13.
5. Nieuwenhuis, R., Van Lancker, W., Collado, D. and Cantillon, B. (2020). Trends in women's employment and poverty rates in OECD countries: A Kitagawa–Blinder–Oaxaca decomposition. *Italian Economic Journal*, 6(1), 37-61, DOI: 10.1007/s40797-019-00115-x.
6. Bannykh, G. and Kostina, S. (2021). Global trends in employment changes and their impact on professionalization. *SHS Web of Conferences*, 92, 07007, DOI: 10.1051/shsconf/20219207007.
7. Zeyer, E.F., Symanyuk, E.E. and Lebedeva, Ye.V. (2021), "Transprofessionalizm kak prediktor preadaptatsii deyatel'nosti k professional'nomu budushchemu", *Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal*, No. 79, pp. 89-104. (In Russian). DOI: 10.17223/17267080/79/6
8. Barzaeva, M. and Ilyasov, R. (2022), "Sustainable development of the global labor market in the context of the transformation of the industrial complex of the digital economy", *Reliability: Theory and Applications*, Vol. 17, pp. 476–484. DOI: 10.24412/1932-2321-2022-470-476-484
9. Fernández-Macías, E. and Arranz-Muñoz, J. M. (2020), "Occupations and the recent trends in wage inequality in Europe", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26 No. 3, pp. 331–346. DOI: 10.1177/0959680119866041
10. Rozelle, S., Xia, Y., Friesen, D., Vanderjack, B., and Cohen, N. (2020), "Moving beyond Lewis: Employment and wage trends in China's high- and low-skilled industries and the emergence of an era of polarization: Presidential address for the 2020 Association for comparative economic studies meetings", *Comparative Economic Studies*, Vol. 62 No. 4, pp. 555–589. DOI: 10.1057/s41294-020-00137-w
11. Yasmin, S., Jamil, M., and Iqbal, M. (2021), "The gender wage gap in Pakistan: Extent, trends, and explanations", *Forman Journal of Economic Studies*, Vol. 17 No. 02, pp. 1–30. DOI: 10.32368/fjes.20211709
12. Yeralina, E.M. and Alshanov, R.A. (2023), "Tendentsii razvitiya rynka truda Kazakhstana v usloviyakh transformatsii ekonomiki", *Vestnik universiteta «Turan»*, No. 1, pp. 36-48. (In Russian) DOI: 10.46914/1562-2959-2023-1-1-36-48
13. Khishauyeva, Zh.T. (2020), "Analiz sostoyaniya rynka truda Karagandinskoy oblasti", *Vestnik universiteta «Turan»*, No. 3, pp. 123-128. (In Russian) DOI: 10.46914/1562-2959-2020-1-3-123-128
14. Belgibayeva, A. S., Mussina, A. Zh., and Volokhova, M. A. (2021), "Tendentsii rynka truda v Akmolinskoy oblasti Kazakhstana", *Problemy agrorynka*, No. 1, pp. 163-171. (In Russian) DOI: 10.46666/2021-1-2708-9991.20
15. Izguttiyeva, K.Y., Mukhamejanova, A.A. and Mukanova, M.A. (2022), "Analysis of the state of the labor market in the Republic of Kazakhstan", *Bulletin of "Turan" University*, No. 2, pp. 237-245. DOI: 10.46914/1562-2959-2022-1-2-237-245
16. Zanyatost' v Kazahstane. *Statisticheskij sbornik 2016-2020 gg. na kazahskom i russkom yazykah / Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan. Glavnyj redaktor Ajdapkelov N.S. – Nur-Sultan, 2021. – 245 s.*
17. Zanyatoe naselenie po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti i regionam za 2010-2023 gg [Elektronnyj resurs] // Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan [web-sajt]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/5831/file/ru/> (Data obrashcheniya: 26.06.2023).

18. Srednemesyachnaya zarabotnaya plata po regionam Respubliki Kazakhstan (2010-2022 gg.) [Elektronnyj resurs] // Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan [web-sajt]. – 2022. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/5676/file/ru/> (Data obrashcheniya: 28.06.2023).

19. Alibekova G., Satpayeva Z., Bekturganova M., Kireyeva A., Omir A., Abilkayir N., Kangalakova D. COVID-induced inequalities: education, health services, digital access, and female labor force participation: case studies from Azerbaijan, Kazakhstan, Pakistan, and Uzbekistan. – Central Asia Regional Economic Cooperation (CAREC) Institute, 2023. – 114 r.

20. Gendernyj razryv v oplate truda [Elektronnyj resurs] // Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan [web-sajt]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/56385/file/ru/> (Data obrashcheniya: 28.06.2023).

21. Ekonomicheskaya aktivnost' naseleniya Kazakhstana. Statisticheskij sbornik 2011-2015 gg. na kazahskom i russkom yazykah / Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Glavnyj redaktor Ajdapkelov N.S. – Astana, 2016. – 245 s.

22. Osnovnye indikatory rynka truda v Respublike Kazakhstan (4 chasti) [Elektronnyj resurs] // Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan [web-sajt]. – 2021. – URL: <https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT449194> (Data obrashcheniya: 28.06.2023).

23. Osnovnye indikatory rynka truda v Respublike Kazakhstan (4 chasti) [Elektronnyj resurs] // Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan [web-sajt]. – 2022. – URL: <https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT481767> (Data obrashcheniya: 28.06.2023).

24. Oplata truda v Respublike Kazakhstan. Statisticheskij sbornik 2011-2015 gg. na kazahskom i russkom yazykah / Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Glavnyj redaktor Ajdapkelov N.S. – Astana, 2016. – 119 s.

25. Oplata truda v Respublike Kazakhstan. Statisticheskij sbornik 2016-2020 gg. na kazahskom i russkom yazykah / Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Glavnyj redaktor Ajdapkelov N.S. – Nur-Sultan, 2021. – 143 s.

26. Oplata truda v Respublike Kazakhstan. Statisticheskij sbornik 2017-2021 gg. na kazahskom i russkom yazykah / Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Glavnyj redaktor Ajdapkelov N.S. – Nur-Sultan, 2022. – 147 s.

TRENDS IN EMPLOYMENT AND WAGES IN THE LABOR MARKET OF KAZAKHSTAN

E. M. Yeralina^{1*}, R. A. Alshanov¹, D. I. Razakova¹

¹Turan University, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

Purpose of the research – To determine trends in employment and wages in the labor market of Kazakhstan, depending on the level of qualification.

Methodology – The study was carried out by the desk method and consisted of two stages. At the first stage of the study, general indicators of employment and wages were analyzed, at the second - depending on the level of qualification. The source base was the statistical data of the Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. A limitation of the study was the lack of data on employment by age and region, as well as the studied statistical data for a certain period of time. The main research methods were comparison, economic and statistical analysis, horizontal and vertical analysis.

Originality / value of the research – The study of employment and wages is especially relevant in the post-pandemic period, since the pandemic and the acceleration of digital transformation associated with it had a noticeable impact on the labor market development. This study is aimed at filling a research gap in the study of employment and wages in Kazakhstan's labor market, depending on the level of qualification.

Findings - The following trends can be distinguished in the labor market of Kazakhstan: an increase in employment in the tertiary sector of the economy, an increase in employment in the sectors of highly qualified services, an increase in the share of highly qualified and highly educated employees in the total number of employees, an increase in employment among women, a decrease in employment in professions and specialties related to routine physical work and repetitive learning tasks, rapid wage growth for skilled workers, gender segregation, wage inequality, including gender.

Keywords: megatrends, employment, qualification, gender.

Acknowledgments: The article was prepared within the framework of the grant funding project of the Ministry of Science and Higher Education «Zhas Galym» («Исследования рынка труда Республики Казахстан в условиях трансформации экономики», IRN AP13268610).

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЖӘНЕ ЖАЛАҚЫНЫҢ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ

Э. М. Ералина^{1*}, Р. А. Алшанов¹, Д. И. Разакова¹

¹ «Тұран» Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты – Зерттеудің мақсаты-біліктілік деңгейіне байланысты Қазақстанның еңбек нарығындағы жұмыспен қамту және жалақы тенденцияларын анықтау.

Әдіснамасы – Зерттеу кабинеттік әдіспен жүргізілді және екі кезеңнен тұрды. Зерттеудің бірінші кезеңінде жұмысқа орналасудың, жұмыспен қамтудың және жалақының жалпы көрсеткіштері, ал екінші кезеңде - біліктілік деңгейіне байланысты талданды. Қазақстан Республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының статистикалық деректері дереккөз базасын құрды. Зерттеу жүргізу барысында келесі шектеулер, жас пен жынысы және аймақтық бөліністегі жұмысқа орналасу деректерінің, сондай-ақ белгілі бір уақыт кезеңіне зерттелетін статистикалық деректердің болмауы болды. Зерттеудің негізгі әдістері салыстыру, экономикалық-статистикалық талдау, көлденең және тік талдаулар болды.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы – Жұмыспен қамту мен жалақыны зерттеу әсіресе пандемиядан кейінгі кезеңде өзекті болып табылады, өйткені пандемия және онымен байланысты цифрлық қайта құрулардың жеделдеуі еңбек нарығының дамуына айтарлықтай әсер етті. Бұл зерттеу біліктілік деңгейіне байланысты Қазақстан еңбек нарығындағы жұмыспен қамту және жалақыны зерттеу бойынша зерттеу кемшіліктерін толтыруға бағытталған.

Зерттеу нәтижесі – Қазақстанның еңбек нарығында келесі тенденцияларды бөліп көрсетуге болады: экономиканың үшінші секторындағы жұмыспен қамтудың артуы, жоғары білікті қызмет көрсету салаларындағы жұмыспен қамтудың артуы, жоғары білікті және жоғары білімді қызметкерлер үлесінің артуы, қызметкерлердің жалпы санының өсуі, әйелдер арасында жұмыспен қамтудың артуы, күнделікті дене еңбегімен және қайталанатын оқу тапсырмаларымен байланысты кәсіптер мен мамандықтар бойынша жұмысқа орналасудың төмендеуі, білікті жұмысшылардың жалақысының жылдам өсуі, гендерлік сегрегация, жалақының теңсіздігі, оның ішінде гендерлік.

Түйін сөздер: мегатрендтер, жұмыспен қамту, біліктілік, гендер.

Алғыс: Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің «Жас Ғалым» гранттық қаржыландыру жобасы («Исследования рынка труда Республики Казахстан в условиях трансформации экономики», ИРН AP13268610) аясында дайындалды.

ОБ АВТОРАХ

Ералина Эльмира Маратовна – Постдокторант, Университет «Туран», Алматы, Республика Казахстан, e-mail: e.eralina@turana-edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-2238-7782*

Алшанов Рахман Алшанович – Ректор, Университет «Туран», Алматы, Республика Казахстан, e-mail: r.alshanov@turana-edu.kz, ORCID ID: 0000-0001-8053-9257.

Разакова Дина Ибрагимовна – Проректор по стратегическому развитию, науке и инновациям, Университет «Туран», Алматы, Республика Казахстан, e-mail: d.razakova@turana-edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-3573-6187.