

3. Сипаро К.А. Перспективы экономического сотрудничества России и Казахстана // СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ. - 2021. - №6. - С. 18-31.

ТҮЙІН

Мақалада Қазақстан мен Ресей арасындағы азық-түлікпен өзара сауданы дамыту перспективалары қарастырылып, байланыс және өзара тиімді мүдделер салалары зерттеледі. Зерттеу нәтижесінде елдердің еңбек, ғылыми және аумақтық-көлік салаларында өзара іс – қимыл жасау әлеуеті бар, "Бір белдеу-бір жол" көлік қозғалыс дәлізі одан әрі ынтымақтастық пен дамудың үлкен перспективаларын көтереді деген қорытындылар жасалды.

RESUME

The article examines the prospects for the development of mutual food trade between Kazakhstan and Russia, exploring areas of convergence and mutually beneficial interests. The indicators of joint trade turnover, changes in imports and exports for the period 2019-2021 were analysed. The study concludes that the countries have potential for cooperation in the labour, scientific and territorial and transport spheres, and that the 'One Belt, One Road' transport corridor holds great prospects for further cooperation and development.

ӘОЖ 331.108.3

Білім алушы: Узыкова Д.Р., студент

Ғылыми жетекші: Ахметжанова Н.А., э.ғ.м., аға оқытушы

«Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті» КеАҚ, Орал қ.

ОРТА ЖАС АРАЛЫҒЫНДАҒЫ АЗАМАТТАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ ПРОБЛЕМАСЫ

АННОТАЦИЯ

Бұл мақала экономика саласындағы ауқымды мәселенің бірі- жұмыссыздық проблемасын зерттеуге арналған. Соның ішінде, Қазақстандағы орта жас аралығындағы азаматтардың жұмыссыз болуының себептері мен мәселелерін қарастырады. Орта жастағы азаматтардың жұмысқа орналасу проблемасы қазіргі уақытта Қазақстандағы еңбек нарығындағы ең өткір мәселелердің бірі болып табылады. 45-60 жас аралығындағы ересектер жұмыссыздар санының үлкен бөлігін алатындықтан, еңбек нарығында көбінесе 45 жасқа дейінгі қызметкерлер жиі жұмысқа қабылданатындығы туралы қорытынды жасауға болады. Орта жас аралығындағы жұмыс жасауға қабілеті бар адамдар не себепті жұмыссыз болатындығы зерттелген. Сонымен қатар, бұл күрделі экономикалық проблеманың шешу жолдары ұсынылған. Мақалада орта жастағы азаматтардың жұмысқа орналасуындағы мүмкіндіктері мен шектеулері қарастырылған. Соңғы екі жыл аралығындағы, яғни, 2020 жыл мен 2022 жылдардағы Қазақстандағы жұмыссыздықтың өсу динамикасы гистограмма түрінде ұсынылған. Еңбек нарығындағы жұмыс берушілердің 45-60 жас аралығындағы жұмысшыларға деген сұранысы не себепті төмен екендігі анықталған. Сонымен бірге, анықталған стереотиптарды өзгертудің бірнеше жолы көрсетілген. Яндекс компаниясының жүргізген зерттеулеріне сәйкес, қай салаларда орта жастағы азаматтар үшін жұмысқа орналасу мүмкіндігі төмен, қай салаларда жоғары екендігі анықталған. Автор орта жастағы азаматтар арасындағы жұмыссыздық мәселесін шешудің бірнеше негізгі жолын ұсынды. Сонымен қатар, қорытынды бөлімінде 45-60 жас

аралығындағы азаматтардың жұмыссыздық мәселесін шешудің ұсынған жолдарын жетілдіре отырып, әрі тереңірек зерттеу арқылы орта жастағы азаматтардың жұмыспен қамту мәселесін ауқымды шешуге болатындығы туралы тұжырымдады.

Кілт сөздер: жұмыссыздық; орта жастағы жұмысшылар; эйджизм; жас ерекшелігі бойынша дискриминация; жұмысқа орналасу проблемасы; еңбек нарығы; жұмыс берушілер.

Кіріспе. Қазіргі таңда, әлем бойынша 60 жастан жоғары адамдар саны 600 миллион адамды құрайды, зерттеушілердің болжамдары бойынша, бұл жастағы адамдар саны 2025 жылға қарай арта түседі, ал 2050 жылға қарай 2 млрд. адамды құрауы мүмкін.

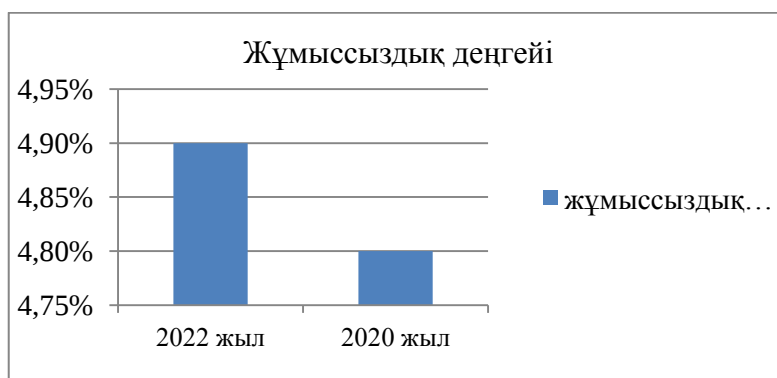
Қазақстан Республикасында жұмыссыздық проблемасы экономиканың ең өзекті мәселелерінің бірі болып табылады. Соның ішінде үлкен жастағы адамдардың жұмысқа орналасу мәселесі орын алуда. Орта жастағы адамдардың жұмысқа орналасу мәселесі қазіргі уақытта өте актуалды болып табылады, себебі, орта жастағы жұмыссыздар саны жылдан жылға өсу үстінде.

Еңбек нарығында пайда болған бұл мәселе «эйджизм» деп аталады. Ағылшын тілінен аударғанда «age» сөзі- жас дегенді білдіреді. Эйджизм дегеніміз- жас ерекшелігіне байланысты дискриминация, яғни адамды жасына байланысты бөлу. Ол белгілі бір жас критерийіне сәйкес келетін адамдармен тең дәрежеде әрекеттесу және ынтымақтасуға дайын болудан көрінеді.

Бұл мақаланың жазылуының негізгі мақсаты, орта жастағы ересектердің жұмысқа орналасу мәселесін зерттеу және аталған проблеманы шешудің жолдарын анықтау.

Орта жастағы адамдарды жұмысқа орналастырудағы мүмкіндіктер мен шектеулерге тоқталып өтетін болсақ, жұмыссыздық қазіргі уақытта экономика саласындағы күрделі мәселелердің бірі болып табылады. Жалпы, жұмыссыздық дегеніміз- елдегі еңбекке қабілетті тұрғындардың бір бөлігі әр түрлі себептерге байланысты, өзіне пайдалы еңбекпен айналысатын кәсіп таба алмай жұмыссыз болатын әлеуметтік-экономикалық құбылыс.

Қазақстанда да жұмыссыздық мәселесі шешу жолын талап ететін ең ауқымды проблеманың бірі болып табылады. Еліміздегі жұмыссыздық деңгейін анықтау үшін төмендегі гистограмманы қарастырайық.



Сурет1 - 2022 жыл мен 2020 жылдардағы Қазақстандағы жұмыссыздық деңгейі

Жоғарыда көрсетілген гистограмма «Ұлттық статистика бюросының» ұсынған мәліметтері негізінде құрылған. Бұл гистограммада соңғы екі жылдағы Қазақстан Республикасындағы жұмыссыздық деңгейі кескінделген. Гистограммаға сәйкес 2022 жылы 2020 жылға қарағанда жұмыссыздық деңгейі 0,1%-ға артқандығын байқауға болады.

Соның ішінде, соңғы жылдары жұмыссыздар арасында орта жастағы азаматтардың саны арту үстінде. Бұл құбылыстың не себепті туындағанын анықтау үшін орта жастағы азаматтардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен шектеулеріне тоқталайық.

Бұл тақырыпты толықтай ашу үшін орта жастағы ересектерге қай жас аралықтарындағы тұлғалар жататындығын анықтау қажет. Орта жастағы ересектердің жас аралықтары 45-60 жасты құрайды.

Қазақстанның еңбек нарығында негізінен, 16 жас пен 45 жас аралығындағы адамдарды жұмысқа қабылдау қарастырылады. Жұмыс берушілердің үлкен бөлігі дәл осы жас аралығындағы адамдарды жұмысқа қабылдауды жөн көреді. Еңбек нарығында жұмысқа қабылдауға ең тартымды жас- 30 жас болып табылады, сол себепті, бұл жастағы жұмысшылар үшін 90% бос вакансиялар ұсынылған. 45 жастан жоғары жұмысынан айырылғандардың 2-3%-ның ғана қайтадан жұмысқа орналасу мүмкіндігі бар деп есептелген.

Сондықтан да, 45 жастан жоғары ересектердің жұмысқа қабылдануындағы ерекшеліктері мен шектеулеріне тоқталған дұрыс.

Орта жас аралығындағы ересектердің жұмыссыздық проблемасының пайда болуының негізгі себебі, жыл сайынғы зейнеткерлік жастың ұлғайтылуымен тығыз байланысты болып келеді. 2023 жылы Қазақстанда зейнеткерлік жас әйел адамдар үшін- 61 жасты, ер адамдар үшін- 63 жасты құрайды. Осы жас аралықтарына толғанға дейін ересектер жұмыс іздеумен айналасады, бірақ, қазіргі еңбек нарығында жұмыс берушілер жұмысқа қабылдау барысында жастар жағына таңдау жасауды жөн көреді.

Жұмыс берушілердің көпшілігі, еңбек нарығында орта жастағы жұмыс-шыларға деген сұраныстың төмендеуін келесідей түсіндіреді:

–Компанияда жас коллектив жинақталғандықтан, орта жастағы адамдар үшін бұл жағдай ыңғайсыз болады;

–45-60 жас аралықтарындағы жұмысшылар мансап бойынша өсуге талпыныстары төменірек болады деп ойлайды. Сол себепті, жұмыс беруші тек ақша үшін ғана емес, мансап бойынша жоғарлау үшін де жұмыс жасауға тырысатын жас мамандарды жұмысқа қабылдауды жөн көреді;

–Осы жас аралығындағы тұлғалар баяу және жаңа технологияларды, дағдыларды үйренуге ниеттері жоқ деп есептейді;

– Жас мамандар жұмыстың жоғары интенсивтілігіне, жұмыс жағдайының кенеттен өзгеруіне және қосымша жұмыс жасауға орта жастағы ересектерге қарағанда көбірек дайын;

– Орта жастағы адамдардың ауырып қалу ықтималдығы жоғары деп санайды.

Жоғары да аталған себептер, жұмыс берушілердің орта жастағы жұмыс-шыларды жұмысқа қабылдау барысында қалыптасатын негізгі стереотиптері болып табылады. Стереотиптер әсерінен жұмыс беруші орта жастағы жұмысшыға өзінің қабілетін көрсетуге мүмкіндік бермейді.

Аталған стереотиптерді бұзу үшін, жұмыс беруші орта жастағы жұмысшыға уақытша сынақ мерзімін ұсыну тиіс. Сынақ мерзімі аяқталғаннан кейін, жұмысшының орындаған жұмыс сапасына байланысты жұмысшыны толықтай жұмысқа қабылдау туралы шешім қабылдауы қажет.

Яндекс компаниясының зерттеулеріне сәйкес, Яндекс.Жұмыс платфор-масындағы әрбір үшінші бос жұмыс орнына жұмысшыларға жас ерекшеліктеріне байланысты шектеу қойылған.

Сондай-ақ, зерттеулерге сәйкес, бос жұмыс орындарының 7%-да потенциалды жұмысшының сырт келбетіне талаптар қойылған. 45 жастан асқан үміткерлер 20 жастан сәл асқан үміткерлерге қарағанда сырт келбеті бойынша аз тартымды көрінеді, сол себепті жұмыс беруші жас үміткерді таңдайды деген болжам жасауға болады. Негізінен, сырт келбетке талаптар келесі вакансияларда қойылады: администратор, қонақ үй бизнесіндегі және қолөнер саласындағы қызметтер.

Ал өнеркәсіп саласында сырт келбетке талаптар мүлдем қойылмайды деп айтуға болады, тиісінше, бұл салада орта жастағы азаматтар үшін жұмысқа орналасу мүмкіндігі жоғарырақ болып келеді.

Орта жастағы жұмыссыздардың санын азайту үшін келесі шараларды қолдануға болады:

1. Қазақстан Республикасының «Еңбек кодексіне» жас ерекшелігіне байланысты дискриминацияны реттейтін Заңды енгізу;

2. Жас ерекшелігіне байланысты жұмысқа қабылдамайтын болса немесе жұмыстан шығаратын болса қажетті шараны қолдану;

3. 45-60 жас аралығындағы жұмысшыларға резюмені дұрыс толтыру. Мысалы, назарды жұмыс стажына, кәсіби дағдыларына, атқарған қызметі мен жеткен жетістіктеріне аудару;

4. Орта жастағы азаматтарды еңбек нарығындағы жаңа өзгерістерге дайындау мен бейімдеу.

Жоғарыда орта жастағы азаматтар арасындағы жұмыссыздықты азайту үшін негізгі 4 жол ұсынылған. Аталған шешу жолдарын жетілдіріп, толықтыратын болсақ, орта жастағы ересектер арасындағы жұмыссыздық проблемасы оң жаққа өзгеруі мүмкін.

Қорытынды. Орта жастағы ересектердің еңбек потенциалын тиімді пайдалану және осы жастағы тұлғалар арасындағы жұмыссыздық деңгейін төмендету Еуропа мен Азия елдерінің бірқатарында қолға алынған.

Орта жас тобындағы адамдарды жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру ерекшеліктері мен проблемаларын анықтау статистикалық және социологиялық ақпаратты пайдалануды, кешенді тәсілді қолдануды талап етеді.

Қазақстанда да цифрлық жаһандану ғасырында орта жастағы азаматтардың жұмыссыздық мәселесін оңтайлы шешу жолдары қарастырылуда. Бұл мәселені шешудің негізгі жолдарының бірі жас ерекшелігіне байланысты Заңды қарастыру, сонымен қатар, 45-60 жас аралығындағы тұлғаларды жаңа өзгерістер жағдайындағы ортаға бейімдеу, яғни, жаңа технологияларды пайдалануға үйрету.

Бұл мәселені шешуде айта кететін тағы бір мәселе, қоғамда, әсіресе, жұмыс берушілер нарығында жас ерекшеліктеріне байланысты қалыптасқан стереотиптерді өзгерту. Яғни, қалыптасқан стереотиптерге мән бермей, потенциалды жұмысшыны уақытша сынақ мерзіміне жұмысқа алу арқылы жұмысшыға өзінің қабілеттерін көрсетуге мүмкіндік беру. Өзінің кәсіби дағдыларын көрсетуге мүмкіндік берілмесе, компания жұмыс стажы бар, жақсы маманды жіберіп алуы мүмкін.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Шарин, В.И.; Ефремова, Т.В. Необходимость новых подходов в работе кадровых служб в связи с увеличением пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал «e-FORUM» № 1 (2) (январь-март 2018) [Электронный ресурс] URL: <https://www.eforum-journal.ru>. (доступ свободный);

2. Рувинский, В.Ю. Обыкновенный эйджизм // Коммерсантъ Деньги, № 29 от 25.07.2016, стр. 14.;

3. Кулькова, И.А. Занятость и проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human progress.— 2017.— Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: http://progresshuman.com/images/2017/tom3_1/Koulkova.pdf, свободный. — Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.;

4. Бурлака, Н.П. Проблемы организации занятости лиц пенсионного возраста // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 5-2.;

5. Гимпельсон В.Е., Зудина А.А. Демографические проблемы рынка труда // Демоскоп Weekly. — 2017. — № 729-730. — С. 1–10;

6. Щанина Е.В. Востребованность пожилых людей в трудовой сфере в современных социально-экономических условиях // Власть. — 2017. — № 8. — С. 151–155;

7. Ежеквартальный статистический бюллетень «Обследование рабочей силы». Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 07.10.2017);
8. Розен, А.Г. How to Age-Proof Your Resume. URL: <https://www.jobacle.com/blog/age-proofresume.html>;
9. Лактионова Н. Дискриминация по возрасту? О проблемах отечественной науки // Комиссия РАН по борьбе с лженаукой и фальсификацией научных исследований в защиту науки. -2016. - № 17. - С. 104-108;
10. Marco Giugni, ed. The Contentious Politics of Unemployment in Europe: Welfare States and Political Opportunities (Palgrave Macmillan; 2011) covers Britain, France, Germany, Italy, Sweden, and Switzerland;
11. Clark, R.L.; York, E.A.; Anker, R. Economic development and labor force participation of older persons // Population Research and Policy Review. 1999, Том: 18, Выпуск: 5. Стр.: 411-432;
12. De Hert, P.; Mantovani, E. The EU and the E-Inclusion of Older Persons // Ageing and Invisibility. 2010. Серия книг: Ambient Intelligence and Smart Environments, Vol.: 7. P.: 1-49;
13. Matsukura, R.; Shimizutani, S.; Mitsuyama, N.; с соавторами. Untapped work capacity among old persons and their potential contributions to the "silver dividend" in Japan // Journal of the Economics of Ageing. 2018, Vol.: 12. P.: 236-249;
14. Ji, Eun J. The relationship between youth employment and older persons' employment in 20 OECD countries // International Labour Review. 2017, Том: 156, Выпуск: 3-4. Стр.: 425-442;
15. McAllister, A.; Bentley, L.; Bronnum-Hansen, H.; с соавторами Social differentials in older persons' employment in Canada, Denmark, Sweden and the UK in 2010-15 // European Journal of Public Health. 2017, Том: 27, Приложение: 3.

РЕЗЮМЕ

Данная статья посвящена исследованию одной из масштабных проблем в области экономики - проблеме безработицы. Среди них рассматриваются причины и проблемы безработицы граждан среднего возраста в Казахстане. Проблема трудоустройства граждан среднего возраста в настоящее время является одной из самых острых на рынке труда Казахстана. Проблема трудоустройства граждан среднего возраста в настоящее время является одной из самых острых на рынке труда Казахстана. Поскольку взрослые в возрасте 45-60 лет составляют значительную часть безработных, можно сделать вывод, что на рынке труда часто заняты работники моложе 45 лет. Было изучено, почему люди среднего возраста, которые имеют возможность работать, являются безработными. Кроме того, предлагаются пути решения этой сложной экономической проблемы. В статье рассматриваются возможности и ограничения трудоустройства граждан среднего возраста. Динамика роста безработицы в Казахстане за последние два года, то есть с 2020 по 2022 год, представлена в виде гистограммы. Определено, почему спрос работодателей на рынке труда на работников в возрасте 45-60 лет невысок. При этом показано несколько способов изменения выявленных стереотипов. По данным исследований, проведенных компанией «Яндекс», было определено, в каких сферах возможность трудоустройства граждан среднего возраста низкая, а в каких – высокая. Автор предложил несколько основных путей решения проблемы безработицы среди граждан среднего возраста. Кроме того, в заключительном разделе сделан вывод о том, что проблема занятости граждан среднего возраста может быть решена в широких масштабах за счет совершенствования предложенных путей решения проблемы безработицы граждан в возрасте 45-60 лет.