

ПАВЛОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТРАТУРА

Кафедра "Экономика"

Магистерская диссертация

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

520850 "Экономика"

Исполнитель Ифут 16.05.05 г. Ифутина Е.А.
(подпись, дата)

Научный руководитель

доцент З. Ары 17.05.05 Арынова З.А.
(подпись, дата)

Допущено к защите:

Зав. кафедрой Эк.

Доцент З. Ары 17.05.05 Арынова З.А.
(подпись, дата)

17.05.05

Реферат

Данная магистерская диссертация написана на тему «Региональные аспекты функционирования рынка труда (на примере Павлодарской области)».

Актуальность выбранной темы исследования определяется современным состоянием рынка труда в Казахстане. Казахстанская модель рынка труда формируется в специфических социально-экономических условиях развития страны и ее регионов. Принципиальная смена традиционной модели занятости на рыночную предполагает методологическое и методическое ее обеспечение. Необходимость исследований в данном направлении диктуется, прежде всего, обесцениванием прежних теоретико-методологических концепций и подходов к анализу занятости населения.

Степень разработанности проблемы. Теория рынка труда разрабатывалась в трудах экономистов различных школ и направлений. Недостаточная изученность поставленных проблем, ее актуальность и острота, послужили основой для выбора темы диссертации, определения ее цели и задач.

Цель магистерского исследования заключается в том, чтобы выявить существующую картину формирования и функционирования регионального рынка труда.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы Павлодарской области. Предмет исследования - проблема использования трудовых ресурсов в период формирования рынка труда в территориальном разрезе. Исследование проводится на территории Павлодарской области.

Методологическую основу исследования составляют фундаментальные труды, представителей различных экономических школ; законодательные акты правительства, официальные статистические материалы, фактический материал, помещенный в экономических журналах.

Научная новизна диссертации состоит, прежде всего, в самом анализе проблемы эффективности функционирования рынка труда, на примере такого региона как Павлодарской области; взаимосвязи общенациональной и региональной политики регулирования занятости и рынка труда.

Практическая значимость возможность использования полученных результатов при разработке региональных программ.

Объем диссертации составляет 133 страницы машинописного текста, количество рисунков 7, таблиц 36, формул 6. В работе было использовано 60 источников.

Перечень ключевых слов: рынок труда, региональный рынок труда, численность населения, экономически активное население (рабочая сила), уровень экономической активности, экономически неактивное население, спрос и предложение на рынке труда, наемные работники, самостоятельно занятое население, безработные, уровень безработицы, малый бизнес, государственное регулирование, критерий занятости, политика занятости.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. РЫНОК ТРУДА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ФОРМИРОВАНИЯ	9
1.1 Общая характеристика рынка труда	9
1.2 Особенности функционирования рынка труда	22
1.3. Современные виды и модели рынка труда	26
1.4 Особенности Казахстанского рынка труда	36
2. ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ	43
2.1 Анализ демографических тенденций по Павлодарской области и их влияние на рынок труда	43
2.2 Анализ экономической ситуации в Павлодарской области	44
2.3 Отраслевая и профессиональная структуры занятости.	49
2.4 Безработица	58
2.5 Анализ заработной платы и доходов населения, как основных регуляторов на рынке труда	66
2.6 Развитие малого бизнеса в Павлодарской области	76
2.7 Ситуация на сельском рынке труда Павлодарской области	80
3 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	86
3.1 Основные направления совершенствования функционирования рынка труда	86
3.1 "Критерий занятости" как основной параметр устойчивости социально-экономической системы	95
3.3 Государственное регулирование занятости: сложившаяся ситуация и пути решения проблем	104
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	118
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	125
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Структура экономической активности	129
ПРИЛОЖЕНИЕ Б – Показатели развития малого бизнеса Павлодарской области	130
ПРИЛОЖЕНИЕ В – Индикаторы сельского рынка труда	131
ПРИЛОЖЕНИЕ Г – Методы регулирования рынка труда	132
ПРИЛОЖЕНИЕ Д – Основные элементы и блоки модели казахстанского рынка	133

ВВЕДЕНИЕ

В системе рыночных отношений важное место занимает рынок одного из основных факторов производства – труд. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрачивают насущные потребности большинства населения страны. Среди многих проблем экономики в последние годы особую остроту и актуальность приобретает проблема эффективного функционирования рынка труда.

Проблемы рынка труда и формирования системы занятости населения носят многоаспектный, многофункциональный характер. Рассматривая рынок труда в системе рынков экономических ресурсов, следует учитывать о том, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическим, социальным и политическими аспектами трудовой деятельности, которые определяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений /1,с.29/

В наиболее общем смысле рынок труда можно определить как действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда, т.е. потенциальным работником, предлагающим свою силу в данный момент времени /2,с.20 /. Формирование рынка труда предполагает выработку определенных принципов и методов построения структуры и механизмов функционирования. В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется и макро- и микро уровнях (на предприятии и вне его). Суть формирования рынка труда состоит в создании устойчивых экономических связей между его субъектами (юридические и физические лица, предлагающими рабочую силу, нуждающиеся в рабочей силе

и выполняющие посреднические и консультационные функции между первыми двумя группами лиц).

Теоретическое осмысление проблем, новых тенденций, сопровождающих становление современного рынка труда, требует всестороннего исследования всей совокупности факторов, порождающих специфику форм его функционального состояния, закономерностей его модификации и развития.

Как показывает анализ современной литературы вопросы труда, занятости и безработицы были предметом внимания многих виднейших представителей экономической науки и различных научных школ, начиная с классиков. Экономика труда в настоящее время является предметом научного исследования, практической деятельности специалистов и ученых, государственных и общественных структур (министерств и комитетов труда, занятости, профсоюзов и т.д.).

Процесс труда включает в себя три основных момента: целесообразную деятельность человека, то есть сам труд; предмет труда, на который направлен труд; средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда. Однако главным условием трудовой деятельности является наличие рабочей силы. Процессы воспроизводства рабочей силы изучает динамичная общественно организованная система – экономика труда.

Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), то есть подготовки работника к труду начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации и т. д. Процесс распределения и обмена рабочей силы происходит, во-первых, на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства - работодателей, наемных работников и государства, а во-вторых, непосредственно на предприятии (найм, ротация, увольнение работников и т. п.). Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, производства конкретной общественно полезной продукции или услуг.

Рынок труда – это рынок особого рода, где происходит продажа и покупка товара – рабочей силы /3,с.6/. Именно здесь оценивается ее стоимость и условия найма. Рынок труда – это зеркало, отражающее состояние экономики, масштабы и динамику занятости населения, структуру и масштабы безработицы по отраслевым, профессионально – квалификационным, демографическим и другим критериям /4,с.121/.

До недавнего времени в Республике Казахстан отсутствовал рынок труда. Наличие такого рынка стало необходимым в республике в связи с переходом к рыночной экономике. Под воздействием рынка труда неизбежно поднимается престиж высококвалифицированного труда, возрастает цена каждого рабочего места, повышаются требования к работникам и качеству их труда. Работники на рынке труда должны стать высоко мобильными, предприимчивыми и инициативными.

В настоящее время, благодаря устойчивым темпам экономического роста Казахстана, рынок труда республики характеризуется стабильным увеличением числа занятых в экономике и снижением уровня безработицы. Но, тем не менее, рынок труда в Республике Казахстан несбалансирован по демографическим, отраслевым, региональным сферам. В частности, в угольных и горнодобывающих, нефтеперерабатывающих районах, например, Павлодарская область, преобладает мужской труд и слабо развиты предприятия, где бы наиболее полно был применен женский труд, а отсюда число безработных страны почти две трети составляют женщины.

На рынке труда действует закон спроса и предложения, который влияет на оплату труда. Здесь встречаются продавцы и покупатели рабочей силы. Продавцами являются работники, предлагающие свою рабочую силу, т.е. свою способность к труду. Трудовые коллективы и предприниматели выступают покупателями рабочей силы. Признание рынка труда в нашей стране коренным образом меняет социально-экономическую природу рабочей силы и способ соединения ее со средствами производства. Соединение ее со средствами производства происходит рыночным способом – через куплю – продажу.

Следовательно, рабочая сила – это товар, а стоимость рабочей силы можно свести к стоимости жизненных средств, т.е. стоимости средств для жизни работника и его семьи. Сегодня в нашей стране труд ценится ниже, чем в большинстве стран мира. Например, один час труда в Швейцарии стоит 30, в ФРГ – 28, в Австрии – 22, во Франции – 15 долларов. По расчетам экономистов, /5,с.37/ в Республике Казахстан один час труда рабочих и служащих, занятых в государственном секторе экономики стоит около 0,3-0,4 доллара. Завершение перехода к рыночным отношениям требования к качеству рабочей силы резко возрастут, что, в конечном счете, повлечет за собой необходимость увеличения ее оплаты.

На современном рынке труда обязательно должен существовать оптимальный резерв работников, поддерживаться естественный уровень безработицы. Однако работники не всегда достаточно информированы о существовании спроса на их труд, как на территории региона, так и за его пределами. Это может являться причиной несбалансированности рынка труда. В условиях рынка действует экономический закон перемены труда, суть которого проявляется в том, что для того, улучшить свое экономическое положение, нужно активнее работать, что предполагает необходимость постоянного совершенствования и соответственно сменяемость форм трудовой деятельности в течение всего периода трудовой жизни.

Современный рынок труда заставляет наемных работников непрерывно учиться. В Японии, например, каждый второй рабочий где-нибудь учится. Массовый характер имеют кружки качества, группы обмена опытом, курсы освоения новых технологий и приемов труда. В Швеции принят закон, согласно которому каждый работник имеет право заниматься на любых курсах даже в счет рабочего времени и без потерь в заработной плате. Так высоко ставиться престиж учебы и знаний. Этот процесс – неизбежное явление для экономики, переходящей на рыночные принципы. Поэтому, и нашему государству необходимо больше внимания уделять данной проблеме для повышения уровня конкурентоспособности рабочей силы.

Для регулирования рынка труда и занятости населения в РК действует Закон «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999 года и «Закон о занятости населения» от 30 января 2001 года. Для решения проблем занятости среди молодежи в РК 9 октября 1996 года вышло распоряжение Президента Республики Казахстан «О мерах по совершенствованию государственной молодежной политики». По данному вопросу необходимо обратить внимание на передовой опыт, существующий в зарубежных странах, где государство полностью принимает на себя расходы по профессиональной подготовке молодежи, как в профессиональных школах, так и на рабочих местах.

Таким образом, обозначенные проблемы и актуальность данного вопроса требуют от формирующейся модели рынка труда в Республике Казахстан учета своеобразия существующих региональных особенностей, новых тенденций в экономике и социальной сфере. Основные направления становления и перспективы развития казахстанского рынка труда определяются политикой занятости населения, выбором приоритетов, созданием законодательно-правового, социально-экономического и организационного механизмов его регулирования.

Цель данной работы состоит в исследовании данных, описывающих состояние на рынке труда, позволяющее выбрать систему мер по управлению трудовыми ресурсами. Основное внимание уделено решению задач на региональном уровне.

1. РЫНОК ТРУДА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ФОРМИРОВАНИЯ

1.1 Общая характеристика рынка труда

Рынок труда исторически возник тогда, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего от земли, с предоставлением ему юридической свободы. Однако, став юридически свободным, но лишенным средств производства, он оказался без средств к существованию. Чтобы не умереть с голоду, он вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу.

Среди исследователей этих явлений возникли разногласия по поводу названия нового товара и названия нового рынка. Выдающиеся английские экономисты, классики политической экономии А. Смит и Д. Рикардо считали, что товаром на рассматриваемом рынке является труд, что «труд имеет свою естественную и свою рыночную цену». /6,с.137/ Такого же мнения придерживаются в настоящее время представители неоклассического направления экономической мысли.

В XIX веке выдающийся немецкий экономист, философ и социолог К. Маркс в работе «Капитал» показал, что действительно товаром является не труд, а рабочая сила – способность к труду. По этому, одни экономисты данный рынок стали называть рынком труда, а другие – последователи учения К. Маркса – рынком рабочей силы /6,с.137/.

И всё же, современный человек в массе своей обладает многими способностями и не все они используются в том или ином конкретном труде. Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, только тех, которые действительно будут использоваться в данном труде. Вот именно эти способности, которые будут участвовать в конкретном труде, и являться объектом купли продажи, т.е. товаром. Но в силу того, что проявление этих способностей происходит в конкретном труде, вполне правомерно называть такой рынок функционирующей рабочей силы или рынком труда. Рынок труда выражает

ТОЛЬКО те социально-трудовые отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определённым спросом на товары и услуги в данном обществе; во-вторых, с использованием части способностей человека (профессиональных) и их вознаграждением; в-третьих, со временем использования рабочей силы; в-четвёртых, с распределением вновь создаваемой стоимости. Термин «рынок труда» получил широкое распространение в мировой экономической литературе.

Понятие «рынок труда» выражает социально-трудовые отношения, связанные: с передачей права пользования рабочей силой на определённое время работодателю; с установлением величины заработной платы, продолжительности рабочего дня, условий труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, оплаты труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни, компенсаций в случае болезни или получения инвалидности; с остановкой производства на какое-то время, с потерей работы в связи с увольнением не по вине работника и т. д.

Одновременно, в понятие «рынок труда» входит механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос-предложение» и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен.

Таким образом, рынок труда - это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т. е. на реальную заработную плату. Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса - предложения товаров рабочей силы и жизненных средств. В этом процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице и другие параметры. Механизм реализации социально- трудовых отношений в целом выступает как государственно-рыночный. В результате

достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

Вместе с тем, в понятие «рынок» входит механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос-предложение» и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен.

Итак, рынок труда — это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы /6,с.139/. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату

Рынок труда — система социально-экономических отношений, складывающихся в ходе формирования, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых правовыми нормами и проявляющихся как метод сбалансирования спроса и предложения рабочей силы /7,с.138/.

Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения (Закон «О занятости населения РК»).

Рынок труда — пространство, где цена и количество труда определяются взаимодействием спроса (со стороны предприятий) и предложения (со стороны временно незанятых людей).

По определению МОТ на рынке труда предприниматели и трудящиеся совместно ведут коллективные и индивидуальные переговоры относительно заработной платы и условий труда.

Рынок труда — это товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на тот или иной товар в обществе; во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением; в-третьих, со временем использования рабочей силы.

Рынок труда – это динамическая система, комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, включающая в себя механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации об изменении цены труда (зарботной платы) /8,с.30/.

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы

Рынок труда, в узком смысле, характеризует рыночные отношения в сфере занятости, а именно отношения по поводу цены труда и временем его использования.

В узком смысле слова рынок рабочей силы характеризует социально-трудовые отношения по поводу поддержания, переподготовки и включения в процесс труда рабочей силы безработных.

Рынок труда выполняет ряд функций:

- 1) организует встречи работодателей и наемных работников;
- 2) обеспечивает конкуренцию на рынке труда, как между работодателями, так и между наемными работниками;
- 3) устанавливает равновесные ставки заработной платы;
- 4) содействует решению вопросов занятости населения;
- 5) осуществляет социальную поддержку безработных.

Основная функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в национальном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Рынок труда, как любая система, имеет свою определенную структуру /9,с.35/. Она имеет общие элементы в разных странах, но существуют и некоторые различия. Определим структуру рынка труда независимо от страновых и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим,

необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам:

- субъекты рынка;
- юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- инфраструктура рынка труда;
- альтернативные виды деятельности.

Субъекты рынка труда. К ним относятся наемные работники и их союзы, работодатели и их объединения, государство и его органы.

Наемные работники - это самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу, заключить контракт, получить работу. Здесь же следует отметить, что в условиях экономического неравенства работника и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться немало уступок со стороны работодателей и государства: повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и много другого. Хотя, в последнюю треть XX века в ряде стран, особенно в США, авторитет профсоюзов и их деятельность ослабли.

Профессиональные союзы в Казахстане создаются и осуществляют свою деятельность в соответствии с Законом РК от 9.04.93г. №2701-ХІІ « О профессиональных союзах», а также с изменениями, внесенными в соответствии с Указом Президента РК от 5.10.95г. №2489 и Законом РК от

10.07.02г. №338-ІІ. Деятельность профсоюзов регулируется конституцией РК, вышеуказанными Законами и иными законодательными актами Республики Казахстан. Профсоюзы создаются по производственно - отраслевому принципу. Они могут сотрудничать с профсоюзами других стран, вступать в международные профсоюзные объединения и организации, заключать с ними договоры и соглашения. Закон гарантирует, что принадлежность работника к профсоюзу не может повлечь за собой каких-либо ограничений трудовых, социально - экономических, политических, личных прав и свобод.

Профсоюзы в РК защищают трудовые и социально- экономические права и интересы своих членов путем оказания правовой и консультационной помощи, обращением в суд с защитой интересов трудящихся, заключением договоров с работодателями. Профсоюзы могут создавать свои печатные органы и издательства. Профсоюзы принимают участие в формировании социально-экономической политики государства, разрабатывая программы по социально-экономической защите своих членов, включающих борьбу с безработицей, установление прожиточного минимума, который в январе 2005 года составил 5423тенге, минимальный размер заработной платы- 7000тенге. Средняя номинальная заработная плата одного работника Павлодарской области- 26693тенге, в городе Павлодаре-27646тенге, что в 3,8-3,9 раза превышает минимальный размер заработной платы /10,с.58/.

Государственные органы РК обязаны предоставлять профсоюзам информацию по вопросам, связанным с защитой прав трудящихся. Хотя роль профсоюзов в РК заметна и ощутима, но все-таки еще недостаточна. Наемные работники РК еще полностью не осознали своих интересов, не научились их отстаивать перед работодателем и государством.

Работодатели. К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного или более человек. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От

их знаний, умений, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

Трудовые отношения между работодателями и работником регулируются нормативными трудовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, заключёнными в соответствии с законодательством о труде. Условия этих договоров являются обязательными для выполнения сторонами, если они не противоречат законодательным актом. Закон Республики Казахстан от 10.12.99г. №493-1 «О труде в РК» и изменения, внесённые в закон РК от 06.12.01г. №260-11; от 25.09.03 г. N 484-ІІ; от 23.12.04 г. N 20-ІІІ регулируют трудовые отношения, возникающие в процессе реализации гражданами конституционного права на свободу труда в РК. В соответствии с законом каждый имеет равные возможности в реализации трудовых прав.

Государство и органы местного самоуправления, как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции. В социально- трудовой сфере к ним можно отнести:

- функции создания условий для развития рыночных отношений, обеспечения полной занятости путем стимулирования, сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил обеспечения правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных предприятиях.

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития, о чем свидетельствуют приведенные выше документы.

Второй компонент – юридические нормы и экономические программы. Их разработка и совершенствование осуществляются всеми государствами с

рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики РК и перехода к стабильному экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходимо последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществления жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является слабым местом РК. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и подпрограммы по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Третий компонент - рыночный механизм, он является важнейшим компонентом рынка труда, поэтому рассмотрим более подробно. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: спрос на труд (рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию. Взаимодействие указанных элементов получило название ценового механизма, т. е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. Предложение рабочей силы выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время.

Цена рабочей силы – это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы и является предметом договора между работником и работодателем. Наемный работник (продавец) старается подороже продать свои трудовые услуги, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

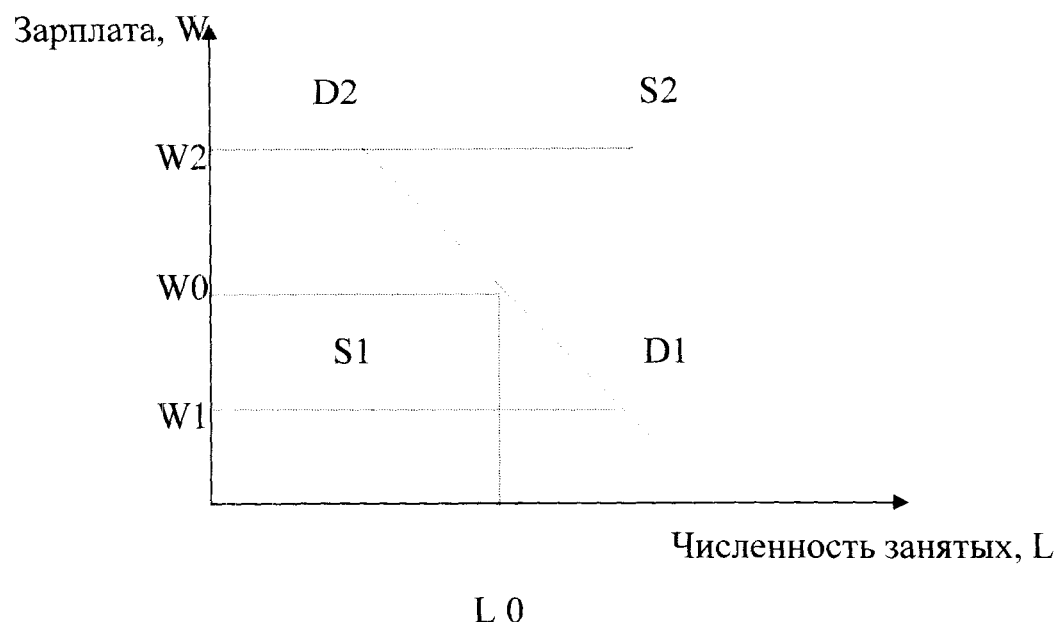
Графически взаимоотношения работодателей и наемных работников можно выразить с помощью кривых спроса и предложения. Наиболее общее представление об этом процессе дает модель спроса и предложения, излагаемая представителями классического и неоклассического направления экономической мысли.

Анализируя приведенный рисунок 1, можно заметить, что если под воздействием каких-либо факторов заработная плата снизится до значения W_1 , то часть работников может уволиться. Предложение труда составит величину S_1 , спрос на рабочую силу будет равен D_1 , таким образом, возникнет дефицит рабочей силы.

В результате между работодателями возникает конкуренция за наем рабочей силы. Они будут стараться повысить вознаграждение за труд, чтобы привлечь рабочих на свои предприятия. Если заработная плата возрастет до величины W_2 , то предложение труда возрастет до величины S_2 . Но такое вознаграждение повысит издержки работодателей и обусловит повышение цен на товары. Следовательно, реализация их будет затруднена.

Поэтому работодатели будут вынуждены сократить производство или снизить зарплату. Спрос на рабочую силу упадет до величины D_2 . Конкуренция между наёмными работниками облегчит задачу снижения уровня заработной платы работодателями. В результате работники, будут снижать свои требования к уровню зарплаты. Она понизится до W_0 , где спрос и предложения уравниваются, интересы работодателей и работников совпадут. Рынок придет в состояние равновесия. Это не значит, что на предприятиях не будет других вознаграждений, но зарплата на уровне W_0 станет доминирующей, с которой

будут считаться работодатели и работники. Данная цена труда (зарплата) становится равновесной. Следовательно, равновесная цена – это такая цена труда, при которой объём спроса равен объёму предложения. Так действует модель конкурентного рынка.



где: D-спрос на труд

S-предложение труда

Рисунок 1 - Спрос и предложение на рынке труда

В указанных зависимостях проявляется действие законов спроса и предложения, конкуренции, стоимости, общественной полезности рабочей силы и предельной производительности труда. Наиболее полно они проявляются на чисто конкурентном рынке. Но сегодня такой рынок – лишь идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Монополисты (крупные фирмы, от которых зависит экономика мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону её понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, так как количество предприятий в таких населенных пунктах, а территориальная мобильность пока недостаточно развита в силу множества причин.

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы, монополистом в данном случае может выступить какой-либо профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать её на таком уровне, сокращая тем самым предложение труда. При повышении заработной платы работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустраивать их через профсоюз (только членов профсоюза). Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в С.Ш.А. профсоюзы каменщиков, столяров и т.д.

Если встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляются по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

Дж. М. Кейнс выявил ограниченность представлений классической школы по вопросам функционирования рыночного механизма /6,с.142/. В своей макроэкономической теории занятости он исходил из определяющей роли совокупного спроса в обществе, который управляет объёмом производства и, следовательно, спросом на труд. Кейнс показал, что у государства есть реальные возможности обеспечить эффективный спрос в экономике с помощью проведения стимулирующей кредитно-денежной и бюджетно-налоговой политики. А эффективный спрос позволит при той же реальной заработной плате, определяемой классиками как равновесная цена труда, занять большее число желающих работать, снизить безработицу, т.е. точка равновесия сместиться вправо (см. рисунок 2)

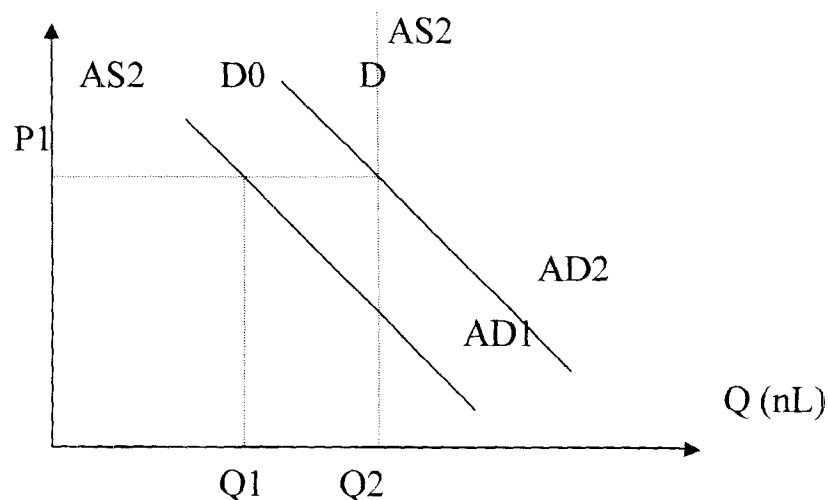


Рисунок 2 – Увеличение совокупного спроса и производства (занятости)

С увеличением совокупного спроса с AD_1 до AD_2 реальный объем производства и занятости увеличивается с Q_1 до Q_2 при неизменной цене P_1 (реальной зарплате). Точка D (пересечение кривых совокупного спроса AD_2 и совокупного предложения AS_2) показывает предел позитивного воздействия роста совокупного спроса и повышение реального объема производства и занятости. Она показывает не только эффективный спрос, но и эффективную занятость, то есть состояние, при котором совокупная занятость в случае ее дальнейшего увеличения (за пределы точки D) не реагирует на повышение совокупного спроса ростом реального объема продукции. Кривая совокупного предложения (AS_2) резко устремляется вверх, т. е. дальнейшее увеличение совокупного спроса (за пределы AD_2) провоцирует инфляционный рост, т. е. увеличение ценового, а не физического объема производимой продукции (Q_2).

Четвертый компонент - безработица и социальные выплаты, связанные с ней, является обязательным для современного цивилизованного рынка труда. Действие законов рыночного хозяйства сопровождается постоянным высвобождением с предприятий и привлечением на предприятия рабочей силы. При этом число принимаемых работников не перекрывает полностью число увольняемых. В результате возникает и постоянно поддерживается безработица. Различают следующие формы безработицы:

- фрикционная – это периодическая, текущая занятость, обусловленная перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую в поиске работы и вновь устраивающиеся по окончании учебного заведения;
- структурная – результат нехватки производственных мощностей, диспропорция развития отдельных отраслей, закрытие старых и развитие новых отраслей;
- сезонная – рабочая сила занята только в сезонный период, в основном преобладает в сельском хозяйстве и относится к скрытой форме;
- скрытая – потерявшие работу не зарегистрированы в центрах занятости;
- техническая или технологическая – результат замены людей машинами;

- циклическая – вызванная спадом производства, фазой спада очередного экономического кризиса;
- застойная – это лица, которые длительное время не могут найти работу и безработные, перебивающиеся случайными заработками.
- институциональная – возникает когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна: неполная информация о вакансиях, завышенное пособие по безработице, заниженные налоги на доходы.

Значительная часть безработных нуждается в определенной помощи в поиске работы, переподготовке, в материальной поддержке на период отсутствия работы и заработка. В XX веке сначала более развитые, а затем все большее число государств стали принимать законы о занятости населения, в которых предусматривается такая помощь, в том числе компенсации при увольнении, выплаты пособий по безработице, оказание материальной помощи.

Пятый компонент - рыночная инфраструктура - представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит целая сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.

Фонды занятости являются организацией, аккумулирующей страховые взносы работодателей (а во многих странах и страховых взносов работающих) и занятых индивидуально-трудовой деятельностью, ассигнования бюджета, добровольные взносы предприятий и граждан. Государственные и частные службы занятости осуществляют содействие гражданам в трудоустройстве. Государственная служба занятости является основным элементом инфраструктуры рынка труда, предоставляя бесплатную информацию о свободных вакансиях. Наряду с государственной существуют и частные службы занятости, тогда как Международная организация труда (МОТ) выступает против платности предоставляемых службами занятости услуг безработным. Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, переквалификацию работников, обеспечивают

повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

Шестой компонент - альтернативные виды деятельности. К ним можно отнести общественные оплачиваемые работы, надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости. Согласно Закона «О труде в РК» /11,с.21/ заключать индивидуальные трудовые договора имеют права граждане, достигшие шестнадцатилетнего возраста. В отдельных случаях этот возраст может составлять 15 и даже 14 лет, но при условии согласия родителей или лиц, их заменяющих. Для работников от 14 до 16 лет продолжительность рабочей недели не должна превышать 24 часов; от 16 до 18 лет- 36 часов. Надомными работниками считаются лица, заключившие индивидуальный трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудовым составом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя. Домашние работники - это работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц. Как на домашних, так и на надомных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру их труда. Таким образом, в отличие традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

1.2 Особенности функционирования рынка труда

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей - взаимодействие рынка труда и рынка товаров. Она заключается в том, что труд, в отличие от обычных товаров, покупается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы производить какую-то конкретную продукцию. Следовательно, спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу. Таким образом, производность спроса на рынке труда определяет зависимость ситуации на нем от положения дел на товарных рынках, т. е. задает рамки, в которых здесь может развиваться рыночный торг.

Но на эту общую зависимость оказывают влияние ряд факторов:

- научно-технический прогресс;
- соотношение конкуренции и монополии на торговом рынке и РТ;
- эластичность спроса по цене.

Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают её противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). Не зная только это, мы не сможем понять всей логики поведения людей на рынке труда. Для этого надо разобраться в том, что может ослаблять готовность людей трудиться. В мире экономики у каждого выбора есть своя цена. Когда люди идут работать, они платят цену выбора, которая измеряется тем свободным временем, которое они могли бы использовать для занятий тем, что им приятно, но которое они вынуждены отдавать работе.

Другой фактор, который ослабляет интерес людей к труду, - это тягость самих обязанностей, которые надо выполнять за плату. Чем более утомителен тот или иной вид работы, чем больше он сил отнимает у человека, тем большую плату люди за него потребуют. Так же на предложение труда влияет сложность обязанностей, которые надо выполнять успешно, чтобы твои трудовые усилия были оплачены.

Для выполнения многих видов работ необходимо иметь особые способности и долго учиться. Но такими способностями наделены не все, и не все согласны на длительный срок профессионального обучения, предпочитая виды деятельности, где этот срок минимален. Решая для себя - трудиться или бездельничать, а если трудиться, то какую профессию выбрать, люди сопоставляют факторы, отвращающие их от труда вообще или от занятия конкретным видом профессиональной деятельности с той выгодой, которую они от трудовой деятельности могут получить.

Таким образом, при равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая зависимость, а при очень высокой оплате - обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения. Такая ситуация возникает при достижении человеком того абсолютного уровня доходов, который он, вспомнив житейскую мудрость: «Всех денег не заработаешь», оценивает для себя как достаточный.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочей силой:

- неотделимость собственности на товар – рабочую силу от её владельца.

Работник проводит сорок или больше часов в неделю на рабочем месте, поэтому для него чрезвычайно важны не только зарплата (цена его товара), но и другие факторы: безопасность работы, условия труда и режим, возможности обучения и профессионального роста, отношения с коллегами и с начальством, гарантии занятости и т.п. Часто эти факторы могут оказаться для человека важнее собственной заработной платы, ведь работа фактически определяет его социальный статус. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определённого времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может нести экономический ущерб от утраты лояльности работника к фирме. Ведь работник может работать по правилам, но трудиться с разной отдачей;

– необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наёмных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ.

Рабочая сила - это люди, граждане страны, и поэтому в демократических государствах уделяется огромное внимание формированию и постоянному пересмотру трудового законодательства, регламентирующего и регулирующего трудовую деятельность граждан, права и обязанности нанимателей. Законодательно устанавливается трудоспособный возраст и минимальный уровень заработной платы, коэффициент оплаты сверхурочных работ, нормы безопасности труда и т. п. Государство с помощью экономических рычагов – изменение ставок налогов и субсидий, а также с помощью других мер может добиваться изменений в объемах спроса и предложения на рынке труда, сокращая безработицу и увеличивая уровень занятости. Ведь безработица сегодня – острейшая социальная и экономическая проблема практически во всем мире. Значительное влияние оказывают профсоюзы, особенно в отдельных отраслях. Окончательные результаты их воздействия оцениваются неоднозначно. Однако рост заработной платы в отраслях, охваченных профсоюзной деятельностью, не подлежит сомнению; высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрактной системе найма, различным профессионально - квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т. д.

Спрос на рынке труда предъявляется не на трудовые услуги вообще, а на услуги определенного типа и сложности. Наряду с общенациональными существуют местные рынки труда, на которых соотношение спроса на трудовые услуги одного и того же типа и их предложения могут существенно различаться. Предложение трудовых услуг может варьироваться в силу того, что люди способны менять профессию, овладевая иной квалификацией.

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочей силой, который отличается от обмена вещных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара – рабочей силы, продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара. В сфере обращения товара – рабочей силы заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силой на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары – жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы.

Четвертая группа особенностей рынка труда характеризуется несовершенством информации. Хотя здесь действуют государственные службы занятости и частные агентства по найму со своими базами данных, есть специальные печатные издания, теле- и радиопрограммы, а сегодня информацию о вакансиях можно получить и через сеть INTERNET, тем не менее, информация остается несовершенной. Здесь следует отметить, что никакие формальные данные, дипломы и рекомендации не могут однозначно характеризовать потенциального работника нанимателю; точно также, как и предлагаемую работу человек сможет по достоинству оценить, только проработав какое-то время. Процесс поиска работников для нанимателя или подходящей вакансии для работника всегда требует затрат времени и денег, и отражается на результатах функционирования рынка труда в целом.

1.3. Современные виды и модели рынка труда

Рынок труда – сложное многогранное явление, включающие в себя экономические, юридические, социальные и психологические отношения и факторы. Все отношения и элементы рыночного механизма в разных странах

развивались неодинаковыми темпами и в зависимости от исторических условий становления производства находятся в различном сочетании. Эти различия привели к формированию разных видов рынка труда:

1) По временным параметрам различают:

- перспективный рынок труда;
- прогнозный рынок труда;
- текущий рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест, т.е. ввод новых и выбытие старых. Включает в себя следующие элементы:

– открытый рынок труда, состоящий из экономически активного населения, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке. Сюда же включаются все вакантные места во всех секторах экономики.

– скрытый рынок труда составляют лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или изменением его структуры могут быть высвобождены.

2) По степени эластичности различают жесткий и гибкий рынки труда:

Гибкость рынка труда – это многоплановое понятие, затрагивающее интересы всех сторон трудовых отношений. Со стороны работодателя, она связана со снижением расходов на наем и увольнение рабочей силы и поддержание стабильной занятости. Для занятых – более гибкий рынок труда означает изменчивость форм заработной платы, режимов рабочего времени и др.

Вторичная гибкость рынка труда – это гибкость организации труда и режима рабочего времени.

3) По критерию соотношения спроса и предложения различают:

- равновесный рынок труда;
- дефицитный рынок труда;
- избыточный рынок труда.

4) По критерию этапности развития:

- формирующийся рынок труда;
- рынок труда переходного периода;
- зрелый (или развитый) рынок труда.

5) По соответствию нормам законодательства различают:

- легальный рынок труда;
- теневой рынок труда, функционирующий вне установленных

государством законодательных рамок. Включает в себя:

- а) легальную деятельность, укрываемую от налогообложения;
- б) нелегальную деятельность;
- в) деятельность лиц, не имеющих права заниматься трудовой

деятельностью.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны, очерчивающие мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда (см. таблица 1).

Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичному рынку труда свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов.

Причинами разделения рынка труда на сегменты являются различия в уровнях: экономической эффективности производства; социальной эффективности труда; социальной эффективности производства.

Изменение экономической и социально-политической ситуации в нашей стране в последние годы обусловило ряд новых явлений в сфере занятости

Таблица 1 - Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1. Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
2. Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработки, дисциплинированность
3. Специфика форм заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
4. Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный	Исполнительный, рутинный труд
5. Условия труда	Хорошие	Плохие
6. Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокие	Низкие
7. Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Малая
8. Характер занятости	Стабильный	Прерывный
9. Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, года	Неполный рабочий день, неделя, сезонная и временная работа
10. Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
11. Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
12. Доступ и работа извне	Сложный	Простой
13. Доля женщин, молодежи, людей пенсионного возраста, других лиц, нуждающихся в особой социальной защите	Низкая	Высокая
14. Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
15. Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
16. Возможность продвижения по службе	Большая	Малая
17. Степень участия в управлении производством	Большая	Малая

населения – сегментацию рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора малого предпринимательства и другое. Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном, т.е. частном, и неформальном секторах. К последнему из названных секторов относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которой не платят налогов.

Новым явлением на рынке труда является развитие занятости в негосударственном секторе экономики. В результате разгосударствления предприятий, создание новых негосударственных предприятий, развитие самостоятельной занятости населения в экономике формируется обширный негосударственный сектор. Одна его часть по-прежнему связана с государством, т.е. колхозы, АО с контрольным пакетом акций у государства, другая часть представляет полностью частную форму организации производства.

Рост занятости на малых предприятиях происходит во всех отраслях, в то же время динамика численности занятых в отраслях значительно различается.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментация проводится по разным критериям и признакам. К ним относятся:

- демографические характеристики, т.е. пол, возраст, состав семьи;
- географическое положение, т.е. регион, город, район и т.д.;
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда, такие как образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и пр.;
- экономические показатели, отражающие финансовое состояние, формы собственности работодателей, а также показатели, характеризующие материальную обеспеченность наемных работников;

- психофизиологические качества работника, т.е. физическая сила, темперамент, а также его принадлежность к определенному слою общества и т.д.;

- поведенческие характеристики работника с точки зрения мотивации занятости и другие.

Рынок труда объективно берет на себя функции основного регулятора движения рабочей силы на стадии ее обращения. Получают развитие различные типы рынка труда, видоизменяется структура его взаимосвязей с экономической активностью и занятостью населения. В частности, это находит отражение в сосуществовании и противоречивом развитии открытого и регулируемого, само регулируемого и «теневого» рынков труда, в повышении степени свободы труда, с одной стороны, и монополизации условий занятости, с другой.

Основой реализации системы рынков труда становится региональный рынок. Можно выделить три основных типа региональных рынков труда:

- асимметричные, которым присущи существенные перекосы в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и «теневого» рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активностью населения. Это обусловлено «утяжеленностью» неадаптированных к рынку и монополизированных отраслей (градообразующих, военно-промышленного комплекса, тяжелой промышленности и т.д.) при стагнации рыночного сектора экономики и неэффективной системе регулирования перелива (оттока) рабочей силы, что сопряжено с ростом скрытой и регистрируемой безработицы;

- равновесные, с относительно развитыми структурами рынка труда при переходе от прежней системы полной занятости к системе экономической активности населения в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально- трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации скрытой безработицы в открытые формы;

– диверсифицированные, характеризующиеся высокой степенью реструктуризации занятости и само регуляции, которые создают условия для высокой мотивации и мобильности работников, быстрым развитием рыночного сектора экономики и системы экономической активности населения, обеспечивающих разнообразие форм занятости, низкий уровень и продолжительность регистрируемой безработицы под воздействием социально-экономических регуляторов спроса и предложения рабочей силы, проводимых мер активной политики занятости.

В разных странах формирование рынка труда происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия. Страновые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида: внешний (общенациональный) и внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется открытостью, доступностью, конкурентностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что предприятие признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля. На самом же предприятии основной формой подготовки остается ученичество. Найм работников происходит индивидуально. Однако на этот процесс оказывает влияние государство через законодательство. Работодатель должен учитывать все законы, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Работник также исходит из этих законов. Величина заработной платы устанавливается путём переговоров, торга, согласования интересов сторон.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется закрытостью, слабой конкурентностью. Движение рабочей силы осуществляется в основном в

рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Наём основной массы работников осуществляется путём коллективных переговоров после окончания срока предыдущего договора. В результате согласования позиций, решения спорных вопросов, заключается очередной коллективный договор. Он также учитывает предусматриваемые законодательством обязательные для исполнения нормы. Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому работники той или иной фирмы обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке. Данный вид рынка решает две задачи:

- обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым;
- предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

Внешний рынок больше присущ англоязычным странам, и, прежде всего США. Поэтому рынок не редко называют моделью рынка труда США.

Модель рынка труда США характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.). Рядовой американец заражен, желанием приобретать деньги, класть их в банк, покупать акции и т.д., чтобы снова получить деньги, но уже с прибылью, словом, поощряется активная роль предпринимателя и работника.

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение.

Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора. Важную роль в коллективных переговорах играют профсоюзы. Большинство из них строится по отраслевому принципу. В итоге заработная плата зависит от спроса и предложения рабочей силы, сложности работ, производительности труда, возможностей предприятия.

Страхование по безработице регулируется федеральными законами и законами штатов. Федеральный закон устанавливает общие принципы страхования по безработице, которые затем детализируются в законах каждого из штатов. Страховые взносы по безработице платят предприниматели и наемные работники, большая доля их падает на предпринимателей. Собранные деньги направляются отдельно в федеральный фонд и фонды штатов.

В США имеется не только внешний, но и внутренний рынок труда. Например, принципа пожизненной гарантии занятости придерживается крупнейшая компания ИБМ. Реализуя этот принцип, компания осуществляет политику непрерывного роста фондов социального развития, предоставляет работникам многочисленные льготы и поощрения. Однако преобладающим все-таки остается внешний рынок, о чем говорит более высокая безработица.

Внутренний рынок более всего характерен для Японии. Поэтому эта модель рынка нередко называется японской. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

Такая политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку, окажутся напрасными. При этом подготовка ведется в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее

предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы (руководству фирмы позволено по своему усмотрению перемещать работников с одних мест на другие), воспитание у работников творческого отношения к труду.

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Учитывается и возраст работника. Но в последние годы все большее значение приобретает учет квалификации и эффективности труда.

Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и сокращать рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы.

После кризиса 1974—1975 гг. в Японии произошли некоторые изменения в системе пожизненного найма, ослабла защита наемных работников, уменьшилась доля постоянно занятых, появился внешний рынок на базе мелких предприятий третичного сектора (сферы услуг).

Специфическими чертами обладает модель рынка труда в Швеции. Шведская модель отличается активной политикой занятости, проводимой государством. Эта модель рынка труда имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования. Активность государства проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем на эти цели расходуется до 70% фонда занятости, или 3,5% ВВП. Тогда как на выплату пособий по безработице расходуется до 2,7% ВВП. Страховые взносы в фонд занятости в Швеции находятся примерно на уровне других Европейских стран.

Средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.

Предметом особой заботы государства является поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах.

Политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

1.4 Особенности Казахстанского рынка труда

Процесс всемирной глобализации экономических отношений сказывается не только на политике, но и на всех социальных, трудовых, образовательных, культурных и других сферах человеческих отношений. Воздействие рыночных отношений на сферу занятости многообразно и в условиях транзитной экономики они имеют специфический характер, проявляющийся в уровне, структуре и существующих формах занятости. Преобразования в сфере социально-трудовых отношений затрагивают реструктуризацию занятости, образование новых сфер приложения труда в соответствии с требованиями формирующегося национального рынка труда, высвобождение избыточного персонала из действующих производств, привлечение не только квалифицированной силы в рыночный сектор услуг, но и иностранной рабочей силы.

Современное состояние национального рынка труда можно охарактеризовать такими тенденциями, стабильным увеличением числа занятых в экономике и снижением уровня безработицы, усиление дисбаланса спроса и

предложения рабочей силы, перераспределение рабочей силы из сферы материального производства в сферу услуг, появление неполной занятости или скрытой безработицы, отсутствие налаженного института социального партнерства.

По данным Агентства республики Казахстан по статистике в экономике республики в 2004 году заняты 7,2 млн. человек, что на 180,7 тыс. человек или 2,6 % больше, чем в предыдущем году. Среди занятых 62,2 % (4,5 млн. человек) - наемные работники, 37,8 % (2,7 млн. человек) - самозанятые. Численность безработного населения составила 657,4 тыс. человек, что на 14,7 тыс. человек или на 2,2 % меньше, чем в 2003 году. Уровень безработицы сложился в 8,4 % и сократился по сравнению с 2001 годом на 2 %. Отмечается тенденция снижения доли зарегистрированных безработных. По сравнению с 2003 годом их численность уменьшилась на 25,1 тыс. человек и составила 117,7 тыс. человек.

С одной стороны, формирующийся национальный рынок труда характеризуются сокращением доли занятого населения в государственном секторе экономики, зато с другой – увеличивается занятость населения в негосударственном секторе экономики: малом и среднем бизнесе, крестьянских (фермерских) хозяйствах, частном предпринимательстве, акционерных обществах, совместных предприятиях. За прошедшие годы занятость в Казахстане на совместных предприятиях возросла в 9 раз.

В формировании национального рынка труда возрастает роль неформального сектора экономики, получают развитие нестандартные формы трудовой деятельности. Значительную роль стали играть отдельные категории экономически активного населения, получающие свой доход от неформальных видов деятельности и самостоятельно обеспечивающие себя работой. Это лица, занятые торгово-посреднической деятельностью и оказанием услуг, в личном подсобном хозяйстве, работающие на семейном предприятии и т.п.

В современном обществе появилась возможность неограниченных совместительств, работы на дому, создания и поиска дополнительных источников дохода. Наибольшая численность таких работников занята в

промышленности, торговле и общественном питании, строительстве, в финансово-кредитных и страховых организациях, в учреждениях науки и научного обслуживания, культуры, искусства и здравоохранения.

Основными причинами увеличения самостоятельно занятого населения являются: недостаточность инвестиций, которые направлялись бы на создание рабочих мест, низкий доход населения в государственном секторе экономики, а также отсутствие индивидуальных стартовых капиталов для самостоятельного предпринимательства.

В период экономического кризиса произошло реформирование экономики, реорганизация государственных структур, производственные простои, сокращение объемов работы и задержки с выплатой заработной платы, что привело к снижению численности занятых в отраслях народного хозяйства. Наиболее заметно сократилась численность работающих трудящихся в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве. Сокращение общей численности работников в этих отраслях экономики является характерной чертой транзитной экономики, когда осуществляется процесс модернизации производства, преобразование его научно-технической базы и оптимизация структуры занятости. На сегодня эта тенденция приостановлена, но, по сути, она привела к спаду производства, несовершенству политики в области финансов, кредита, цен, налогов, которые обусловили неэффективные условия конкуренции отечественных и зарубежных производителей. Также нужно отметить, что такое снижение численности занятых обусловлено и нереализованной государственной политикой по реформированию экономики.

В то же самое время происходит определенный рост числа занятых в сфере кредитования и страхования – процесс, который, с одной стороны, объективный на этапе формирования рыночных институтов, но с другой стороны, число финансовых учреждений превышает потребности экономики. К примеру, эта тенденция уже наблюдается в банковской сфере.

Одновременно с активизацией процессов высвобождения рабочей силы и распространением безработицы ощущается недостаток собственных трудовых

ресурсов, усилились процессы миграции и выезда из государства в другие на временные (сезонные) работы. Сохраняющийся спрос на рабочую силу является одним из основных факторов, стимулирующих приток в государство трудовых мигрантов из-за рубежа. В связи с этим республика вынуждена привлекать иностранную рабочую силу, хотя ее объемы на сегодняшний день незначительны. Если не принимать соответствующих мер, такая «трудовая экспансия» с каждым годом будет нарастать. В целом, трудовая миграция из-за рубежа пока не оказывает заметного влияния на общий рынок труда.

Процесс трудовой миграции также детерминируется уровнем безработицы, который является одним из самых ярких показателей социального неблагополучия. В Казахстане численность официально зарегистрированных безработных в 2004 года составила уже 657,4 тысяч человек или 8,4% экономически активного населения.

Характерной чертой национального рынка труда является скрытая безработица. Темпы сокращения численности занятых (в условиях режима неполного рабочего дня или недели, практики вынужденных отпусков по решению администрации и др.), а также падение производительности общественного труда, все это привело к скрытой безработице. Растет хроническая безработица, связанная с низкой мобильностью и конкурентоспособностью безработных на рынке труда. Причем третью часть от общего количества безработных составляют люди с неполным средним, начальным образованием и без образования.

Все больше усугубляется разрыв между спросом и предложением рабочей силы на внутреннем рынке. Увеличивается продолжительность поиска нового места работы незанятым населением. Безработица из негативного явления превращается в постоянно действующий фактор развития рынка труда и обострения конкуренции за рабочие места.

В числе наиболее уязвимых с точки зрения перспектив трудоустройства по специальности, оказалась молодежь (16-29 лет), пенсионеры и служащие. Основной формой социальной защиты безработных на национальном рынке

труда являются социальные выплаты. Вследствие складывающейся тенденции на национальном рынке труда – скрытой безработицы, неполной, частичной занятости, а также в результате оттока населения деформируется половозрастной и квалификационный состав населения государства. Миграционный приток в государство, в основном, состоит из лиц со средним образованием, специалистов со средней квалификацией, людей без профессий. Происходит качественно неэквивалентный обмен рабочей силы между суверенными государствами. В то же время сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы на национальном рынке труда маловосприимчива к изменившимся рыночным отношениям в сфере производства. Более половины занятых в народном хозяйстве остаются работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией или традиционного труда средней сложности. Издержки, связанные с нечеткостью государственной политики в транзитный период, явно ощущаются в данный момент времени. Ее отсутствие привело к автономной кадровой политике предприятий и учреждений, которая далеко не всегда согласуется с желаемым состоянием занятости, усиливает или порождает новые негативные тенденции в занятости и на рынке труда (потеря высококвалифицированных кадров, снижение производительности общественного труда, сдерживание структурной перестройки).

Проблемам удовлетворения потребности отраслей экономики, особенно ее индустриального сектора, соответствующими кадрами рабочих и специалистов Правительством уделяется серьезное внимание. В рамках ряда действующих на сегодня программ (развития образования, индустриального развития, развития сельских территорий, снижения бедности, поддержки предпринимательства и т. д.) осуществляется комплекс мер, направленных на повышение качества трудовых ресурсов и рост конкурентоспособности граждан на рынке труда.

К примеру, в соответствии с Государственной программой освоения казахстанского сектора Каспийского моря на первом этапе предполагается привлечение иностранной рабочей силы, на втором этапе - подготовка кадров из

числа местного населения и третьем - замещение иностранных работников нашими гражданами.

Правительство создает общие экономические условия и стимулы, поощряющие работодателей направлять средства на образование и профессиональную подготовку. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, будут создаваться необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Однако, несмотря на принимаемые меры, в деятельности по совершенствованию профессионального обучения, планирования подготовки специалистов в системе образования и на промышленных предприятиях имеют место серьезные просчеты и упущения.

Среди множества проблем в области подготовки кадров следует выделить следующие три основные:

- 1) несбалансированность квалификационно - профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы;
- 2) несоответствие подготовки кадров потребностям экономики;
- 3) отсутствие точного прогноза потребности экономики в рабочих кадрах и специалистах на средне - и долгосрочный периоды.

Рынок образовательных услуг оказался еще не готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволяет решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда.

Следует также отметить, что за годы реформ большинство организаций практически свернули внутрипроизводственную подготовку и повышение квалификации рабочих. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и порой необратимые остановки производства существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров.

Экономические, демографические, социологические исследования показателей национального рынка труда свидетельствуют, что существуют

тенденции, способствующие развитию национального рынка труда. Это:

- 1) структурная перестройка экономики;
- 2) переток кадров из материального производства в сферу услуг;
- 3) увеличение занятости в малом и среднем бизнесе, акционерных обществах, совместных предприятиях;
- 4) усиление неорганизованной трудовой миграции;
- 5) привлечение иностранной рабочей силы;
- 6) формирование двух различных кадровых слоев: работников традиционных специальностей, существовавших и ранее, и работников специфических рыночных профессий, появившихся в последние годы (брокеры, дилеры, маклеры, аудиторы, менеджеры и т.п.);
- 7) изменение квалификации работников в отдельных сферах экономики (негосударственные банки);
- 8) возможность совместительства, работы на дому, создание и поиск дополнительных источников дохода;
- 9) новые явления в демографической ситуации (отток сельского населения, преимущественно молодежи в города), демографические параметры пополнения трудоспособного населения (естественный рост, миграционные процессы).

Имея высокий производственный потенциал и обладая большими природными ресурсами и высококвалифицированными кадрами государство пока недостаточно использует свои возможности.

Сегодня на первый план выдвигается задача повышения конкурентоспособности рабочей силы на национальном рынке труда, как важнейшего условия удовлетворения спроса на рабочие руки, обеспечения продолжительной и продуктивной занятости трудящихся

2. ИССЛЕДОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Анализ демографических тенденций по Павлодарской области и их влияние на рынок труда

Современную демографическую ситуацию Павлодарской области характеризуют такие показатели, как численность населения, естественный прирост населения, рождаемость и смертность, миграция населения, половозрастная структура населения (см. таблица 2).

Анализ демографической ситуации в Павлодарской области позволил установить, что тенденция сокращения численности населения области еще не преодолена. За анализируемый период численность населения Павлодарской области сократилась с 790,8 до 743,9 тысячи человек, на 5,9 процента.

Таблица 2 - Динамика изменения численности населения
Павлодарской области за период 1999-2004 год

Показатели		Годы					
		1999	2000	2001	2002	2003	2004
Численность населения, тыс.человек		790,8	772,4	758,1	748,7	745,3	743,9
Городское население, тыс.человек		501,1	490,8	485,1	480,7	483,3	487,8
Доля городского населения, %		63,3	63,5	64,0	64,2	64,8	65,6
Сельское население, тыс.человек		289,7	281,6	273,0	268,0	262,0	256,1
Доля сельского населения, %		36,7	36,5	36,0	35,8	35,2	34,4
Общие коэффициенты (на 1000 человек населения)	рождаемость (число родившихся)	11,0	11,3	11,3	12,1	13,1	14,0
	смертность (число умерших)	10,5	10,8	11,0	10,9	11,5	11,5
	естественного прироста населения	0,5	0,5	0,3	1,2	1,6	2,5
Миграция	сальдо, человек	-15560	-15943	-14592	-10317	-4545	-3208
	прибыло, человек	14876	15391	17149	20700	20202	19657
	убыло, человек	30436	31334	31741	31017	24747	22865

(Таблица 2 составлена по данным областного управления статистики)

Следует отметить, что сокращение численности населения Павлодарской области произошло в основном за счет сельского населения (33,6 тысячи человек), городское население уменьшилось этот период на 13,3 тысяч человек.

Основными причинами возникшей ситуации явились:

- низкий естественный прирост населения в 1999-2001 годы, обусловлен тем, что это период экономического кризиса. Низкий естественный прирост населения, в будущем может привести к напряженности на рынке труда региона. В период 2002-2004 годы естественный прирост населения Павлодарской области постепенно увеличивается.

- отрицательное сальдо миграции в 1999 - 2004 годы. В 2003 году интенсивность миграционного потока снизилась по сравнению с 1999 годом в 3,5 раза. В 2004 году миграционный поток по сравнению с 2003 годом уменьшился в 1,4 раза, а по сравнению с 1999 годом в 4,9 раза. Снижение отрицательной тенденции обусловлено тем, что приостановлен экономический спад производства, улучшились социальные параметры жизни населения, произошла дальнейшая политическая стабилизация, укрепилось межнациональное согласие в стране и регионе.

2.2. Анализ экономической ситуации в Павлодарской области.

Павлодарская область имеет высокий экономический потенциал. Однако в последние годы рейтинг области по показателю произведенного валового регионального продукта снизился с первых мест на седьмое, что обусловлено опережающим развитием регионов, специализирующихся на добыче и переработке углеводородного сырья (см. таблица 3)

Таблица 3 – Динамика удельного веса Павлодарской области в общереспубликанском объеме произведенного валового регионального продукта

в процентах

	Годы					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Удельный вес	6,0	5,9	6,4	5,7	5,8	6,1

(Таблица 3 составлена по данным областного управления статистики)

Эффективность регионального производства отражают динамика изменения валового регионального продукта на душу населения и изменение индекса физического объема продукции (см. таблица 4).

Таблица 4 – Динамика изменения эффективности производства в Павлодарской области

	Годы					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Валовой региональный продукт на душу населения, тыс. тенге	136,7	191,9	239,0	252,4	319,8	409,5
Индекс физического объема промышленной продукции, в %	72,4	115,4	123,6	107,5	110,4	114,8

(Таблица 4 составлена по данным областного управления статистики)

По величине валового регионального продукта на душу населения Павлодарская область выходит на шестое место в республике, его уровень в 2004 году превышает среднеказахстанский уровень на 22,7% (лидируют по этому показателю столичных городов Алматы, Астаны, Атырауская область Мангистауская и Восточно-Казахстанская области – регионы разработки углеводородного сырья и финансовые центры).

Позитивная динамика роста за период 1999 – 2004 годы валового регионального продукта (с 136,7 до 409,5 тысяч тенге) в Павлодарской области и объемов производства (с 72,4% до 114,8%) сложилась вследствие как роста производительности труда, повышения эффективности производства, так и за счет расширения и производства (создания новых предприятий, выход

действующих предприятий на проектную мощность). Это обуславливает увеличение занятости населения за счет создания новых рабочих мест на действующих и новых предприятиях (см. таблица 5).

Таблица 5 – Динамика изменения числа предприятий и численности производственного персонала в Павлодарской области

	Годы					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1.Количество предприятий, единиц из них	7084	7556	8399	9073	9550	10179
количество малых предприятий, единиц	1950	2209	7769	8448	8919	9558
2.Количество промышленных предприятий, единиц	650	685	943	990	1019	1096
3.Численность работающих по найму, тыс. человек	195,6	216,8	233,2	229,9	238,8	261,8

(Таблица 5 составлена по данным областного управления статистики)

На предприятиях Павлодарской области широко представлены разнообразные формы собственности, удельный вес которых по количеству в 2004 году составил:

- государственная (15,8%)
- частная (83,6%)
- собственность предприятий с участием государства (без иностранного участия) (0,3%)
- собственность совместных предприятий с иностранным участием (0,81%)
- собственность иностранных юридических лиц (0,64%)

По размеру предприятия делятся на три группы (в соответствии с рисунком 3), доля каждой из них по их количеству в Павлодарской области в 2004 году составила: крупные (1%); средние (5%); малые (94%).

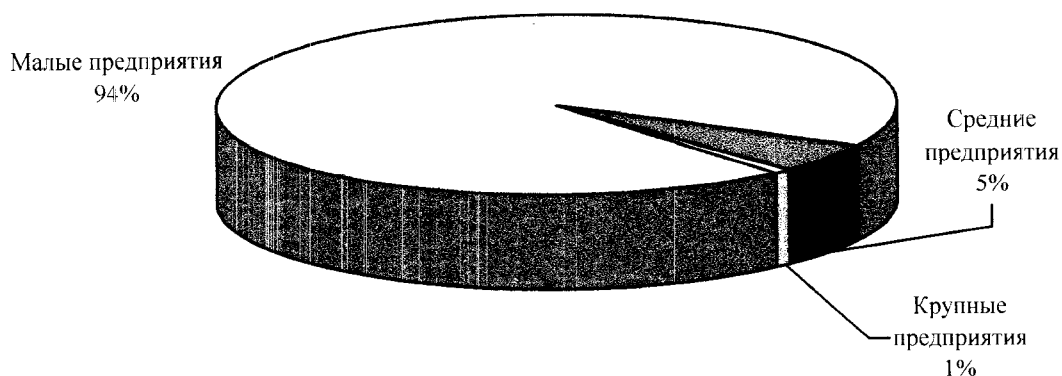


Рисунок 3- Структура предприятий Павлодарской области

На рынке готовой продукции доминируют крупные и средние предприятия , на малых предприятиях занято 17,5% общего числа работающих по найму. Зарегистрированные юридические лица Павлодарской области имеют различные организационно-правовые формы (в соответствии с рисунком 4): государственные предприятия, хозяйственные товарищества, акционерные общества, производственные кооперативы и другие.

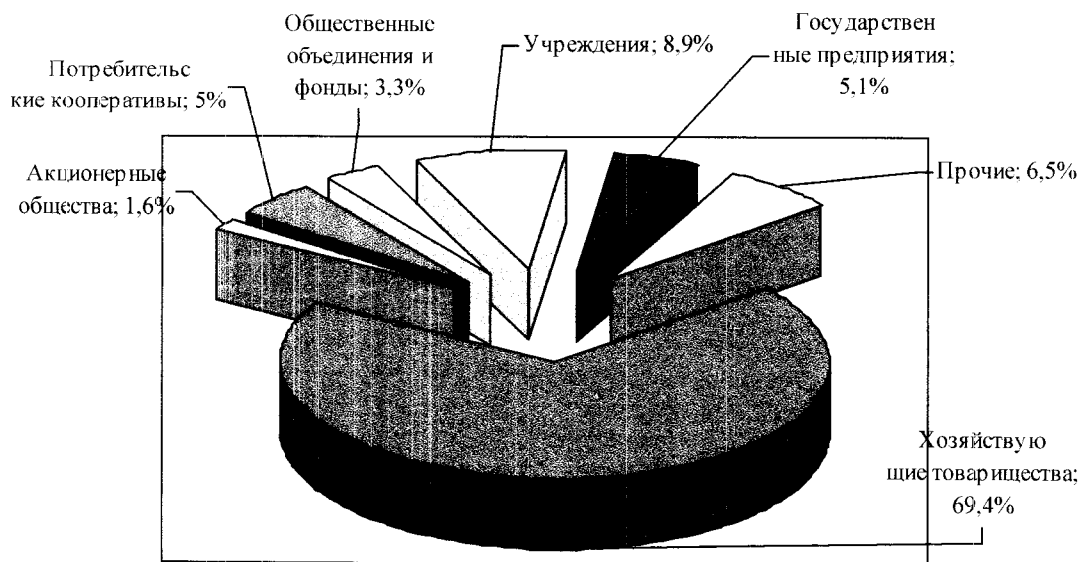


Рисунок 4 - Удельный вес зарегистрированных юридических лиц по организационно-правовым формам на 1 января 2005 года

Профиль и специализацию производственного потенциала Павлодарской области характеризует отраслевая структура производства (см. таблица 6).

Таблица 6 – Динамика отраслевой структуры производственного потенциала Павлодарской области.

в процентах

Отрасль	Годы					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1) Горнодобывающая	17,5	14,5	14,4	14,4	13,0	11,0
2) Обрабатывающая, в том числе	57,1	65,7	66,0	63,3	66,8	68,3
- производство пищевых продуктов	4,0	5,9	5,9	8,3	6,7	3,3
- производства кокса, нефтепродуктов	7,0	5,1	3,9	4,0	10,6	5,3
- химическая промышленность	0,2	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4
- металлургическая промышленность и обработка металлов	41,8	44,7	45,0	43,5	42,8	54,4
- машиностроение	3,4	4,4	5,4	4,3	3,7	1,8
- прочие отрасли промышленности	0,7	4,9	5,2	2,7	6,3	3,1
3) Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	25,4	19,8	19,6	22,3	20,2	20,7

Примечание:

1. Таблица 6 составлена по данным областного управления статистики.
2. В 2004 году взяты оперативные статистические данные по павлодарской области.

Увеличение в 2003 году удельного веса производства кокса, нефтепродуктов в структуре промышленности связано с интенсивным освоением производственных мощностей на Павлодарском нефтеперерабатывающем заводе. Объемы промышленного производства по ведущим отраслям (металлургическая промышленность и обработка металлов, химическая промышленность, машиностроение) за анализируемый период имели устойчивые темпы роста.

Анализ экономической ситуации в Павлодарской области за период 1999-2004 годы свидетельствует о том, что экономический кризис в основном приостановлен, сформировалась тенденция стабилизации экономики. Рост экономики создает значительный потенциал спроса на рабочую силу и увеличение количества рабочих мест. Перспективы развития крупных и

средних предприятий, развитие предпринимательства в Павлодарской области дают основание ожидать в будущем создание новых рабочих мест.

2.3 Отраслевая и профессиональная структуры занятости

Внедрение рыночных отношений в сферу труда в Республике Казахстан впервые обозначило такие понятия, как рынок труда, безработица, спрос и предложение на труд и т.д.

Рынок труда в целом, тенденции его развития определяет динамика соотношения численности общего населения, экономически активно и занятого населения, безработных. Экономически активное население Республики Казахстан и уровень экономической активности представлены на рисунке 5 /38,с.25/.

Так как экономически активное население состоит из занятых в экономике и людей, имеющих официальный статус безработных, то в целом по РК экономически активное население в период с 1998 по 2004 гг. увеличивалось (в соответствии с рисунком 5), что говорит о возрастающей действенной роли уполномоченных органов по вопросам занятости в обеспечении безработных общественными работами и курсами повышения квалификации в целом по Республике Казахстан, а также отражается на общем объеме выпускаемой продукции и росте благосостояния каждого гражданина государства.

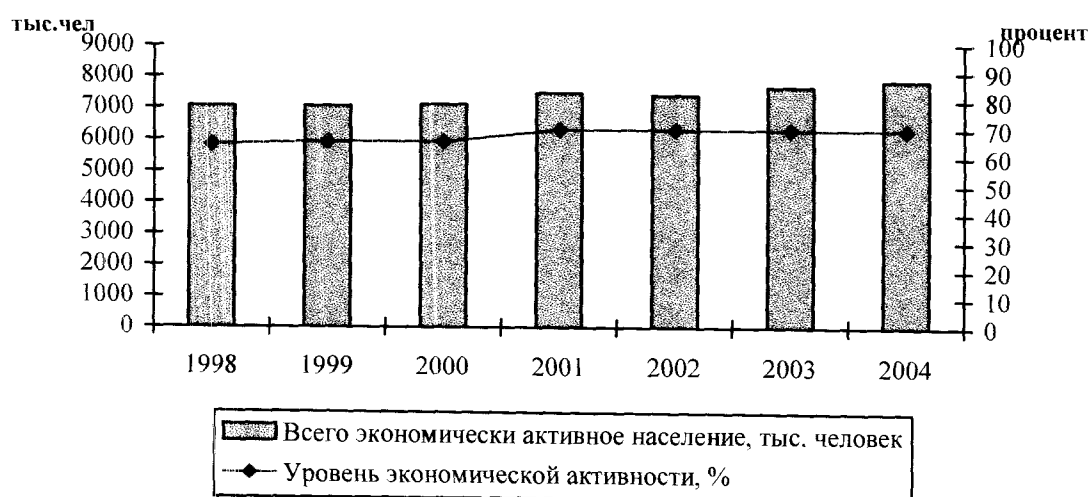


Рисунок 5 - Экономически активное население Республики Казахстан

Для того чтобы проанализировать ситуацию занятости на рынке труда Павлодарской области, необходимо изучить динамику численности населения данного региона. Динамика изменения численности населения в целом и экономически активного населения на конец года представлена на рисунке 6.

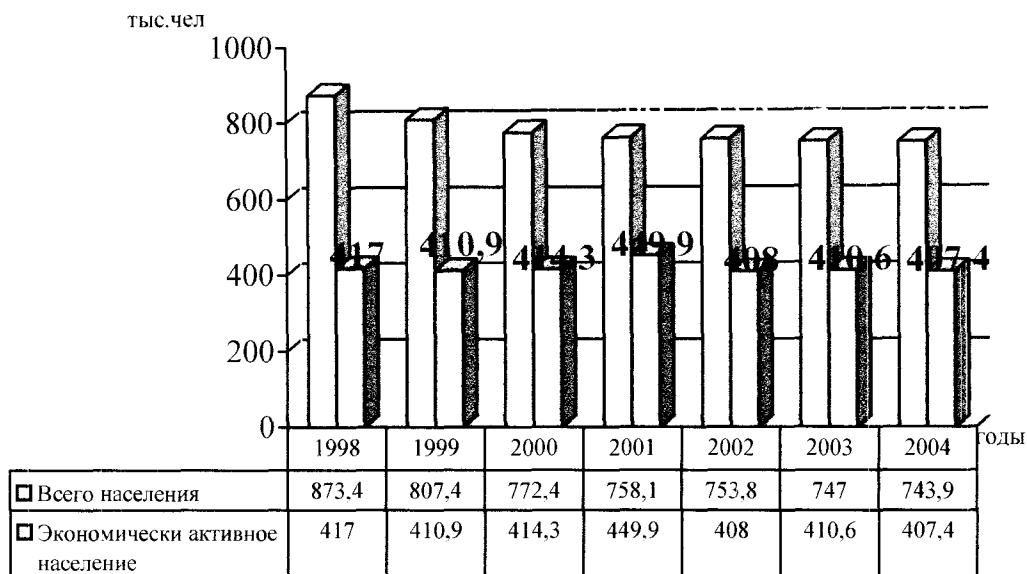


Рисунок 6- Динамика изменения населения Павлодарской области

Значительное воздействие на динамику деятельности Павлодарской области оказывает миграция населения. Приведённые данные свидетельствуют об уменьшении численности населения Павлодарской области. Ежегодное снижение численности населения происходило в пределах от 1% до 3,2%. А среднегодовая численность занятых в экономике области в течение 1998-2004гг. увеличивалась, что говорит о снижении уровня безработицы.

Среднегодовая численность занятых в экономике области в процентном отношении к экономически активному населению увеличивалась, о чём свидетельствуют данные таблицы 7. Увеличение доли занятых свидетельствует об увеличении активности населения и общеэкономическом росте в области.

В экономике региона появились новые тенденции повышения занятости населения за счет самозанятости, благодаря развитию малого предпринимательства и его поддержки со стороны государства.

Таблица 7- Среднегодовая численность занятых в экономике

Численность	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Занятые в экономике, тыс. человек	361,0	355,9	357,8	381,3	372,3	376,8	375,8
Доля занятых в экономике, %	86,6	86,6	88,8	90,3	91,8	91,8	92,2

(Таблица 7 составлена по данным областного управления статистики.)

Данные таблицы 8 говорят о том, что наибольшее число самозанятых отмечено в 1999 и 2001 годах, что составило почти половину занятого в экономике населения Павлодарской области.

Таблица 8 - Занятость населения

Год	Лица наемного труда		Самозанятое население	
	тыс. человек	проценты	тыс. человек	проценты
1998	233,2	64,6	127,8	35,4
1999	195,6	55,0	160,3	45,0
2000	216,8	60,7	140,5	39,3
2001	233,2	57,1	175,3	42,9
2002	229,9	61,7	142,8	38,3
2003	238,8	58,1	137,9	41,9
2004	261,8	69,7	113,9	30,3

(Таблица 8 составлена по данным областного управления статистики.)

Сектор самостоятельной занятости населения развивается в малом предпринимательстве, крестьянском (фермерском) хозяйстве в виде сезонных работ, сфере услуг (надомничество, разовые медицинские услуги, ремонт бытовой техники и другие временные работы).

Становление в Республике Казахстан рыночной экономики невозможно без системы свободного предпринимательства, которое основано на частной собственности, свободном ценообразовании и конкуренции. Отследим

занятость населения Павлодарской области по формам собственности (см. таблицу 9).

Таблица 9 - Занятость населения по формам собственности

Год	Всего работников		Формы собственности					
			Государственная		Частная		С долей иностранного капитала	
	тыс. человек	%	тыс. человек	%	тыс. человек	%	тыс. человек	%
1998	195,3	100	87,4	44,8	95,4	48,8	12,4	6,4
1999	149,9	100	71,5	47,7	67,2	44,8	11,2	7,5
2000	147,6	100	72,9	49,4	63,6	43,1	11,1	7,5
2001	148,8	100	71,1	47,8	66,5	44,7	11,1	7,5
2002	153,6	100	63,4	41,3	78,7	51,2	11,5	7,5
2003	158,5	100	67,1	42,3	82,2	51,9	9,2	5,8
2004	164,1	100	69,6	42,4	84,5	51,5	10,0	6,1

(Таблица 9 составлена по данным областного управления статистики.)

Приведенные данные свидетельствуют о том, что примерно половина от всех работников, занятых в экономике области работают на предприятиях и фирмах с частной формой собственности, что является доказательством развития рыночных отношений в регионе. Однако на предприятиях с государственной формой собственности занято достаточно большое количество населения. Так как в целом по Республике Казахстан наблюдается тенденция по снижению доли государственной собственности, то предприятия и организации, не находящие должной финансовой поддержки со стороны государства (учебные заведения, медицинские учреждения и др.), должны переходить к частной форме собственности, предоставляя услуги населению, диктуемые рыночным спросом.

2.3.1 Сегментация рынка труда по полу, возрасту и уровню образования. В современных условиях продолжается процесс разделения рынка труда по полу, возрасту, профессиям. Исследование сегментации казахстанского рынка труда показывает, что данный процесс по мере его становления углубляется и расширяется. Рассмотрим более подробно этот аспект рынка труда Павлодарской области.

Приведенные данные из таблицы 10 свидетельствуют о том, что доля занятого населения в промышленности и строительстве области почти стабильна за рассматриваемый период и составляет около 24,5%. Павлодарская область является индустриальной областью, в промышленности занято 30% от общего числа наемных работников. Доля наемных работников – мужчин, работающих в промышленности, составила 40%, доля женщин – 19%.

Таблица 10 - Отраслевая структура занятого населения

Год	Всего	Промышленность и строительство	Сельское хозяйство и охота	Сфера услуг	В том числе		
					транспорт и связь	торговля, ремонт автомобилей	другие отрасли
тысяч человек							
1998	361,0	88,9	67,7	204,4	36,1	74,0	94,3
1999	355,9	86,9	72,0	197,0	34,8	67,3	94,9
2000	357,3	81,8	72,6	202,9	38,0	123,1	41,8
2001	408,5	97,9	155,3	155,3	30,7	45,8	78,8
2002	372,7	90,3	140,0	142,4	27,7	38,6	76,1
2003	376,8	91,4	138,6	146,8	28,0	35,0	83,8
2004	375,8	97,3	124,0	154,5	26,9	36,4	91,2
в процентах							
1998	100,0	24,6	18,8	56,6	10,0	20,5	26,1
1999	100,0	24,4	20,2	55,4	9,8	18,9	26,7
2000	100,0	22,9	20,3	56,8	10,6	34,5	11,7
2001	100,0	24,0	38,0	38,0	7,5	11,2	19,3
2002	100,0	24,2	37,6	38,2	7,4	10,4	20,4
2003	100,0	24,3	36,8	38,9	7,4	9,3	16,7
2004	100,0	25,9	33,0	41,1	7,1	9,7	24,3

(Таблица 10 составлена по данным областного управления статистики.)

Доля населения, занятого сельским хозяйством, охотой, лесоводством, рыболовством и рыбоводством увеличилась в 2001 году по сравнению с 1998 годом в 2 раза. Эта тенденция сохранилась и в 2004 году. Наибольшая часть населения области была занята в сфере услуг в течение периода с 1998 года по 2000 год, около 56%, тогда как в период с 2001 года по 2004 год произошло снижение на 18%. Количество людей, занятых: торговлей, ремонтом автомобилей и изделий домашнего пользования сначала увеличилась в 2000 году в 1,7 раза по сравнению с 1998 годом, а затем в 2004 году уменьшилась в 3,5 раза по отношению к 2000 году. Этот процесс свидетельствует об укрупнении торгового капитала и разорении мелких предпринимателей, которые не могут или не желают объединить капиталы.

Процесс формирования и функционирования рынка труда в регионе показывает, что существует процесс разделения труда по полу. Проанализируем данные, представленные в таблице 11 и в таблице 12. Из всего занятого населения в 2003-2004 годах 51% составляли мужчины и 49% женщины. Из всего занятого населения в 2003 году наемные работники составили 63,4%, в 2004 году-69,7%.

Общая численность наемных работников в период с 2003 года по 2004 год увеличилась на 23005 человек (или 6,3%), а самозанятых работников снизилась с 36,6% до 30,3%. В государственных организациях заняты около 25% всех занятых работников, причем женщин в 1,5 раза больше.

В негосударственных организациях заняты – 29% работающего населения в 2003 году, 30% в 2004 году, здесь же количество мужчин в два раза больше. Так как в негосударственных организациях заработная плата работников значительно выше, чем в государственных, поэтому мужчины предпочитают работать в негосударственном секторе, для того чтобы обеспечить более высокий доход для себя и своих семей.

Занятость у физических лиц в течение рассматриваемого периода колебалось в пределах 9 процентов. Количество работодателей повысилось на

1,4%. Количество самостоятельно занятых работников в производственном кооперативе уменьшилось в два раза (от 1,7% до 0,73%).

Таблица 11 - Занятое население по статусу занятости в 2003 году

Численность, человек	Все население	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Занятое население	376793	191764	185029
Наемные работники	238845	122976	115869
В том числе: в государственной организации	89484	34256	55228
В негосударственной организации	108560	68184	40376
У физических лиц	33249	14730	18519
В крестьянском хозяйстве	7552	5806	962
Самостоятельно занятые работники в том числе:	137948	68788	69160
Работодатели	4693	3132	1561
Самостоятельные работники	130210	63258	66952
Неоплачиваемые работники семейных предприятий	642	642	-
В производственном кооперативе	2403	1756	647

(Таблица 11 составлена по данным областного управления статистики.)

Таблица 12 - Занятое население по статусу занятости в 2004 году

Численность, человек	Все население	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Всего занятое население	375825	193075	182750
Наемные работники	261850	135912	125938
В т.ч. в государственных организациях	98513	35130	63383
В негосударственной организации	111324	74041	37283
У физических лиц	41779	17842	23937
В крестьянских хозяйствах	10234	8899	1335
Самостоятельно занятые	113975	57163	56812
в т.ч. работодатели	5562	4312	1250
Самостоятельные работники	104190	49843	54347
Неоплачиваемые работники семейных предприятий	3462	2412	1050
В производственном кооперативе	761	596	165

(Таблица 12 составлена по данным областного управления статистики.)

Сравнение самостоятельно занятых мужчин и женщин показывает, что мужчин работодателей в 3,5 раза больше, чем женщин. Это связано с тем, что женщины как работодатели еще не сложились. В самостоятельно занятых работниках доля работодателей среди мужчин в 2003 году составила 68%, а в 2004 году увеличилась на 9,5%. Женщины в основном заняты на личном подворье, и на семейном предприятии без оплаты, в то время как в производственном кооперативе мужчины составляли 73% и 78% соответственно в 2003-2004 годах.

2.3.2 Занятость молодёжи на рынке труда. Одной из основных проблем на рынке труда любого государства является трудоустройство молодёжи. Заканчивая учебные заведения, молодые люди не имеют опыта работы и достаточной квалификации, предъявляемой современным рынком труда.

Рассмотрим положение дел на молодежном рынке труда Павлодарской области за период 2001-2004 годы (см. таблицу 13).

Таблица 13-Занятость молодежи Павлодарской области в 2004 году

Годы	Всего занятое население	Молодежь, занятая в экономической деятельности					
		в возрасте					
		16-19		20-24		25-29	
		человек	%	человек	%	человек	%
2001	408479	19370	4,74	40999	10,03	42129	10,31
2002	372617	14873	3,99	31207	8,37	35523	9,53
2003	376793	18537	4,9	36176	9,60	44419	11,78
2004	375825	13916	3,7	40647	10,81	41355	11,00

(Таблица 13 составлена по данным областного управления статистики.)

Если приведенные данные по занятости молодежи в возрасте до 24 лет не вызывают тревоги, так как в этом возрасте в основном люди учатся в учебных заведениях (школа, лицей, колледж, вуз), то данные по возрасту 25-29 лет достаточно тревожные. В этом возрасте многие молодые люди впервые ищут работу по окончании учебного заведения, а так как больше половины из них не заняты в активной экономической деятельности, следовательно, региональный

рынок не удовлетворен уровнем их профессиональной подготовки, либо молодежь овладела профессиями, не востребованными современными реалиями. Молодые люди, для того чтобы заработать на жизнь, занимаются трудовой деятельностью неофициально, не платят налоги, не увеличивают валовой внутренний продукт, не участвуют в экономическом росте государства. Мы считаем, что это еще один дополнительный сигнал к принятию мер по сбалансированности молодежного рынка труда.

2.3.3 Неполная занятость населения (или скрытая безработица). Одной из проблем рынка труда Павлодарской области является проблема неучтенной или скрытой безработицы (см. таблица 14), которая получила наиболее широкое распространение в 1999 году и была связана с тем, что в стране был экономический кризис. Предприятия, испытывали экономические трудности, переводя часть сотрудников на укороченный график. В то же время работа с неполным рабочим днем носит вынужденный характер и маскирует недостаток свободных рабочих мест с полным рабочим днем либо является, по сути, формой скрытого увольнения. Именно поэтому масштабы вынужденной неполной занятости колеблются в зависимости от циклического колебания деловой активности и достигают своего максимума в период кризиса.

В Павлодарской области в период с 1999 -2004 годы наибольший пик увеличение скрытой безработицы в форме неполного рабочего времени наблюдался в 1999 году - 2993 человека и отпусков без сохранения содержания 2975 человек. Эти данные свидетельствуют о том, что частичная занятость (или скрытая безработица) является преимущественно недобровольным выбором самого работника.

В 1999 году уровень скрытой безработицы составил 2,9%, со стабилизацией экономики страны уровень скрытой безработицы снизился и в 2004 году составил 0,08%.

Таблица 14 - Анализ по скрытой безработице за 1999-2004 год по Павлодарской области

Основные параметры	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Списочная численность работников всего персонала, единицы	28748	10222	16945	12431	2232	661
Находятся в вынужденных отпусках, единицы	2993	564	451	481	371	48
в т.ч. без оплаты	2975	465	352	443	367	48
Работают по сокращенному графику, единицы	8562	4002	2337	771	526	280
Уровень скрытой безработицы, %	2,9	1,3	0,6	0,3	0,2	0,08

(Таблица 14 составлена по данным областного управления статистики.)

Будучи формально занятыми, такие работники нигде не учитываются в качестве безработных и официально не ищут другого места работы, хотя являются безработными по существу.

2.4 Структура безработицы в экономике Павлодарской области

В соответствии с законом «О занятости» в РК /12,с.26/ безработными признаются граждане, которые по независимым от них причинам не имеют заработка - трудового дохода, зарегистрированы в государственной службе занятости как неработающие, способны и готовы трудиться. В целом по республике количество безработных и уровень безработицы приведены в таблице 15 .

За рассматриваемый период, с 1998 по 2004г. всплеск количества безработных и уровня безработицы произошёл в 1999 году. В последующие годы происходило регулярное снижение уровня безработицы и составило в 2004 году – 8,4%.

По данным статистики /39,с.35/, среди безработных РК каждая вторая - женщина, каждый третий - молодой человек в возрасте 15-24 года.

Таблица 15 - Величина безработицы в Республике Казахстан

Численность	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Всего безработных, тыс. человек	925,0	950,0	906,4	780,3	690,7	672,1	658,8
Уровень безработицы, %	13,1	13,5	12,8	10,4	9,3	8,8	8,4

(Таблица 15 составлена по данным областного управления статистики.)

Занятость в городской и сельской местности в целом по Республике Казахстан приведена в таблице 16. Из приведённых данных видно, что уровень безработицы с 1998 года по 2000 год выше в сельской местности, чем в городе, так как в городе больше возможностей получить работу или трудоустроиться. Данная проблема привела к тому, что государством были предприняты меры по микрокредитованию населения, приняты программы помощи селу для организации самозанятости сельского населения.

Принятые меры привели к снижению уровня безработицы в сельской местности с 13,4% (2000 год) к 7,1% (2004год). Уровень городской безработицы снижается (в 1998г. – 12,6%, а в 2004 г. – 9,4%). Это связано с принимаемыми правительством мерами по снижению безработицы и созданию новых рабочих мест.

Таблица 16 - Величина безработицы в городской и сельской местности в РК

Численность безработных	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Сельская местность: количество безработных, тыс. человек	376,1	388,2	373,8	257,6	237,4	235,9	242,1
Уровень безработицы, %	13,9	14,2	13,4	7,8	7,4	7,1	7,1
Городская местность: количество безработных, тыс. человек	548,9	561,0	532,6	552,7	453,3	436,2	416,7
Уровень безработицы, %	12,6	13,0	12,3	12,6	10,9	10,0	9,4

(Таблица 16 составлена по данным областного управления статистики.)

Для наиболее полного анализа Павлодарской области необходимо изучить динамику изменения величины безработицы за анализируемый период (см. таблица 17)

Таблица 17 - Официально зарегистрированные безработные Павлодарской области

Численность, тыс. человек	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Всего официально безработных	25,5	27,3	23,9	24,6	11,9	9,6	8,6

(Таблица 17 составлена по данным областного управления статистики.)

Для наибольшей наглядности представим приведенные данные в виде диаграммы, которая отражает структуру экономически активного населения, а именно: долю безработных и занятых в экономике (см. приложение А).

Проследим тенденцию изменения официально зарегистрированных безработных /40,с.47/. По диаграмме можно заметить, что численность безработных, стоящих на учете в Центре занятости, начиная с 1998 года и по 2004 год регулярно уменьшалась в процентном отношении, хотя в численном выражении их величина то увеличивалась в 1999 и 2001 годах, то уменьшалась в 2000, 2002, 2003 и 2004 годах (см. таблицу 17).

Однако, хотя численность официально зарегистрированных безработных по Павлодарской области в 2003-2004 годах уменьшилась более чем в два раза по сравнению с 2001 годом, это не отражает улучшения ситуации на рынке труда в регионе.

Таблица 18-Численность безработных в Павлодарской области

Численность, человек	2002	Удельный вес	2003	Удельный вес	2004	Удельный вес
Всего безработных	36508	100	34001	100	31461	100
В городской местности	25267	69	24884	73	24255	77
В сельской местности	11241	31	9117	27	7308	23

(Таблица 18 составлена по данным областного управления статистики.)

По данным выборочного обследования населения по вопросам занятости, численность безработных в 2002-2004 годах составила следующие значения (см. таблицу 18).

2.4.1 Социальная помощь безработным. Государственная политика, осуществляемая на рынке труда, предусматривает оказание содействия гражданам и безработным в выборе работы, трудоустройстве и профессиональной подготовке. Государство может проводить как активную, так и пассивную политику занятости. При пассивной основную роль играет государство, которое стремится обеспечить работникам сохранение рабочих мест, работодателям — поддержание спроса на продукцию, безработным — выплату пособий и помощь в трудоустройстве. Активная политика занятости предполагает, что основную роль играет человек, который чувствует свою ответственность за материальное благополучие своей семьи и активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере — к активному поиску работы. Практически во всех странах пытаются проводить активную политику, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта и помогая в трудоустройстве.

Проанализируем ситуацию в сфере занятости населения в области за период с 1998 по 2004 годы /38,с.53/, данные представим в виде таблицы 19.

Таблица 19 - Численность граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства

Численность, человек	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Всего	36424	23052	18870	23012	23991	20339	20153
из них: высвобожденные	13861	8076	3860	2373	872	178	282
Молодежь 16-29 лет	11477	6788	5982	6240	4162	3513	4161
Из обратившихся трудоустроены	6153	4425	5558	6937	7769	9038	9418
В процентах к числу обратившихся	16,9	19,2	29,4	30,1	32,4	44,4	46,7

(Таблица 19 составлена по данным областного управления статистики.)

В Павлодарской области численность обратившихся в органы занятости по вопросу трудоустройства сначала снизилась (1999-2001 годы), а затем увеличилась в 2002 году и составила 23991 человек, это связано с ведением закона «О государственной адресной помощи». Данные таблицы в процентном отношении свидетельствуют о повышении степени трудоустройства безработных через органы занятости. Безработным предлагаются общественные работы и курсы повышения квалификации или получения дополнительных специальностей, спрос на которые всегда существует со стороны предприятий и организаций области. Трудоустройство безработных по отраслям экономики представлено в таблице 20.

Таблица 20 – Трудоустройство безработных

Трудоустроены на предприятиях, человек	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Промышленности	1149	1354	1899	1809	1831	1547	2186
Сельского хозяйства	469	207	358	779	1495	1725	1233
Транспорта и связи	275	209	233	418	295	555	712
Строительства	268	199	308	152	276	315	389
Торговли	185	120	175	327	378	405	479
Других отраслей	3807	2339	2585	3452	3494	4491	4419

(Таблица 20 составлена по данным областного управления статистики.)

Количество трудоустроенных на предприятиях промышленности увеличилось с 1998 года по 2004 год в 1,9 раза, что говорит о положительных тенденциях в развитии региона, о промышленном росте, хотя пока и не полном.

Отрадно отметить, что количество трудоустроенных в сельском хозяйстве с 1998 года по 2004 год увеличилось более чем в 3 раза, чему способствовала система микрокредитования и помощи селу. Следует отметить, что если подъем села будет осуществляться такими темпами, то экономический подъем области – дело ближайшего будущего.

Познакомимся с количеством зарегистрированных безработных за период с 1998- 2004 гг. в Павлодарской области /38,с.26/ (см. таблицу 21).

Из приведенных данных можно заметить, что наибольшее количество безработных – это люди в возрасте от 30 до 50 лет, которые, скорее всего не могут найти работу вследствие структурной безработицы. Имея какую-либо профессию, они не хотят или не могут получить другую специальность и найти соответственно новое рабочее место. Здесь налицо несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, возникающая в результате модернизации производства, технических новшеств и структурных преобразований.

Таблица 21 - Количество безработных по возрасту

Удельный вес, %	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Безработных всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
От 16 до 20 лет	9,6	6,2	6,7	3,0	3,2	3,8	3,7
От 21 до 29 лет	23,5	21,9	18,4	22,4	22,9	21,1	15,8
От 30 до 50 лет	60,0	63,1	46,3	62,4	53,8	55,6	59,4
Предпенсионного возраста	1,4	1,8	1,0	1,3	2,6	4,0	4,0

(Таблица 21 составлена по данным областного управления статистики.)

Сделанные предположения подтверждаются данными по безработице при распределении по уровню образования (см. таблицу 22).

Анализируя приведенные результаты можно сделать вывод о том, что на рынке труда повышается востребованность рабочей силы, имеющей более высокий уровень образования. Современные технологии и новая техника требуют профессиональной мобильности работников, которые еще возможно не осознали в каких реалиях они живут.

Поэтому наблюдается низкая мобильность трудовых ресурсов. Данную проблему необходимо решать при поддержке государства, создавая условия наемным работникам для повышения своего образовательного уровня или

получения дополнительных специальностей, а также для самозанятости граждан нашего государства.

Таблица 22 - Количество безработных по уровню образования

Численность безработных, %	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Высшее	7,1	7,2	6,0	3,5	4,1	4,2	4,1
Среднее специальное	34,4	35,0	29,2	31,7	36,7	37,3	31,2
Среднее общее	45,2	43,6	50,9	51,9	44,5	45,3	51,0
Неполное среднее	13,2	14,2	13,9	12,9	14,7	13,2	13,7

(Таблица 22 составлена по данным областного управления статистики.)

Сегментацию рынка труда Павлодарской области можно отследить и по полу (см. таблицу 23). Доля безработных женщин в период с 1998-2002 гг. сначала уменьшалась в связи с активным развитием малого бизнеса, появлением малых предприятий и ростом самозанятости на индивидуальной основе, но в 2002 году произошло их уменьшение и доля безработных женщин возросла до 72%. После 2002 года общая численность безработных уменьшилась и в 2004 году составила 8578 человек, а доля безработных женщин составила 5500 человек (или 64,1%).

Таблица 23- Количество безработных женщин Павлодарской области

Численность безработных	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Всего, человек	25524	27276	23866	24552	11928	9609	8578
Женщин, человек	16684	16943	14030	13644	8591	6308	5500
Женщин, %	65,4	62,1	58,8	55,4	72,0	65,6	64,1

(Таблица 23 составлена по данным областного управления статистики.)

При таком значительном показателе количества безработных женщин для организации их занятости можно было бы предложить гибкие формы занятости с неполным рабочим днем и надомный труд. Городскими и районными отделами занятости и социальных программ безработные направляются (см. таблица 24) на профессиональную подготовку или переподготовку и на курсы повышения квалификации, доля таких безработных составляет от 3 % до 11 %. Большая часть обратившихся в органы занятости согласны принять участие в общественных работах – от 34 % до 43 %, хотя средний размер выплат небольшой и это не решает проблему долговременной занятости работников. Здесь сказывается мышление, сформировавшееся в условиях командно-административной экономической системы, когда все решения за человека принимали государственные структуры. Современные рыночные отношения предполагают самостоятельный выбор и ответственность за свою судьбу.

Таблица 24- Активные формы занятости

Численность безработных, человек	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Направлены на профессиональную подготовку	1035	1396	1386
Средний размер стоимости обучения, тенге	3755	4544	5810
Приняли участие в общественных работах	13425	11196	9799
Средний размер выплат, тенге	4249	5026	6600

(Таблица 24 составлена по данным областного управления статистики.)

О несбалансированности рынка труда и о недостаточной работе в этом направлении при существующей безработице свидетельствует число вакантных рабочих мест на предприятиях Павлодарской области, информация о которых представлена в таблице 25. Данные, приведённые в таблице, свидетельствуют о том, что на предприятия промышленности региона требовались в 2003 году – 381 работника, в 2004 году – 453, причём почти все вакансии на конец 2004 года не только оставались свободными, но и даже увеличились. Следовательно,

либо работники не обладают достаточным профессионализмом, либо не желают работать из-за несвоевременных или низких выплат заработной платы. Проблема, требующая разрешения существует и ее необходимо решать. От того, какое количество работников будет занято на предприятиях области, будет зависеть валовой региональный продукт, который в последние годы не превышает значений 6%. Хотя в 1994 году он составлял 12%. Увеличение ВРП скажется и на уровне развития региона и на уровне жизни каждого ее жителя в сторону увеличения.

Таблица 25- Свободные рабочие места на предприятиях Павлодарской области

Число вакантных мест	на конец 2003 г.	на конец 2004 г.
По всем видам экономической деятельности	1242	1196
Сельское хозяйство	42	24
Промышленность	381	453
Строительство	155	207
Торговля, ремонт автомобилей	6	19
Гостиницы и рестораны	10	24
Транспорт и связь	117	69
Образование	138	92
Здравоохранение и социальные услуги	61	35
Другие отрасли	332	279

(Таблица 25 составлена по данным областного управления статистики.)

2.5 Анализ заработной платы и доходов населения, как основных регуляторов на рынке труда

В условиях рыночной экономики обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для воспроизводства рабочей силы, должна заработная плата как цена рабочей силы, выполняя этим свою производственную функцию. Кроме этого, заработная плата должна

выполнять стимулирующую функцию, то есть давать работодателю определенный экономический результат от применения наемного труда, позволяющий ему развивать производство и получать прибыль, и регулирующую функцию, а именно – быть регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на рабочую силу на рынке труда. Однако в современных условиях в полной мере не реализуется ни одна из функций заработной платы, что уже само по себе вызывает необходимость создания для этой реализации определенных условий.

Перестройка экономики, способствуя гибкости функционирования капитала, требует соответствующей организации труда, скорректированных форм трудоустройства, режимов работы и заработной платы. Поэтому современный механизм регулирования трудовых отношений, формирующийся в ходе этих преобразований, должен обладать рядом принципиально новых черт, главные из которых таковы:

- тенденция к индивидуализации трудовых отношений;
- повышение колебаний цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения на труд;
- дифференциация занятости, распространение ее нетрадиционных гибких форм, которые призваны не только повышать эффективность использования рабочей силы, но и удовлетворять общественную потребность в разных формах, режимах и условиях труда.

О тесной связи заработной платы с общеэкономической ситуацией в стране свидетельствует положение на рынке рабочей силы.

Основным источником денежных поступлений домашних хозяйств являются трудовые доходы, т.е. заработная плата от наемной и самостоятельной деятельности. Проследим основные показатели уровня жизни населения с 1998 по 2002 гг. в целом по Республике Казахстан (см. таблицу 2.25) /38,с.35/.

В разных странах используются неодинаковые подходы к определению величины прожиточного минимума, который должен включать не только

продуктовый набор, но и определенное количество непродовольственных товаров и услуг.

Таблица 26 - Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения Республики Казахстан

Денежные доходы, тенге	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Оценка номинальных денежных доходов населения, в среднем на душу населения в месяц	4020	5539	6102	7334	8339	9623	13222
Среднемесячная номинальная заработная плата	9683	11864	14374	17303	20323	23128	28640
Минимальный размер заработной платы	2395	2605	2680	3484	4181	5000	6600
Прожиточный минимум в среднем на душу населения	3336	3394	4007	4596	4761	5128	5210

(Таблица 26 составлена по данным областного управления статистики.)

На современном рынке труда прожиточный минимум обычно служит основой определения минимальной ставки заработной платы. В норме минимальная заработная плата, которую получают неквалифицированные работники, выполняющие самую простейшую работу, должна быть даже несколько выше прожиточного минимума. Как видно из таблицы 2.24, за рассматриваемый период с 1998 года по 2003 год минимальная заработная плата была ниже прожиточного минимума и составила от него: 72, 77, 67, 76, 88, 97,5% соответственно. Такая ситуация характерна для стран, где наемные работники не могут реально отстаивать свои интересы, либо в стране наблюдается экономический кризис.

Ситуация изменилась в 2004 году минимальная заработная плата была выше прожиточного минимума и составила 115%.

Другая проблема, связанная с минимальной заработной платой состоит в том, что в кризисные периоды она может слишком отставать от растущей средней заработной платы. Проблема заключается в том, что минимальная заработная плата устанавливается законодательными органами и пересмотр ее

производится периодически, а средняя зарплата определяется ростом фактической оплаты труда квалифицированных работников.

Таблица 27 - Среднемесячная зарплата одного работника Павлодарской области

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Среднемесячная номинальная зарплата одного работника, тенге	10882	13044	15237	17631	19695	21801	26872
Удельный вес от общереспубликанского уровня, %	11,8	109,9	106	101,8	96,9	94,3	95,1

(Таблица 27 составлена по данным областного управления статистики.)

Данные о среднемесячной номинальной заработной плате приведены выше (см. таблицу 27) и говорят о том, что средняя заработная плата оказалась выше минимальной в среднем в 5 раз, что с точки зрения экономической теории считается ненормальным. Тогда как в Бельгии средняя заработная плата выше минимальной лишь в 1,26 раза, во Франции и Нидерландах – в 1,44 раза, а в США – в 2,62 /22,с.216/.

В Павлодарской области среднемесячная номинальная зарплата одного работника составляет следующие величины (см. таблицу 28). Данные свидетельствуют о том, что средняя заработная плата в области выше общереспубликанского уровня, следовательно, проблема большого разрыва между средней и минимальной заработными платами характерна и для нашего региона. В Павлодарской области среднемесячная номинальная заработная плата даже выше, чем в среднем по Республике Казахстан.

Следующая проблема, присущая рынку труда – это дифференциация оплаты труда наемных работников по видам экономической деятельности. Высокая заработная плата была зафиксирована у занятых в сфере финансовой деятельности, на промышленных, строительных, транспортных предприятиях и организациях (в 2004 году зарплата в этих отраслях экономики была выше в

1,3-2,5 раза, чем в среднем по РК /41,с.5/. Низкая заработная плата была отмечена в бюджетной сфере, в частности, в здравоохранении, образовании, культуре и искусстве, и особенно в сельском хозяйстве (39%-59%) и ниже от республиканского уровня. Рассмотрим обобщенную характеристику среднемесячной номинальной заработной платы по основным секторам экономики.

Таблица 28 - Среднемесячная номинальная заработная плата

Заработная плата, тенге	1999	2000	2001	2002	2003	2004
В среднем по РК: в сельском хозяйстве	4622	5678	6893	8171	9580	11912
В промышленности	16311	20697	24566	27226	30372	35223
В среднем по Павлодарской области: в сельском хозяйстве	5236	6259	6840	7421	9251	12943
В промышленности	17539	20713	24637	26714	29389	34781

(Таблица 28 составлена по данным областного управления статистики.)

Разница в заработной плате между работниками промышленных предприятий и сельскими работниками составляет в регионе 3,3-3,6 раза, что является не намного меньшим, чем по РК. Если экономические механизмы страны нормально отлажены, то рынок труда не допускает чрезмерных различий в уровнях оплаты труда для людей массовых профессий. Разброс в уровнях оплаты труда по отраслям экономики США составляет около 2,6 раза /22,с.239/.

В экономике, лишенной нормально функционирующего рынка труда и обслуживающих его систем (образования и жилищной торговли), мобильность рабочей силы резко снижается, что в сочетании с другими факторами ведет к огромным экономически необоснованным различиям в уровнях его цен, т.е. к чрезмерной дифференциации заработной платы. Причины высоких доходов банковских работников кроются в близости к выгодам от инфляционного роста денежной массы. Остальные лидеры – топливная промышленность,

электроэнергетика и транспорт-это отрасли, где наименее слаба конкуренция, и где фирмы легче всего могут навязать покупателям высокий уровень цен.

Заметна в республике также и гендерная дифференциация занятости и оплаты труда /41,с.43/. В настоящее время численность работающих по найму по республике составляет 3,4 млн. человек, почти половина из них – женщины. За исключением отдельных видов экономической деятельности, в частности горнодобывающей промышленности, женщины имеют право работать в любой отрасли. Однако на практике складывается определенное разделение сферы труда по тендерному признаку. Женщины преобладают в таких видах экономической деятельности, как образование, культура и искусство, связь (свыше 70% от всех занятых), здравоохранение, социальные услуги (свыше 80%), а также в сфере услуг, например в торговле и общественном питании (около 60%).

Кроме того, существует тендерная дискриминация заработной платы. Помимо того, что в социальных сферах экономической деятельности оплата труда значительно ниже, чем в производственных отраслях, традиционно сложилось так, что заработная плата в так называемых женских отраслях ниже, чем оплата труда в отраслях с преимущественной занятостью мужчин. Так, среднемесячная заработная плата женщин за 2004 г. Составила 62% от среднемесячной заработной платы мужчин, причем в таких видах экономической деятельности, как коммунальные, социальные и персональные услуги – 54,2%, в финансовой сфере – 58,1%. Величина заработной платы мужчин и женщин в целом по республике за период с 1998года по 2004 гг. представлена в таблице 29.

За рассматриваемый период в РК наблюдается тенденция снижения величины заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин. Следовательно, основными кормильцами семьи становятся мужчины, привлекательность наемного труда для женщин падает.

Таблица 29 - Среднемесячная номинальная заработная плата по РК

Заработная плата, тенге	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Мужчин	10904	14034	17603	21511	24847	28476	34613
Женщин	8260	9485	10819	12635	15340	18304	21362
Удельный вес заработной платы женщин от заработной платы мужчин, %	76	68	61	59	62	64	62

(Таблица 29 составлена по данным областного управления статистики.)

Перед нами еще одна проблема, отражающая дискриминацию женского труда, которая требует принятия определенных решений в свете современных требований демократического цивилизованного государства. Рассмотрим данный аспект рынка труда по гендерной дифференциации в Павлодарской области /41,с.54/.

Данные по региону свидетельствуют о том, что хотя общая величина заработной платы мужчин и женщин Павлодарской области оказались выше, чем в среднем по РК, но доля заработной платы женщин по отношению к заработной плате мужчин оказалась ниже и составила в 2004 году – 61,4%. Тенденция снижения привлекательности наемного женского труда наблюдалась и в нашей области. Поэтому данную проблему необходимо решать и в нашем регионе.

Таблица 30 - Среднемесячная номинальная заработная плата в Павлодарской области

Заработная плата, тенге	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Мужчин	12555	15677	19089	22369	24378	26701	26872
Женщин	8825	10095	10994	12387	14564	16404	18004
Доля заработной платы женщин от заработной платы мужчин, %	70	64	58	55	60	61	61,4

(Таблица 30 составлена по данным областного управления статистики.)

2.5.1 Реальные и номинальные денежные доходы населения. Активная политика занятости предполагает, что государство должно обеспечить социальную защиту населения, грамотно разрабатывая социальную политику с целью уменьшения дифференциации доходов, борьбы с бедностью. Рассмотрим номинальные показатели денежных доходов населения. Среднедушевые номинальные денежные доходы населения республики (по оценке) в 2004 году составил 1152932 тенге, что на 21,0 % выше, чем в 2003 году. Реальные денежные доходы возросли на 13,2%/42,с.16/.

В январе-декабре 2004 года средне душевые номинальные денежные доходы населения Павлодарской области (по оценке) составляли 165402 тенге, что на 14% выше, чем в январе-декабре 2003 года и на 2 % выше, чем республике. Реальные денежные доходы за январь-декабрь возросли на 6%, что ниже общереспубликанского значения на 2%.

Среднедушевые номинальные доходы населения Павлодарской области (по оценке) декабрь составили 17248 тенге, что на 14% выше, чем в аналогичном месяце 2003 года. Реальные же денежные доходы за декабрь возросли на 7%, что свидетельствует о стабилизации экономической ситуации в регионе и приближении к общереспубликанскому уровню /38,53/.

В соответствии с отчётными данными, предоставляемыми управлением статистики, средняя номинальная заработная плата одного работника по кругу крупных и средних предприятий, с учётом банков, страховых и бюджетных организаций, малых предприятий с государственной формой собственности с численностью работников до 50 человек, в декабре 2004 года составила 36344 тенге и увеличилась по сравнению с 2003 годом на 15,1%. Её уровень превысил величину прожиточного минимума (6000 тенге) в 6,1 раза, а установленный минимальный размер заработной платы в январе 2004 года относительно января 2003 года отличен во всех видах экономической деятельности. Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника за 2004 год составила 21957 тенге, следовательно, увеличение заработной платы в январе 2004 года произошло на 8,9%. Однако, среднее значения не

позволяют увидеть реальное положение дел, т.к. величина заработной платы значительно различается в зависимости от сферы деятельности работников.

Анализируя приведенные данные, можно заметить, что заработная плата сельских работников в январе даже уменьшилась, по сравнению с декабрем 2003 года на 16,2%. Тогда как в здравоохранении и сфере услуг средняя заработная плата выросла на 7,5-17,1%, но при этом она была все-таки ниже, чем у финансовых работников в 2,6-3,5 раза. Следует отметить, что заработная плата финансовых работников даже уменьшилась по сравнению с декабрем 2003 года на 6,4%. Высокая заработная плата наблюдается также на предприятиях обрабатывающей промышленности, на транспорте и в связи. По отношению к январю 2003 года, в январе 2004 года наибольшее увеличение заработной платы наблюдалось в финансовой деятельности на 43,3%, на транспорте и в связи на 39%, наименьшее в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве – на 15,4% /15,38/. Рассмотрим среднемесячную заработную плату одного работника в январе 2004 года более подробно с помощью таблицы 31.

Таблица 31 - Среднемесячная заработная плата одного работника за январь 2005 года в Павлодарской области

Среднемесячная заработная плата, тенге	Январь 2005 год	в % к	
		предыдущему месяцу	соответствующему месяцу прошлого года
По всем видам экономической деятельности	27065	101,4	112,4
Сельское хозяйство, охота, лесоводство	11044	96,9	112,7
Промышленность	34414	100,6	112,1
Строительство	29867	103,5	110,8
Торговля; ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования	29160	99,0	189,7
Гостиницы и рестораны	15480	97,3	160,9
Здравоохранение и социальные услуги	14412	96,1	102,2
Финансовая деятельность	41600	107,0	119,3
Транспорт и связь	44651	126,4	115,5

(Таблица 31 составлена по данным областного управления статистики.)

Такое положение дел может являться одной из причин непривлекательности сельского труда и большого оттока населения в областной и районные центры, а именно: Павлодар, Экибастуз, Аксу. В территориальном разрезе максимальная заработная плата начислена работающим в городе Аксу – 32680 тенге (120,7% от среднеобластной), минимальная – в Павлодарском районе – 13085 тенге (48,3% от среднеобластной). Данные о средней заработной плате за январь 2005 года по территориям области представлены в виде диаграммы (см. приложение С). Анализируя представленные данные можно отметить, что среди районов Павлодарской области, наибольшая заработная плата среди сельских жителей у проживающих в Баянаульском районе, так как преимущественное занятие здесь – это животноводство, которое является в настоящее время наиболее доходным, чем растениеводство, которым в основном занимаются жители остальных районов. Самая маленькая заработная плата отмечена у жителей Павлодарском районе – 13085 тенге, что ниже среднего регионального уровня в 2,1 раза. Приведенные выше данные отражают только номинальные величины, которые могут искажаться под воздействием инфляционных процессов, протекающих в целом по РК и в нашем регионе. Изучим данные, представленные в таблице 32, отражающие индекс реальной заработной платы по отдельным видам деятельности.

Сравнивая номинальные и реальные индексы по таблице 31 и по таблице 32 можно сделать вывод, что за один месяц в регионе наблюдалась инфляция, равная 0,6%, которая уменьшила реальный денежный доход работников области. Заканчивая данный анализ, хотелось бы отметить, что по кругу крупных и средних предприятий области средняя номинальная заработная плата одного работника в феврале 2005 года составила – 27065 тенге, прирост номинальной заработной платы по сравнению с февралем 2004 года составил 12,4%, прирост реальной заработной платы составил – 13,3%

Таблица 32 - Индекс реальной заработной платы январь 2005 года

	февраль 2005 года % к	
	предыдущему месяцу	соответствующему месяцу прошлого года
По всем видам экономической деятельности	100,0	104,5
Сельское хозяйство, охота, лесоводство	95,6	104,8
Промышленность	94,9	104,8
Строительство	102,1	103,1
Торговля; ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования	97,6	176,5
Гостиницы и рестораны	96,0	149,7
Здравоохранение и социальные услуги	94,8	95,0
Финансовая деятельность	105,5	111,0
Транспорт и связь	124,6	107,4

(Таблица 32 составлена по данным областного управления статистики.)

2.6 Развитие малого бизнеса в Павлодарской области

В настоящее время малый бизнес приобрел ключевую позицию в развитии экономики области, так как способствует решению проблемы занятости населения, наполнению рынка отечественными товарами и услугами, формирует конкурентную среду и самое главное - является источником формирования среднего класса населения как основы стабильности общества. Экономические показатели (см. приложение В), характеризующие сферу малого бизнеса, свидетельствуют о положительных тенденциях, складывающихся в этом секторе экономики.

Количество действующих субъектов малого бизнеса в 2004 году составило 20989 единиц, что на 14,5% больше чем в 2003 году и на 99,7% уровня 2001 года.

Численность занятых в сфере малого бизнеса за последние 4 года увеличилась на 40,5% и в 2004 году составила 56,0 тыс. человек.

Для повышения предпринимательской активности и занятости населения в области ведется работа по кредитованию субъектов малого бизнеса. В 2004 году на принципах софинансирования с банками второго уровня выдано кредитов производителям сельскохозяйственной продукции на общую сумму 457,6 млн. тенге, в том числе из областного бюджета 228,8 млн. тенге.

В рамках поддержки областной бюджетной программы “Кредитование для развития малого предпринимательства на местном уровне” прокредитовано 16 проектов на общую сумму 100,0 млн. тенге в том числе 50 млн. тенге бюджетных средств с созданием 211 новых рабочих.

Микрокредитованием социально – уязвимых групп населения занимается региональный фонд по поддержке малообеспеченных граждан, которым в 2004 году выдано 123 микрокредита, в том числе 70 получили женщины на сумму 4,9 млн. тенге (на 375 тысяч больше чем в 2003 году), это позволило привлечь к активной трудовой деятельности 150 человек.

Полученные микрокредиты малообеспеченными гражданами используются в основном для развития и укрепления личного подворья, открытия швейных, столярных мастерских, парикмахерских и других видов услуг.

Такая услуга, как микрокредиты является востребованной, особенно в сельской местности, поэтому данному направлению необходима государственная поддержка, т.е. обучение, предоставление льгот, помощь при формировании кредитного портфеля.

Многих безработных, безусловно, привлекает самостоятельная занятость, возможность участия в реализации экономической политики государства, но они не имеют стартового капитала, ликвидного залогового имущества для открытия собственного дела. Так же предпринимательство, сопряжено с трудностями и риском во многих сферах деятельности, так как оно не всегда имеет здоровое экономическое окружение. Это связано с периодически меняющимися законами и нормативными документами.

В регионе поддержка предпринимательства, осуществляется в рамках Программы развития и поддержки малого и среднего

предпринимательства в области на 2003 – 2005 годы. Реализация Программы осуществляются в следующих направлениях: развитие системы финансово-кредитной и инвестиционной поддержки малого и среднего бизнеса; кадровое и научно-методическое обеспечение, информационная поддержка малого и среднего предпринимательства; содействие интеграции субъектов малого и среднего бизнеса, развитие межрегионального сотрудничества; развитие инфраструктуры поддержки и защиты малого и среднего предпринимательства; совершенствование организационно-правовых условий развития малого предпринимательства.

Важным направлением работы является организация учебно-образовательной поддержки малого бизнеса. Так, в 2004 году проведены семинары для 574 руководителей сельхозформирований, глав крестьянских хозяйств и 165 руководителей и менеджеров предприятий малого и среднего бизнеса в трех городах области.

Кроме того, в течение трех лет для начинающих предпринимателей реализуется акция «Начни свое дело», направленная на привлечение в малый бизнес широких слоев населения. Практика проведения акции показала, что данная форма работы имеет большую значимость для развития предпринимательства, так как позволяет эффективно обучать самозанятости население. Так, в текущем году в ней приняло участие 42 человека.

В 2005 году на финансовую поддержку малого и среднего предпринимательства из средств местного бюджета предусмотрено 327 млн. тенге.

Предприниматели активно принимают участие в работе выставок, бизнес-встреч, торговых миссий организуемых в целях развития внешнеторговых связей, межхозяйственной кооперации.

Реализация двух государственных программ поддержки и развития предпринимательства в период с 1992 по 1996 гг. позволила заложить основу становления и развития частного предпринимательства в республике и сделала эту тенденцию необратимым процессом.

В последующий период новый импульс развитию предпринимательства в определенной степени придали Указы Президента РК от 6 марта 1997 г. № 3398 «О мерах по государственной поддержке и активизации развития малого предпринимательства» и от 27 апреля 1998 г. № 3298 «О защите прав граждан и юридических лиц на свободу предпринимательской деятельности». 19 июня 1997 года был принят Закон РК «О государственной поддержке малого предпринимательства», затем дано распоряжение Президента РК «О дополнительных мерах по защите прав граждан и юридических лиц на свободу предпринимательской деятельности» № 49 от 28 мая 1999 г. [16,195]

В результате создания законодательно-правовой базы развития малого предпринимательства республики к настоящему времени:

- упрощен порядок регистрации субъектов малого предпринимательства: введены типовые уставы, уменьшен в четыре раза размер регистрационного сбора;
- упрощена процедура сертификации продукции;
- введены льготы по регистрации недвижимости и права на землю;
- сокращено число контролирующих и инспектирующих государственных органов и осуществляемых ими платных услуг;
- проводятся тендеры по передаче субъектам малого предпринимательства, занимающимся производственной деятельностью, неиспользуемых производственных и иных площадей, земель, а также объектов незавершенного строительства;
- введена система упрощенного бухгалтерского учета;
- установлен решением Национального банка страны размер обязательного кредитования малого бизнеса банками второго уровня – 10 процентов от их кредитного портфеля.

Несмотря на радикальные изменения в оценке малого бизнеса и его роли в экономике, принятие целого пакета законодательных и нормативных актов по усилению государственной поддержки малого предпринимательства, определению его размеров, упорядочению процедуры регистрации, введению

микрокредитования, становление малого бизнеса происходит замедленно и сложно.

Развитие предпринимательства сдерживается вмешательством государства в частную сферу экономики, через издание большого количества регулирующих положений, одновременно с этим многие законодательные акты, направлены на поддержку развития малого предпринимательства не имеют механизмов реализации. На практике получается, что меры государственной поддержки развития малого бизнеса носят больше декларативный характер.

2.7 Ситуация на сельском рынке труда Павлодарской области

Реальная оценка сложившейся ситуации в агроэкономике убеждает в необходимости ускорения темпов ее реформирования и вывода на траекторию роста. Необходимость ускоренного реформирования аграрного сектора республики продиктована и тем, что из общей численности населения 15,07 млн. человек в сельской местности проживают 6,6 млн. человек или 44%. /38,с.234/.

Численность населения в сельской местности Павлодарской области за период с 1999 по 2004 год значительно сократилась и составила в 2004 году 256,1 тысяч человек, то есть 34,4 процентов от общей численности населения области.

Экономически активного сельского населения за этот период снизилась на 32,2 тысяч человек (Приложение С). Уровень экономической активности составила 24,3 процента.

В численности занятых в отраслях экономики (143,2 тыс. чел.), мужчины составили 74,4 тыс. человек (52,0%), женщины – 68,8 (48,0%). Более 42 процентов занятых в экономике – наемные работники, их число увеличилось в сравнении с 2001 годом на 15,5 процентов и составило 60,5 тыс. человек. В численности наемных работников мужчин - 33,9 тыс. человек (56%), женщин – 26,6 тыс. человек (44%). Более половины (53,4%) наемных работников на селе работает в государственных организациях, 20,5 процентов - в

негосударственных организациях, 9,3 процента – у физических лиц, 16,9 процентов занято в крестьянских (фермерских хозяйствах).

Около 58 процентов (82,6 тыс. чел.) занятых в отраслях экономики – самостоятельно занятое население, в составе которого мужчин – 49% (40,5 тыс. человек), женщин – 51% (42,1 тыс. человек). Состав самостоятельно занятого населения представлен в таблице 33.

Таблица 33 - Состав самостоятельно занятого населения в сельской местности

	Всего	в том числе:	
		мужчины	женщины
Работодатели	2454	2229	225
Самостоятельные работники	77384	36308	41076
Неоплачиваемые работники семейных предприятий	2743	1911	832
Члены производственного кооператива	66	66	-

(Таблица 33 составлена по данным областного управления статистики.)

Около 97 процентов самостоятельно занятого населения относятся к категории самостоятельных работников и неоплачиваемых работников семейных предприятий и только около трех процентов являются работодателями.

Число безработных сократилось на 39,7 процента и составила 4,9 тыс. человек. Уровень безработицы снизился до 4,9 % (в 2001 году – 6,6%).

Однако если учесть, что большинство самостоятельных работников и неоплачиваемых работников семейных предприятий можно отнести к категории потенциальных безработных в силу нестабильности их социального положения, то объемы безработицы на селе гораздо выше (до 10 %).

К примеру, по данным акимов сельских округов в составе экономически активного населения, проживающего в сельской местности, в 2004 году число безработных составило 11,8 тыс. человек, то есть этот показатель на самом деле более чем в два раза выше официальных данных, численность самостоятельно

занятого населения составляет не более 60 процентов данных органов статистики.

Фиксированный рынок труда в сельской местности области в 2004 году насчитывал 4554 безработных, что на 72,5 процентов ниже, чем в 2001 году. Соответственно на 6,8 % снизилась и доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения по селу (рисунок 7).



Рисунок 7 - Динамика изменения численности зарегистрированных безработных, проживающих в сельской местности

Трудоустроено через органы занятости за 2004 год 3253 человек сельских жителей, что составляет 34,5 процентов от общего числа трудоустроенных по области и на 19,4 процента больше, чем в 2001 году. Доля мужчин в числе трудоустроенных составляет более 60 %, женщин – до 40 % (см. таблица 34).

Таблица 34 - Трудоустройство зарегистрированных безработных

	2001	2002	2003	2004
Трудоустроено, всего	2725	3578	4056	3253
в том числе:				
мужчин	1760	2262	2425	2010
доля мужчин в числе трудоустроенных, %	64,6	63,2	59,8	61,8
женщин	965	1316	1631	1243
доля женщин в числе трудоустроенных, %	35,4	36,8	40,2	38,2

(Таблица 34 составлена по данным областного управления статистики.)

На селе имеется проблема с трудоустройством женщин, связанная с одной стороны со спецификой сельхозпроизводства (на сезонные сельскохозяйственные работы в основном востребованы мужчины), с другой – более 75 % состоящих на учете в органах занятости женщин не имеют профессионального образования (таблица 35).

Таблица 35 – Состав зарегистрированных безработных по уровню образования

	2001		2002		2003		2004	
	муж- чины	женщи- ны	муж- чины	женщи- ны	муж- чины	женщи- ны	муж- чины	жен- щины
Состоит на учете в органах занятости, всего	8705	7872	2283	4693	2215	2963	2079	2475
Имеют высшее образование	144	87	64	49	25	27	14	22
Имеют начальное и среднее профессиональное образование	2207	2353	696	1613	802	911	480	577
Имеют основное и среднее общее образование	6354	5432	1523	3031	1388	2025	1585	1876

(Таблица 35 составлена по данным областного управления статистики.)

Снижение количества зарегистрированных безработных наблюдается практически во всех регионах области (представлено в таблице 36).

Развитие занятости населения во многом зависит и от факторов, обуславливающих спрос на рабочую силу. Определяющими, из которых являются: дополнительная потребность в работниках в связи с возмещением убывающих по естественным причинам, увеличение числа вновь или дополнительно создаваемых рабочих мест на предприятиях всех форм собственности.

Таблица 36 - Число зарегистрированных безработных

	2001	2002	2003	2004	1 кв. 2005
г.Аксу (село)	1351	287	180	179	208
г.Экибастуз (село)	569	457	199	131	116
Актогайский	2407	636	803	483	511
Баянаульский	1844	695	680	782	704
Железинский	1172	422	399	390	462
Иртышский	1105	755	418	403	498
Качирский	1580	473	415	432	461
Лебяжинский	1213	691	535	424	469
Майский	2018	788	377	312	347
Павлодарский	1610	685	464	370	392
Успенский	556	510	276	245	253
Щерабактинский	1152	577	432	403	483

(Таблица 36 составлена по данным областного управления статистики.)

Следует иметь ввиду, что из - за дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, как в профессиональном, так и в территориальном аспектах, может возникнуть структурная безработица.

На ситуацию на рынке труда в сельской местности в ближайшей перспективе окажет влияние реализация программ по снижению бедности в области на 2003 - 2005 годы и занятости населения области на 2005-2007 годы, предусматривающих комплексный подход к решению проблемы снижения уровня бедности путем создания условий для экономического роста, увеличения доходов, обеспечения продуктивной занятости населения, а также поддержки социально уязвимых групп населения.

В целях социальной поддержки и обеспечения занятости населения на селе предусматриваются следующие меры:

- предоставление адресной социальной помощи;
- оказание благотворительной помощи;
- создания новых рабочих мест;
- содействия занятости неконкурентоспособных категорий безработных путем создания для них социальных рабочих мест;
- организации временных общественных работ;

– организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных.

Таким образом, рынок труда Павлодарской в том виде, в каком он функционирует в настоящее время, предполагает широкую дифференциацию занятости, принявшую определенную устойчивую формы: постоянной занятости с режимами полного рабочего времени, неполной занятости, временной занятости, домашнего труда. Эти категории занятости относятся в основном к наемному труду. На рынке труда фигурируют и самостоятельная занятость, и труд неоплачиваемых членов семьи и так далее. Переход работников от одной формы занятости к другой, широкий спектр условий труда при различных формах занятости определяют гибкость рынка труда.

На рынке труда фигурируют и самостоятельная занятость, и труд неоплачиваемых членов семьи и так далее. Переход работников от одной формы занятости к другой, широкий спектр условий труда при различных формах занятости определяют гибкость рынка труда.

У безработных, не имеющих работы в течение длительного времени, свои специфические проблемы при поисках работы. Они потеряли привычку работать и мотивацию к работе, и они не представляют интерес для нанимателей. Как правило, их образовательный уровень и квалификация невысоки.

Чем более длительное время безработные ищут работу, тем сильнее они теряют профессиональные навыки и квалификацию и тем не менее привлекательными они являются для нанимателя. Это их деморализует, и они не так энергично ищут работу, если вообще не перестают ее искать.

Следует отметить, что одна финансовая помощь государства в организации самостоятельного бизнеса недостаточна. Часто организации малых предприятий мешают излишняя сложность в регистрации дела, контроль за стандартами, налоги и так далее.

3 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Проведя исследования регионального рынка труда, мы выявили его особенности и проблемы, которые требуют разрешения для становления цивилизованного рынка труда, как в регионе, так и в Республике Казахстан. Регулирование рынка труда представляет собой сложную систему мер и мероприятий, охватывающих в своем взаимодействии не только сферу занятости как таковую, но практически все элементы экономической системы общества. Регулирование рынка труда может быть рассмотрено как в широком, так и в узком смысле этого термина. В соответствии с теорией рынка труда, его регулирование, в широком смысле слова будет охватывать все процессы, связанные с формированием спроса на труд и его предложения. В узком смысле слова регулирование рынка труда можно рассматривать как систему конкретных мер, направленных на оказание помощи безработным гражданам. Для того чтобы делать соответствующие предложения и выводы, необходимо познакомиться с моделью регулирования рынка труда, предложенной казахстанскими экономистами.

3.1 Основные направления совершенствования функционирования рынка труда

Реформирование экономики Казахстана показывает, что одной из важнейших и в то же время самых трудных проблем социально-экономического преобразования общества является формирование модели регулирования рынка труда и занятости. Его разработка связана с решением многих задач, различных по своему содержанию и форме. Во многом это обусловлено особым характером рынка труда.

Данный рынок, в отличие от таких обособленных рынков, как рынок недвижимости, рынок интеллектуальной собственности, непосредственно связан со многими другими рынками сферы производства - товарными, сырьевыми, сферы услуг и т.д. С одной стороны, он влияет на них, с другой, -

зависит от них. Это обусловлено спецификой основного товара, функционирующего на данном рынке, - самого труда. Плата за труд, являясь одним из основных структурообразующих элементов цены многих товаров и услуг, во многом определяет их колебания и в то же время зависит от них. Иначе говоря, формирование модели регулирования рынка труда тесно взаимосвязано с поведением других рынков, развитием других секторов экономики.

Нельзя обособленно рассматривать регулирование рынка труда вне зависимости от проводимой в стране промышленной политики, развития аграрного сектора экономики, сферы услуг и т.д.

Регулирование рынка труда - довольно широкое явление в силу не только его взаимосвязи с другими рынками, но и широкого круга вопросов, решаемых в данном процессе. Оно включает такие различные целевые установки и задачи, как обеспечение полной занятости, снижение безработицы, регулирование трудовых отношений между работодателем и наемным работником, между профсоюзами, государством и работодателем, регулирование трудовых норм и т.д.

В развитых рыночных отношениях стоимость рабочей силы определяется исходя не только из существующего на рынке труда спроса и предложения, но и развитости системы коллективных договоров между союзами работодателей, наемных работников и государством. По мнению российских ученых-экономистов, в узком смысле регулирование рынка труда можно рассматривать как свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком контексте оно охватывает спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Регулирование осуществляется через систему трудоустройства, включающую широкую сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве желающему работать населению, целевые

программы предприятий, предусматривающих переподготовку кадров, и т.п. Все эти составляющие рыночного механизма регулирования рынка труда в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий, функций рынка труда и их влияния на социально-структурные изменения в обществе.

К этому, на наш взгляд, следует добавить, что регулирование рынка труда и занятости невозможно без обоснованного финансового механизма, без достаточно совершенной системы управления социальными рисками в сфере труда и занятости. Обоснованность финансового обеспечения в регулировании рынка труда и занятости обусловлена прежде всего значительным влиянием данного фактора на занятость населения. Это доказывают основные теоретико-методологические положения кейнсианской и монетарной теорий. Снижение или увеличение денежной массы на макроуровне - эмиссионная политика государства - в значительной степени оказывает влияние на цену рабочей силы. Процентные же ставки по кредитным ресурсам являются одним из основных инструментов регулирования производственной сферы, сферы занятости. В частности, кредитование индивидуального предпринимательства является ярким примером их непосредственного влияния на занятость населения.

Рыночная экономика, в отличие от плановой, централизованно регулируемой, имеет такую особенность, как возникновение в ней неполной занятости - безработицы. Объективный характер этого явления выступает основной причиной создания во многих государствах систем управления данным видом социального риска. Наиболее распространенной формой управления снижением напряженности на рынке труда является система страхования от безработицы, которая, являясь обособленным блоком в регулировании рынка труда, не может быть представлена вне зависимости от него.

Этот блок воздействует на рынок труда, не только в кризисные периоды, но и во времена экономического подъема. В частности, такие направления, как подготовка и переподготовка кадров в системе страхования от безработицы,

выполняют важнейшую роль в ее снижении.

Немаловажное значение в модели регулирования рынка труда и занятости должны иметь мотивационные факторы. Мы не отрицаем определенную тождественность данного фактора с психологическим фактором. Вместе с тем, психологический фактор в регулировании рынка труда носит в большей мере оттенок физиологического характера, нежели мотивационный; мотивационный, несмотря на некоторое присутствие психологического фактора, имеет в значительной степени экономический оттенок.

В целом же в условиях функционирования товарно-денежных отношений, объективного возникновения безработицы формирование отечественной модели регулирования рынка труда без учета ее составляющих будет недостаточно совершенно.

Организационно-функциональная блок-схема данной модели может быть представлена в виде схемы (см. приложение Г). Как видно из представленной блок-схемы, основными блоками в регулировании рынка труда и занятости являются правовой, финансовый, экономический, социальный, организационно-институциональный (инфраструктурный) блоки, блок управления социальными рисками, мотивационный блок. Данная блок-схема показывает основные структурные элементы модели регулирования рынка труда, присущие многим развитым странам с рыночной экономикой. Различие между странами заключается в приоритетности и важности использования ими какого-либо из представленных блоков. Так, например, в шведской модели регулирования рынка труда и занятости, в отличие от североамериканской, важное значение уделяется социальному блоку; в японской модели особое место занимает мотивационно-психологический блок. По своему содержанию представленные блоки имеют довольно стандартный набор рычагов и инструментов регулирования рынка труда и занятости.

Правовой блок механизма регулирования рынка труда и занятости базируется в основном на международных Конвенциях и рекомендациях МОТ, различных законодательных и нормативных актах внутри страны, имеющих как

непосредственное влияние на рынок труда и занятости (Законы "О труде", "О занятости населения", "Об охране труда" и др.), так и опосредованное (налоговое законодательство, таможенное законодательство и т.д.)

Финансовый блок основывается на макроэкономической политике Национального банка в области эмиссии национальной валюты, регулирования инфляции, определения для банков второго уровня процентных ставок по кредитным ресурсам и т.д.

Экономический блок включает меры по стимулированию создания дополнительных рабочих мест, льготное налогообложение, изменение подоходного и социального налогов, различные штрафы за нарушение условий по охране труда, несвоевременность перечислений соответствующих взносов, сокрытие свободных рабочих мест, несоблюдение максимальной продолжительности рабочего дня и минимальной продолжительности трудового отпуска и т.д.

Социальный блок регулирования рынка труда и занятости предусматривает активное участие наемных работников. В рыночной экономике он реализуется в заключении различных договоров и трехсторонних соглашений на различных уровнях.

Организационно-институциональный (инфраструктурный) блок включает в себя различные институты, обеспечивающие его функционирование и регулирование: службы занятости, биржи труда, пункты юридической консультации в области трудовых отношений, их кадровое, методическое, информационное обеспечение и т.д.

Мотивационный блок в регулировании рынка труда и занятости является достаточно специфическим. Основная его задача - создание элементов стимулирования трудового процесса и учет соответствующих психологических особенностей задействования рабочей силы в трудовой процесс (в широком смысле - ее менталитета). Наиболее ярко и своеобразно все это используется в странах Юго-Восточной Азии - Японии, Корее.

Правовой блок является основным, несущим в регулировании рынка труда

и занятости. На его основе формируются и приводятся в действие другие блоки; поэтому актуальной задачей является его разработка и совершенствование.

Обратившись к законодательной базе в нашей стране в области рынка труда и занятости, следует отметить, что наряду с принятым в декабре 1999 г. Законом "О труде в Республике Казахстан" приоритетной и первоочередной задачей в правовом блоке являются актуализация и совершенствование Закона Республики Казахстан "О занятости населения" от 23 января 2001 года.

В условиях построения социально ориентированного государства важную роль в регулировании казахстанского рынка труда должен играть именно социальный блок. Однако он в настоящий период в значительной степени пассивен. Необходима разработка новых направлений развития социального партнерства. В частности, необходимо усиление правового статуса трехсторонних соглашений, организации постоянных, а не временных, комиссий и рабочих групп по составлению и контролю реализации основных положений социального партнерства. Реализация мероприятий по усилению роли социального партнерства в регулировании казахстанского рынка труда и занятости будет способствовать преобразованию данного блока в реальный и действенный инструмент механизма согласования интересов работодателей и наемных работников.

Экономические рычаги в виде налоговых льгот, штрафов, санкций являются в некоторой степени материализованными инструментами реализации определенной социально-экономической политики в регулировании казахстанского рынка труда. Возможности экономического блока используются также не в полной степени. Например, система налоговых льгот в создании дополнительных рабочих мест в республике почти не работает.

Не развита на современном этапе и организационно-институциональная инфраструктура регулирования рынка труда и занятости: нет широкой сети юридических консультационных пунктов в области трудовых отношений и занятости, несовершенна система организации и контроля привлечения

иностранной рабочей силы и т.д.

Касаясь мотивационного фактора в казахстанской модели регулирования рынка труда, следует отметить, что по данному блоку, как на макроуровне, так и на микроуровне в республике отсутствуют не только какие-либо практические шаги, но и научные исследования.

Регулирование рынка труда и занятости зависит от уровня интеграции экономики в мирохозяйственные связи, международных соглашений, а также характеристик самого рынка труда, то есть от того, является ли этот рынок национальным, региональным, отраслевым или он функционирует на местном уровне (см. приложение Д). Здесь представлены основные блоки и факторы, определяющие регулирование рынка труда и занятости на различных уровнях иерархии.

В условиях глобализации, трансформации экономики республики в открытую экономику регулирование рынка труда нельзя осуществлять без учета соглашений и конвенций, которые действуют на мировом уровне. Многие конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ) являются непреложной основой для разработки внутригосударственных законодательных актов, указов, постановлений по регулированию рынка труда.

Международные трудовые нормы, называемые иногда Международным кодексом труда, состоят в настоящий период из 180 конвенций и 189 рекомендаций. Наиболее приоритетные конвенции касаются запрещения принудительного труда (№29 от 1930 г., №105 от 1957 г.), использования детского труда (№138 от 1973 г.), ведения коллективных переговоров (№87 от 1948 г., №98 от 1949 г.). Отказ от их ратификации рассматривается мировым сообществом как признак отсталости государства и несоответствия элементарным требованиям демократического, правового, открытого государства. Считается, что чем больше государство ратифицировало международных стандартов и норм МОТ, тем более его внутреннее устройство соответствует эталонам развитого цивилизованного, социально ориентированного государства.

Следует отметить, что международные конвенции и рекомендации в последнее время начинают приобретать экономическое содержание. В частности, Всемирная торговая организация (ВТО) принимает меры по фиксации принципов основополагающих конвенций МОТ в торгово-экономических соглашениях, заключаемых в рамках этой организации. В этой связи следует иметь в виду, что со вступлением в ВТО Казахстан должен будет учитывать экономическое воздействие международных организаций не только на экономику в целом, но и на рынок труда.

Но уже в современных условиях на международном уровне, в частности в соответствии с межгосударственными соглашениями стран СНГ, таможенным союзом между Казахстаном, Россией, Беларусью, Кыргызстаном, Таджикистаном экономическое воздействие на рынок труда, реально существует и действует. Благоприятная таможенная и экономическая политика этих стран позволяет задействовать на рынке труда значительную часть населения не только в сфере торговли и услуг, но и в производственной сфере.

Но социальные рычаги регулирования республиканского рынка труда на международном уровне пока не работают. Это объясняется особенностями переходного периода, спецификой формирования профсоюзного движения в странах с трансформируемой экономикой. В частности, в республике имеются два независимых друг от друга профсоюзных органа, имеющих несколько различные позиции в своей деятельности. На наш взгляд, это в определенной степени является тормозом в создании межгосударственных профсоюзных органов, способных оказывать реальное воздействие на рынок труда и занятости на макроуровне. В странах же с развитой рыночной экономикой их влияние достаточно серьезно. Так, например, существенное влияние на основные социально-экономические вопросы в рамках Европейского союза оказывает Европейская конфедерация профсоюзов, образованная в 1973 г.

Регулирование регионального (отраслевого) рынка труда и занятости аналогично его регулированию на национальном уровне. Оба уровня имеют схожий набор рычагов и инструментов регулирования - правового,

финансового, экономического, социального и т.п. характера. Основное различие механизмов регулирования регионального (отраслевого) рынка труда заключается в специфических целях и задачах, которые стоят на этих уровнях. Раскрывая процесс регулирования рынка труда и занятости на уровне предприятия, следует отметить, что здесь во всей полноте проявляются издержки регулирования рынка труда на вышестоящих уровнях и в то же время добавляются новые рычаги. В частности, на этом уровне могут использоваться мотивационно-психологические рычаги регулирования рынка труда. В принципе, регулирования рынка труда на микроуровне в его классическом виде (как системы, регулирующей спрос и предложение рабочей силы) не существует. Правомерно говорить о перераспределении рабочей силы между различными подразделениями предприятия. Если на предприятии существует избыток рабочей силы, то он автоматически ликвидируется соответствующим увольнением; нехватка рабочей силы решается путем дополнительного приема. Вместе с тем, включение микроуровня в вышеприведенную уровневую структуру управления рынком труда, обусловлено тем, что на данном уровне конкретно проявляются и реализуются такие рычаги государственного макроэкономического регулирования, как минимальная заработная плата, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный оплачиваемый трудовой отпуск и т.д. На микроуровне регулируются вопросы найма и увольнения рабочей силы между работодателем и наемным работником

Модель регулирования рынка труда и занятости включает в себя не только организационно-функциональную блок-схему, но и, что особенно важно, определенную методику достижения каких-либо целей на этом рынке. Не вполне правомерно представлять регулирование рынка труда и занятости в виде системы, решающей только проблемы безработицы, которые в рыночной экономике в основном решаются блоком управления социальными рисками, в частности социальным страхованием от безработицы. Модель регулирования рынка труда необходимо воспринимать несколько шире. Она должна,

предусматривать также механизм перераспределения рабочей силы как по отраслям экономики, так и регионам республики в целях решения основных приоритетов социально-экономического развития страны. Упоование же только на стихийные, саморегулирующиеся рыночные механизмы перераспределения рабочей силы в решении государственных среднесрочных и долгосрочных программ, на наш взгляд, в условиях переходного периода недостаточно корректно.

3.2 "Критерий занятости" как основной параметр устойчивости социально-экономической системы

Уровень фактической занятости населения, как важнейший показатель состояния экономики. В условиях глобализации экономики и международного разделения труда занятость населения зависит от конкурентоспособности экономики страны, от ее материальной структуры. Иными словами, фактический спрос на труд определяется тем, какие отрасли развиты, какова трудоемкость производимых ими благ, каков спрос на их продукции на рынках и т.д. В целом, чем выше занятость, тем выше социальное и экономическое благополучие в обществе, а значит, складываются хорошие отношения между государством и обществом;

Сокращение занятости может сопровождаться тремя процессами: ростом безработицы, оттоком с рынка труда и/или демографическими сдвигами в составе трудоспособного населения. Уход с рынка труда сопровождается не только уменьшением совокупного предложения рабочей силы, но и увеличением численности экономически неактивных, что при прочих равных условиях смягчает рост безработицы. Ситуация с влиянием демографического фактора аналогична: увеличение предложения труда в результате роста трудоспособного населения может при прочих равных условиях обернуться более высокой безработицей и, наоборот, сокращение численности населения противодействует росту безработицы.

На динамику структуры трудовых ресурсов существенное влияние

оказывает внешняя торговля. Поскольку труд является фактором выпуска, то импортируемые товары изготовлены при затрате труда работников той страны, откуда они завозятся (предполагается, что товар полностью произведен в одной стране). Следовательно, импорт товаров эквивалентен ввозу рабочей силы и изготовлению продукции на данной территории. Тогда экспорт товаров по аналогии приравнен вывозу рабочей силы, т.е. обеспечению занятости благодаря спросу на зарубежных рынках. Напрашивается такой вывод: импортируя трудоемкую продукцию и экспортируя менее трудоемкую страна обеспечивает занятость за рубежом, приводя к повышению безработицы и численности экономически неактивной части населения, ухудшая демографические показатели. Тогда баланс рабочей силы можно вычислить по формуле:

$$L = L_l + L_e + L_i + L_a + L_n \quad (1)$$

где:

L - трудовые ресурсы;

L_l - общая трудоемкость товаров и услуг, потребляемых на внутренних рынках;

L_e - общая трудоемкость экспорта;

L_i - общая трудоемкость импорта;

L_a безработные;

L_n - незанятые.

Здесь надо отметить, что уровень безработицы и количество незанятых будет определяться объемом и структурой внешней торговли.

Физический капитал или иначе материальная структура экономики определяет уровень занятости и качественный состав рабочей силы, на которую предъявляется спрос. Истинность тезиса вполне очевидна, но, тем не менее, следует привести дополнительные аргументы. Сомнения могут развеять цифры, свидетельствующие о большой разнице в уровнях занятости между индустриальными и аграрными странами, между развитыми и развивающимися

экономиками. В конце 80-х и начале 90-х годов в аграрных странах занятость в среднем не превышала 90% экономически активного населения, причем не менее 12% занятых работали в секторе домашних хозяйств /3 с./. В развивающихся и развитых экономиках эти показатели составляли, соответственно, 95%, 8,2% и 97%, 3%. Современный Казахстан по уровню и структуре занятости близок к аграрным странам, и обусловлено это кризисом, охватившим трудоемкие отрасли промышленности. Так, например, в 1998 г. горнодобывающие отрасли дали 27,6% валового выпуска промышленности при том, что в них работало всего 19,4% занятых в индустрии. В том же году трудоемкость 1 млн. тенге валового выпуска в целом по промышленности составила 1,4 чел., в обрабатывающих отраслях – 1,7 чел., а в горнодобывающих – всего 1 чел. Развитие преимущественно нетрудоемких отраслей послужило одним из причин структурной безработицы.

Прямая зависимость размера прибыли от объема выпуска (в условиях высокого спроса) подталкивает фирму увеличивать потребление капитала и труда. В краткосрочном периоде фирма стремится полностью реализовать все возможности более интенсивного использования капитала, прежде всего, увеличивая количество рабочих смен, т.е. привлекая дополнительное количество труда. Если у фирмы резервы для повышения выпуска исчерпаны, а спрос все еще высок, то она может увеличить предложение путем приращения физического капитала. Физический капитал в отличие от трудовых ресурсов менее подвижен, т.е. избыток капитала в одной отрасли не легко перетекает в другую; на это есть свои причины, в числе которых технологическая несовместимость. Требуется длительное время для превращения инвестиций в физический капитал, поэтому фирма может увеличить выпуск продукции от прироста физического капитала, главным образом, в среднесрочном периоде, при этом размеры инвестиции ограничиваются наличием свободных финансовых ресурсов или возможностью получения кредита.

Следует отметить, что прирост капитала не означает только увеличение физических объемов выпуска блага, а скорее выступает фактором дохода. Во-

первых, доход можно увеличить, снижая себестоимость продукции в результате совершенствования технологии. Во-вторых, модернизация самого продукта, например, улучшение его потребительских качеств, также приводит к увеличению дохода, в виде, так называемой инновационной ренты; а это также сопряжено созданием нового капитала.

Фирмы, планируя выпуск, не абстрагируются от ресурсов, а напротив свои желания сопоставляют с возможностями ресурсного обеспечения, и это не должно выпадать из поля зрения государства. Именно в вопросах ресурсного обеспечения валового выпуска проявляется взаимосвязь отраслей. Действительно, фирмы и целые отрасли, например, планируя увеличение выпуска в физических объемах, в т.ч. за счет приращения основного капитала, вынуждены соизмерять свои потребности в ресурсах с их наличием на рынках. Это означает, что производство определенного количества блага должно быть обеспечено требуемым объемом промежуточной продукции по доступным ценам. План развития, например, энергетики будет не полной, если не учесть возможности технологически связанных отраслей, например, угольной промышленности; и в свою очередь, металлургия, как один из крупных потребителей электроэнергии в своих планах учитывает намерения и возможности энергетики. Однако государство лучше видит панораму взаимосвязей отраслей, оно обладает реальными инструментами для регулирования пропорций межотраслевых материальных потоков, а значит, может изменять материальную структуру экономики. При этом государство, опираясь на свой выбор приоритетных направлений развития экономики, планирует и реализует соответствующие меры, воздействующие на структуру.

Итак, существуют два основных фактора выпуска, следовательно, и занятости: ресурсы и физический капитала. Фирма, планируя выпуск, учитывает не только спрос, но и технологические возможности капитала по выпуску продукции и, основываясь этих данных, приобретает ресурсы, в т.ч. нанимает определенное количество рабочей силы, тем самым обеспечивает фактическую занятость.

В целом во всей экономике не существует строгой зависимости занятости от совокупного выпуска, а есть только функция, которая представляет собой сумму спроса всех хозяйствующих субъектов на рабочую силу вытекающих из бесчисленного множества бизнес-планов. Формально такая функция записывается следующим образом:

$$N^* = \sum_{i=1}^I f(Y_i), \quad (2)$$

где:

i – индекс блага.

Здесь следует подчеркнуть, что в качестве блага выступают услуги, оказываемые различными государственными или финансовыми институтами, поэтому чем больше слагаемых, тем выше точность оценки совокупной занятости в целом в экономике.

Уравнение (2) показывает, что корректно говорить о занятости как совокупности лиц участвующих в выпуске конкретного блага, производство которого может быть налажено на различных фирмах, государственных учреждениях, финансовых и других институтах. Действительно, в число занятых входят учителя, врачи, чиновники государственных учреждений и многие другие, чья деятельность не связана с производством конкретного материального блага, но свой вклад в совокупный выпуск они вносят наравне с работниками реального сектора экономики. (Сфера нематериального производства). Поэтому учет всех видов деятельности и сфер приложения труда приводит не только к усложнению задачи оценки занятости, но и его регулированию.

Государственные планирующие органы практически не в состоянии охватить балансовыми вычислениями все виды межотраслевых потоков и связанные с ними спрос на труд, поскольку из поля зрения выпадают такие

сферы приложения труда, как услуги, государственное управление, оборона, охрана общественного порядка и многие другие. Конечно, эти виды деятельности потребляют промежуточную продукцию, и строго говоря, выступают звеньями технологических цепей, но их связь с другими отраслями или фирмами практически не поддается описанию в виде производственной функции, т.е. не квантифицируема. Теоретически существующие компьютерные технологии позволяют создать национальную информационную сеть, охватывающую все фирмы, и даже отдельные домашние хозяйства, и объединяющую их в единый комплекс. Однако дороговизна такого проекта не сопоставима с экономическим эффектом. Поэтому зависимость (см. формула 2) соответствует сумме обратных производственных функций, составляющих систему уравнений балансовой модели «затраты - выпуск».

Итак, уравнение (см. формула 3) учитывает только часть занятости, связанная с производством промежуточной и конечной продукции в пределах отдельных технологических цепей, связывающих некоторые отрасли и фирмы. Занятость за пределами этих межотраслевых потоков вычисляются другими эконометрическими методами, но учитывающими потребление труда в сбалансированной экономике, а также некоторые особенности производства общественных благ. Выводится спрос на труд в сферах нематериального производства N_g (оборона, государственное управление и др.), как функция от ВВП, т.е.

$$N_g(Y), \quad (3)$$

где:

Y – валовой выпуск;

N_g - спрос на труд в сфере нематериального производства.

Тогда занятость определяется по формуле:

$$N = N_g(Y) + \sum_{i=1}^I f(Y_i), \quad (4)$$

Как отмечалось выше, сокращение на половину физических объемов выпуска не означает увольнение половины работников, т.е. некоторые работники остаются трудиться на фирме за меньшее вознаграждение. Поэтому в уравнение (см. формула 4) для учета неполной занятости необходимо ввести параметр $\hat{a}$, который снижает эластичность затрат труда от изменения выпуска. Параметр $\hat{a}$ повышает трудоемкость единицы продукции, например, за счет условно постоянных трудозатрат (постоянный административный персонал, инженерно-технические работники, охрана и др.), которые меняются с меньшей интенсивностью, чем сокращение объема выпуска фирмы. Кроме того, такое становится возможным благодаря некоторым типам трудовых контрактов, в которых ограничиваются права администрации фирмы по увольнению работников в связи с сокращением выпуска.

«Критерий занятости» k_n измеряет соотношение между фактической занятостью и количеством трудовых ресурсов на рынке:

$$N^*(\hat{Y}, D) / N \quad (5)$$

Если значение фактической занятости совпадает с количеством трудовых ресурсов, то значение «критерия занятости» будет максимальной, т.е. $k_n = 1$. Чем ниже фактическая занятость, тем меньше значение критерия, а при отсутствии выпуска можно принять $k_n = 0$, т.е. все население безработное. Дефицит отдельных специфических ресурсов труда перекрывается избытком предложения других ресурсов труда, поэтому в социально-экономической системе обычно существует безработица. Таким образом, при отклонении фактической занятости от наличия трудовых ресурсов на рынке труда, значение «критерия занятости» изменяется в указанных пределах:

$$0 \leq k_n = N^*(\hat{Y}) / N \leq 1 \quad (6)$$

Для недопущения чрезмерного снижения уровня «критерия занятости», и в первую очередь от приращения безработицы в результате снижения реального ВВП (как фактического, так и прогнозируемого значения) эффективен институт

социального партнерства. Он регулирует трудоемкость выпуска продукции. Основой социального партнерства служит контракт, заключаемый между работником и работодателем при посредничестве государства, в т.ч. законодательном. В сферу контрактных отношений вовлекаются в лице работодателей объединения предпринимателей, а от имени работника - профсоюзы.

Заинтересованными сторонами социального партнерства, как уже говорилось выше, являются: государство, работодатели в лице союза предпринимателей и профсоюзы от имени работников. Такой тройственный союз, или иначе трипартизм, способствует не только согласованию целей и задач сторон, но и осуществлению совместных действий по их исполнению. Не смотря на добрую волю сторон, все же «плюс» государство в трехсторонних отношениях должен быть полюсом сильным и эффективным.

Законодательная база трипартизма основывается на нормах разрабатываемых Международной организации труда (МОТ), играющей ведущую роль в укреплении социального партнерства во всем мире. Его усилия по развитию свободы объединений и коллективным договорам распространяются посредством разрабатываемых норм, включающие не только трудовое законодательство, но всю политику в области доходов. Кроме того, нормы включают систему трудовых отношений, структуру и организацию профсоюзов, принципы ведения коллективных споров, механизм регулирования рынка труда (процедуры найма и увольнения трудящихся, положения о продолжительности рабочего времени, минимальная оплата труда, оплачиваемый отпуск и другие условия занятости). Гарантеей эффективности и социальной целесообразности трудовых отношений в обществе выступает вовлеченность в трипартизм социальных партнеров, наличие между ними согласия, основанного на нормах законодательства.

Социальное партнерство способно снизить негативные социальные последствия структурных изменений в экономике. Функционирование систем трудовых отношений (как коллективных, так и индивидуальных трудовых

договоров) не может абстрагироваться от государственной политики доходов, а напротив имеет к ней непосредственное отношение. Трипартизм решает эту важную задачу — обеспечения определенного уровня трудовых доходов населения без конфликтов, а путем договоров, основанных на компромиссах сторон. В практическом плане такой договор представляет собой контракт о трудовых отношениях с установлением размеров вознаграждения. Для Казахстана социальное партнерство имеет еще одно существенное значение в условиях предстоящих структурных преобразований. Как явствует из нашей действительности, структурные деформации влекут за собой структурную безработицу, которая доминирует в нашей стране. Государство не в состоянии обеспечить минимальные нормы социальной защиты в ходе структурных изменений без того, чтобы не применять нормы, защищающие труд.

Существование эффективно действующих организаций трудящихся является жизненно важным условием трипартизма и демократии. Они являются главным противовесом организациям предпринимателей и могут выступать в роли динамичных проводников социально-экономических изменений, особенно в интересах уязвимых групп трудящихся. Напряженность, которая существовала всегда и будет существовать между трудящимися и предпринимателями, разрешима только с участием государства, поскольку ему необходимо примирять их противоречивые требования, касающиеся трудовых отношений, производства и распределения доходов. Выступая в одном лице и инициатором, и арбитром, и активным исполнителем, государство часто играет решающую роль в процессе успешного проведения социального диалога и коллективных переговоров.

Немаловажную роль играют и профсоюзы в качестве социальной элиты, заставляющие, и государство, и работодателей решать проблемы политики доходов. Поэтому если государство заинтересовано в решении социальных проблем и желает эффективно продвигаться в области трудового законодательства, то оно в целях глубокого понимания проблем трудящихся должно стимулировать образование и развитие свободных, независимых и

демократических организаций, ставящих себе целью защиту прав трудящихся и профсоюзных свобод. Кроме того, профсоюзы инициируют принятие государством продуманной стратегии в области занятости, основанной на глубоком знании ситуации в национальной экономике и на рынке труда.

Союз предпринимателей признается и государством и профсоюзами как равноправные партнеры социального партнерства. Это имеет непреходящее значение в мире, в котором с ускоряющимися темпами происходят социально-экономические перемены, в котором решения, принятые на международном уровне, оказывают все более заметное влияние на повседневную жизнь каждого члена общества. Поскольку предприниматели часто являются главными инициаторами перемен, их реакция на социальные проблемы современности имеет важнейшее значение для всех заинтересованных сторон. Поэтому основополагающим компонентом всей программы МОТ в области трехсторонних отношений, является ее деятельность, направленная на сохранение и развитие тесных связей с предпринимателями и их организациями, а также на содействие созданию независимых и представительных организаций предпринимателей /59,с.5/.

Генеральный директор МОТ Мишель Хансен отметил: «Наконец, хотя трехсторонние отношения сами по себе и являются весьма ценными институтами, они также измеряются аршином эффективности. Трехсторонность (трипартизм - К.М.) имеет присущие ей положительные свойства. Подлинно демократическое общество не может функционировать, если отсутствуют группы посредников, многочисленные и активные. Оно подразумевает также принцип вспомогательности и дополнения, который предусматривает наличие власти в руках у социальных партнеров, ближе других стоящих к проблемам и знающих их особенности. Удивительным, кроме того, является тот факт, что первые удары по демократии нацелены, особенно на лишение этих групп посредников возможности выражать свои мнения и действовать, даже прежде чем будет поставлен вопрос о целесообразности их существования» /60,с.10/.

3.3 Государственное регулирование занятости: сложившаяся ситуация и пути решения проблем

Проблемы формирования и развития казахстанского рынка труда нельзя решить без государственной поддержки. Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

Как было отмечено выше, следствием перехода к рыночной экономике практически во всех странах СНГ явилось резкое обострение ситуации в сфере занятости. В первую очередь это вызвано реализацией программ разгосударствления и приватизации и осуществлением структурных сдвигов в экономике. С ликвидацией убыточных и малорентабельных предприятий и производств усилились дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы и ее нерегулируемое перераспределение между видами занятости, сферам и отраслям экономики.

Все эти сдвиги происходят на фоне резкого экономического перепада в развитии регионов и углубления неравномерности территориальных перемещений трудовых ресурсов, вследствие чего обозначились регионы с низким, средним и предельным уровнем занятости.

В связи с чем такие вопросы, как обеспечение продуктивной занятости, а также макроэкономические проблемы, связанные с падением производства, недостаточным инвестированием, падением уровня занятости, в особенности в региональном разрезе, с настоятельной необходимостью требуют разработки новых подходов в регулировании занятости, как на республиканском, так и на региональном уровне.

Вместе с тем, еще не выработано единство мнений ученых, как по категориальному аппарату, так и по конкретным механизмам формирования рынка труда, находящимся на стадии изучения, и в частности регулирования занятости в переходный к рынку период.

Смена экономической программы повлекла за собой изменения социальной и трудовой политики. В связи, с чем представляется, что и содержание Закона "О занятости населения" и формирование организационно-управленческих структур в области труда и занятости в центре и на местах, а также формулировка целей их деятельности отвечают преимущественно общим требованиям, характерным для условий развития рыночных отношений, а не переходного периода.

Для стабилизации отношений занятости необходим целенаправленный механизм регулирования с действенными рычагами управления.

Как известно, в экономической литературе проводятся различия между регулированием занятости в узком и широком смысле. В узком - это свод нормативных и законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при вступлении в отношения по поводу занятости. В широком контексте - это методы регулирования, которые охватывают весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических условий и принципов на основе функционирования рынка труда.

Бесспорно, что эффективную занятость трудоспособного населения нельзя обеспечить без целенаправленных усилий государства по перераспределению, обучению и социальной поддержке и защите граждан. Однако эти усилия должны согласовываться со свободой деятельности субъектов рыночных отношений, соответствовать требованиям рынка труда.

Следовательно, среди основных задач государственного регулирования занятости необходимо выделить:

- обновление системы правового регулирования занятости и трудовых отношений путем изменений и дополнений трудового и социального законодательств, ориентации людей на самостоятельную активную позицию граждан в сфере занятости и гарантий социальной защиты наиболее уязвимым категориям граждан;

- макроэкономическое регулирование экономики, то есть совершенствование отраслевой структуры экономики на основе создания новых

производств и реформированием перспективных через приватизацию, реорганизацию, перепрофилирование, проведение финансовой и налоговой политики, согласованных с политикой занятости, поддерживающей стимулирование создания дополнительных рабочих мест;

- поддержка и активное стимулирование развития малого и среднего бизнеса, создающего дополнительные рабочие места, в том числе за счет привлечения иностранного капитала;

- формирования системы социального партнерства главных участников рынка труда - государства, работодателей, работников в обеспечении гарантий занятости, решения оплаты, условий и режимов труда.

В Республике Казахстан системой правового регулирования занятости является Закон "О занятости населения", принятый в 2001г. Закон о занятости, хотя и определяет широкий круг обязанностей и прав государственной службы занятости, но жизнь рынка труда богаче, разнообразнее и суровее, чем можно было бы предполагать. Она требует от служб занятости еще более обширного круга деятельности для решения неожиданно возникающих проблем занятости. В этом деле важна инициатива персонала и руководства, но еще важнее – деятельность вышестоящих органов службы занятости по обобщению этой инициативы с последующим законодательным закреплением опыта, содействующего более успешному решению возникающих проблем занятости. Иными словами, Закон о занятости обновляется и должен периодически обновляться, вбирая в себя то, что в нем не было учтено, но самой жизнью и опытом работы служб занятости требует законодательного решения.

Содержанием пакета законов, направленных на регулирование рынка труда и занятости, могли бы стать, кроме Закона о занятости населения, такие правовые акты как:

- «О решении неотложных проблем занятости и безработицы» - закон рассчитанный на краткосрочную перспективу где были бы специально оговорены сиюминутные меры по регулированию занятости, носящие весьма конкретный характер;

- «О переориентации и эффективном использовании высвобождаемой рабочей силы»;
- «О переподготовки руководящих кадров, специалистов и служащих»;
- «Об условиях переобучения лиц, нуждающихся в работе»;
- «О порядке создания целевых рабочих мест и организации общественно-полезных работ»;

Особого исследования требует вопрос унификации статистики безработицы. Необходимо реализация соответствующих организационных мероприятий, которые бы позволили ее усовершенствовать.

Правовые вопросы деятельности служб занятости, особенно в вопросах трудоустройства, пока не отработаны. Направления безработных на вакантные рабочие места фирм носят рекомендательный, то есть не обязательный для предпринимателя характер. Фирмы не обязаны считаться со специальностями направляемых к ним работников. Поэтому часть наемных работников, особенно высокой квалификации, предпочитают не пользоваться услугами служб занятости, а выходят на прямую к воротам предприятий, обращаясь в отделы кадров фирм. Совершенно очевидна целесообразность регламентации законодательством вопросов взаимодействия государственных служб занятости с работодателями, законодательного закрепления обязанностей той и другой стороны в вопросах трудоустройства официально зарегистрированных безработных.

Работа органов службы занятости в постоянно изменяющихся социально - экономических условиях ставит перед ней все более сложные задачи.

Во-первых, служба занятости должна заниматься регулированием не только внутреннего, но и территориального, возможно, и регионального обмена рабочей силой.

Во-вторых, служба занятости должна заниматься, и занимается не только трудоустройством, но и вопросами создания новых рабочих мест в соответствии с активной политикой занятости, которую проводит в жизнь служба занятости. В этой связи необходимо налаживание конкретного

сотрудничества и взаимодействия органов занятости с иными исполнительными органами, регулирующими те или иные вопросы, связанные с решением проблем бедности и безработицы. Кроме того, необходимо налаживание между всеми субъектами рынка труда прочных, надежных каналов связи; непрерывного потока информации во всех возможных направлениях и эффективного информационного взаимодействия между субъектами.

В – третьих, помимо информационно – пассивных, службы занятости должны больше предпринимать активных действий по трудоустройству. Необходимо больше организовывать ярмарки вакансий на местах, собирать представителей предприятий, распространять рекламу и информацию.

Необходима новая стратегия службы занятости, а, следовательно, нужна и новая организационная структура службы, которая обеспечивала бы выполнения новых задач.

По нашему мнению наиболее эффективной и оптимальной является структура, где совмещены два варианта структурирования – по технологическому принципу сходства методов и приемов их исполнения, когда направления работы разделены на аналитическую, организаторскую обеспечивающую и другие деятельности; по принципу коммуникативности, когда подразделение по роду своей деятельности общается со всеми партнерами на рынке труда, включая разные уровни службы занятости, незанятое население и безработных, работодателей и других. Сочетание этих вариантов позволит укрепить взаимодействия между подразделениями и свести до минимума дублирование функций.

Возможно, целесообразно было бы организовать в структуре органов занятости населения команды, включающие в себя несколько специалистов по разным направлениям работы. Например:

1) работник (или работники) по трудоустройству, предоставляющий информацию о зарплате и характере труда по имеющимся вакансиям, проводящий первичную проверку документов безработного;

2) работник, организовывающий встречи работодателя с безработным и отвечающий за работу с работодателями;

3) работник – консультант по профориентации и специалист по профобучению. В функциональные обязанности такой команда будет входить: периодическое посещение предприятий, накопление информации о потребностях в рабочей силе, подбор персонала для предприятий, консультирование предпринимателей по вопросам организации труда.

Необходимо внедрять практику мониторинга рынка труда, его кратко-, средне-, долгосрочного прогнозирования. В настоящее время местные органы занятости, обладают в достаточной мере ни материальными, ни временными, ни человеческими, ни техническими, ни методологическими и т.д. ресурсами для проведения данной работы. В связи с этим, необходимо либо их оснащение необходимыми ресурсами, либо возложение этих функций на департамент координации и занятости населения.

Однако мы более целесообразно видим создание независимой структуры, непосредственно занимающейся анализом и мониторингом рынка труда. Кроме того, подобная организация могла осуществлять анализ эффективности и качества, предоставляемых органами занятости услуг посредством оценки удовлетворенности клиентов. В результате, была бы установлена обратная связь с потребителями государственных услуг. Метод оценки эффективности программ посредством установления обратной связи с бенефициарами услуг представляется нам наиболее эффективным.

Целесообразно видится возобновление работы инспекций при органах занятости, в ведении которой находились бы вопросы урегулирования взаимоотношений с работодателями, контроль за соблюдением трудового законодательства на предприятиях.

Необходимо налаживать постоянно действующие механизмы взаимоотношений между органами занятости, органами образования и средствами массовой информации для профилактики большого разрыва между

спросом и предложением на рынке труда, взамен практики ликвидации органами занятости возникающих в последующем диспропорций

Текущая административная статистика службы занятости, постоянная по агрегатному принципу, не содержит сведений об участниках каждой из программ и ее результатах. По этой причине сегодня трудно оценить роль тех или иных программ в решении проблем бедности и безработицы и сложно определить уровень аккумуляции представителей тех или иных целевых групп в общей массе незанятых. Целесообразно было бы модифицировать статистику занятости и отчетность в целях совершенствования программ и, соответственно, изысканий резервов их совершенствования.

Учитывая психологические особенности клиентов службы занятости, необходимо применение особого подхода к подбору ее кадров. Помимо профессиональных навыков, большое внимание должно уделяться чертам характера работников, необходимым для эффективного взаимодействия с особой, психологически уязвимой категорией людей, каковой являются безработные.

В условиях перехода к рынку функции и методы государственного регулирования занятости населения определяются в основном на региональном уровне, через механизм финансово - кредитной и налоговой политики, стимулирования инвестиционной активности и ряда других мер, обеспечивающих прекращение спада производства и развитие системы предоставления рабочих мест.

Основными задачами региональной политики занятости являются:

- повышение роли местных органов власти при решении специфических региональных проблем рынка труда;
- приоритет финансирования из средств местных бюджетов и внебюджетных фондов социальных и экономических программ в регионах с высоким уровнем безработицы;
- минимизация отрицательных последствий массовой безработицы в индустриальных районах;

- предотвращение массовых увольнений работников, создание новых или сохранение существующих экономически целесообразных рабочих мест, осуществление профподготовки и переподготовки кадров;

- обеспечение защиты трудовых прав работников несостоятельных предприятий, эффективной поддержки граждан, потерявших работу и их профессиональная ориентация.

Анализируя развитие форм и методов государственного регулирования занятости в развитых странах с рыночной экономикой, можно провести классификацию этих мер в соответствии со следующими признаками:

- 1) Меры по их направленности на макро- и микро уровень экономики.

- 2) По степени опосредованности воздействия на рынок труда: прямые (через биржи труда - службы занятости), косвенные (финансовые, налоговые рычаги и т.д.).

- 3) По воздействию на определенные стороны рынка труда различаются меры по регулированию спроса на рабочую силу, предложение рабочей силы и регулирование заработной платы.

- 4) По характеру временных эффектов, по их использованию меры подразделяются на краткосрочные и долгосрочные.

Государственная политика регулирования занятости является одной из основных частей социальной политики, включающая как активные, так и пассивные меры. Активные программы занятости можно разделить по следующим признакам:

- влияющие на предложение рабочей силы, в частности, подготовка и переподготовка, повышение квалификации рабочей силы в соответствии с потребностями рынка труда, оказание помощи в организации территориальной мобильности работников с целью ликвидации дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, особенно в региональном разрезе.

- влияющие на спрос рабочей силы, а именно развитие общественных работ, содействие в развитии среднего и малого бизнеса с целью привлечения высвобождающейся рабочей силы, субсидирование занятости в частном

секторе и на перепрофилированных предприятиях, поддержание занятости, создание рабочих мест в рамках четко определенных местных рынков труда.

К пассивным мерам политики занятости относятся:

- социальная защита слабо конкурентных работников;
- социальные выплаты.

Основные направления государственной политики занятости, анализ ситуации на рынке труда, меры по стимулированию структурной перестройки и предупреждению безработицы, обеспечение социальной защиты высвобождаемых работников находят отражение в Государственных программах занятости, принимаемых на определенный период времени. Но так как в них отражаются общие направления регулирования занятости, в условиях перехода к рынку особую актуальность обретают региональные программы занятости. На наш взгляд, необходимо гибкое сочетание активных и пассивных мер регулирования занятости с учетом специфики демографической, социальной и экономической ситуации каждого региона. Однако анализ программ развития региональных рынков труда показывает бессистемность в разработке и принятии решений, осуществление чрезмерного количества одновременно реализуемых и не увязанных между собой частных программ. Программы не проходят необходимую объективную экспертизу, содержат завышенные потребности в финансовых и материально - технических ресурсах. Проекты формируются без учета ресурсного потенциала регионов и реальных возможностей государственной поддержки. В связи, с чем необходимо создать организационно - управленческие и нормативно - законодательные основы региональных программ, так как их разработка осуществляется в условиях острого дефицита информации и отсутствия учета всех объективных факторов на стадии проектирования.

Для того чтобы поддержать, а по возможности увеличить занятость в рамках контрактной системы государство решает две задачи:

- создает условия для исполнения в полном объеме контрактов, заключенных между субъектами;

- регулирует хозяйственную деятельность фирм и отраслей в целях достижения своих приоритетов.

Первая задача решается исходя из тех посылок, что фирмы обычно заинтересованы в повышении дохода, и это требует не только увеличения выпуска или расширения физического капитала, но и дополнительного привлечения трудовых ресурсов. Контракты на закупку (или поставку) продукции связывают потребности в труде с выпуском продукции, поэтому они могут служить базой для оценки и регулирования занятости. Дело в том, что совокупный выпуск является результатом хозяйственных договоров и трудовых контрактов между субъектами, и чем реалистичнее контракты, тем точнее прогноз занятости. Более того, чем больше контрактов, объединяющих огромное множество субъектов (индивиды, фирмы, социальные группы и др.) в единый социальный и экономический процесс, тем эффективнее регулирование занятости. В целом без увеличения привлечения труда не всегда удастся поднять выпуск, по крайней мере, не изменяя объем физического капитала. Однако у фирм, нанявших (или планирующих нанять) дополнительные трудовые ресурсы могут возникнуть проблемы, например со сбытом, что может обусловить увольнение части работников. Поэтому государству выгодно оказать содействие фирмам в реализации их контрактов, чем решать социальные проблемы новых безработных, пополняющих ряды малообеспеченных граждан. Методы регулирования многообразны; говоря обще, достаточно сказать, что они реализуются посредством различных протекционистских мер.

Для решения второй задачи государство создает фирмам условия, стимулирующие последних планировать выпуск продукции в объемах, необходимых для удовлетворения общественных потребностей. Что касается стимулирующих мер, то они включают различного рода преференции, страхование контрактов, т.е. все то, что делает экономически выгодным

производство определенного объема конкретного блага. Помимо стимулирования существуют меры прямого действия, и наиболее эффективным является предоставление финансовых ресурсов. Конечно, финансовые ресурсы предоставляются в рамках мер бюджетной политики: государственный заказ, субсидии и др. Эффективность мер предпринимаемых государством зависит от того, насколько они соответствуют экономическим интересам фирм, как органично сочетаются с контрактной системой. Итак, создаются условия, обеспечивающие рентабельность той или иной деятельности, что в свою очередь приводит к заключению контрактов.

Обе задачи в той или иной степени относятся к регулированию предложения. Комплекс мер, предпринимаемых государством, включая корректировку направлений использования фирмами своих ресурсов, создают условия для увеличения выпуска продукции (как в натуральном, так и в денежном измерении), не подрывает основ действия рыночного механизма. Надо отметить, что все меры реализуются в рамках четырех основных государственных политик: фискальной, бюджетной, денежно-кредитной и ценообразования.

Конечно, существуют различия между значениями экономических параметров, оптимальных с точки зрения государства и рациональных с позиции частных хозяйствующих субъектов. При этом каждая сторона стремится получить максимальную выгоду. Компромисс достигается в процессе диалога, основанного на партнерских отношениях между государством и хозяйствующими субъектами. В таком случае принцип государственного регулирования заключается в достижении согласованных в процессе диалога параметров экономических условий, необходимых как для исполнения системы контрактов, так и реализации госзакупа. Действия государства не входят в противоречие с хозяйственными планами фирм, и в целом направлены на содействие реализации всех заключаемых в экономике контрактов.

Корпорации, финансово-промышленные группы, производственные объединения и другие крупные фирмы - участники контрактной системы

выступают и крупными потребителями трудовых ресурсов. Они тесно связаны с государственными органами. Дж. Гэлбрейт доказывает наличие взаимных интересов между государством и планирующими системами, и как он отмечает «правительство путем осуществления своих закупок и обеспечения разнообразных потребностей планирующей системы играет жизненно важную роль в осуществлении ее интересов». Но не только этим обусловлена способность крупных корпораций предвидеть события; они зачастую сами определяют их, тем самым, оказывая влияние на ход экономических процессов.

Следует особо отметить роль таких крупных фирм, как ТНК в устойчивом развитии социально-экономической системы. Прежде всего, надо ясно понимать, что ТНК тесно связаны с правительствами своих стран, откуда они «родом». С точки зрения принимающей страны они самые ненадежные структуры по обеспечению занятости, что объясняется несколькими причинами, в том числе отсутствием «партнерских» отношений с правительственными органами страны пребывания и «силовыми» методами экономического сотрудничества, способностью оказывать косвенное политическое давление. Более того, на ТНК сложно воздействовать в условиях коррумпированных правительств и поэтому они могут позволить себе нарушать материальную структуру экономики. Короче говоря, ТНК как правило безбоязненно сокращают работников и мало платят в тех странах, где могут себе такое позволить с поддержки своих правительств. Также надо отметить, что через ТНК идет импорт рабочей силы не только в виде чистой миграции (ввоза работников), но и через ввоз товаров и услуг, зачастую по завышенным ценам. Произведенное благо содержит в себе затраченный труд, поэтому важно, где создавался продукт, где живут люди получившие доход от работы по созданию блага. Можно сказать, что услуги международных консалтинговых компаний и финансовых институтов для Казахстана тоже обходятся дорого, как стоимость высоких технологий.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что, как показывает мировой опыт, будущее политики занятости за активными формами содействия занятости и чем быстрее вся система государственного регулирования занятости в нашей республике будет перестроена в направлении активной политики, тем больше уверенности в том, что массовая безработица в Казахстане будет предотвращена. Здесь необходимо взаимодействие всех рычагов и инструментов рыночного хозяйства, формирование социального партнерства между главными субъектами рынка труда, включающее поощрение государством работодателей, создающих новые рабочие места, особенно для социально - уязвимых слоев населения, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы путем предоставления информации о вакансиях, адресов работодателей и служб занятости других регионов, оплачивая расходы по переезду в случае необходимости.

Надо обозначить, что успех в области занятости зависит не только от эффективной работы заинтересованных ведомств, но в большей степени от макроэкономической политики государства и стабилизации экономики. Ведь проблемы в организации той или иной помощи безработным являются следствием общей нестабильности, экономического кризиса и спада производства. Таким образом, необходима активизация политики занятости на государственном уровне, основными направлениями которой должны стать:

- стимулирование samozанятости и предпринимательства;
- развитие института общественных работ;
- стимулирование применения гибких нетрадиционных форм занятости;
- создание системы профподготовки и переподготовки кадров, ориентированных на перспективные структурные изменения в общем спросе на рабочую силу;
- исследование "мини - рынков" труда.

В то же время, формируя новую систему управления занятостью и привлекая для этого опыт промышленно - развитых стран, необходимо учитывать в собственной практике формы и методы государственного регулирования, которые соответствуют экономике переходного периода, этапу становления рынка труда и отвечают особенностям его развития и региональным различиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный рынок труда в Казахстане обладает рядом специфических черт, которые обусловлены сложившимися социально-политическими и экономическими условиями.

Рынок труда, как и любой другой рынок, функционирует по законам спроса и предложения. В зависимости от взаимодействия спроса и предложения формируются различные модели рынков труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится безработица – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Рынок труда имеет способность к саморегулированию, но роль государственного регулирования рынка труда неизбежна в связи с процессами, происходящими на рынке труда (безработица, монополизм и т.д.). В социально ориентированной рыночной экономике приоритетным является общественное регулирование рынка труда, основанное на принципах социального партнёрства. Однако при этом инструменты и механизмы государственного регулирования не должны терять своей практической значимости при воздействии на реальный сектор экономики и занятость.

В данной магистерской диссертации был проанализирован как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Так как, данная тема чрезмерно обширна, то невозможно подробно рассмотреть в одной работе все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов. Рассмотрев основные разделы содержания магистерской диссертации.

Во введении - обосновывается актуальность избранной темы исследования, раскрывается степень ее разработанности в экономической литературе, цель и задачи исследования, методологические основы, а также научная и практическая значимость работы.

В первой главе анализируется зарубежная литература, которая показывает, что, несмотря на глубокие исторические корни проблемы и высокий интерес специалистов к ней, в научной литературе, посвященной проблеме занятости и рынка труда, до сих пор нет единства мнений даже по основополагающим понятиям. В изучении проблемы занятости в Казахстане объективно сформировались два направления. В рамках первого по созданной в советский период теоретико-методологической и инструментальной базе шло дальнейшее исследование проблем занятости населения, динамики ее развития, анализировались ее региональные особенности, значительное внимание уделялось вопросам профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки квалифицированных кадров. С другой стороны, рынок труда как один из элементов рыночной системы хозяйствования в общетеоретическом плане рассматривался в появившихся фундаментальных исследованиях рынка труда экономистов, социологов, психологов. Комплексный подход к исследуемой проблеме встречается в очень ограниченном ряде работ.

После проведенного анализа, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Во второй главе в процессе работы был изучен как рынок труда Павлодарской области, в целом так и его отдельные сегменты в разрезе регионов, рассмотрены его место в рыночной инфраструктуре, основные причины возникновения безработицы, качественный состав безработных, предложены наиболее применимые в современных условиях развития

экономики, направления решения этой проблемы.

Безработица выступает как явно негативное явление. Она невыгодна всем - и работодателям, и работополучателям, и государству. Безработица, - это прежде всего потеря доходов человека, лишения привычного образа жизни. Актуальность этой проблемы обусловлена, прежде всего, тем, что она является одним из немаловажных факторов, влияющих на экономическую и социально-политическую безопасность. В ней тесно переплетаются жизненно важные интересы общества, государства и человека. В нашем обществе безработица становится хронической болезнью, государство не в силах ее преодолеть, а человек требует соблюдения своих прав на труд, свободный выбор рода деятельности и профессий, улучшения условий жизни и труда, а также социальную защиту от безработицы.

Профилактика безработицы и ее сведения к естественному (объективному) - экономически обоснованному и социально приемлемому уровню может быть обеспечена, если во главу угла политика и сфера занятости ставит задачу достижения определенной структуры распределения всего трудоспособного населения по видам деятельности (занятость в экономике, обучение, военная служба, "домашнее хозяйство"), которая бы устраивала как отдельных граждан (по уровню дохода и социальной роли), так и общество в целом (способствуя экономическому росту).

Отсюда политика занятости должна иметь два основных кардинальных направления и предполагает, соответственно, два блока регулирующих мер:

- 1) регулирование безработицы на макро уровне;
- 2) регулирование занятости на уровне предприятий и регионов.

Макроэкономическая политика правительства призвана стимулировать экономический рост, сопровождаемый повышением занятости, путем создания здоровой экономической среды для бизнеса и крупного товарного производства. Для этого важны стабильность законодательства, укрепляющая доверие инвесторов, большая ясность в отношении прав собственности, политика оплаты труда и доходов, которая помогла бы также достичь роста

потребления, производства и производительности. Нужно изменение налоговой политики, содействующее продуктивным капиталовложениям в производство, обузданием инфляции; усиление финансовой дисциплины в экономике, содействия честной конкуренции и строгое регулирование деятельности “естественных монополий”. Целесообразно было поставить переориентацию государственного регулирования в довольно жесткие сроки, объединенные в несколько этапов, которые определены в “Стратегии 2030”.

В Павлодарской области разработана Программа по снижению бедности, которая обусловлена рядом причин, и в первую очередь потребностью в комплексном подходе к решению важнейшей задачи органов исполнительной власти – обеспечение гражданам достойного уровня жизни. Начиная с 1992 года, весь цивилизованный мир, в том числе и Казахстан, бедность оценивает посредством системы показателей, которые характеризуют жизненно важные для современного человека ценности: доступность медицинских услуг, уровень образования, состояние окружающей природной среды, располагаемые доходы и т.д. Поэтому разработанная в Павлодарской области Программа по снижению бедности учитывает все эти ценности.

Общеизвестно, что основная причина бедности – это безработица. Согласно рекомендациям Международной организации труда и действующему законодательству Республики Казахстан официальными безработными считаются только те граждане, которые не имеют работу, но ищут её и зарегистрированы в органах занятости. Другого определения официальной безработицы не существует. Для снижения уровня безработицы в Программе планируется создание дополнительных рабочих мест сверх того, что предусмотрено другими программами.

В настоящее время численность официальных безработных на фиксированном рынке области составляет около 22 тыс. человек, из них 65 процентов не имеют профессионального образования. Вот почему важным фактором, способствующим снижению безработицы, является образование. Поэтому важно обеспечить доступность для детей из малообеспеченных семей,

детей-сирот и оставшихся без попечительства не только базового образования, но и начального профессионального. Соответствующие меры и средства предусмотрены.

В целом реализация данной Программы позволит снизить уровень бедности до 7 процентов, т.е. число граждан, относящихся к категории бедных, сократится минимум на 23 тысячи человек. На самом деле произойдет мультипликативный эффект снижения масштабов бедности, обусловленный экономическим ростом, доступностью образования и первичной медицинской помощи, улучшением условий жизни.

В этой связи особую роль играет составление региональных программ занятости, на основе которых возможно прогнозирование ситуации и выработка системы мероприятий, смягчающих негативные последствия ее неблагоприятного развития. Главный принцип и политики занятости и составляемых программ - соответствие предлагаемых мер стратегической цели: создание условий для полной, эффективной и свободно избираемой занятости.

Государство должно уделять особое внимание проблемам занятости. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены прежде всего на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

В третьей главе рассматриваются вопросы государственного регулирования рынка труда, в работе был поставлен вопрос о необходимой степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Обеспечение занятости всего трудоспособного населения является одной из важных задач любого государства и Правительства. Для решения этой задачи государство принимает соответствующий закон о занятости и разрабатывает комплекс мер, содействующих его реализации, иначе говоря, проводит определенную политику занятости. Суть политики занятости заключается в обеспечении полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи. Достижение и поддержание такой занятости является целью политики занятости. Но целью такой политики является не просто сохранение общего уровня полной занятости, а решение экономических и социальных задач, прежде всего в повышении уровня жизни, создание условий для развития человека, включая создание и совершенствование системы непрерывного образования.

Политика занятости должна формироваться с учетом возможности трудиться разных категорий населения. Более пристальное внимание следует уделять группе риска, т.е. занятости женщин, молодежи, инвалидов и т.д., стабильности получения ими доходов, исключения дискриминации в этих вопросах. Поэтому такую политику, как относительно самостоятельную можно осуществлять только при тесном взаимодействии, координации экономической и социальной политики по обеспечению полной, продуктивной и свободно избираемой занятости. Но последняя должна быть и эффективной. Все виды политики взаимосвязаны между собой, оказывают воздействие друг на друга.

Существующие законодательство в области занятости требует усовершенствования и внесения ряда поправок, что связано в первую очередь с тем, что проблемы занятости в стране возникли сравнительно недавно в условиях переходной экономики. В результате, возникновение негативных ситуаций на рынке труда зачастую может обернуться тем, что не хватает законодательной базы, которая способна адекватно подойти к смягчению сложившегося положения и регулированию возникшего вопроса. Это должно

послужить толчком для внесения изменений в законы, посвященные вопросам труда и занятости и способствовать решению возникающих проблем.

Как показывает опыт развитых стран правительству необходимо сначала стабилизировать (сохранить) занятость, а затем стимулировать ее рост.

Таким образом, рынок труда – это особый экономический механизм приведения в соответствие спроса и предложения через формирование свободных цен. Однако этот механизм не идеален. Поэтому в современных развитых странах механизм функционирования рынка труда дополняется целым рядом мер государственного воздействия, с тем чтобы, во-первых, компенсировать недостатки рыночного механизма, а во-вторых, придать рыночной экономической системе социальную направленность. Рыночная экономика и государство должны быть партнерами, которые помогают друг другу решать стоящие перед ними проблемы собственными методами, компенсируя недостатки функционирования этих общественных институтов и обеспечивая устойчивое экономическое развитие страны без социальной конфронтации и с высокой степенью экономической эффективности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 384 с.
2. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999. – 62 с.
3. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов.- М.: ИКЦ «Академкнига», 2003 - 240 с.
4. Общая экономическая теория /У.К. Шеденов, У.С. Байжомартов, Б.И. Комягин, Б.А. Жунусов, Е.Н. Сагидиков, И.У. Шеденов/ Под. ред. У.К. Шеденова. Учебник, - Актобе, Изд. «А - Полиграфия», 2004 – 568 с.
5. Смагулова Ш.А., Баспакова А.Д. Макроэкономика: Учебное пособие. – Алматы: «Жети жаргы», 1999.- 144 с.
6. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под. ред.: Н.А. Волгина, Ю.Г. Одекова – М: ЭКЗАМЕН, 2002 – 736 с.
7. Рынок труда: Учебник/ Под. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина – М: Экзамен, 2000 – 448с.
8. Рошин С.Ю. Экономика: экономическая теория: Учебное пособие. - М.: ИНФРИ-М, 2000 – 560с..
9. В. Адамчук Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. Москва: ЮНИТИ 1999 – 407с.
10. Социально – экономическое развитие Павлодарской области. Агентство РК по статистике, г. Павлодар, 2005г.
11. О труде в Республике Казахстан: закон: [принят 10 дек. 1999 г. №493-1 ЗРК]. – Алматы: Аян Эдет, 2000. – 31 с.
12. О занятости Астана: закон: [принят 23 января 2001 г. № 149-ІІ ЗРК]. – Алматы: Аян Эдет, 2000. – 31 с.
13. Макроэкономика. Теория и российская практика: Учебник / Под ред. А.Г. Думной. М.: КНОРУС. – 2004. – 604с.

14. Тарасевич Л.С., Гребенников П.И., Леусский А.И. Макроэкономика: Учебник. – М.: Юрайт-Издат, 2003. – 650с.
15. Тучков А.И. Экономика: Учебное пособие. - М.: НКФ «ЭКМОС», 2001.
16. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие.- М.:ИНФРА-М,1996,-336с.
17. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие/ В.Д. Арещенко, Г.К. Болтушевич, А.Н.Жук и др.-Мн.: выш.шк.,1985.-160с.
18. Абузярова Н.А. Трудовое право: Учебник. - Алматы: ЮРИСТ,2002.
19. Анализ трудовых показателей. Учебное пособие для вузов/ А.В.Никитин, Н.А. Кольцов и др.,-2-е изд., перераб. - М: Экономика,1989-288с
20. Бляхман Л.С., Сидоров В.А. Качество труда: роль человеческого фактора. – М.6 Экономика,1990-191с
21. Тимошенко Л.С. Трудовые отношения: Учебное пособие для вузов.- Алматы: Экономика,1998. (ч/з, абонемент ПаУ)
22. Экономика труда: Учебник для вузов /Жуков Л., Погосян Г., Сивцов В. и др .-М.: Экономика,1991.
23. Сергеев Н.В. Экономика предприятия: Учебное пособие для вузов.-2-е изд., перераб. И допол. – М., Финансы и статистика, 2003.-304с. (ч/з, абонемент ПаУ)
24. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия – М., 2001.
25. РТ и доходы населения: Учебное пособие для вузов /Б.Д. Бреев, Бобков В.Н., Буланов В.С. и др. ; Под.ред. Волгина .- М.: Филинь,1999.
26. Николаев А.Б. Теория трудовой стоимости и современность. - М.: Международные отношения, 2003
27. Чернецова Е.В. Экономика предприятия-М.,1998.
28. Ремизов К.С. Основы экономики рынка труда: Учебник 3-е изд., перераб. и доп.,- М. Изд-во Моск. ун-та, 1990.
29. Громыко В.В. Мировой рынок труда и интернационализация воспроизводства рабочей силы // Экономическая теория (политология). – М.,1997.

30. Чуланова З. Казахстанский рынок труда: формальный и неформальный// Труд в казахстане.-2003.-№8.- С.22-32
31. Тулегенов Б., Бельгибаева Ж. Современная ситуация на рынке труда и особенности перемещения рабочей силы в Казахстане// Транзитная экономикаю-2004.-№2.-С.118-121
32. Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений// Вопросы экономики.- 2004.-№3 С 105-114
33. Рахимбекова Т. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения в Казахстане// Труд в казахстане.-2004.-№8.- С.20-22
34. Сансызбаева Х. Наш взгляд на состояние рынка труда в Казахстане// Труд в казахстане.-2004.-№7.- С.34-41
35. Конституция Республики Казахстан: принята на республ. Референдуме 30 авг. 1995 г. – Алматы: Эділет Пресс, 1997. – 39 с.
36. Колесникова И.И. Социально-экономическая статистика: Учеб. пособие – Мн.: Новое знание, 2002. – 250с.
37. Статистический сборник регионы Казахстана. Агентство РК по статистике, г. Алматы, 1991-2003 годы
38. Казахстана и его регионы, 2004. статистический сборник./ Под. ред. К.С. Абдиева/, - г. Алматы , 2004 – 516 с.
39. Статистический пресс – бюллетень /Под. ред. Ю. Шокаманов/ Алматы, 2005 – 192 с.
40. Социально – экономическое развитие Павлодарской области. Агентство РК по статистике, г. Павлодар, 2004г.
41. Статистическое обозрение. Агентство РК по статистике, г. Алматы, 2005г,№1 –44 с.
42. Казахстан и его регионы. Агентство РК по статистике, г. Алматы, 2005г,№1 –45 с.
43. Уровень жизни населения и бедность в Республике Казахстан/статистический мониторинг//- Алматы,2004. – 227 с.
44. Катарбаева А. Об оплате труда наемных работников в Республике Казахстан//Труд в Казахстане,- 2004. - №12. – 58 с.

45. Зубкова Е. Нормативы труда в условиях становления рыночных отношений. Москва, Экономика 2000г 532 с.
46. М. Байталова Воздействие малого предпринимательства на занятость населения. Алматы, Каржы-Каражат, 1998г. - 359 с.
47. Мамыров М.К. Формирование рынка труда в малых и ср. городах Казахстана Алматы: Экономика, 2000г – 224с
48. Катульский Е. Основные направления государственной политики на рынке труда. Москва, Экономика 1998г – 325 стр.
49. Кубаев К.Е. Основы интенсивного экономического роста: теория фонда снабжения. Алматы, Экономикс 1998г – 64с.
50. Ашимбаев Т.А. Экономика Казахстана на пути к рынку. Алматы, Каржы-Каражат 1994г. 254стр.
51. Никифорова а. Рынок труда //2002. №9 –С 4-13.
52. Чумаченко О. Региональный анализ занятости населения (на примере Павлодарской области)// Труд в Казахстане, - 2004. №1 –С 16--19.
53. Программа занятости населения в Республике Казахстан
54. Об обязательном социальном страховании: закон: [принят от 25.04.2003 N 405-2]]. – Алматы : Аян Эдет, 2004. – 30с.
55. Кажыкен М.З. Теория устойчивости социально-экономической системы. Издание второе. – Павлодар: ТОО НПФ «ЭКО», 2003г. – 274с.
56. Факторно - целевое регулирование экономики: теория, методология, механизм. /Под. ред. М.Б. Кенжегузина. – Алматы, ИЭ МОН РК, - 2002. – 268с.
57. Усенова Г. Государственное регулирование рынка труда // Труд в Казахстане, - 2002. №1 – С 4-7.
58. Брагин В. Осаковский В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003 гг.: эмпирический анализ //Вопросы экономики, - 2004; С95-114
59. Деятельность МОТ в 1992-1993 годах. - Доклад Генерального директора МОТ на Международной конференции труда. Часть 2. 1994 г.
60. Ценности которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. - Доклад Генерального директора МОТ на Международной конференции труда. Часть 1. 1994 г.

Приложение А

(обязательное)

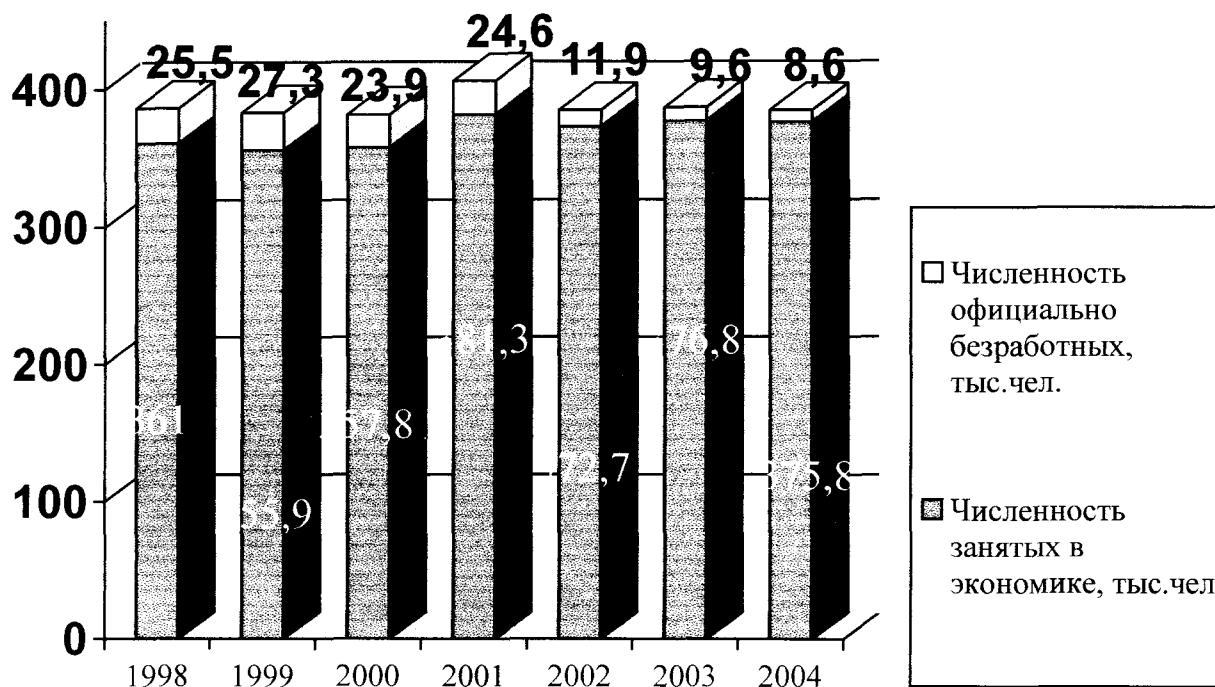


Рисунок А 1 - Структура экономической активности

Приложение Б

(обязательное)

**Таблица Б.1 - Показатели развития малого предпринимательства в области
в 2001 - 2004 годах.**

Показатели	2001	2002	2002 г. в % к 2001 г.	2003	2003 г. в % к 2002 г.	2004	2004г. в % к 2003 г.
Количество действующих СМП (тыс.ед)	10,511	13,871	131,9	18,327	132,1	20,989	114,5
Численность занятых (тыс. чел.)	39,859	46,760	117,3	52,780	112,9	56,0	106,1
Доход от реализации товаров, работ и услуг СМП (млрд. тенге)	26,573	28,664	107,9	33,965	118,5	35,385	104,1
Поступление налогов и платежей от СМП (млрд. тенге)	2,193	4,170	190,1	4,592	110,1	5,2	112,3
Создано новых рабочих мест в малом бизнесе (чел.)	795	1846	232,2	3912	211,9	2959	75,6
Кредитование СМП из средств областного бюджета							
- сумма (млн. тенге)	35,5	27,0	76,0	47,775	176,9	50,0	104,6
- количество бизнес-планов	14	9	64,3	19	211,1	16	84,2
- создано новых рабочих мест	118	231	195,7	241	104,3	211	87,5
Сумма выданных кредитов банками второго уровня СМП (млрд. тенге)	13,4	14,8	109,5	21,9	148,4	24,3	111,0

Приложение В

(обязательное)

Таблица В.1 - Индикаторы сельского рынка труда Павлодарской области

	2001	2002	2003	2004
Экономически активное население	182,7	155,6	162,1	150,5
в том числе:				
женщины	89,5	75,1	76,7	73,2
мужчины	93,1	80,5	85,5	77,3
Занято в экономике	170,6	144,7	153,0	143,2
в том числе:				
женщины	82,7	69,3	72,5	68,8
мужчины	87,8	75,4	80,5	74,4
Наемные работники	52,4	47,6	57,1	60,5
в том числе:				
женщины	23,3	21,4	25,9	26,6
мужчины	29,1	26,2	31,2	33,9
Самостоятельно занятые	118,2	97,0	95,8	82,6
в том числе:				
женщины	59,5	47,8	46,5	42,1
мужчины	58,7	49,2	49,3	40,5
Число безработных	12,1	10,9	9,2	7,3
в том числе:				
женщины	6,8	5,8	4,2	4,4
мужчины	5,3	5,1	5,0	2,9
Уровень безработицы, %	6,6	7,0	5,7	4,9
в том числе:				
женщины	7,6	7,7	5,5	7,9
мужчины	5,7	6,4	5,8	3,6

Приложение Г

(обязательное)



Рисунок Г.1 – Методы регулирования рынка труда

Приложение Д
(обязательное)

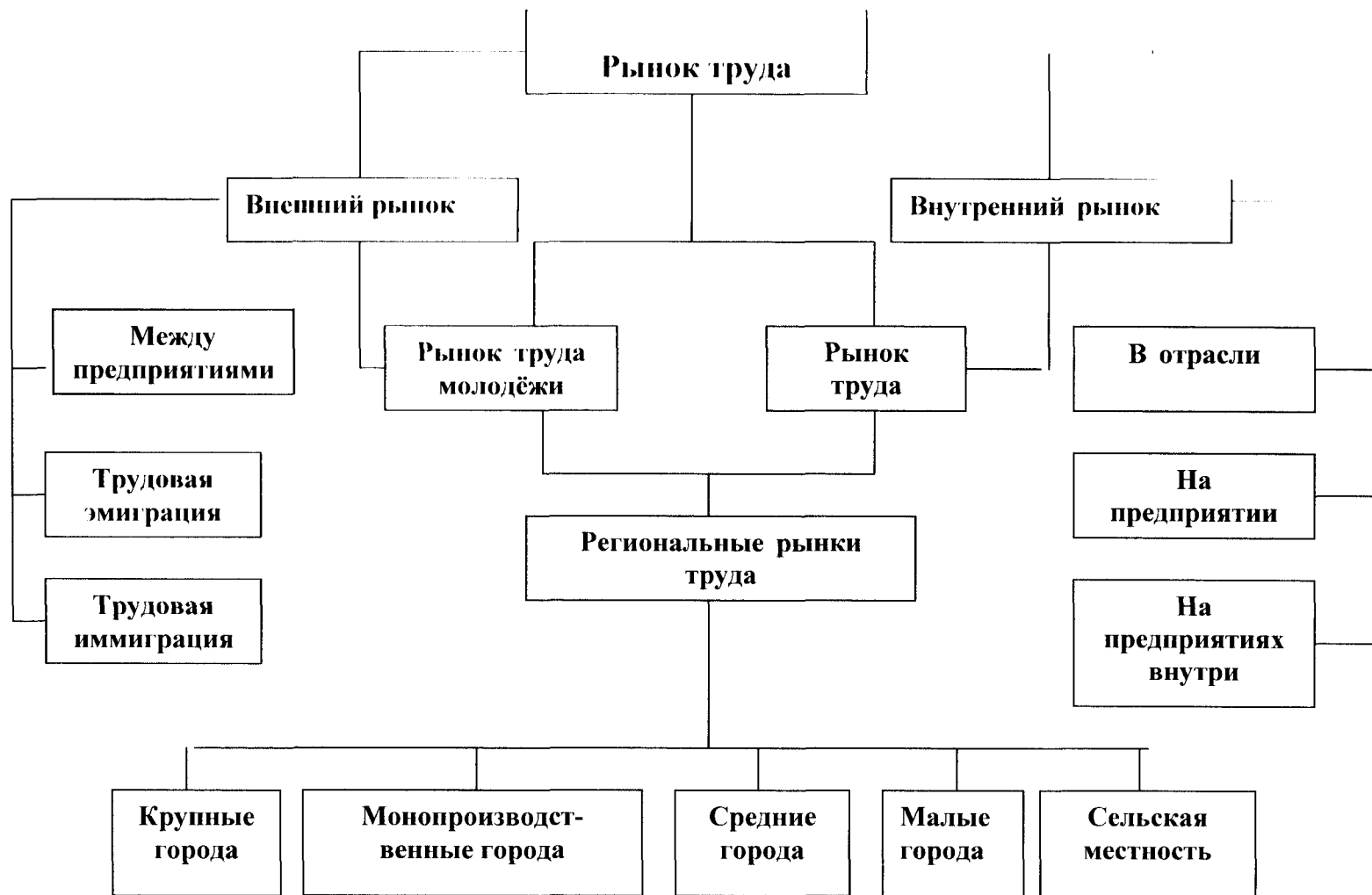


Рисунок Д.1 - Основные элементы и блоки модели казахстанского рынка