

ПАВЛОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Экономики и менеджмента»

Магистерская диссертация

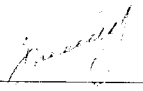
**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ
ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ЭКИБАСТУЗСКОГО РЕГИОНА)**

520850 «Экономика»

Исполнитель  20.05.05 Острикова В.М.
(подпись, дата)

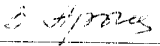
Научный руководитель

Профессор  20.05.05 Мурзина Р.З.
(подпись, дата)

Ст. преподаватель  20.05.05 Жетписова Ш.Х.
(подпись, дата)

Допущена к защите:

Зав.кафедрой «ЭиМ»

К.э.н., доцент  20.05.05 Арынова З.А..
(подпись, дата)

Павлодар, 2005

РЕФЕРАТ

Тема данной магистерской диссертации: «Формирование социально-экономических моделей занятости на примере Экибастузского региона».

Объем диссертации составляет 129 страниц машинописного компьютерного текста, количество таблиц 15, количество иллюстраций 7. При написании использовано 50 литературных источников.

Занятость и состояние рынка труда - важнейшие социальные индикаторы, по которым можно судить о социальном благополучии общества, эффективности выбранного курса реформ, осуществляемых правительством и их привлекательности для населения.

Цель данной магистерской диссертации – формирование социально-экономической модели занятости на примере Экибастузского региона.

Задачами данной работы являются: анализ критериев, обуславливающих устойчивость социально-экономической ситуации - критерия занятости и факторов, влияющих на уровень и качество жизни населения региона; формирование социально-экономической модели занятости на примере Экибастузского региона и изучение направлений ее реализации.

Объектом исследования данной магистерской работы является уровень занятости и состояние рынка труда Экибастузского региона.

Научная новизна результатов исследования заключается в предложении технических и качественных мероприятий, способствующих формированию социально-экономической модели занятости.

При написании данной магистерской работы были использованы следующие методы научного познания: аналитический, статистический, математический, графический и другие.

Ключевые слова и понятия: рынок труда, занятость, социально-экономическая модель занятости, безработица, служба занятости, уровень и качество жизни, трудовые ресурсы, самозанятость, общественные работы, трудовое посредничество, социальное партнерство, политика занятости.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Теоретические аспекты формирования социально-экономических моделей занятости	8
1.1 Теоретические аспекты формирования и функционирования рынка труда	8
1.2 Зарубежный опыт формирования социально-экономических моделей занятости и возможности его использования в экономике Республики Казахстан	15
1.3 Основные проблемы и тенденции развития в сфере занятости населения Республики Казахстан	33
2. Анализ критериев устойчивости социально-экономической ситуации в сфере занятости Экибастузского региона Павлодарской области	41
2.1 Анализ критерия занятости – важнейшего показателя стабильности экономической системы	41
2.2 Исследование рынка труда социально слабозащищённых категорий населения	55
2.3 Анализ демографических и социальных факторов занятости населения Экибастузского региона	62
3. Перспективы развития социально-экономической модели занятости на примере Экибастузского региона	80
3.1 Основные принципы формирования социально-экономической модели занятости Экибастузского региона	80
3.2 Направления формирования социально-экономической модели занятости Экибастузского региона	92
Заключение	117
Список использованных источников	126
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития общества обусловил радикальные сдвиги в общественно-политической и экономической жизни страны. Курс проводимых реформ - преобразить социально-трудовую сферу. Совершилась подлинная революция в занятости, а вместе с ней резко изменились общественные условия труда миллионов людей.

Понятие «рынок труда», отражающее динамику занятости, появилось в Казахстане в связи с переходом республики к рыночной экономике. В плановой экономике это понятие отсутствовало, динамика занятости определялась как «управление трудовыми ресурсами». Это понятие включало всеобщую обязанность трудиться, обеспечение полной занятости подчас за счет снижения эффективности труда, распределения работников по отраслям. Рыночная экономика функционирует по иным законам. Ее неотъемлемая и важная составляющая – рынок труда. Именно через рынок труда наиболее важный национальный ресурс – труд – распределяется по регионам, отраслям, фирмам и профессиям.

Актуальность выбранной темы магистерской работы обусловлена следующим:

- за последние годы в общественно-политической и экономической жизни Экибастузского региона и в целом по республике произошли радикальные сдвиги, которые преобразили социально-трудовую сферу. Произошёл переход от практически полной занятости, соответствовавшей принципу всеобщности и обязательности труда, к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства. Профессиональная занятость стала дискретной и зависимой от реального спроса на рабочую силу. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда и существующие ограничения в трудовой мобильности и миграции стали причиной значительных масштабов безработицы. На предприятиях и в организациях сложились различные подходы к регулированию занятости: стали использоваться сокращённые графики работы, временные формы занятости, исчезли границы между

формальной и неформальной занятостью. По названным причинам временная незанятость и безработица реабилитированы по закону, а поиски работы рассматриваются как элемент экономической активности;

- социально - экономические преобразования в Республике Казахстан не проходят гладко. Формирующийся как в целом по республике, так и в Экибастузском регионе, рынок труда характеризуется сокращением доли занятых в государственном секторе экономики и, соответственно, увеличением ее в негосударственном - в акционерных обществах, на совместных предприятиях, в малом и среднем бизнесе, крестьянских (фермерских) хозяйствах, частном предпринимательстве. Переход к рынку, сужение роли государства как основного работодателя в недавнем прошлом объективно обусловили общее снижение занятости. В целом, занятость снизилась во всех отраслях экономики, особенно в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве. За последнее пятилетие среднегодовые темпы снижения общей численности занятых в отраслях экономики составили 8,7 %;

- изменения на рынке труда Экибастузского региона происходят на общем неблагоприятном фоне количественного и качественного снижения трудового потенциала, обусловленного некоторым падением рождаемости, сокращением продолжительности жизни, продолжающимся оттоком населения в другие регионы и зарубежье, в том числе в трудоспособном возрасте.

Кризисные явления в экономике значительно осложнили проблему занятости трудоспособного населения. Общий потенциал безработицы, рассчитанный с учетом специфических явлений на рынке труда, учитывающий, кроме официальной и скрытой безработицы, и лиц без работы, не обращающихся в управление занятости, превышает семь тысяч человек, или более 40 % от общего числа занятых. Объективно снижение занятости в значительной мере обусловлено реформированием экономики, переводом ее на рыночные основы. Однако, имеющее место сокращение занятости пока не является результатом прогрессивных структурных изменений в экономике, модернизации производства, смены моногосударственной системы

хозяйствования на многоукладную. Принявшее массовый характер недоиспользованное рабочей силы становится фактором, сдерживающим эффективность производства во всех отраслях экономики.

Безработица влечет за собой существенные экономические и социальные издержки. Потеря работы в трудоспособном возрасте ведет к разрушению в сознании человека традиционных ценностей современного общества, связанных в первую очередь с трудом и обеспечивающих материальное благополучие, социальный статус, возможность для профессионального роста.

Развитие ситуации в сфере занятости в перспективе будет зависеть от многих факторов, в том числе в решающей степени от общей направленности и хода экономических преобразований в стране, уровня структурной количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Спрос на рабочую силу, в основном, будет определяться преодолением кризисного состояния экономики, масштабами структурной перестройки, технического переоснащения производства, государственной политикой по отношению к низкорентабельным предприятиям, масштабами инвестиций, изменениями в профессионально - квалификационной структуре кадров. Предложение труда будет обуславливаться естественными темпами прироста населения, демографической и социальной политикой государства, совершенствованием профессиональной подготовки в соответствии с конъюнктурой рынка труда, появлением альтернативных источников дохода у определенной части населения и расширением сферы самозанятости, организацией собственного дела и занятием предпринимательской деятельностью, уровнем безработицы. Ослаблению напряженности на официальном рынке труда будут способствовать рост объемов производства в негосударственном секторе экономики, создание частными предприятиями новых рабочих мест, расширение занятости в организациях рыночной инфраструктуры.

Цель данной магистерской работы – формирование социально-экономической модели занятости в рамках Экибастузского региона, разработка механизма ее реализации.

Задачами данной работы являются:

- изучение теоретических и правовых аспектов функционирования рынка труда и формирования социально-экономических моделей занятости;
- исследование критериев, обуславливающих устойчивость социально-экономической ситуации, в том числе критерия занятости и факторов, влияющих на уровень и качество жизни населения региона;
- формирование социально-экономической модели занятости на примере Экибастузского региона;
- изучение направлений реализации социально-экономической модели занятости в рамках исследуемого региона.

Объектом исследования данной магистерской работы является уровень занятости и состояние рынка труда Экибастузского региона.

Занятость и состояние рынка труда - важнейшие социальные индикаторы, по которым можно судить о социальном благополучии общества, эффективности выбранного курса реформ, осуществляемых правительством и их привлекательности для населения. Одновременно - это интегрированная часть общехозяйственных процессов и активный инструмент решения экономических задач.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ЗАНЯТОСТИ

1.1 Теоретические аспекты формирования и функционирования рынка труда

В настоящих рыночных условиях, с определенной долей уверенности можно утверждать, что в Казахстане переход от полной и безусловной занятости в общественном производстве, соответствующей всеобщности и обязательности труда при социализме, к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства, состоялся. Более половины экономически активного населения работает не на государственные структуры, а на себя, трудится на предприятиях и в организациях частнокооперативного характера. Однако слабо реализуемое вхождение национальной экономики в рынок деформирует ход всех социально-экономических процессов в республике и, прежде всего тех, которые определяют процесс воспроизводства рабочей силы. Неудачи и ошибки в реформировании в сфере занятости проявились в неконтролируемом высвобождении занятых в отраслях и сферах национальной экономики, росте всех видов безработицы.

Формирование эффективной системы занятости является сердцевиной антикризисной программы действий Правительства Республики Казахстан, так как безработица оказывает значительное влияние на экономическую ситуацию в стране. Поэтому на данный момент времени стал острый вопрос о формировании социально-экономической модели занятости, которая способствовала бы преодолению кризиса в экономике, а также решала бы возникшие острые социальные проблемы общества, связанные с безработицей и с исходящей из нее проблемой обнищания населения.

При формировании модели занятости в Республике необходимо учитывать опыт, накопленный в данной области и опираться на основные теории, предложенные учеными экономистами.

Первая из них - классическая модель свободного рынка - лежит в основе традиционной теории занятости. Традиционная экономика западного типа характеризуется следующим: соблюдением суверенитета потребителя, стремлением индивидуума к получению максимальной полезности и прибыли, совершенной конкуренцией, экономической эффективностью и невозможностью отдельных производителей или потребителей ввиду их многочисленности оказывать влияние на уровень цен, занятости и заработной платы. Следовательно, цена на труд, как и на другие используемые в экономике ресурсы, должна определяться спросом и предложением /157.

Эта модель слабо отражает реальную ситуацию с заработной платой и занятостью в развивающихся странах, особенно в обрабатывающей промышленности и в государственном секторе, где сосредоточены наиболее привлекательные рабочие места. Под давлением профсоюзов и других организаций, а также в результате законодательного установления ставок оплаты труда и практики многонациональных корпораций уровень заработной платы здесь жестко противостоит понижательной тенденции. Подтвердим данное положение на примере. Если каким-либо решением компетентных органов заработная плата будет установлена на определенном уровне, то возникнет избыточное предложение рабочей силы. Однако, автоматический рыночный механизм не включится, чтобы понизить уровень реальной заработной платы до ее равновесной, или "теневой", цены. Но если понижение и происходит, то возникают сомнения, является ли оно следствием действия конкурентной модели, согласно которой уменьшение заработной платы автоматически вызывает увеличение спроса на рабочую силу и приводит в равновесие рынки труда и товаров. 80-е годы продемонстрировали одновременное падение заработной платы, занятости и рост безработицы во многих странах Латинской Америки и Африки. И все же концепция теневой цены рабочей силы, хотя она может и отличаться от реальных цен на факторы производства, играет важную роль в анализе политики развития. В этом смысле классическая модель полезна,

ибо позволяет получать представление о степени ценовых искажений, которые могут усугублять масштабы безработицы в развивающихся странах.

Вторая модель - макроэкономическая модель "выпуск-занятость" построена на взаимозависимости между накоплением капитала, объемом промышленного производства и ростом занятости. В 1950-е и 1960-е годы доминировали модели, делающие упор на ускоренный рост производства за счет накопления капитала. Согласно этим моделям, тесно увязывающим уровень занятости с уровнем ВВП, считалось, что рост последнего обеспечивает соответствующее увеличение занятости. Экономический рост объяснялся взаимосвязанным воздействием размеров сбережений и обусловленным ими приращением физического капитала, с одной стороны, и капиталоемкостью продукции (эффективностью новых инвестиций) - с другой. При сложившемся уровне капиталоемкости максимизация темпов роста продукции и занятости достигается в результате максимизации сбережений и инвестиций. Неизбежным следствием такого подхода стало стремление увеличивать собственные сбережения и привлекать иностранный капитал для массивных инвестиций в промышленность. Восторжествовала теория "большого толчка" для ускорения индустриального развития. Однако сравнительно быстрый рост промышленности во многих развивающихся странах сопровождался намного более медленным увеличением занятости. В некоторых случаях уровень занятости даже стагнировал. Почему это происходило? Почему концепция "большого толчка" в развитии не оправдала надежду ее создателей? Основной ответ - растущая производительность труда, при росте объемов производства 8 % в год и занятости в 3 % разница обеспечивается ростом производительности труда. Первоначальные модели не учитывали технологического прогресса (более поздние варианты ввели этот фактор). В них использовались фиксированные коэффициенты затрат (соотношения между изменениями в объеме производства и капитала были жестко связаны). Неизменное соотношение "капитал-выпуск" (коэффициент капиталоемкости) в ранних вариантах модели соседствовало с постоянным

соотношением "выпуск - рабочая сила" (фиксированный коэффициент рабочей силы). При таком подходе предполагалось, что 10%-ный рост ВВП всегда будет сопровождаться 10%-ным увеличением занятости. Но при росте производительности труда подобный рост ВВП может, например, происходить при увеличении рабочей силы всего на 3% ~~/15/~~.

Лучше объясняет (во всяком случае, с позиций теории) причины роста производительности труда и связанное с этим более высокое соотношение "капитал - рабочая сила" неоклассическая модель роста, оперирующая переменными соотношениями производственных факторов. Она рассматривает взаимосвязи между сбережениями, накоплением капитала и экономическим развитием (последний термин определяется как максимальный рост производства) и показывает, что чем выше соотношение "капитал - рабочая сила" (более капиталоемкие технологии), тем больше прибыль, сбережения и соответственно темпы роста. "Оптимальные" сбережения, обеспечивающие максимальный рост производства, могут быть аккумулированы только применением более капиталоемких производственных процессов. В свете сказанного максимальный рост производства и максимальная занятость - несовместимые, конфликтующие цели. В принципе рост производительности труда - желательная цель, но еще важнее повышение эффективности всех производственных факторов в расчете на единицу продукции. Производительность труда может увеличиваться под влиянием многих причин: как благоприятных, так и неблагоприятных. Приветствуется ее повышение в результате улучшения образования и обучения рабочих, лучшего управления производством. Но в густонаселенных странах вряд ли можно приветствовать чрезмерное применение капиталоемких процессов, вытесняющих рабочую силу, или импорт сложного трудосберегающего оборудования (тракторов, энергомашин, автоматизированных текстильных машин, тяжелого строительного оборудования и т.п.). Подобная практика ведет не только к растрате дефицитных финансовых ресурсов и иностранной валюты, но и препятствует расширению занятости. Более того, ввоз неподходящей дорогой

трудосберегающей техники может, даже повышая производительность труда, увеличивать издержки производства в результате снижения эффективности других производственных факторов. Экономия на рабочей силе может оказаться меньше, чем потери из-за низкого коэффициента использования сложного оборудования, узости местного рынка и т.п.

Поэтому политика, базирующаяся на применении модели «выпуск-занятость» и неоклассических моделей накопления капитала и экономического роста, может обеспечить высокие темпы экономического роста, но со значительно более скромными показателями увеличения занятости. Если доминирующей целью развития является максимизация темпов роста ВВП, то подобная политика оправдана. Если же более важной задачей становится обеспечение занятости, то предпочтительнее политика, направленная на создание трудоемких производств (мелкое фермерство, малые предприятия в обрабатывающих отраслях). Далеко не бесспорно утверждение, что более высокий уровень занятости может быть обеспечен лишь в ущерб росту объема продукции. Многие экономисты считают, что ориентированная на рост занятости стратегия развития может скорее ускорить, чем замедлить экономический прогресс. Особенно это актуально по отношению к сельскому хозяйству и малым формам бизнеса в городе. Большее число работающих означает увеличение доходов бедной части населения, что в свою очередь повышает спрос на основные потребительские товары местного производства. Поскольку производство таких товаров требует больших затрат труда, чем если бы они производились на крупных предприятиях, то процесс роста занятости начинает приобретать самовоспроизводящийся характер. В результате быстрее растут и национальный продукт, и занятость. Но для достижения этой двойной цели необходима взаимодополняющая политика ориентации на трудоемкие технологии и устранение деформации цен на производственные факторы.

Третья - микромодель ценового стимулирования - рассматривает воздействие искаженных ценовых факторов производства на эффективность использования ресурсов, прежде всего рабочей силы. Неоклассическая модель

стимулирующей роли цены несложна и опирается на разработанный этой теорией характер поведения фирмы. В соответствии с принципом экономии производители, сталкиваясь на рынке с различными ценами на факторы производства, выбирают их комбинацию (например, труда и капитала), которая обеспечивает минимизацию издержек для выпуска заданного объема продукции. При этом предполагается, что они имеют возможность широкого выбора между набором технологических процессов - от крайне трудоемких, до высококапиталоемких. Если цена капитала по сравнению с рабочей силой очень велика, предпочтение отдается трудоемкому варианту. При более высокой цене рабочей силы производитель выбирает капиталоемкий процесс, чтобы получить экономию за счет сокращения использования дорогостоящего фактора, в данном случае рабочей силы. По логике избыточное предложение рабочей силы, дефицит финансовых и материальных ресурсов должны поощрять применение более трудоемких технологий, но в реальной жизни картина иная: часто и в сельском хозяйстве, и в промышленности используются высокомеханизированные капиталоемкие процессы. Можно видеть картину, когда могучие тракторы утюжат поля, а на обочинах сидят безработные крестьяне. В городах работают оснащенные совершеннейшей техникой предприятия, а у их ворот толпятся люди в поисках работы. Не надо думать, что подобное положение возникает из-за недостаточного рационализма фермеров и рабочих в развивающихся странах /15/.

Объяснение дает модель стимулирующей роли цены. Под воздействием ряда структурных, институциональных и политических факторов фактическая рыночная цена рабочей силы выше, а капитала – ниже, по сравнению с их реальной дефицитностью (теневой ценой). Относительно высокий уровень заработной платы вызван давлением профсоюзов, установлением политически мотивированного уровня оплаты труда, борьбой служащих за различные привилегии и политикой высоких окладов на предприятиях транснациональных корпораций. Другая картина в отношении дефицитного капитала, цена которого искусственно занижена в результате совокупного действия таких факторов, как

либеральные амортизационные нормативы, низкий уровень импортных пошлин на капитальное оборудование и поощрение его импорта, налоговые льготы и завышение валютных курсов. Следствием подобных ценовых деформаций становится поощрение капиталоемких технологий в сельском хозяйстве и промышленности. Следует заметить, что с позиций индивидуальных фермеров и предпринимателей выбор капиталоемкой техники оправдан и представляет собой нормальную реакцию на сигналы рынка. Но с позиций интересов общества в целом социальные потери из-за недоиспользования капитала и особенно рабочей силы весьма существенны. Государственная политика, направленная на устранение этих ценовых искажений, вносит вклад не только в повышение занятости, но и в более эффективное использование дефицитного капитала в результате применения более подходящих технологических процессов.

Эффективность политики устранения ценовых диспропорций зависит от того, в каких масштабах возможна замена капитала трудом в различных производствах. Экономисты называют это эластичностью замещения факторов производства. Ее ориентировочно определяют как изменение в процентах доли труда по отношению к капиталу (соотношение "труд-капитал") по сравнению с процентным изменением цены капитала по отношению к цене труда. Относительно высокие показатели эластичности (выше 0,7) свидетельствуют, что устранение ценовых искажений окажет существенное влияние на уровень использования факторов производства и их комбинацию в производственном процессе и повышении занятости. В подобных случаях изменение ценовых соотношений может стать важным фактором стимулирования занятости. Большинство практических исследований эластичности замещения факторов производства в развивающихся странах дают показатели в пределах 0,5-1,0. Это означает, что относительное снижение заработной платы на 10% (путем прямого ее снижения или замораживания на прежнем уровне при росте цен на капитал) вызывает увеличение занятости на 5-10%. Небольшая доля рабочей силы в обрабатывающей промышленности этих стран в ее общей численности

намного уменьшает воздействие даже 10%-ного увеличения рабочих мест в данном промышленном секторе на общую картину занятости. И все же политика устранения искаженных цен на факторы производства вносит вклад в решение этой актуальной проблемы, и поэтому она должна быть неотъемлемой частью любой стратегии развития, ориентированной на расширение занятости.

На основе анализа трех моделей занятости можно сделать следующие выводы:

- 1) цены факторов производства оказывают влияние на распределение ресурсов и состояние занятости;
- 2) государственная политика индустриализации, проводимая часто в ущерб росту сельского хозяйства, обычно осложняет проблему использования рабочей силы как в городах, так и в сельских местностях;
- 3) применение эффективных трудоемких технологий отнюдь не означает снижения темпов экономического роста. Все это является причиной всплеска миграционных потоков из деревень в города и городской безработицы.

1.2 Зарубежный опыт формирования социально-экономических моделей занятости и возможности его использования в экономике Республики Казахстан

При всех различиях между странами, касающихся не только конкретных методов государственного вмешательства, но и ключевых принципов, на которых оно строится, было бы неразумно игнорировать накопленный промышленноразвитыми странами - нередко ценой проб и ошибок - опыт, тем более что по мере перехода Казахстана к рыночной экономике спектр сходных со странами Запада проблем становится все более шире. С начала 60-х и до середины 70-х годов в обстановке общего экономического подъема и обнаружившейся нехватки рабочей силы в ряде отраслей главной задачей государственной политики стран Запада стало развитие "человеческих

ресурсов", стимулирование приспособления совокупной рабочей силы к структурным сдвигам в экономике, смягчение социальных последствий циклических колебаний производства и расширение возможностей для трудоустройства тех категорий трудящихся, которые испытали наибольшие трудности на рынке труда. При этом брался курс на относительно постоянную занятость не на одном и том же предприятии, а в пределах всей экономики, при повышении отраслевой, профессионально-квалификационной и региональной мобильности и способности адаптироваться к техническим и структурным изменениям. В это время происходило расширение инструментария государственного регулирования, создавались научные центры по изучению проблем рынка труда и министерства, ведомства и службы, ответственные за практическую реализацию политики занятости. Одновременно укреплялась ее финансовая база за счет формирования специальных фондов, которые могли бы использоваться в нужное время и в нужном месте для выборочного регулирования уровня и структуры спроса и предложения рабочей силы. Вмешательство государства приобретало разветвленный и постоянный характер.

После глубокого экономического кризиса середины 70-х годов и последующего взлета массовой и длительной безработицы, когда на первый план выдвигались различные меры по поддержанию занятости, заметно увеличились государственные ассигнования на их осуществление, начала проводиться линия на децентрализацию и повышение роли местных органов власти в регулировании занятости. В ряде стран правительствами были приняты программы компенсации потерь заработка трудящихся из-за перевода их на сокращенную рабочую неделю. Широкое распространение получило государственное субсидирование найма, в первую очередь молодежи, "длительно не работающих и лиц с пониженными шансами на трудоустройство". Программы занятости разрабатывались для отдельных регионов, отраслей, категорий безработных. Значительно расширилось участие государства в обеспечении подготовки и переподготовки кадров, предприятиям

возмещается часть расходов на организацию учебного процесса, выплату стипендий, оплату определенного процента заработной платы лицам, соглашающимся пройти переквалификацию. При этом профессиональное обучение и переобучение оценивалось двояко: как средство повышения качества рабочей силы, ее конкурентоспособности на рынке труда, с одной стороны, и средство повышения гибкости рабочей силы, ее адаптивности в условиях возросшего динамизма рынка труда, с другой стороны. Немаловажное значение в создании рабочих мест приобретали общественные работы для безработных, особенно в таких странах, как США, Дания, Норвегия, Нидерланды.

С начала 80-х годов в русле неоконсервативного поворота и перенесения акцентов на повышение прибыльности и конкурентоспособности производства осуществлялся курс на "либерализацию" правил найма и увольнения, повышения гибкости рабочей силы. Важное значение в регулировании занятости отводилось мерам по ограничению предложения рабочей силы путем поощрения частичной и временной занятости, досрочного перевода на пенсию, сокращения или перекрытия притока иностранной рабочей силы, содействия их репатриации и других подобных мер.

Программы поддержания занятости приобретали более "селективный" характер, нацеливаясь на определенные "болевые точки" рынка труда, главным образом на нетрудоустроенную молодежь. В связи с увеличением удельного веса длительной безработицы роль общественных работ, обеспечивающих краткосрочную занятость, большей частью, не требующую высокой квалификации, уменьшилась. В программах переподготовки курс берется в основном на субсидирование их проведения на предприятиях. Важное значение в политике занятости отводится поощрению мелкого предпринимательства, в том числе создания собственного дела безработными, различным инициативам, осуществляемым на низовом уровне на основе совместных действий местных властей, предпринимателей, профсоюзов и других общественных организаций.

С конца 80-х годов, когда завершился самый длительный послевоенный подъем, сменившийся в начале 90-х годов экономическим кризисом, произошло замедление темпов экономического роста при усилившемся обновлении капитала на базе новой, большей частью информационной технологии. В этот период сохранились очаги застойной безработицы (несмотря на сокращение притока молодежи на рынок труда) при нехватке квалифицированных кадров. В этих условиях в большинстве стран Запада получила признание новая стратегия регулирования занятости, основывавшаяся на концепции активного общества, связывающая увеличение количества рабочих мест с более широким участием трудящихся в экономической и общественной деятельности. Эта стратегия предусматривает переход от мер, создающих зависимость от трансферта доходов к действиям по мобилизации и развитию "человеческих ресурсов", расширению их возможностей, повышению эффективности рынка труда в целом. Курс, направленный на сохранение рабочих мест, во что бы то ни стало, даже если они не отвечают техническим требованиям и потребностям рынка труда, отвергается как не совместимый с экономическим прогрессом. Многие страны (Великобритания, Австралия и другие) сокращают расходы на сохранение или создание рабочих мест, в то же время увеличивая затраты на обучение и переобучение персонала. Признается слабая эффективность политики ограничения предложения рабочей силы. В частности, в тех странах, где строго ограничивался приток иностранных рабочих, сохраняется высокий уровень безработицы, а в странах, которые этого не делали, она сокращается. Поощрение досрочного выхода на пенсию, нередко лишая предприятия квалифицированных рабочих, при складывающейся ныне демографической структуре населения накладывает непосильное бремя на его активную часть.

Главной целью современной политики занятости развитых стран становится повышение занятости всего населения путем выявления неиспользуемых способностей, вовлечение совокупной рабочей силы в более эффективную и всеохватывающую систему разделения труда. При этом

поощряется, а не ограничивается доступ новых категорий трудоспособного населения на рынок труда. Исходным пунктом такого подхода служит признание того, что проблема безработицы не может решаться изолированно, что она является частью общей проблемы активизации и развития "человеческих ресурсов", повышение их производительной силы, что более производительная экономика увеличивает спрос на рабочую силу, поскольку при этом увеличивается производство, меняется стоимость продукции, что создает условия для расширения сбыта. В борьбе против безработицы акцент переносится с пассивных мер на меры активного характера //3/.

Наибольший интерес для нас представляет анализ решения проблем, связанных с социальной защитой населения, в Швеции, Канаде, Франции. Это вызвано тем, что, например, в шведской модели развития общества важнейшее место отводится социальной политике, направленной, прежде всего, на решение трех основных проблем:

- во-первых, осуществления принципа равенства (точнее, равных возможностей в благосостоянии членов общества);
- во-вторых, обеспечение социальных гарантий людям, находящимся в разных социально - экономических ситуациях;
- в-третьих, создание условий для реализации принципа полной занятости трудоспособного населения.

Шведская модель. Для Шведской модели характерна активная политика занятости, проводимая государством, которая уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы, прежде всего через профессиональную подготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, совмещение ищущих работу и вакантных мест, в том числе и через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы. На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство (примерно 70%), хотя в бюджете доля, идущая на занятость не больше, чем в других развитых странах. Политика в области занятости тесно связана с

общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп, отраслей и регионов, определенных государственной программой предпочтительного развития. Ограничительная налоговая политика направлена на сдерживание инфляции путем установления косвенных налогов на товары, уменьшающих спрос на них и заставляющих менее прибыльные предприятия прекращать свою деятельность. «Политика солидарности» в заработной плате должна обеспечить равную зарплату за равный труд, что заставляет высокоприбыльные фирмы платить зарплату ниже их возможностей, а малоприбыльные - сокращать число занятых или прекращать свою деятельность.

В Швеции наиболее высокая среди развитых капиталистических стран занятость трудоспособного населения, а безработица практически сведена к минимуму. Безработными считаются лица, у которых перерыв на работе составляет более 5 дней. В течение последних 10-15 лет безработица в Швеции была стабильной и крайне редко превышала уровень 3-4 процента. В чем же причина благоприятной ситуации на рынке труда? Одна из главных причин сведения к минимуму безработицы связана с разработкой в середине 70-х годов конкретной и подробной системы так называемых "законов надежности", жестко регламентирующей порядок найма на работу, основания и процедуру увольнения, условия труда и т.д. ее можно сравнить с действующим в СССР Кодексом Законов о Труде. В 1982 - 1983 годах была выработана концепция активной политики в области рынка труда, имеющая своей конечной целью полную ликвидацию безработицы и предусматривающая систему мер по созданию новых рабочих мест, учету их наличия в общенациональном масштабе, переквалификации кадров. Важную роль в решении проблем занятости и сокращения безработицы играет относительно развитая система трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников. Функционирование системы возможно благодаря действующему в стране "Закону об обязательной регистрации свободных мест". Хотя на практике

регистрируется лишь 60-70 процентов таких мест, это оказывается достаточно для координации деятельности в масштабах всей Швеции. Широкая компьютеризация, создание единого банка данных позволяет в любом бюро (свыше 320 бюро и 5600 работающих в них) получить информацию о вакансиях, условия предлагаемой работы по каждой профессии, что имеется в городе, а также в стране. Такую систему следовало бы активнее внедрять в практику работы единой системы центров и бюро занятости, создаваемой в республике. В Швеции лишь 15 процентов выплачиваемых пособий в настоящее время погашаются за счет страховых взносов, а остальные 85 процентов - это государственные средства, складывающиеся из обязательных взносов предпринимателей и налогов. В отличие от многих других стран, в Швеции страхование по безработице не входит в систему социального страхования и пособия выплачиваются не автоматически. Другими словами, нужно доказать факт лишения источников доходов (средств к существованию). Условия получения пособия следующие:

во-первых, необходимо быть членом кассы по безработице минимум один год;

во-вторых, определенное время проработать на данном предприятии, кроме того, безработные обязаны регулярно регистрироваться на бирже труда, постоянно искать работу.

В случае же отказа от предложенного места по специальности пособия снимаются на 20 дней. После нескольких отказов безработный вообще теряет на него право. Пособие по безработице назначается, начиная с шестого дня после потери работы. В Швеции безработные получают одно из наиболее высоких в мире ежемесячных пособий. Размер пособия не увязан с уровнем получаемой ранее зарплаты, а также с семейным положением безработного. Максимальная продолжительность периода его выплаты составляет 300 дней, а для достигших 55-летнего возраста - 450 дней.

Широкое развитие в Швеции получила система переподготовки кадров преимущественно для безработных, а также для желающих перейти на другую

работу. Она осуществляется в центрах переподготовки по большому числу профессий и бесплатно. На переподготовку людей направляют в бюро по трудоустройству (по согласованию с профсоюзами); они же и оплачивают в этом случае услуги центров переподготовки. Около 90 процентов, всех услуг центров переподготовки приходится на бюро по трудоустройству, а 10 процентов - на частные фирмы, которые их оплачивают, сроки переподготовки составляют от 1 до 6 месяцев и более.

Государство активно поддерживает занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги в регионах, где традиционная промышленность находится в упадке. Такая взаимоувязанная комплексная политика государства позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране, хотя и не обеспечивая работу всем, но ограничивающую безработицу небольшим удельным весом. Эта политика иногда дает сбои и от нее отказываются, но тем не менее снова к ней возвращаются /15/.

Модель США. В США сложилась децентрализованная экономика и традиционно проводится политика поддержания ее конкурентного состояния, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работника на индивидуальный успех. Роль федеральных органов на рынке ограничена. В каждом штате имеется свое законодательство о занятости и помощи безработным. Предприятия и работники выплачивают отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в федеральный фонд.

Для политики занятости на предприятиях характерна ориентация на высокую мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (полученный диплом, сертификат), на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с

учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, возможностей предприятия.

Имеются особенности в организации и содержании деятельности профсоюзов. Они, как правило, строятся по профессиональному признаку. По мнению зарубежных специалистов, знаний, получаемых в вузе, достаточно на первые 3-5 лет работы, после чего требуется переподготовка. Квалификация рабочих морально устаревает в среднем через каждые 10 лет (причем система образования, как показывают оценки, отстает от уровня развития техники и технологии производства на 5-10 лет). Быстрый технический прогресс и использование новейших достижений науки и техники возможны лишь при условии серьезных и динамических изменений в рабочей силе. Современное производство ведет к заметному увеличению абсолютной и относительной численности высококвалифицированного труда. В странах с развитой рыночной экономикой имеет место неравномерность распространения среди разных категорий лиц наемного труда. В частности, безработица среди неквалифицированных рабочих примерно в 2 раза выше, чем среди квалифицированных, а среди занятых преимущественно физическим трудом почти в 3 раза выше, чем среди лиц, занятых преимущественно умственным трудом. Следует учитывать, что при внедрении новых технологий, например, при внедрении микропроцессоров в традиционное производство улучшается качество продукции и одновременно сокращается численность занятых на 30-50 процентов, потребление энергии в 4-5 раз, сырья и материалов в 5-10 раз.

Согласно современным прогнозам в результате применения новых технологий на предприятиях США окажется к началу 90-х годов на 23 млн. больше вакансий, чем имеется квалифицированной рабочей силы, способной заполнить эти места, что не означает полного отсутствия дополнительной рабочей силы. Безработица в США достигнет 5,6 млн. человек.

В США средняя продолжительность безработицы составляет 14,5 недели; размер среднего пособия за неделю по безработице около 130 долларов; пособия по безработице фактически получают лишь 40 процентов безработных;

срок его получения в большинстве штатов ограничен 26-30 неделями; рост безработицы в США на один процентный пункт безработицы потери в "потенциальном ВВП", равные 68 млрд. долларов, а каждый дополнительный процентный пункт безработицы прибавляет к федеральному бюджету расходы на сумму от 25 до 30 млрд. долларов, идущие на пособия по безработице, программы трудоустройства и переподготовки безработных и другие мероприятия, что еще больше увеличивает и без того огромный бюджетный дефицит страны.

В странах с развитой рыночной экономикой профессиональная ориентационная работа и профессиональная подготовка признаны не только законодательно, но и стали важной функцией социальной политики. Результатом такой политики является более высокая профессиональная (примерно 10%) и географическая (примерно 6-7%) мобильность, относительно высокий уровень безработицы по сравнению, например с Японией и Швецией [13].

Канадская модель. Модель занятости в Канаде в основном ориентирована на создании системы профессиональной ориентации и занятости населения. Она обладает интересным опытом в создании систем профессиональной ориентации и занятости населения. В последнее время здесь внедрены новые формы профессиональной ориентации (рассчитанные не только на учащуюся молодежь, но и на взрослых работников), налаживается ее тесная взаимосвязь с другими направлениями государственного регулирования подготовки и использования рабочей силы. Важнейшей для молодежи форма познаний "мира профессий" становятся самостоятельные занятия в специализированных центрах профессиональной ориентации ("центр выбора"). Это новый, особый тип учреждений, располагающих автоматизированными информационными системами, видеотехникой, электронными экзаменаторами. Работают они, главным образом, по методу самообслуживания. Придя в "центр выбора", молодой или любого возраста человек может получить информацию в виде

текста на экране дисплея и кратного фильма о приблизительно 4 тыс. профессий. По каждой из них даются следующие сведения:

- содержание трудовых функций работника данной профессии;
- необходимые личные качества и требуемый уровень общего образования;
- пути профессионального роста и освоения смежных специальностей;
- спрос на работников данной профессии на местном и общенациональном рынках труда.

Информации по последнему вопросу придается важное значение. Предоставляемая в виде текущих оценок и двухгодичных прогнозов, такая информация содействует тому, чтобы профессиональные интересы определялись с учетом насущных потребностей хозяйства. Проведя с помощью того же компьютера тесты на профессиональную пригодность, посетитель "Центра выбора" может оценить степень соответствия своих личных качеств, способностей и склонностей тому, чего требует работа по той или иной специальности. Если же, после всего этого, возникает необходимость в советах консультантов, то обращаются уже в специальные отделы службы содействия найму.

В настоящее время в Канаде действует около 70 "центров выбора" (т.е. в среднем один на приблизительно 200 тыс. человек экономически активного населения, или на 60 тыс. человек в возрасте от 15 до 24 лет). Создание таких "центров выбора" потребовало немалых затрат. Они были связаны не только с установкой видео- и компьютерной техники, но и с основательной научно-организационной подготовкой. В течение нескольких лет, по заказу федерального министерства занятости и иммиграции, разрабатывается новый "словарь профессий" - новый не только по многим названиям, но, главное, по принципу классификации. Прежде она строилась по отраслевой и профессионально - квалификационной принадлежности. Теперь за основу взято содержание трудовых функций и требования, предъявляемые к знаниям и навыкам работников. Указаны родственные, смежные специальности и

возможные варианты трудоустройства. Параллельно с этим, составляется, так называемый, перечень индивидуальных профессиональных интересов и склонностей, а психологи вносят изменения и уточнения в набор тестов для оценки профессиональной пригодности. Однако, как показала практика, большие затраты себя оправдывают. Самый широкий спектр предоставляемых профессий, оптимальная по объему и содержанию, доходчиво изложенная информация, по-своему, занимательные формы ее подачи, высокая пропускная способность "центров выбора", работающих по методу самообслуживания, - все это поднимает профессиональную ориентацию на качественно новый уровень.

В 80-е годы в Канаде значительно расширились масштабы мероприятий по профессиональной ориентации взрослых, которые заметно отличаются от мероприятий, рассчитанных, главным образом, на молодежь, в ней гораздо выше удельный вес психологической подготовки. Результаты переобучения взрослых работников находятся в сильнейшей зависимости от настроения на освобождение от инерции привычного и на восприятие этих задач связано развитие службы консультирования по вопросам выбора профессии: переобучения и трудоустройства. Важным условием расширения консультативных функций службы содействия найму стало внедрение автоматизированных систем для сбора, анализа и распространения информации о свободной рабочей силе и вакансиях. Основное "орудие труда" консультантов - группа при министерстве занятости и иммиграции. Тесты, составленные с учетом взрослых, образовательных и прочих характеристик различных категорий клиентов, позволяют более быстро и точно диагностировать их проблемы, наметить возможные варианты решения. Для многих клиентов консультирование заканчивается кратким инструктажем относительно того, где и как им стоит искать работу. Остальные, needing в более интенсивной помощи, получают направление на участие в государственных программах, предназначенных для групп населения, которые испытывают особые сложности при трудоустройстве. Это молодые люди, не прошедшие полный курс обучения в школе, женщины, возвращающиеся к работе после длительного перерыва,

недавние иммигранты, инвалиды, бывшие заключенные. В зависимости от конкретной группы предусмотрен тот или иной курс профессионального обучения и инструктажа по "технике трудоустройства", поскольку дело касается тех, кому особенно нелегко вести конкретную борьбу за рабочее место. Частным компаниям, организовывающим производственную практику, государство выплачивает специальные субсидии. Таким образом, доля трудоустроенных после получения интенсивной помощи составляет приблизительно 40 процентов /43/.

Модель Франции. Модель Франции основана на деятельности консультационных кабинетов. Во Франции помогающие в трудоустройстве консультационные кабинеты осуществляют свою деятельность по следующим основным направлениям:

- анализ и проведение итогов предыдущей работы увольняемых и разработка одного или нескольких проектов дальнейшей карьеры;
- разработка стратегии и методов изучения положения на рынке труда, установление с ним деловых связей;
- установление контактов с кабинетом по выбору кадров предприятиями, отдельными службами, профессиональными объединениями;
- изучение предложений о найме.

Кабинеты располагают набором специфических методов, предназначенных для разработки проектов карьеры различным категориям клиентов. Одним из них является так называемой "метод пробной реализации проекта", в котором даны описания исходной ситуации, цель задания, условия и пути его осуществления, предпринимаемые действия, среда (на данном предприятии и вне его), ожидаемые количественные и качественные результаты (способности и компетенции кадров), сроки реализации. В случае, если трудоустройству подлежит группа уволенных, кабинет руководствуется в своей работе целями и задачами, постановленными дирекцией, которая принимает окончательное решение. Результативность мероприятий по трудоустройству зависит от того, насколько эффективно организовано

взаимодействие между партнерами - предприятиями, работниками и кабинетом. Важную роль в этом процессе играют обмен информацией и четкая координация работ (определение сроков подписания договоров между дирекцией, кабинетом и увольняемым работником, поиск вариантов предложений о найме, собеседование с увольняемым и т.д.). Контакты между консультационными кабинетами и работниками проводятся в обстановке доверия. При этом кандидат на увольнение сохраняет за собой право добровольного выбора нового места работы. Дирекция предприятия или фирмы, прибегающая к услугам консультантов при выборе нужного ей кабинета, использует методы, этику сотрудничества, знание рынка занятости, масштабы связей, опыт работы. В зависимости от контингента увольняемых, помощь кабинета выражается в нескольких формах. Так, для инженеров и специалистов это проведение большого количества собеседований (на них отводится до нескольких десятков часов) с консультантами, групповая работа, обмен мнениями, завершающиеся до принятия решения об увольнении разработкой проектов карьеры. В случае значительного сокращения кадров на предприятии создается рабочая группа, занимающаяся данным вопросом совместно с консультационным кабинетом, который консультирует деятельность группы в течение всего периода работы. Программы разрабатываются в соответствии с требованиями, специфичными для того или иного типа предприятия. Трудоустройства и профессиональная переориентация через специальные кабинеты имеет ряд преимуществ, как для предприятия (разработка программ управления, планов экономического развития, повышение престижа предприятия), так для отдельного работника в организации, его дальнейшей трудовой деятельности и в личном плане. В области управления оно способствует адаптации персонала к задачам предприятия, приспособление организационной структуры к стратегической ориентации, повышает мотивацию к труду. Улучшая взаимосвязь между социальными партнерами, оно создает благоприятную обстановку для ведения

переговоров при увольнении, уменьшает риск возникновения конфликтной ситуации.

В экономическом и социальном планах данный подход способствует оптимизации организации структур в наиболее короткие сроки, повышая уровень реагирования и конкурентоспособность предприятия; сокращает расходы на рабочую силу; уменьшает затраты времени руководителей на ведение переговоров с увольняющимися. Предприятие, использующее данный метод, вызывает уважение его внешних партнеров и обеспечивает себя компетентными партнерами. Оказание поддержки человеку в его поисках нового места работы устраняет или сокращает возможность возникновения стрессов, семейных или личных драм, вызванных увольнением. Для рынка труда эта форма трудоустройства также выгодна, т.к. на предприятия поступают уже подготовленные люди, владеющие конструктивными методами выполнения новых обязанностей. Как показывает опыт развитых стран, проблема старения рабочей силы и ее влияние на занятость приобрела там настолько острый характер, что в ряде стран был принят закон, направленный против возрастной дискриминации при найме. Почти все крупнейшие профсоюзы в договорах с предпринимателями особо оговаривают условия, гарантирующие занятость лиц старшего возраста. Однако интересы бизнеса берут верх, о чем говорит уровень безработицы в старших возрастных группах. Так, в Германии люди старше 45 лет составляют 30,4 процента всех безработных, в Японии - 37,8 процентов. Причем безработица в этих группах носит наиболее застойный и затяжной характер. В частности, внедрение микроэлектроники в промышленности Японии, вызвав безработицу, самый серьезный удар нанесло по работникам старшего возраста. Среди 20-летних сохранили занятость 80 процентов, причем 60 процентов остались на том же предприятии, среди 50-летних лишь 16 -17 процентам удалось остаться на работе, причем только 2 процента - в прежней фирме /18/.

Деятельность центров занятости в Великобритании. Служба занятости Великобритании была создана в 1909 г. В настоящее время существует 9

региональных офисов, 153 районных и 1100 местных бюро. Основными задачами службы занятости Великобритании являются:

- 1) обеспечение помощи в поиске работы;
- 2) предоставление особой помощи инвалидам (программы и поощрение работодателей);
- 3) контроль за получающими пособие (обращаются один раз в две недели);
- 4) выявление обмана при получении пособия (Инспекционная группа).

В Великобритании человек, обратившийся в поисках работы в службы занятости, признается безработным с первого дня обращения. Он подает заявление на пособие, проходит собеседование с советником, заполняет план трудоустройства. Если через 13 недель подавший заявление не найдет себе работу, то он проходит собеседование со специалистом, принимает участие в семинаре по поиску работы и едет на собеседование с работодателем (по договоренности со службой занятости). Через шесть месяцев безработного направляют на курсы профессионального обучения (по его желанию) или в клуб безработных, часть из них привлекается для участия в программе "Пробный период работы". Через 12 месяцев безработного привлекают к программе по обучению поиска работы (пять дней), посещение обязательно, тот, кто не ходит на занятия на это время лишается пособия. Через 24 месяца проводится обязательный повторный курс поиска работы (две недели).

Особо следует остановиться на работе с работодателями. Около 40% всех вакансий, имеющихся в стране, проходят через службу занятости. Это обеспечивается следующими факторами: бесплатной публикацией объявлений о вакансиях; высококачественными и оперативными услугами; подбором кадров на вакансии; огромной сетью центров занятости в стране; компьютерной сетью в службе занятости, постоянной связью с работодателем.

Работодатель не обязан заявлять информацию о вакансиях, поэтому сбором вакансий занимается примерно 25% сотрудников центра. Вся информация собирается в единую сеть и используется всеми службами

занятости страны. Кроме того, информация о вакансиях, имеющихся на близлежащей территории, вывешивается на стендах в офисах и размещается по видам деятельности, в информации не содержится адрес и телефон работодателя. Это связано с тем, чтобы лишний раз не беспокоить работодателя и для учета потребности в тех или иных вакансиях. Перед тем, как направить безработного, специалист службы занятости звонит работодателю, уточняет возможность встречи и оговаривает ее время, если работодатель соглашается беседовать с ищущим работу /15/.

Значительная часть изученного опыта работы службы занятости Великобритании вписывается в рамки законодательства о труде Республики Казахстан и может быть использована для совершенствования деятельности служб занятости нашего государства.

Проведенный теоретический и экономический анализ позволил сделать определенные выводы по проблеме безработицы в переходной экономике и определить основные направления совершенствования системы социальной защиты безработных. Итак, важнейшим проявлением макроэкономической нестабильности в переходной экономике является высокий уровень безработицы. К основным причинам этого явления можно отнести, во-первых, рост естественной нормы безработицы, характерный для реформируемой экономики; во-вторых, переход безработицы из скрытой формы в открытую; в-третьих, экономический спад, сокращающий спрос на рабочую силу.

Из данной главы видно, что нет нужды доказывать то, что любое современное цивилизованное общество стремится к достижению и поддержанию равенства между рабочими местами и претендентами на них, чтобы не допустить ни безработицы среди населения, ни безработицы рабочих мест. Как первая, так и вторая оборачивается ощутимыми социальными, экономическими, а нередко и политическими издержками.

Поддерживать занятость населения на уровне, близко к полной, в обществе в целом и, тем более, в каждом административно-территориальном образовании крайне сложно. Для этого необходим комплекс условий:

стабильность экономики, национальных и других отношений, равновесия политических сил, мощная система социально-правовой поддержки населения и активная политика государства в сфере занятости, мобильная рабочая сила, достаточно быстро адаптирующаяся к переменам в структуре рабочих мест и т.д. Видимо, не случайно, в Японии, Швеции, Австрии, где эти условия соблюдены, минимален и уровень безработицы.

Зарубежный опыт говорит о том, что нет общих рецептов, постоянно действующих средств политики занятости. Она варьируется от страны к стране в зависимости от особенностей социально-экономического и политического устройства, культурных традиций, модифицируется с изменением ситуации в экономике и на рынке труда. Главной целью современной политики занятости развитых и развивающихся стран становится повышение занятости всего населения путем выявления неиспользуемых способностей, вовлечение совокупной рабочей силы в более эффективную и всеохватывающую систему разделения труда. При этом поощряется, а не ограничивается доступ новых категорий трудоспособного населения на рынок труда. Исходным пунктом такого подхода служит признание того, что проблема безработицы не может решаться изолированно, что она является частью общей проблемы активизации и развития "человеческих ресурсов", повышение их производительной силы, что более производительная экономика увеличивает спрос на рабочую силу, поскольку при этом увеличивается производство, меняется стоимость продукции, что создает условия для расширения сбыта.

В политике занятости курс берется на мобилизацию всего человеческого потенциала общества, устранение всех препятствий к участию в экономической жизни, в том числе и в нестандартных формах. Это требует значительного повышения и улучшения общеобразовательной и квалификационной подготовки, превращение их в постоянный процесс повышения всесторонней мобильности и адаптационности рабочей силы.

В борьбе против безработицы акцент переносится с пассивных мер на меры активного характера. Под пассивным регулированием понимаются

усилия, направленные главным образом на поддержание системы содействия безработным, ограничение предложения рабочей силы. При этом сложившийся уровень занятости рассматривается как данный. Под активным регулированием понимаются попытки государства позитивно воздействовать на имеющийся уровень занятости путем создания необходимых условий для увеличения числа рабочих мест, в том числе за счет повышения уровня квалификации рабочей силы. Служба занятости в этом случае призвана содействовать сокращению армии нетрудоустроенных. В частности, выплаты пособий безработным обуславливаются осуществлением активных действий по повышению их пригодности для рынка труда. Большая роль отводится местным инициативам по трудоустройству, поощрению инновационной и предпринимательской активности. В целях развития региональной мобильности трудоустраивающимся могут компенсироваться транспортные расходы и расходы, связанные с переездом на новое место работы.

Из вышесказанного следует, что многие страны в своем развитии прошли этапы подъема и спада экономики, и на каждом уровне развития страны они, в зависимости от ситуации, проводили ту или иную политику занятости, строили определенные модели по решению проблемы безработицы. Казахстан на основе их опыта также должен построить свою концепцию борьбы с безработицей, сформулировать социально-экономическую модель занятости в условиях переходной экономики в зависимости от ситуации на рынке труда и от традиций страны, его менталитета. Только в этом случае можно улучшить ситуацию в сфере занятости.

1.3 Основные проблемы и тенденции развития в сфере занятости населения Республики Казахстан

Становление рынка труда в условиях неразвитости соответствующих рыночных институтов, инфраструктуры происходит в трудных условиях, сопровождается ухудшением экономической и демографической ситуации,

низкой профессиональной и территориальной мобильностью населения, ростом неформальной занятости и скрытой безработицы. Эти тенденции присущи всем странам, осуществляющим переход в рынок, в том числе и нашей. Одной из проблем, принципиально отличающих казахстанский трансформационный опыт от социально-экономической ситуации в других странах Содружества Независимых Государств, переживающих этап становления рыночных отношений, является регионализация экономики. Необходимость специального исследования состояния занятости на региональных рынках труда обусловлена повышением требований к обоснованности прогнозов занятости и безработицы, а также к качеству разработки региональной политики занятости.

Сложившаяся ситуация в сфере занятости и на региональных рынках труда характеризуется следующим:

- повышением уровня занятости и снижением безработицы по сравнению с прошедшими периодами и значительной дифференциацией в динамике этих показателей по регионам. Так, по данным Агентства РК по статистике, если в 2003 году уровень безработицы составлял 12,7%, то в 2004 году он снизился до 8,9%. В тоже время острее становятся проблемы, связанные со скрытой безработицей [43];

- ростом масштабов скрытой безработицы. Так называемыми скрытыми безработными в целом по республике являются свыше 700 тысяч человек (11 % от общей численности занятых в отраслях экономики), то есть те, которые находятся в вынужденных отпусках, работают неполное рабочее время. В расчете на одного официально зарегистрированного безработного приходится в среднем около восьми таких лиц. Особенно тяжелая ситуация складывается в моногородах, где население занято на единственном предприятии, которое, как правило, ранее финансировало и значительную социальную инфраструктуру. Остановка такого предприятия практически лишает работы почти каждого трудоспособного жителя города. Прежде всего это коснулось таких городов как Кентау, Жанатас, Зырьяновск, Лениногорск, Каратау и другие.

- появлением новых тенденций повышения занятости населения, в основном за счет самозанятости, развития малого и среднего бизнеса. Наибольшая доля самозанятого населения отмечается в таких видах деятельности, как торговля, ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования, сельское хозяйство, транспорт и связь. Растёт число занятых в торгово-посреднических, налоговых, аудиторских и нотариальных службах. При сокращении численности в сфере производства отмечается её увеличение в сфере услуг. Доля занятых в этой сфере в 2004 году, по сравнению с 1991 годом, выросла на 10 %;

- снижением степени трудоустройства безработных;

- сегментацией рынка труда. Продолжается процесс разделения рынка труда по полу, возрасту, профессиям. Постоянно меняется социальный портрет безработного: повышается доля лиц в возрасте наибольшей трудовой активности, высокого образовательного уровня и квалификации, растёт продолжительность безработицы. Средняя продолжительность безработицы выросла у женщин и молодежи до 6,0 месяцев, в сельской местности соответственно до 6,8 и 6,9 месяцев. Удельный вес безработных женщин и молодежи от 6-12 месяцев повысился до 23,5%-23,8% соответственно, в сельской местности до 26,5%. Продолжительность безработицы свыше 1 года повысилась, удельный вес которого составляет: молодежи, женщин 13,8-14,0%, в сельской местности — 18,7% и 19,5 %. Рынок труда республики и ее регионов предстает как совокупность специализирующихся разнородных рынков, которые одновременно тесно взаимодействуют между собой. Ситуация на этих рынках динамично меняется в зависимости от многих факторов, в том числе от изменяющихся условий создания малого предпринимательства, в частности налогообложения, размера пособий по безработице /43/;

- нарастанием масштабов структурной безработицы, которая проявляется в несбалансированности спроса и предложения рабочей силы по профессиям, возникающей в результате модернизации производства, технических новшеств и структурных преобразований;

- увеличением безработицы на сельских рынках труда до 1996 г. и затем ее уменьшением. Эта тенденция присуща многим регионам, она обусловлена ростом самозанятости населения, малого предпринимательства и фермерских (крестьянских) хозяйств, предоставлением микрокредитов, в первую очередь сельским жителям.

По итогам 2002-2004 года выявлены территории с критической ситуацией по ряду показателей. Сохраняется высокий уровень безработицы в следующих областях: Кызылординской, Жамбылской, Атырауской и Мангистауской.

Для многих областей характерны высокий удельный вес высвобожденных работников в общей численности зарегистрированных безработных и высокий уровень хронической безработицы. Потенциальными очагами социальной напряженности в сфере занятости населения в регионах являются:

- малые города, зависящие от одного преобладающего работодателя, приостановка деятельности которого или ликвидация ведет к потере работы большинством населения;

- трудоизбыточные (депрессивные) районы, в том числе сельские;

- ряд районов и населенных пунктов западного региона республики (Атырауская, Мангистауская, Актюбинская области) — из-за высокого удельного веса привлекаемых иностранных работников при одновременно высокой численности безработных среди местного населения.

Темпы создания рабочих мест не подтверждаются адекватным ростом занятости населения и не оказывают существенного влияния на показатели трудоустройства. В шести областях республики (Алматинская, Атырауская, Жамбылская, Кызылординская, Мангистауская и Павлодарская) показатель трудоустройства ниже средне республиканского значения. Уровень безработицы в указанных областях наиболее высок и составляет более 5 %.

Фактически отмечается снижение охвата безработных общественными работами.

Значительная мобильность рабочей силы обусловлена развитием новых форм приложения труда, перемещением работников с крупных и средних предприятий в сферу малого бизнеса, межотраслевым перераспределением.

На численность занятых также влияет миграция населения. Миграционная ситуация в Казахстане характеризуется следующими основными процессами:

- в эмиграции превалирует отъезд представителей русскоязычного населения, ранее сосланных в Казахстан при царизме, направленных на освоение целинных залежных земель;

- в иммиграции преобладает приток этнических казахов, которые вызван следующими обстоятельствами: желанием сохранить свою национальную идентичность, желанием вернуться на историческую родину;

- внутренняя миграция характеризуется оттоком населения из сельских населенных пунктов в результате упадка аграрного сектора, отъездом людей из малых и средних городов из-за остановки градообразующих предприятий и перерабатывающих комплексов, экологическими причинами из зоны Семипалатинского полигона и Приаралья;

- незаконной миграцией, вызванной геополитическим расположением республики Казахстан, прозрачностью границ со странами Содружества Независимых Государств, отсутствием единой согласованной политики стран Содружества и несовершенством законодательной базы;

- трудовой миграцией, связанной с привлечением иностранной рабочей силы при существующем избытке собственных трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда;

- присутствием беженцев, вызванным нестабильной общественно-политической обстановкой в ряде государств.

В организационно – правовом обеспечении миграции Казахстана сделаны определенные шаги и предприняты конкретные меры, позволяющие на государственном уровне оказывать регулирующие воздействия на эти

процессы: оказание помощи добровольным мигрантам; содействия международным миграционным учреждениям в решении проблем передвижения населения на своей территории. Следует развивать сотрудничество с международными организациями для решения проблем с незаконной миграции посредством укрепления потенциала местных организаций, развития консультативной помощи при разработке законодательства, налаживания конструктивного сотрудничества между странами Содружества и дальнего зарубежья в борьбе с незаконной миграцией. При этом казахстанское законодательство по вопросам миграции следует развивать с учетом международного законодательства и опыта других стран.

К проблемам в сфере занятости можно также отнести нарушения трудовых правоотношений на предприятиях. Правовая база рынка труда в Казахстане формировалась в поздние перестроечные и первые постреформенные годы, когда основным регулятором выступал конкретный механизм, а не прямой административный контроль. Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости при прежнем экономическом режиме. Государство лишилось статуса работодателя – монополиста, начал бурно развиваться частный сектор. Искусственные барьеры на пути перемещения рабочей силы были ликвидированы или значительно ослаблены. Широкое распространение получили самозанятость и вторичная занятость.

Уменьшение официально регистрируемой безработицы не подтверждает улучшения ситуации на рынке труда. Причинами такого явления выступают:

- низкие размеры пособий по безработице и несвоевременная их выплата в связи с дефицитом фонда занятости, что было обусловлено спадом производства;
- недостаток предлагаемых центрами занятости вакансий, утрата веры безработных в трудоустройство;
- отсутствие подходящей работы, несоответствие предлагаемых вакансий образованию и квалификации безработных;

- адаптация незанятого населения к рыночным условиям и переход в неформальный сектор экономики;
- снижение официальной безработицы в сельской местности в результате внедрения системы микрокредитования (создание фермерских (крестьянских) хозяйств, мелкого предпринимательства по переработке сельскохозяйственной продукции).

К основным нарушениям закона «О труде в Республики Казахстан» относятся:

- найм на работу работника без заключения индивидуального трудового договора;
- содержание трудового договора не соответствует требованиям законодательства;
- прием на работу с вредными условиями труда без прохождения медосмотра;
- непредставление дополнительных отпусков работникам, занятым на вредных производствах;
- несоблюдение ограничений, установленных трудовым законодательством относительно учета рабочего времени;
- сверхлимитирование работ с оплатой труда ниже гарантированной законодательством;
- применение на некоторых предприятиях дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством;
- несвоевременная выплата заработной платы и расчетной суммы уволенным на предприятиях с тяжелым финансовым положением;
- несвоевременное перечисление за своих работников обязательных пенсионных взносов частными предпринимателями;
- необоснованная дифференциация в оплате труда работников в иностранных компаниях;
- нелегализованное привлечение иностранной рабочей силы.

Но в последние годы системные меры содействия занятости постепенно приобретают активный характер путем создания новых рабочих мест, трудоустройства, микрокредитования, переобучения безработных, развития общественных работ. Осуществляется мониторинг рынка труда. Стабилизируется ситуация в области оплаты труда. Наблюдается рост минимальной и средней заработной платы. Создана единая концептуальная основа для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы. Позитивный опыт по усилению политики занятости, отмеченный в ряде областей, опыт Карагандинской, Восточно-Казахстанской, Кустанайской областей, рекомендован министерством для распространения уполномоченным органам других регионов. Здесь наблюдается развитие инфраструктуры рынка труда – в городах и районах проводится ежегодные ярмарки свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Все это позволит решить накопившиеся проблемы и сформировать эффективный механизм занятости населения.

2 АНАЛИЗ КРИТЕРИЕВ УСТОЙЧИВОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ЭКИБАСТУЗСКОГО РЕГИОНА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Анализ критерия занятости – важнейшего показателя стабильности экономической системы

Устойчивость любой социально-экономической системы зависит от изменения критериев устойчивости, на которые в свою очередь влияют внутренние и внешние факторы.

Отражение внутренних процессов, протекающих в социально-экономической системе происходит посредством основных критериев жизнедеятельности общества. Это следующие критерии устойчивости:

- «критерий занятости» - важнейший показатель, оценивающий уровень занятости населения и характеризующий состояние экономики. В условиях глобализации экономики и международного разделения труда занятость населения зависит от конкурентоспособности 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 продукцию на рынках и так далее. В целом, чем выше занятость, тем выше социальное и экономическое благополучие в обществе, а значит, складываются хорошие отношения между государством и обществом;

- показатели уровня и качества жизни населения в трех аспектах: ВВП на душу населения, а также обеспеченность нематериальными элементами богатства – образование и здоровье. Зависимость качества жизни от уровня фактической занятости в простейшем случае выводится исходя из двух факторов. Во-первых, добавленная стоимость обусловлена фактической занятостью. Во-вторых, уровень располагаемых денежных доходов населения в свою очередь определяет образовательный уровень и общее состояние здоровья населения. Общество и государство заинтересованы в увеличении

ВВП на душу населения, в приумножении нематериальных элементов богатства, поэтому падение уровня и качества жизни служит признаком ухудшения устойчивости социально-экономической системы.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая трудовой доход (заработную плату).

В экономической науке под полной занятостью принято понимать такое использование трудовых ресурсов, когда количество ищущих работу, равно числу свободных рабочих мест, то есть существует фрикционная безработица, а циклическая и структурная равны нулю.

Уровень безработицы при полной занятости называется также уровнем естественной безработицы /19/.

Рассмотрим закономерности занятости в экономике.

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 структура экономики региона. Кроме того, структурная перестройка экономики играет также большую роль в обеспечении спроса на трудовые ресурсы.

Необходимо развивать такие отрасли экономики, которые бы обеспечивали прирост объемов производимой продукции.

Экономика Экибастузского региона вносит значительный вклад в развитие народного хозяйства Павлодарской области и Казахстана в целом благодаря огромному энергетическому потенциалу и большим запасам уникальных топливно-энергетических и сырьевых ресурсов. Экономика Экибастуза исторически развивалась на базе больших запасов энергетических углей Экибастузского каменноугольного бассейна. Отраслями специализации являются добыча угля дешевым открытым способом и производство электроэнергии.

В январе-декабре 2004 года промышленными предприятиями региона произведено продукции в действующих ценах на сумму 43,6 млрд. тенге, что на 9,4 % больше, чем за январь-декабрь 2003 года. По Павлодарской области индекс физического объёма составил за этот период 110,4 %, что говорит о стабильной работе предприятий региона. Объём производства нефинансового сектора (с численностью работающих свыше 50 человек) сложился в пределах 42,6 млрд. тенге.

Прирост объёмов производства наблюдался во всех основных секторах промышленности: в обрабатывающей – на 48,2 %; в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – на 9,5 %; в горнодобывающей промышленности – на 3,8 %. Наибольший удельный вес по городу занимает горнодобывающая промышленность – 41,7%, однако, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года эта доля уменьшилась на 3%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды составляет 41,7% (меньше чем в 2003 году на 0,5%), обрабатывающая промышленность – 13,8% (больше чем в 2003 году на 3,5%). Таким образом, в структуре промышленного производства региона наблюдается рост удельного веса обрабатывающей промышленности, что соответствует приоритетным направлениям развития экономики государства. Структура промышленного производства города за 2003-2004 годы наглядно изображена на рисунке 1.

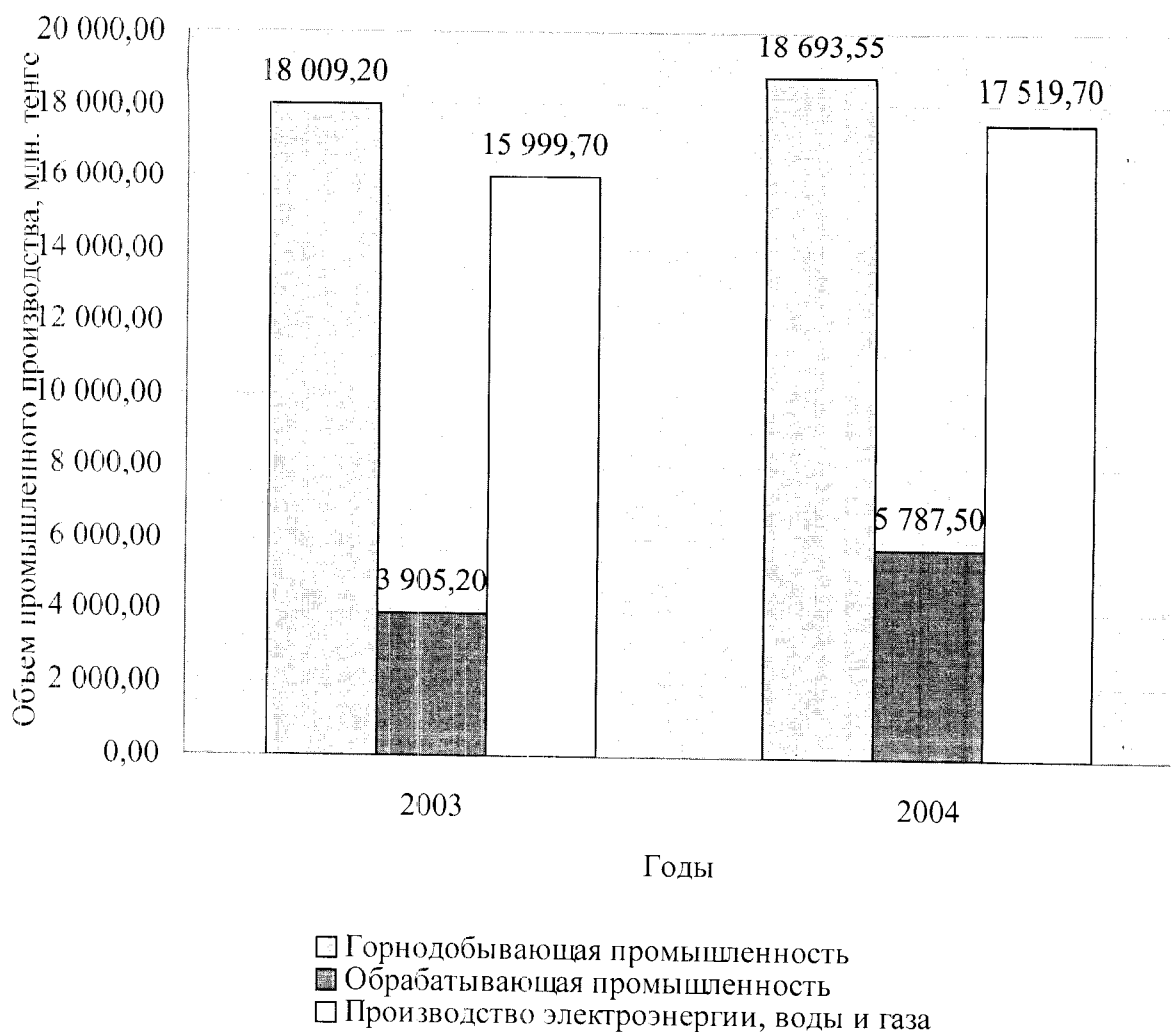


Рисунок 1 – Состав промышленного производства Экибастузского региона Павлодарской области за 2003-2004 год

Немалую роль в экономической жизни региона играет сельское хозяйство. На 1 января 2005 года в Экибастузском регионе насчитывалось 177 крестьянских хозяйств, при этом 10 образовано в 2004 году, а 2 ликвидировано (по данным ГУ Управления земельными ресурсами). Сложившаяся ситуация в сельском хозяйстве, свидетельствует о благоприятном развитии экономики региона. В сравнении с прошлым годом численность КРС, овец, лошадей выросла. По итогам 2004 года произведено 3 929 тонн мяса, 21 220 тонн молока, 3 806,8 тыс. штук яиц, 58 тонн шерсти. Выработано 15 тонн колбасных, 262 тонны молочных и 400 тонн хлебобулочных изделий. Общая

сумма валового производства сельскохозяйственной продукции составила 1 998 900 тыс. тонн, что больше чем в 2003 году на 25 %.

При более близком рассмотрении структуры экономики можно обнаружить ее составляющие, среди которых наиболее распространенными элементами являются фирмы. В зависимости от размеров фирмы принято относить к субъектам малого, среднего и крупного предпринимательства.

В современном Казахстане подавляющее большинство фирм (не менее 90%) относятся к субъектам малого предпринимательства, на каждом из которых работают в среднем по 15 человек /17/. Не будет преувеличением, если сказать, что малые и средние предприятия являются основой экономики. Об этом свидетельствует опыт индустриально развитых стран.

К сожалению, количество субъектов малого и среднего бизнеса пока еще не переросло в качество. Оставляет желать лучшего и структура предпринимательства, а именно соотношение фирм занятых в различных секторах экономики.

До сих пор остается высокой доля торговых фирм, составляющих более 50% всех действующих предприятий. В реальном секторе – промышленности и сельском хозяйстве – работают немногим более 20 % общего количества субъектов малого бизнеса.

По состоянию на начало января 2005 года в Статистический регистр юридических лиц внесено 1719 предприятий. Из них 1273 предприятия - действующие.

Из общего числа зарегистрированных предприятий 88,8 % имеют частную форму собственности; 10,5 % - государственную и 0,7 % - иностранную. Причём в иностранной собственности находятся 2 крупных и 9 малых предприятий.

Из общего числа зарегистрированных в области юридических лиц Статистического регистра -16,9 % предприятий находятся в Экибастузском регионе.

В соответствии с данными городского отдела статистики сфера малого предпринимательства характеризуется следующими данными.

Число субъектов малого предпринимательства в 2005 году составило 4737 единиц, из них 1548 – юридических лиц, 3189 – индивидуальных предпринимателей. Рост общего показателя численности субъектов малого предпринимательства по сравнению с прошлым годом составил 3,4%.

По состоянию на 1 января 2005 года субъектами малого и среднего предпринимательства оказано услуг и работ на сумму 1194 млн. тенге, что больше чем в 2004 году на 10,2 %.

Численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства составила 10466 человек, и выросла по сравнению с прошлым 2005 годом на 898 человек или на 8,6 %.

Рассмотрим структуру деятельности малых предприятий Экибастузского региона.

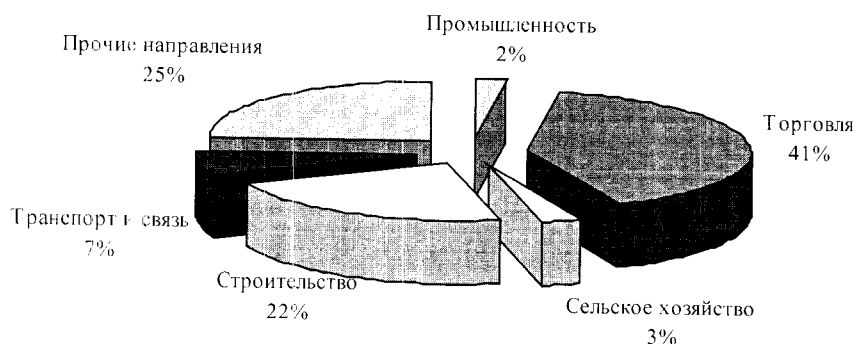


Рисунок 2 - Структура деятельности малых предприятий Экибастузского региона Павлодарской области за 2004 год

Структура деятельности малого предпринимательства характеризуется следующим образом (рисунок 2): 2,1 % малых предприятий заняты в промышленности, 41,3% - в торговле, 2,6% - в сельском хозяйстве, в строительстве – 21,9%, транспорт и связь – 6,9%, 25,2 % в прочих направлениях (образовательные, медицинские, охранные услуги, бытовое

обслуживание). Таким образом, сфера деятельности малых предприятий региона очень широка, это свидетельствует о больших потенциальных возможностях в области создания новых рабочих мест. В частности, для этих целей представляется наиболее эффективной сфера сельского хозяйства.

С целью развития малого предпринимательства ведется работа по программе импортозамещения, проводятся совещания с крупными предприятиями импортерами по заключению протоколов-намерений и договоров на поставку продукции. Всего заключено протоколов-намерений на поставку продукции городским предприятиям на сумму 575,0 млн. тенге. Отобраны и направлены на рассмотрение в областную комиссию по развитию импортозамещающих производств 3 бизнес-плана на сумму 19,5 млн. тенге.

Таким образом, сложившаяся экономическая ситуация в Экибастузском регионе Павлодарской области позволяет предположить некоторое улучшение показателей рынка труда за истекший период.

Для подтверждения данного предположения проведем анализ показателей фиксированного рынка труда региона (таблица 1).

Таблица 1 – Основные индикаторы фиксированного рынка труда Экибастузского региона

Показатели	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Отклонение					
					2002 г. от 2001 г.		2003 г. от 2002 г.		2004 г. от 2003 г.	
					+, -	%	+, -	%	+, -	%
Экономически активное население, чел.	69609	71211	71427	73216	1602	102,30	216	100,3	1789	102,5
Занятое население, чел.	66874	68684	69306	71347	1810	102,71	622	100,9	2041	102,9
Наемные работники, чел.	55889	56212	56427	57951	323	100,58	215	100,4	1524	102,7
Самостоятельно занятые, чел.	10985	12472	12879	13396	1487	113,54	407	103,26	517	104,01
Безработные, чел.	5622	6270	6722	6069	548	110,26	372	105,99	-529	91,96
Уровень безработицы, %	7,0	8,1	8,5	8,0	1,1	115,71	0,4	104,94	-0,5	94,12

Численность населения Экибастузского региона за 2004 год составила 140,9 тыс. человек, в том числе городское население 132,4 тыс. человек, сельское 8,5 тыс. человек.

Из таблицы видно, что произошёл рост всех приведенных показателей в динамике за четыре года, соответственно снижается показатель уровня безработицы.

Таблица 2 – Основные показатели по обратившимся за трудовым посредничеством в управление занятости за 2003-2004 годы

(человек)

Показатели	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Темп роста, %		
					2002 г. к 2001 г.	2003г. к 2002 г.	2004 г. к 2003 г.
1. Число обратившихся	3099	3156	3349	3983	1,84	6,12	18,93
в том числе:							
-безработные	3080	3050	3314	3950	-0,97	8,66	19,19
2. Число трудоустроенных,							
в том числе:	1322	1403	1542	2077	6,13	9,91	34,70
-безработные	1319	1399	1529	2075	6,07	9,29	35,71
3. Направлено на обучение	51	98	100	200	92,16	2,04	100,00
4. Приняли участие в общественных работах	2160	2680	2702	2019	24,07	0,82	-25,28
5. Численность безработных на конец года:	2735	2527	2121	1869	-7,61	-16,07	-11,88
в том числе:							
-женщин	2826	1540	1553	1318	-45,51	0,84	-15,13
-молодежь до 24 лет	1190	1110	221	268	-6,72	-80,09	21,27
6. Создано рабочих мест	1955	2001	2196	2018	2,35	9,75	-8,11

Ситуация на рынке труда характеризуется тенденцией снижения уровня безработицы. По данным Управления занятости населения г.Экибастуза

уровень безработицы за 2004 год составил 2,5% против 2,9% за 2003 год. Численность безработного населения на 1 января 2005 года составила 1869 человек, сократившись по сравнению с данными на 1 января 2004 года на 11,9%, в том числе доля жителей сельской местности составила 42,6%.

Всего за четыре года показатель уровня безработицы снизился на 35,9 %, что является существенным фактором, в обеспечении роста уровня жизни населения.

За 2004 год в органы по вопросам занятости обратилось 3950 безработных, ищущих работу. По сравнению с данными за аналогичный период прошлого года, число обратившихся граждан увеличилось на 636 человек или на 19,2%. В числе обратившихся 168 человек или 4,3% - жители сельской местности, из числа высвобожденных 60 человек или составляет 10,7% от фактически высвобожденных с предприятий и организаций (таблицы 2, 3).

Негативным фактором, повлиявшим на уровень безработицы стало высвобождение работников с предприятий и организаций Экибастузского региона по различным причинам (таблица 3).

Таблица 3 - Динамика высвобождения с предприятий и организаций Экибастузского региона за 2002 – 2004 годы

Показатели	2002 год	2003 год	2004 год	Рост (снижение), проценты	
				2003 год к 2002 году	2004 год к 2003 году
1. Занято в отраслях экономики, тыс. человек	47,2	54,6	56,6	15,7	3,7
2. Фактически высвобождено, человек	438	172	560	-60,7	325,6
3. Обратилось в Управление занятости из числа высвобожденных, человек	202	67	60	-66,8	-10,4
4. Трудоустройство высвобожденных работников, состоящих на учете в Управлении занятости, человек	131	43	41	-67,2	-4,7

Данные таблицы свидетельствуют о том, что уровень занятости по отраслям экономики региона вырос по сравнению с прошлыми периодами, однако, вместе с тем возросла численность высвобождаемых работников. Наблюдается также снижение численности высвободившихся работников, обратившихся в Управление занятости по вопросу поиска работы.

Необходимо отметить положительную тенденцию в увеличении числа трудоустроенных по сравнению с прошлым годом на 535 человек. Это связано с тем, что число заявленных предприятиями вакансий увеличилось по сравнению с прошлым годом на 41,%, и составило 3240 единиц. Увеличению числа заявленных вакансий способствовало внедрение новой системы взаимоотношений между работодателями и управлением – со 129 предприятиями заключены договора о совместной работе по трудоустройству безработных (таблица 4).

По данным Управления занятости населения по состоянию на 1 января 2005 года в городе создано 2018 новых рабочих мест, основная доля которых приходится на сферу малого бизнеса – 48,9% , торговлю – 25,8% и промышленность – 19,3%.

Таблица 4 – Динамика потребности в рабочей силе на предприятиях и организациях Экибастузского региона за 2002 – 2004 годы (в среднегодовом исчислении)

Показатели	Численность, человек			Рост (снижение), %	
	2002 год	2003 год	2004 год	2003 год к 2002 году	2004 год к 2004 году
1. Заявлено вакансий, чел.	2175	2297	3240	5,6	41
2. Трудоустроено безработных, чел.	1513	1529	2075	1,1	35,7

При содействии уполномоченных органов по вопросам занятости на местах трудоустроено 2077 человек, или 52,1% от общего числа обратившихся, против 46,0% в соответствующем периоде прошлого года. В сельской местности в отчетном периоде трудоустроено 134 человек, что составляет

78,8% от числа обратившихся.

Таблица 5 - Состав зарегистрированных безработных за 2003-2004 годы

Показатели	2003 год		2002 год		Рост (снижение),%	
	Всего, человек	в том числе сельские округа	Всего, человек	в том числе сельские округа	всего	в том числе сельские округа
1. Имеют образование:						
-высшее профессиональное	109		95	5	14,7	
-среднее профессиональное	334	13	432	28	-22,7	-53,6
-начальное профессиональное	269	14	276	25	-2,5	-44
-среднее общее	866	122	995	291	-23	-58,1
-основное общее	291	50	323	108	-10	-53,7
2. Являлись:						
-рабочими, из них	1274	158	1400	349	-9	-54,7
женщины	853	65	955	119	-10,7	-45,4
молодёжь 16-24 года	90	8	26	16	+346	-50
-служащими, из них	418	15	522	40	-20	-62,5
женщины	356	8	460	24	-22,6	-66,7
молодёжь 16-24 года	50	2	41	2	+22	
Из числа служащих:						
-руководители:	70	3	76	7	-7,9	-57,2
женщины	52	3	50	2	+4	+50
молодёжь 16-24 года	7	1	12	1	-41,7	
-специалисты:	272	10	326	27	-16,6	-63
женщины	236	3	296	17	-20,1	-82,4
молодёжь 16-24 года	26	1	27	1	-3,7	

В общественных работах с начала 2003 года приняли участие 2019 человек (50,7% от числа обратившихся в текущем году) против 80,7% – за соответствующий период прошлого года. Выполнение программного параметра (при 1500 человек планируемых) составляет 134,6%. Из числа направленных на общественные работы 924 человека из семей, не имеющих ни одного работающего. Общественные работы по-прежнему остаются наиболее эффективной формой обеспечения занятости отдельных категорий граждан – лиц, длительно не работающих, в возрасте старше 40 лет, не имеющих

образования, профессии, которые даже после профессионального обучения с трудом адаптируются в новых условиях. Своевременная выплата заработной платы и увеличение сроков участия до 12 месяцев сделали общественные работы привлекательными и популярными среди безработных. Из числа зарегистрированных безработных на 1 января 2005 года 70,5% составляют женщины, молодёжь в возрасте от 16 до 24 лет – 14,3% 7 (таблица 4).

Проанализируем качественный состав зарегистрированных безработных в таблице 5.

Качественный состав, зарегистрированных в органах занятости на 1 января 2004 года, безработных по образовательному уровню имеют 15,6% основное общее, 60,7% - среднее общее, 17,9% - среднее профессиональное, 5,8% - высшее профессиональное образование.

Далее проанализируем состав безработных по квалификационным признакам за 2004 год в таблице 6.

В общей численности безработных подавляющее большинство составляют рабочие – 68,2%, служащие – 22,4%, прочие категории – 9,4%. Анализ данных таблицы 2.6 показывает, что максимальная доля - 25,2% или 471 человек, приходится на неквалифицированных работников, испытывающих серьёзные затруднения при поиске работы. Сохраняется высокий удельный вес безработных, не имеющих профессии – 11,5%.

За отчетный период на профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации в рамках Программы занятости по Экибастузскому региону было направлено 200 человек (таблица 2.2), что на 100% больше в сравнении с аналогичным периодом 2003 года.

В том числе 71 человек (45,5%) из семей, не имеющих ни одного работающего. Завершили обучение 128 человек, из них 49 человек обучались специальностям, предполагающим самостоятельную занятость. Трудоустроено после обучения 32 (25%) человека. Дополнительно 43 человека прослушали курсы по основам предпринимательства в «Центре содействия бизнесу».

Таблица 6 – Квалификационный состав безработных за 2004 год

(человек)

Показатели	Безработные			В том числе безработные, проживающие в сельской местности		
	Всего	из них		Всего	из них	
		женщины	молодёжь 16-24 года		женщины	молодёжь 16-24 года
Всего:	1869	1318	268	199	84	25
из них:						
-руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организации	70	52	7	3	3	1
-специалисты высшего уровня квалификации	142	118	25	6	2	1
-специалисты среднего уровня квалификации	133	118	15	2	1	
-служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	73	68	3	4	2	
-работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства торговли и родственных видов деятельности	185	168	12	9	8	1
-квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств и так далее	99	57	2	65	30	1
-квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных организаций, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	284	151	22	28	7	2

Показатели	Безработные			В том числе безработные, проживающие в сельской местности		
	Всего	из них		Всего	из них	
		женщины	молодёжь 16-24 года		женщины	молодёжь 16-24 года
-операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	235	103	42	27	4	
-неквалифицирован. рабочие	471	374	12	29	16	4

Необходимо, однако, иметь в виду, что каждый второй безработный, завершивший обучение, не находит себе активного применения и является потенциальным получателем адресной социальной помощи. В этой связи возникла необходимость установления контроля за эффективным расходованием средств, направленных на переобучение безработных и внесение корректировок в организацию профессионального обучения и переподготовку на основе конкретного заказа со стороны юридических и физических лиц, гарантирующих трудоустройство, или с условием последующего открытия собственного дела.

Используется практика создания социальных рабочих мест. Они предназначены для трудоустройства безработных из целевых групп населения с частичной оплатой труда принятых работников за счет средств местного бюджета. На социальные рабочие места трудоустроено 167 безработных, из них 96 выпускников учебных заведений для прохождения молодежной практики. В числе трудоустроенных 50 человек, или 30%, из семей не имеющих ни одного работающего. Социальные рабочие места созданы на 29 предприятиях города. Мониторинг создания социальных рабочих мест показывает, что трудоустройство выпускников более эффективно, чем трудоустройство

безработных на социальные рабочие места. Трудоустроено с социальных рабочих мест на постоянную работу 23 человека, из них 3 выпускника.

Таким образом, анализ показал, что проблемой социальной значимости в регионе является безработица и параллельный дефицит квалифицированной рабочей силы, мобильной к изменившимся требованиям и условиям рынка. Основной причиной, породившей безработицу, стала трансформация при рынке труда, замена традиционного дефицита рабочей силы в условиях плановой экономики на безработицу в условиях становления рынка. Далее проанализируем показатели рынка труда наиболее незащищенных слоев населения, так как удельный вес этих категорий на рынке труда значителен.

2.2 Исследование рынка труда целевых групп населения

Одной из важнейших проблем фиксированного рынка труда является проблема обеспечения занятости и социальной защиты безработных из категории социально слабозащищенных. К этой категории относятся женщины, имеющие маленьких детей, матери-одиночки, многодетные матери, женщины, достигшие возраста 40 - 45 лет.

Занятость социально слабозащищённых категорий населения, проблемы в сфере занятости женщин определяются происходящими изменениями в экономике региона. Это, прежде всего, структурные изменения, преобразования форм собственности, падения жизненного уровня населения. Среди трудоспособного населения женщины составляют 50 %, что соответствует их удельному весу в общей численности населения. Значительно ниже их доля в числе занятых в отраслях народного хозяйства - 40 %, что связано с особенностями развития экономики региона, ориентированной на занятость мужского населения. Кроме того, в течение ряда лет женщины являлись основной категорией высвобожденных. За 1999-2004 годы ежегодно обращались в управление занятости от одной до двух тысяч работавших ранее, в основном, на предприятиях легкой, местной и

перерабатывающей промышленности, в сфере обслуживания. Стабильно сохраняется число предприятий, работающих в режиме неполной занятости. В условиях снижения спроса на рабочую силу, заявки от предприятий для женщин составляет не более 10 %.

На фоне снижения удельного веса женщин на рынке труда увеличивается их доля на фиксированном рынке труда. Отказаться от активной занятости и стать домохозяйками мешает, с одной стороны, отсутствие должной материальной базы, с другой - велика доля тех, для кого труд необходим по специальным и личным мотивам. Активный выход женщин на рынок труда несколько гасится развитием самозанятости и расширением личных подсобных хозяйств, которые они вынуждены выбирать в качестве единственного и основного вида занятости.

В 2004 году в управление занятости обратилось 1500 женщин, из них было трудоустроено 497 человек. Низкий процент трудоустройства объясняется наличием дисбаланса спроса и предложения на женский труд. Велика доля тех, кто имеет высшее или специальное образование, трудоустройство их затруднено, эта категория пополняет ряды безработных.

В течение ряда лет отмечается некоторая активность мобильной части населения. Регистрация в качестве безработного и возможность получить какую-то поддержку государства используется для решения домашних проблем. Значительна доля лиц, имеющих иждивенцев - 50% безработных. Увеличивается доля многодетных и одиноких матерей. Динамика показателей фиксированного рынка труда женщин представлена в таблице 7.

В числе безработных на конец 2004 года женщины составляют около 60 %. Их число ежегодно увеличивается. Основной мерой социальной защиты для женщин является оказание материальной помощи органами социальной защиты, профессиональное обучение и участие в общественных работах. Управлением занятости Экибастузского региона было охвачено общественными работами, в 2000 - 2004 годах соответственно – 399, 522, 870,

1278, 1459 женщин, то есть можно отметить тенденцию роста по годам на 23,6 % (2001 к 2000 году) и 12,4 % к прошлому году.

Таблица 7 – Динамика показателей фиксированного рынка труда женщин Экибастузского региона

Параметры	2000 год	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Рост (снижение), проценты			
						2001г. к 2000 г.	2002г. к 2001 г.	2003г. к 2002 г.	2004г. к 2003 г.
1.Обратилось всего женщин, человек	3573	2826	1540	1709	1801	-20,9	-45,5	10,9	5,38
2.Трудоустроено управлением занятости, человек	101	310	348	489	543	206,9	12,2	40,5	11,0
3.Снято с учета за год, человек	310	697	707	864	775	124,8	1,4	22,2	-10,3
4.Участвовали в общественных работах, человек	268	522	870	1278	1674	94,8	66,7	46,9	40
5.Прошли обучение, человек	11	16	60	108	61	45,5	275,0	80,0	-43,5

Если не произойдет стабилизация в непроизводственной сфере, где в основном заняты женщины, продолжится высвобождение в легкой промышленности и перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса, проблема занятости женщин в 2004 году будет усугубляться. В этой ситуации в управление занятости может обратиться не менее двух тысяч женщин, и только 700 - 800 женщин будет трудоустроено.

Из активных форм социальной защиты наиболее приемлемым является профессиональная подготовка и переподготовка, в основном на самозанятость. Из числа занятых в неформальном секторе экономики именно женщины составляют большинство.

Объективные факторы, обуславливающие женскую безработицу, не позволяют предполагать ее снижение. Поэтому необходимо со стороны местных органов управления и предприятий разработка специальных программ содействия занятости женщин, обеспечивающих сохранность и создание

рабочих мест для этой категории, и принятие нормативных документов, поощряющих женскую самозанятость. Основной задачей управления занятости будет осуществление социально - демографических прогнозов и формирование банка данных по женщинам.

Кроме того, ежегодно из рядов вооруженных сил возвращаются более 100 человек. Рынок труда пополняется также молодыми женщинами, находящимися в отпусках по уходу за детьми.

Среди проблем занятости населения региона наиболее остро стоит проблема занятости молодёжи. Динамика показателей фиксированного рынка труда молодежи в возрасте 16-29 лет по исследуемому региону представлена в таблице 8.

Таблица 8 -- Динамика показателей фиксированного рынка труда молодежи в возрасте 16-29 лет по Экибастузскому региону

Параметры	2000 год	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Рост (снижение), проценты			
						2001г. к 2000 г.	2002г. к 2001 г.	2003г. к 2002 г.	2004г. к 2003 г.
1.Обратилось всего молодежи (16-29 лет), человек	506	1190	1110	809	775	235,18	93,28	72,88	95,80
2.Трудоустроено управлением занятости, человек	233	173	454	360	310	74,25	262,43	79,30	86,11
3.Снято с учета за год, человек	1381	1003	997	765	707	72,63	99,40	76,73	92,42
4.Прошли обучение, человек	5	7	20	33	309	140,00	285,71	165,00	936,36

Среди обратившихся в управление занятости и зарегистрированных безработных молодёжь составляет-21%. Вызывает тревогу тот факт, что это самая активная часть населения (в возрасте 16 - 29 лет). И это лишь незначительная часть от незанятой молодёжи, остальные по различным причинам продолжают самостоятельный поиск работы. К числу незанятой молодёжи относятся молодые матери, которые занимаются воспитанием детей,

выпускники учебных заведений, которые длительное время не могут устроиться по специальности. В прежние времена существовала практика планового распределения молодых специалистов. Сегодня набор учебные заведения и на учебные курсы проводится без учёта потребностей рынка труда, и неконтролируемый выпуск специалистов приводит к избытку рабочей силы на рынке труда.

В настоящее время рынок требует высококвалифицированной молодой рабочей силы, профессионалов. Как правило, работодатели с предприятий всех форм собственности представляют вакансии на рабочие профессии 4 - 6 разрядов. Однако существующее предложение рабочей силы на рынке труда не соответствует спросу в профессионально - квалификационном разрезе, молодые специалисты не востребованы. Одной из причин невостребованности молодых специалистов является не столько низкая потребность в них, сколько недостаточная в них подготовленность к рынку, невысокий квалификационный уровень. Анализ показывает, что квалифицированные специалисты и рабочие быстрее находят себе работу и успешнее организуют собственное дело. Подготовка выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней не соответствует требованиям, предъявляемым к специалистам современным производством. Рынок труда и рынок образовательных услуг разбалансированы. Новые образовательные стандарты, не основанные на глубоком изучении требований работодателей, также слабо обеспечивают конкурентоспособность выпускников на рынке труда. В результате выпускники профессиональных учебных заведений очень часто оказываются безработными непосредственно после окончания учебного заведения по тем специальностям и профессиям, которые, казалось бы, пользуются большим спросом на рынке труда. В числе обратившихся в управление в поисках работы 21 % составляет молодёжь до 24 лет, доля сельской молодёжи – 11 %. И это количество из года в год имеет тенденцию к снижению. За истекший период из 543 обративших в управление занятости было трудоустроено 303 человека (55,8 %). Затруднена пока и организация временной занятости молодёжи. Приоритетным

направлением активной политики на рынке труда является организация общественных работ. При этом акцентируется внимание на категориях участников, видах работ, разрабатываются наиболее подходящие для участников мероприятия с учётом их индивидуальных нужд и требований. Однако молодёжь не охотно соглашается на общественные работы. С начала года лишь 108 безработных из числа молодёжи приняли участие в общественных работах. Так как безработица молодёжи в значительной степени связана с несоответствием квалификации спросу на рынке труда, управлением занятости направлено на переподготовку и профобучение 22 человека из числа молодёжи, что составляет 22 % от общего числа направленных на обучение безработных.

Занятость молодёжи и её подготовка к профессиональной деятельности имеет особое значение в социальном и экономическом плане. Высокий уровень безработицы среди молодёжи наблюдается повсюду в мире. В определённой степени это связано с особенностями поведения самой молодёжи: в силу невысоких заработков на первом рабочем месте у неё низкая материальная заинтересованность в сохранении работы; отсутствует мотивация в получении стабильного дохода, связанная с тем, что молодёжь во многих случаях в материальном отношении поддерживается родителями и так далее. К тому же она часто стремится получить свой первый трудовой опыт не на определённой работе, а в различных видах профессиональной деятельности путём смены рабочих мест. Вместе с тем, главное, что определяет занятость молодёжи, это поведение работодателей-при всяком ухудшении конъюнктуры они в первую очередь сокращают молодых работников как менее квалифицированных и менее опытных. Занятость молодежи - наиболее острая проблема. Вызывает тревогу то факт, что самая активная часть населения (в возрасте 18 - 29 лет) составляет 33,8 % от всей численности безработных.

Слабый доступ к средствам производства и законным источникам дохода приводит к росту случаев преступных действий со стороны молодежи.

Ежегодно численность неработающей молодежи растет. Это связано,

во-первых, со снижением спроса на рабочую силу и повышением требований к предлагаемой работе. Другая причина - снижение активности этой категории. Несколько понижен интерес как к государственным предприятиям, зная их финансовое положение и тяжелые условия труда, так и к коммерческим структурам, где с одной стороны предъявляются повышенные требования к квалификации, с другой - их положение также неустойчиво.

Молодые люди, все же, осознают необходимость квалифицированной помощи в удовлетворении своих, порой завышенных, запросов в трудоустройстве. Этим объясняется высокий удельный вес этой категории на фиксированном рынке труда – 33,8 % в 2004 году от общего числа обратившихся.

Предполагается, что в 2005 году в управление занятости обратится более 1000 человек в возрасте до 29 лет. Наиболее активна эта категория в городской местности. Однако возможности их трудоустройства и в городах ежегодно снижаются. В текущем году работу найдут не более 20 % обратившихся. На профессиональное обучение будет направлено не более 300 человек.

За молодежью сохраняется приоритет в развитии активных форм социальной защиты. Предполагается сохранить уровень подготовки и переподготовки из числа молодежи. Более высокими темпами будет расти число безработных, так как в соответствии с новым законодательством «О труде» безработными теперь являются все граждане, обратившиеся в поисках трудоустройства в управление занятости. Официальное присвоение статуса безработного отменено, пособие по безработице заменено социальным пособием малообеспеченным безработным. Однако, для получения различных видов социальных государственных пособий необходимо состоять на учете в управлении занятости и предоставлять соответствующие справки. Для определенной категории неработающих граждан, не имеющих желания поиска работы, получение таких видов государственных пособий предпочтительнее, чем сам труд по найму.

В отношении молодёжи, так же как и в отношении женщин, был принят ряд международных актов, касающихся нормативного регулирования условий труда этой категории занятых. Так, одна из первых конвенций МОТ (Конвенция №5, 1919 года) была посвящена определению минимального возраста приёма на работу в промышленности. В последующем МОТ неоднократно обращалась к этому вопросу (1921, 1932, 1965, 1973 гг.). МОТ приняты нормативные акты и в отношении ночного труда подростков. В ряде конвенций МОТ содержатся рекомендации относительно медицинского освидетельствования подростков, а в Рекомендации №117 «О профессиональном обучении» (1962 года) подробно рассмотрены все аспекты этой проблемы. Положение женщин на рынке труда определяется необходимостью сочетать участие в общественном труде за материальное вознаграждение с материнством и выполнением семейных обязанностей. Эти обязанности ограничивают возможности женщин в получении непрерывного образования, профессиональной подготовки, работы в соответствии с имеющимся образованием, карьерном росте. Именно эти обстоятельства приводят к тому, что с предприятий (учреждений) в первую очередь увольняют женщин. Уровень женской безработицы значительно выше, чем у мужчин, а поиски работы затягиваются. У женщин заработная плата, а следовательно, и пенсии, как правило, ниже, чем у мужчин, работающих на равноценных рабочих местах. Они дискриминируются при приёме на работу. Такое положение с женской рабочей силой является общим для всех без исключения стран, и поэтому условия занятости и труда работающих женщин являются предметом нормативного регулирования на международном уровне.

2.3 Анализ демографических и социальных факторов занятости населения Экибастузского региона

Одним из показателей, характеризующих уровень жизни населения, по мнению многих экономистов является показатель ВВП на душу населения

государства. Проведем анализ величины валового выпуска продукции на душу населения по Экибастузскому региону.

Таблица 9 – Валовой выпуск продукции на душу населения по Экибастузскому региону Павлодарской области

Показатели	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Отклонение, %		
					2002 к 2001 году	2003 к 2002 году	2004 к 2003 году
Объем выпуска продукции по региону всего, млрд. тенге	81,6	82,5	83	88,2	101,10	100,61	106,27
%	100	100	100	100			-
В том, числе произведено промышленными предприятиями, млрд. тенге	41,8	42,3	39,5	43,6	101,20	93,38	110,38
%	51,23	51,27	47,6	49,4	100,09	92,84	103,78
- произведено в нефинансовом секторе, млрд. тенге	38,9	39,1	41,9	42,6	100,51	107,16	101,67
%	47,67	47,39	50,5	48,3	99,42	106,55	95,64
- произведено в сельском хозяйстве, млрд. тенге	0,9	1,1	1,6	2	122,22	145,45	125,00
%	1,10	1,33	1,9	2,3	120,89	142,50	121,05
Численность населения, тыс. человек	144,7	143,5	142,3	141,6	99,17	99,16	99,51
Выпуск продукции на душу населения, млн. тенге	563,9	574,9	583,3	622,9	101,95	101,46	106,79

Данные таблицы 9 свидетельствуют о том, что выпуск продукции на душу населения по региону в 2004 году по сравнению с 2003 годом вырос на 6,8 %, а по сравнению с 2001 годом на 10,5 %, что свидетельствует о том, что экономическая ситуация в регионе стабильна, существуют положительные тенденции ее роста.

Численность населения г. Экибастуза на 1.01.2005 г. составила 141 632 человек. За 10 лет она сократилась на 28,3 тыс. человек, т.е. на 16,7%. При этом четко обозначилась тенденция снижения рождаемости, роста (или

стабилизации) уровня смертности, хотя динамика этих показателей для города несколько лучше, чем для Павлодарской области.

В 2004 году демографическая ситуация по Экибастузскому региону характеризовалась образованием естественного прироста населения. В 2004 году по региону зарегистрировано 1719 рождений, что на 4,5 процентов больше, чем в соответствующем периоде 2003 года. Из общего числа родившихся 1597 году новорожденных появились в городе и городских поселениях (102,6 % по отношению к 2003 году), 122 - в сельской местности (137,1 %). Общий коэффициент рождаемости 2003 года составил 1223 на 1000 человек населения, по сравнению с январем-ноябрем 2002 года он увеличился на 4,8 процента (в городских поселениях уровень рождаемости составил 12,41 родившихся, в сельских 9,69), в 2004 году общий коэффициент составил 13,19 родившихся на 1000 человек населения, по сравнению с 2003 годом он увеличился на 5,9 процента (в городских поселениях – 13,08/ родившихся на 1000 человек населения, в сельских 14,77 промилле).

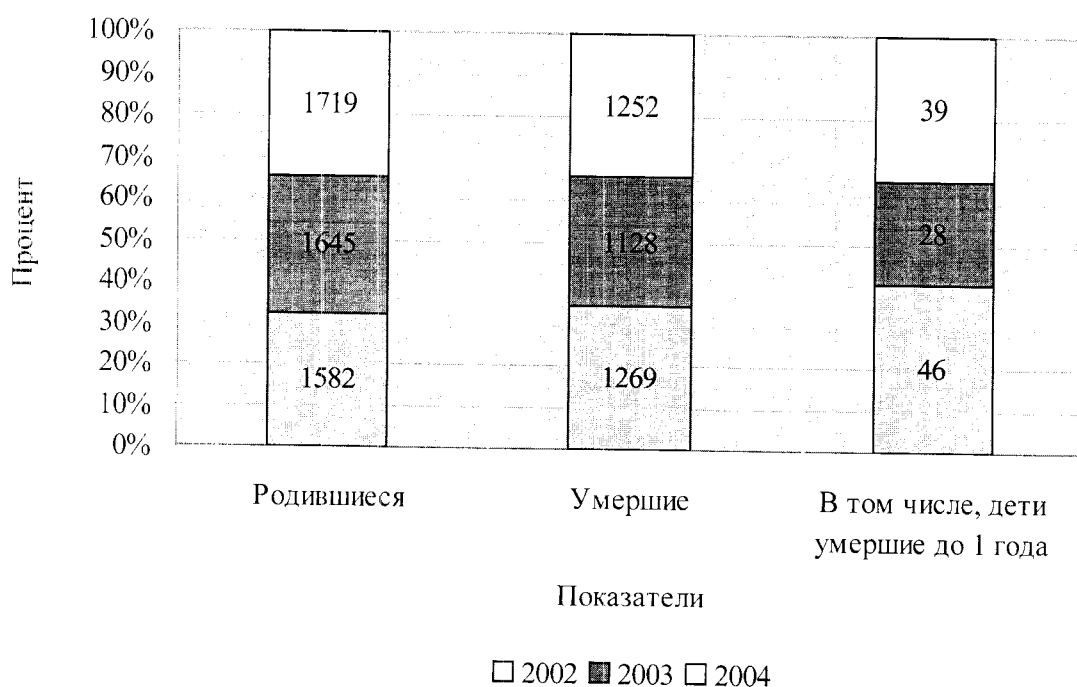


Рисунок 3 - Основные показатели естественного движения населения

Число зарегистрированных смертей в 2004 году по сравнению с 2003 годом увеличилось на 10,9 процента и составило 1252 человека (при этом,

число умерших в городе и городских поселениях составило на 113,0 процента к 2001 году на селе смертность составило 72,9 процента), в 2002 году по сравнению с 2001 годом численность смертей уменьшилось на 9,7 процента (на селе смертность составила 61 человек). Младенческая смертность в 2004 году увеличилось (39 смертей 2004 к 28 в 2003 году), но в 2003 году в соотношении с 2002 годом младенческая смертность составила 46 смертей (рисунок 3).

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что естественный прирост населения составил в 2003 году 516 человек, в 2004 году 467 человек.

Средняя продолжительность жизни, представляет собой общественный показатель, характеризующий состояние здоровья населения. Эмпирические исследования показывают, что продолжительность жизни и состояние здоровья населения на 51,2% зависят от образа жизни, на 20,4% - от биологических данных человека, в том числе наследственности, на 19,9% - от состояния окружающей среды и на 8,5% - от уровня развития здравоохранения. Как видим, почти на 80% средняя продолжительность жизни зависит от антропогенных факторов, которые в свою очередь тонко связаны с материальным благополучием общества, объемом финансовых и материальных ресурсов, которые оно (и в частности каждый индивид) может направлять на поддержание здоровья. Средняя продолжительность жизни в Казахстане с 1992-2003 годы снизилась с 67,4 до 64,4 лет. За эти же годы ухудшились показатели здравоохранения.

Проведем анализ населения региона по демографическим группам.

Как было уже сказано выше численность населения г. Экибастуза на 1.01.2005 г. составила 141 632 человек. Из них 25,03% моложе трудоспособного возраста, из них 51,09 % мужчин, и 48,91 % женщин, к трудоспособному населению относятся 66,15 % человек, из них 48,37 % – мужчин, и 51,63 % женщин, численность старше трудоспособного населения

составляет 8,82 % человек в общей численности населения региона , из них 28,39 % – мужчины, и 71,61 % женщины (таблица 10).

Таблица 10 – Численность населения г. Экибастуза по основным демографическими группам на 01.01.2005 года

Показатели	Оба пола	из них мужчин		из них женщин	
		Человек	%	Человек	%
Всего, человек	141632	66978	47,29	74654	52,71
%	100				
Моложе трудоспособного, человек	35447	18109	51,09	17338	48,91
%	25,03	51,09		48,91	
Трудоспособное населения, человек	93690	45322	48,37	48368	51,63
%	66,15	48,37		51,63	
Старше трудоспособного, человек	12495	3547	28,39	8948	71,61
%	8,82	28,39		71,61	

Миграция населения – один из болезненных вопросов для страны, области и города. Отрицательное сальдо миграции в Экибастузе сохраняется на протяжении ряда лет, хотя и сокращается.

По предварительным данным внешняя миграция населения по итогам в 2004 году составила иммигрантов 552, эмигрантов 1473 человек, в 2003 году иммигрантов 388, эмигрантов 2283, сальдо миграции в 2004 составило - 921, в 2003 году – 1895 человек. Из этого числа в страны СНГ в 2004 году иммигрировали 496 человек, в страны вне СНГ иммигрировали 56 человек, эмигрировали в 2004 году 377 человек, вне страны СНГ - 1829 человек, сальдо миграции составило 220 человек (таблица 11).

Величина миграционной убили населения региона за пределы республики за 2004 году по сравнению с соответствующим периодом страны 2003 года сократилось в 2.1 раза и составила 921 человек.

Таблица 11 - Внешняя миграция населения за 2003-2004 годы

(человек)

Показатели	Иммигранты		Эмигранты		Сальдо миграции (+,-)	
	2003 год	2004 год	2003 год	2004 год	2003 год	2004 год
Внешняя миграция	388	552	2283	1473	-1895	-921
в том числе страны СНГ	377	496	1829	1197	-145	-701
в том числе вне страны СНГ	11	56	454	276	-443	-220

В 2004 году из региона за пределы республики выехало 1473 человек, в том числе 1197 человек переселилось в страны СНГ и 276 человек – в страны СНГ (а 202 – 2283, в том числе 1829 в страны СНГ и 454 - в страны вне СНГ).

Число прибывших в 2004 году из стран СНГ увеличилась на 31.6 процента составило 496 человек, из стран вне СНГ – увеличилась в 5.0 раза и составила 56 человек.

С 2002-2004 год 730 сельских жителей выбыло из Экибастузского региона. Из них 410 выбыло в страны СНГ, 320 человек выбыло вне страны СНГ. За 2002 – 2004 годы в сельские территории Экибастузского района прибыло 1157 человек. Из них 96 человек прибыло из стран СНГ.

Среди эмигрантов преобладают лица трудоспособного возраста, что ведет к уменьшению численности взрослого репродуктивного населения, тем самым отрицательно влияя на демографическую ситуацию региона

Отток специалистов в результате внешней миграции приводит к тому, что на фоне значительного числа безработных все более острой становится нехватка квалифицированных кадров, что может затруднить в перспективе расширение производства.

Тенденции в динамике доходов населения носят однопорядковый характер в среднем для Республики Казахстан (РК), для Павлодарской области и Экибастузского региона. Рост реальных доходов на душу населения превратился с 1997 года в позитивную тенденцию. Однако уровень доходов по-прежнему невысок и отстает от дореформенных показателей.

Среднемесячная номинальная заработная плата за три квартала 2004 года составила 27828 тенге и выросла по сравнению с соответствующим периодом 2003 года на 18,6 процента, индекс реальной заработной платы за этот же период возрос на 11,9 процента.

По прежнему сохраняется дифференцированность в оплате труда, минимальная заработная плата начислена работникам торговли, ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования - 8063 тенге, что составляет лишь 29,0 процента от средней по региону по всем видам экономической деятельности; по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг – 12809 тенге (46,0%); здравоохранение и предоставление социальных услуг – 12876 тенге (46,3%). Максимальная заработная плата начислена работникам финансовой деятельности – 35626 тенге, горнодобывающей промышленности – 35446 тенге, что выше средней по региону на 7798 и 7618 тенге или на 28,0 и 27,4 процента.

Самый высокий темп роста номинальной заработной платы за три квартала 2004 года по сравнению с соответствующим периодом 2003 года у работников государственного управления - 42,8 %. Темп роста номинальной заработной платы работников образования составил 26,5 процента, здравоохранения и предоставления социальных услуг – 22,7 процента. Это объясняется повышением заработной платы в бюджетной сфере. Среднемесячная заработная плата работников государственного управления составила- 22175 тенге; образования- 16338 тенге; здравоохранения и предоставления услуг- 12876 тенге.

Дифференциация номинальной заработной платы наблюдается также в оплате труда в зависимости от типа предприятий. Максимальная заработная плата начислена работникам, работающим на крупных предприятиях (33228 тенге), минимальная – работникам малых предприятий (15386 тенге).

На крупных предприятиях среднемесячная номинальная заработная плата на 19,4 процента больше средней по региону, на средних предприятиях она

составляет более двух третей средней по региону (68,1%), на малых предприятиях чуть больше половины (55,3%).

Сохраняется различие в оплате труда по видам экономической деятельности внутри каждого типа предприятий. По кругу крупных предприятий максимальная заработная плата за январь-сентябрь 2004 года начислена работникам строительства – 38322 тенге или 115,3 процента от средней заработной платы по всем видам экономической деятельности. По кругу средних предприятий в этом же виде экономической деятельности среднемесячная номинальная заработная плата составила 20217 тенге (106,7%).

По кругу средних предприятий максимальная заработная плата начислена работникам финансовой деятельности, которая составила 39122 тенге (в 2,1 раза), по кругу малых предприятий также работникам финансовой деятельности – 33258 тенге или в 2,2 раза выше заработной платы по всем видам экономической деятельности по кругу малых предприятий.

По кругу крупных и средних предприятий региона номинальная заработная плата за 9 месяцев текущего года составила 29016 тенге, темп роста номинальной заработной платы составил 119,1 процента, реальной – 112,4 процента.

Самая высокая среднемесячная номинальная заработная плата по кругу крупных и средних предприятий региона за январь-сентябрь 2004 года начислена работникам финансовой деятельности, она составила – 39122 тенге. Номинальная заработная плата на крупных и средних предприятиях финансовой деятельности превышает заработную плату в целом по региону на 34,8 процента.

Дифференциация в отраслевом и региональном разрезах в Казахстане очень значительна. Так разрыв между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми отраслями достигает 6 раз, а превышение доходов в городе над селом колеблется в пределах от 2 до 2,5 раза.

Казахстанское общество с каждым годом все больше и больше подвергается расслоению по уровню дохода. Так, если в 1991 г. коэффициент

Джини, характеризующий степень неравномерности распределения доходов составлял 20,2 %, то в 2002г. уже 35,8%. Эти опасные тенденции могут привести к чрезмерному расслоению общества, социальной нестабильности, и в конечном итоге потере устойчивости социально-экономической системы. Серьезной социальной проблемой Казахстана являются лица с низкими доходами – так называемые малоимущие, которые в большей степени ощущают неравенство. Неравенство в распределении доходов объективно существует в каждой стране, и оно обычно сглаживается за счет сокращения доли крайних групп, то есть доли наиболее бедных или богатых людей, и увеличения доли лиц со средним достатком. Это не простая задача, поскольку здесь существенную роль играют и естественные факторы. Простое перераспределение доходов из развитых регионов в депрессивные, от богатых людей бедным наоборот усугубит и без того сложное социально-экономическое положение в стране. Надо искать пути минимизации затрат и максимизации доходов всего общества в целом.

Далее проанализируем численность малообеспеченного населения региона в динамике (рисунок 4).

На сегодняшний день в Экибастузском регионе зарегистрировано 1239 малообеспеченных граждан, в 2004 было зарегистрировано 1955 семей, в 2003 – 2 169 семей. Из них на сегодняшний день адресная помощь назначена 1239 семьям. На сумму 21848,21 тысяч тенге. За аналогичный период прошлого года была назначена социальная помощь 1710 семьям на общую сумму 26653,45 тысяч тенге.

Численность людей, получающих помощь на 1 января 2005 года, составляет 3 771 человек. Наблюдается уменьшение числа получателей адресной социальной помощи в 2004 году на 1376 человек.

В целях поддержки малообеспеченных граждан 17 жителям сельских округов из городского бюджета была выделена единовременная материальная помощь по 50 000 тысяч каждой семье. Планируется выделение помощи еще 13 малообеспеченным гражданам.

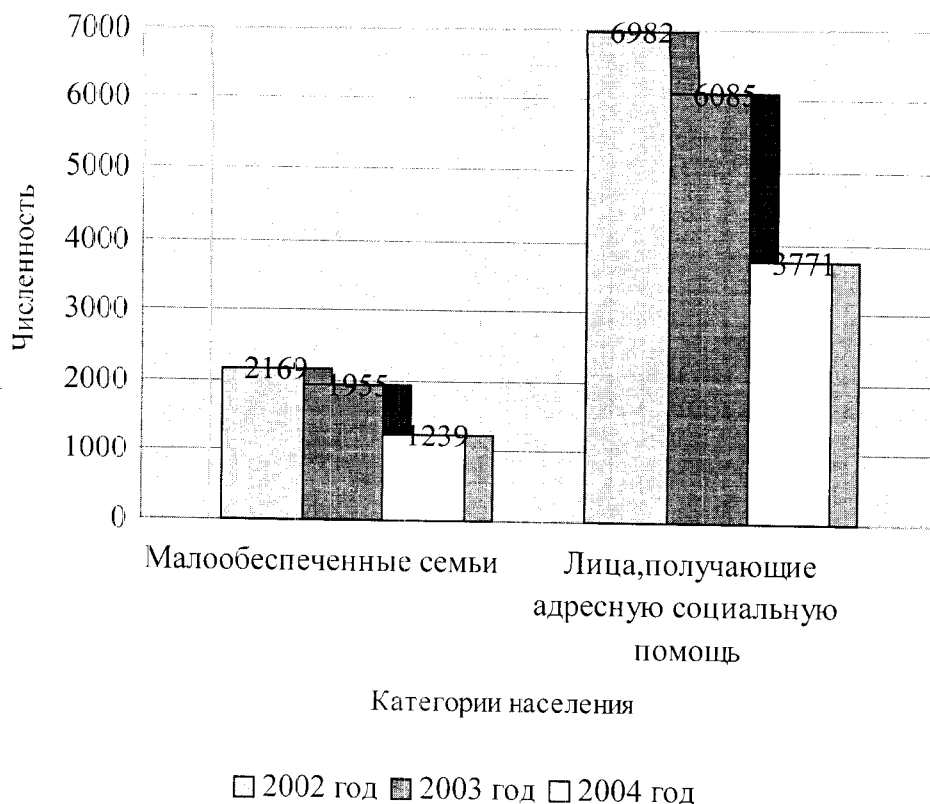


Рисунок 4 – Динамика численности малообеспеченного населения
Экибастузского региона

В декабре 2004 года индекс потребительских цен по области (основной показатель уровня инфляции) по сравнению с предыдущим месяцем составил 100,5 %. Средние цены на товары и услуги за 2004 год увеличились на 6,8%, что больше, чем за 2003 год на 0,8 процентного пункта.

В декабре 2004 года индекс цен на продовольственные товары составил 100,1% (за январь-декабрь 107,6%). Цены на непродовольственные товары в декабре 2004 года снизились на 0,1%, за год повысились на 3,6%. Индекс цен на платные услуги населению в декабре 2004 года относительно предыдущего месяца составил 102,0 %, декабря 2003 года – 108,4 %.

Таким образом, анализ статистических данных свидетельствует о том, что за истекший период по Экибастузскому региону наблюдался устойчивый рост цен и заработной платы, то есть в наличии такое явление, как инфляция. Инфляция оказывает серьезное воздействие на уровень занятости, что было

доказано английским экономистом О. Филлипсом в 1958 году.

Проиллюстрируем соотношение между годовыми темпами изменения уровней безработицы, инфляции и заработной платы с помощью кривой Филлипса (рисунок 5), для этого воспользуемся исходными данными таблицы 12.

Таблица 12 - Соотношение между годовыми темпами изменения уровней безработицы, инфляции и заработной платы по Экибастузскому региону

Показатели	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	Отклонение					
					2002 г. от 2001 г.		2003 г. от 2002 г.		2004 г. от 2003 г.	
					+, -	%	+, -	%	+, -	%
Среднемесячная заработная плата, тенге	22113	24 026	26 961	27828	1 913	8,65	2 935	12,22	867	3,22
Индекс потребительских цен, %	104,9	105,6	106	106,8	0,70	0,67	0,4	0,38	0,8	0,75
Уровень безработицы, %	3,9	3,5	2,9	2,5	-0,40	-10,26	-0,6	-17,14	-0,4	-13,79

Данные таблицы наглядно доказывают, что снижение уровня безработицы сопровождается ростом цен и заработной платы. Иными словами, общество может сократить уровень безработицы за счет ускорения темпов инфляции. То есть за снижение уровня инфляции, общество платит определенную цену.

Чем круче кривая Филлипса, тем эта цена ниже, ибо удастся существенно сократить темп инфляции за счет более скромного снижения занятости. Количественные оценки таковы, что для снижения инфляции на 1%, безработица в течение года должна быть выше своего естественного уровня на 2%. По закону Оукена это означает снижение ВВП на 5% от потенциально возможного ($2\% * 2,5\%^1 = 5\%$).

¹ 2,5 % - коэффициент Оукена

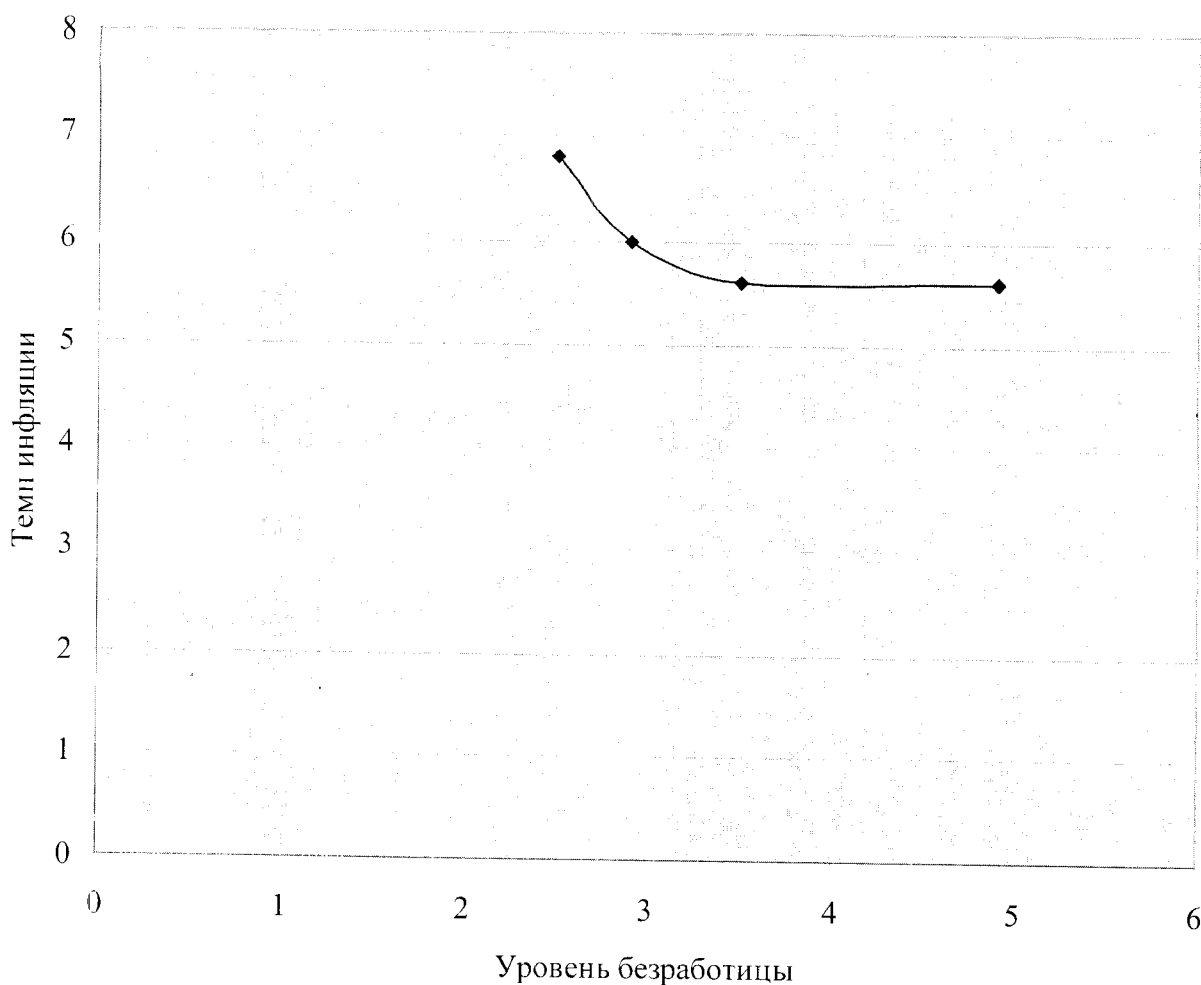


Рисунок 5 – Кривая Филлипса по Экибастузскому региону

Проведенный анализ показателей, характеризующих уровень жизни населения Экибастузского региона показал, что демографическая ситуация в регионе удовлетворительна, негативным фактором является отрицательное сальдо миграции, так как среди эмигрантов преобладают лица трудоспособного возраста, что ведет к уменьшению численности взрослого репродуктивного населения, тем самым отрицательно влияя на демографическую ситуацию региона.

Уровень среднемесячной номинальной заработной платы вырос, что сказалось на индексе потребительских цен, его величина также возросла.

Положительным моментом является снижение количества

малообеспеченных семей на 42,9 %, что свидетельствует об эффективности работы, проводимой государственными органами содействия занятости, эффективность этой работы также подтверждается снижением уровня безработицы по сравнению с 2002 годом на 1%, что благоприятно отразилось на уровне жизни населения. Уровень валового объема продукции на душу населения по региону возрос на 6,8 % по сравнению с прошлым годом.

Таким образом, сложившаяся экономическая ситуация в Экибастузском регионе свидетельствует о том, что уровень жизни населения существенно не изменился, хотя наметились положительные тенденции.

В настоящее время рынок труда региона характеризуется устойчивым снижением уровня безработицы и ростом численности занятого населения. Так, по данным органа статистики, если в 2003 году уровень безработицы составлял 2,9%, то в 2004 году он снизился до 2,5%. Динамика «скрытой» безработицы за 2002-2004 годы в среднегодовом исчислении наглядно изображена на рисунке 2.3. Отправка работников в неоплачиваемые отпуска, наряду с привлечением "мертвых душ", позволяет руководству предприятий сохранить "численность" персонала, снизить тем самым среднюю зарплату и избежать повышенного налогообложения фонда оплаты труда.

Вместе с тем, следует отметить, что данные об уровне регистрируемой органами занятости безработицы и данные органов статистики не дают объективного представления о реальной безработице с учетом нелегальной трудовой миграции.

На 1 января 2005 года число семей, не имеющих ни одного работающего, уменьшилось на 401 и составило 733 семьи, из них 231 не нуждаются в трудоустройстве. В общей численности безработных преобладают лица, не работавшие, более одного года, каждый пятый - никогда не работал.

Не способствуют снижению уровня безработицы имеющиеся недостатки и упущения в работе органов по вопросам занятости. Несмотря на рост в целом по стране показателя, характеризующего охват безработных профессиональным обучением, в регионе удельный вес направленных на

обучение составляет 5% обратившихся, при среднем республиканском показателе – 10%.

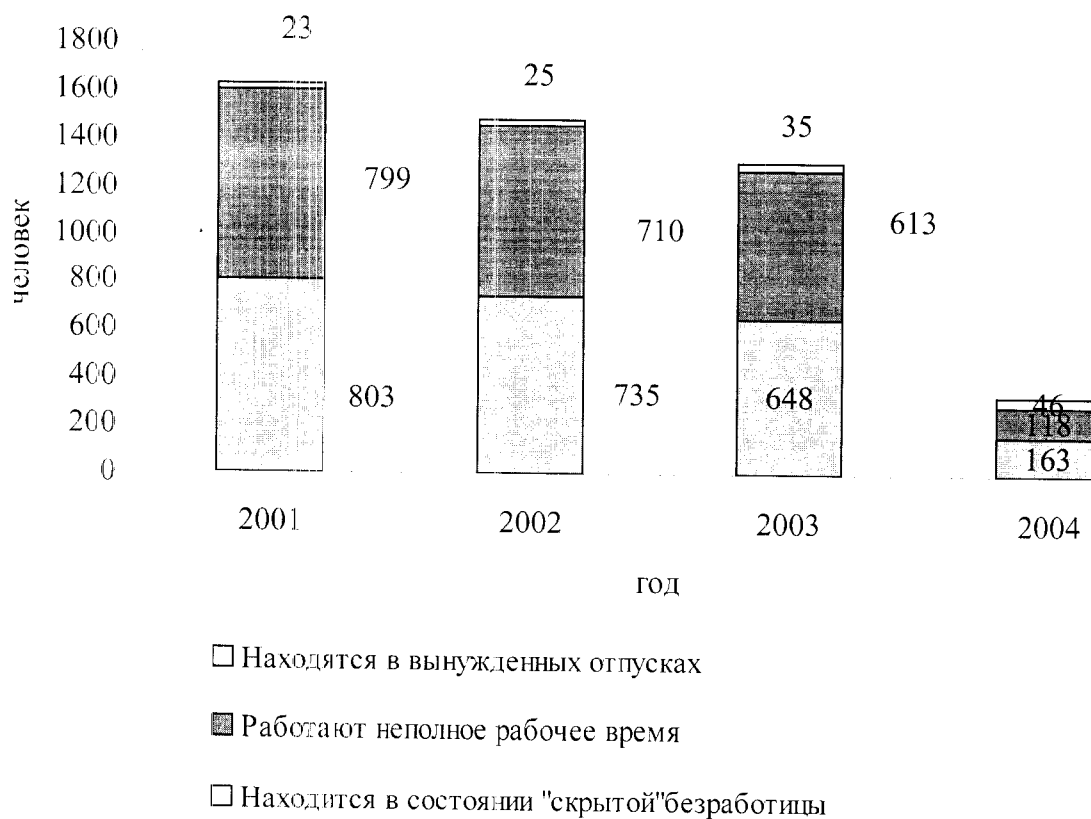


Рисунок 3 – Динамика «скрытой» безработицы за 2001-2004 годы в среднегодовом исчислении

По состоянию на 1 января 2005 года в органы занятости региона данные о вакансиях представили 10 работодателей на 61 рабочих мест. Лишь около 10% работодателей сообщают в органы занятости сведения о наличии свободных рабочих мест. В результате из-за ограниченного заявленного спроса на рабочую силу на одно свободное место претендует в среднем по региону 9-10 безработных в месяц, в сельской местности - 45-50 безработных. Структура вакансий в профессиональном, квалифицированном, половозрастном аспектах не соответствует составу безработных. Больше шансов на трудоустройство имеют безработные мужчины в возрасте до 35-40 лет, мало востребован женский труд. Зачастую рост требований работодателей к наемным

работникам не адекватен уровню оплаты и условиям труда. Имеется избыток специалистов одной профессии при одновременном недостатке их в других. Для решения этой проблемы, обеспечения занятости таких специалистов Управлением занятости населения региона создана база данных о спросе и предложении рабочей силы, который предоставляет безработным информацию о наличии вакансий. Недостаточно проводится работа по трудоустройству безработных, завершивших обучение по направлению органа занятости. Связано это с тем, что обучение проводится без учета потребности рынка труда в тех или иных специалистах. Практически продолжается обучение профессиям «бухгалтер», «секретарь - референт», «делопроизводитель», тогда как сохраняется высокий спрос на квалифицированных специалистов рабочих профессий.

Управление занятости кроме трудоустройства безработных, обычно оказывает услуги лицам, желающим переменить место работы, изучает спрос и предложение рабочей силы, собирает и распространяет информацию об уровне занятости в разрезе профессий и территорий. В компетенцию управления занятости также относится профессиональная ориентация молодежи, направление молодых людей на курсы для приобретения профессии. Важное место занимает организация переобучения и трудоустройство инвалидов. Направления центра занятости не обязательны для предприятий, могущих отказать в приеме на работу. С другой стороны отказ безработного от направления на работу, как правило, влечет потерю права на пособие по безработице. Несмотря на то, что центр занятости способствует безработным в поиске работы, многие из безработных отказываются обращаться в центры занятости. Это обусловлено рядом проблем. Кроме низкого размера пособия, причины, определяющие нежелание людей, потерявших работу, обращаться в центры занятости с известной долей условности можно определить как субъективные и объективные. К основным объективным причинам, определяющим нежелание безработных обращаться в центры занятости, можно отнести следующие:

- ограниченность возможностей центра занятости по трудоустройству не побуждает большинство руководителей предприятий прибегнуть к их услугам, даже в настоящее время, когда существенно возросло предложение на рынке труда;

- громоздкая регистрация, необходимость периодической перерегистрации, большое число представляемых безработными документов (паспорт с указанием прописки, трудовая книжка, справка о средней заработной плате за последние два месяца, справка о состоянии здоровья, диплом об образовании), а сумма выплаты пособия мизерная и непродолжительная.

Серьезным усугубляющим моментом в решении этой проблемы является экономико-юридическая неопределенность в толковании ряда понятий в Законе о труде. Так, безработный может быть лишен права на получение пособия по безработице после отказа от двух "подходящих работ", предложенных центром занятости. "Подходящей" считается работа, отвечающая ряду формальных требований: диплому об образовании и полученной квалификации, записи в трудовой книжке и прочее, что зачастую вступает в противоречие с объективными жизненными обстоятельствами. Далее, если в справке о заработной плате указано, что размер ее на последнем месяце составлял 5000 тенге, то по действующим нормативам, подходящим для человека считается работа по соответствующей специальности с заработной платой не ниже указанного. А что означает понятие "общественные работы"? Согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан № 836 от 19 июня 2001 года "Правила организации и финансирования общественных работ" к ним относят следующие виды работ: благоустройство территории городов и поселков, выполнение строительных работ, не требующих специальных навыков, сезонные работы, работы в сельском хозяйстве в летнее время, социальная помощь населению (в виде оказания услуг) и так далее. Управление занятости не посылает людей на подобную работу, поскольку местные администрации не могут зачастую назвать конкретные их виды, ограничиваясь

в лучшем случае озеленением и очисткой улиц. Основной мерой социальной защиты безработных остается выплата пособий по безработице, переобучение, привлечение на оплачиваемые общественные работы.

Таким образом, ключевыми проблемами на рынке труда региона являются:

- преобладание неэффективной занятости (низкая производительность труда, нелегальная (скрытая) занятость, необлагаемая налогом, несоответствие условий и оплаты труда существующим нормативам);
- потеря трудового потенциала квалифицированных кадров (из-за длительной безработицы);
- несоответствие подготовки кадров потребностям экономики;
- сложность трудоустройства отдельных групп населения (женщины, молодежь, лица предпенсионного возраста, инвалиды);
- большая дифференциация рынка труда (высокий уровень безработицы в депрессивных, трудоизбыточных сельских районах);
- несоответствие квалификационно- профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы;
- нелегальный приток рабочей силы из сопредельных государств.

В настоящее время в структуре занятости Экибастузского региона имеет место резкая диспропорция, основными характеристиками которой являются:

- дисбаланс между численностью безработных в регионе и количеством созданных и вакантных рабочих мест;
- значительная дифференциация уровня занятости региона;
- высокая доля сельского населения аграрной занятости, характеризующейся ограниченностью сферы приложения сферы труда.

Новой тенденцией повышения занятости стал рост самозанятости и малого предпринимательства, хотя масштабы еще далеки от уровня развитых стран. Изменилась структура занятых на крупных и средних предприятиях, в организациях: сократилась доля занятых в обрабатывающей промышленности, в строительстве; выросла – в сфере управления и образовании.

Продуманная, правильно построенная и реализуемая политика занятости, с экономической точки зрения, создает благоприятные условия для рационального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов общества. С социальной точки зрения – содействует полной, продуктивной свободно избранной занятости всего трудоспособного населения.

В целом проведенный анализ свидетельствует о недостаточном спросе на рабочую силу при одновременном ее дефиците на рынках труда по причине несоответствия качества и профессионально – квалификационной структуры предложения, а также низкой мобильности населения.

Таким образом, выявленные проблемы и недостатки на рынке труда Экибастузского региона, свидетельствуют о том, что необходимо сформировать такую социально-экономическую модель занятости, которая бы позволила решить описанные проблемы и создать благоприятную ситуацию на рынке труда не только региона, но и республики в целом.

3 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ ЭКИБАСТУЗСКОГО РЕГИОНА

3.1 Основные принципы формирования социально-экономической модели занятости Экибастузского региона

Определение главных приоритетов национальной политики занятости в стране возможно на основе глубокого анализа происходящих процессов в сфере занятости, выявления новых тенденций на рынке труда Республики и ее регионов, а также выбора модели занятости. Модель занятости во многом определяется моделью экономического развития страны в целом. Она не может сформироваться автономно в рыночной системе, где все элементы тесно взаимосвязаны между собой

Анализ процессов в сфере занятости показывает, многие рыночные преобразования не завершены, либо только декларированы (хотя бы в законах). Правительственная политика последних лет в основном соответствовала реформаторской ориентации, хотя необходимые решения принимались зачастую с опозданием, было немало противоречивых шагов, сказалось и негативное влияние различных отраслевых и региональных экономических сообществ и политических группировок. Нередко она формировалась не в соответствии с концептуальными замыслами, а под воздействием экономической необходимости, игнорирование которой могло бы привести к последствиям, подрывающим социально-политическую стабильность.

Для обеспечения занятости населения весьма велико значение сферы услуг. Однако до сих пор она развивается однобоко, главным образом - торговля, а не производственные услуги. Происходит это из-за отсутствия действенной системы поддержки малого бизнеса, падения платежеспособного спроса населения, отсутствия необходимых традиций и навыков, ограниченных возможностей получения соответствующей профессии, квалификации и пр.

Особая проблема - неформальный сектор в экономике. Его распространение чрезвычайно обширно. В неформальную хозяйственную деятельность вовлечены многие легальные предприятия всех форм собственности, всех размеров, а также нелегальные фирмы и нелегально действующие физические лица. Все это связано с крупными правонарушениями, уклонениями от уплаты налогов, перекачкой средств государства и предприятий в частные руки и т.д. Масштабы такого перераспределения ресурсов очень велики. Что касается традиционно понимаемого неформального сектора - незарегистрированной хозяйственной деятельности преимущественно по удовлетворению спроса населения на товары и услуги, то он выполняет - хотя и противозаконно - существенные общественные функции. Он может быть в значительной мере легализован при льготном налогообложении, создании необходимых условий для нормально развития. Сама сфера удовлетворения таких потребностей - при условии ее приведения в соответствие с законами, а самих законов - в соответствие с интересами лучшего удовлетворения потребностей населения - должна расширяться.

Понятие рациональной занятости необходимо дополнить более глубоким социальным содержанием. Гуманизация труда не может противопоставляться экономической рациональности. Напротив, она позволяет реализовать новые резервы трудовой деятельности, становится настоятельным требованием развития экономики. Однако это предполагает также осуществления государственного и общественного контроля за использованием труда работников и введения системы страхования от социальных рисков. Такая политика должна активнее проводиться в Казахстане. С 1 января 2005 года введен в действие Закон Республики Казахстан от 25 апреля 2003 года «Об обязательном социальном страховании» в соответствии с которым работодатели осуществляют за счет своих средств исчисление и уплату обязательных социальных взносов за каждого работника. За счет этих средств,

государственные органы будут осуществлять социальную поддержку населения.

Социальная защита работников должна пониматься достаточно широко и включать, в частности, возможность повышения квалификации или переквалификации, повышение требований к качеству и перспективности рабочих мест, усиление связи заработка с выработкой и повышение минимальной оплаты труда, усиление материальной и уголовной ответственности за ущерб работнику на производстве. Условиями решения этих задач являются не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развития законодательства и соответствующее изменение общественного отношения к данным проблемам.

Таковы общие социально-экономические условия, определяющие формирование рынка труда и системы занятости в Республике Казахстан в современных условиях.

Становление рыночных отношений в Казахстане свидетельствует о том, что безработица неизбежно влечет за собой серьезные экономические и социальные последствия, как для самих безработных и их семей, так и для общества в целом. Недоиспользование трудовых ресурсов оборачивается для общества недопроизводством в значительных размерах материальных благ и услуг или в стоимостном выражении, потерями валового национального продукта. При этом, чем продолжительнее безработица, тем ниже степень возмещения утраченного заработка, тем более ухудшается материальное положение, снижается уровень жизни безработного и его семьи, наряду с тяжелыми социальными последствиями возникает социальное неравенство, изменяется социальный статус наемных работников, увеличивается статистика показателей социальной патологии.

Становление и формирование модели занятости и рынка труда также определяется в первую очередь моделью экономического роста и стратегией рыночных преобразований в Республике, направленных на стабилизацию финансов, экономики и социальной сферы. Сложившаяся система

регулирования занятости и социальной поддержки безработных, активная политика занятости населения в условиях устойчивого социально-экономического развития западноевропейских стран является наиболее привлекательной для становления модели казахстанского рынка труда. Этой модели соответствуют и сложившийся менталитет населения, традиции народов республики, которые не поддаются существенным изменениям за короткие сроки (традиционные сферы приложения труда и связанное с этим разделение труда, в том числе профессиональное, территориальное в зависимости от наличия природных и минерально-сырьевых ресурсов, навыки социальной защищенности и так далее). В Казахстане предстоит освоить принципиально новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда и использование его закономерностей. Новая модель занятости может быть реализована лишь при условии финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности. С целью создания таких предпосылок необходимо продолжать рыночные преобразования экономики, уменьшать нанесенный ими социальный ущерб.

Несомненно, что необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для уяснения существа проблемы занятости и согласования путей их решения. В основе этого лежит Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, объединением профсоюзов и объединением производителей (трипартизм).

На основе этого взаимодействия с учетом опыта развитых и развивающихся стран построена социально-экономическая модель занятости в Республике Казахстан (рисунок 3.1).

При построении данной модели занятости необходимо учитывать следующие положения, которые представляются аксиоматичными:

- забота об обеспечении занятости населения (достаточно высокого ее уровня занятости и повышения эффективности общественного труда) должна быть функцией государства и всего общества;

- занятость - не только экономическая, но и социальная проблема, и пути их решения могут противоречить друг другу. В таком случае необходимо искать компромисс, не забывая, однако, что от степени реализации экономических критериев зависит и возможность отступления от них ради достижения социальных целей;

- перспективы занятости населения определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Последнее должно обеспечиваться за счет усиления их экономической целесообразности, а не быть самоцелью. Сокращение излишних работников и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточно материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать либо формировать "точки роста" в народном хозяйстве, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда и т.д. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала, уровень занятости населения во многом зависит от частнопредпринимательской активности. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать такую активность. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками поведение предпринимателей на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

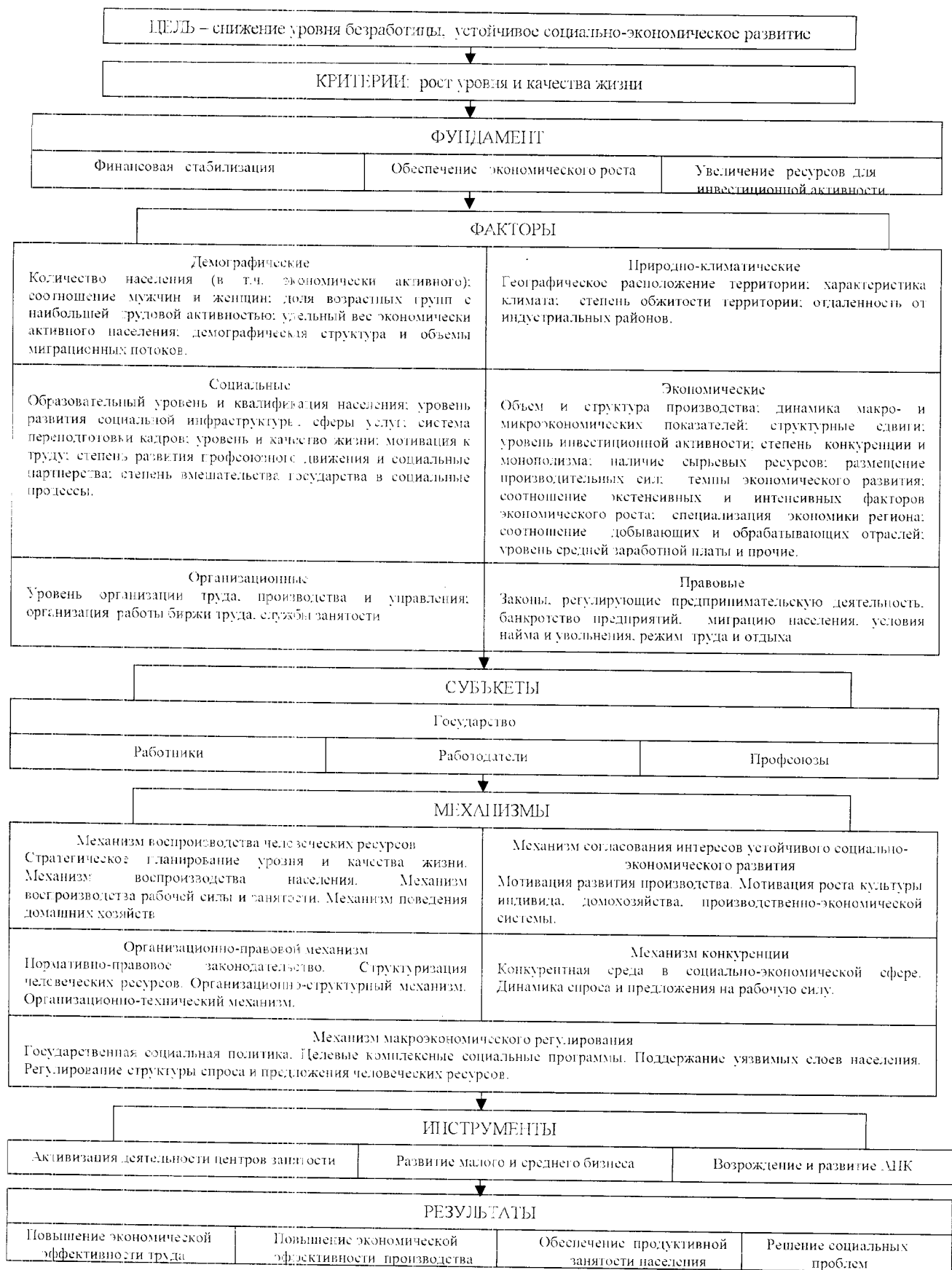


Рисунок 6 - Социально-экономическая модель занятости в Республике Казахстан

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости, необходимо:

- появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности при условии эффективности хозяйствования;
- внутреннее накопление и привлечение из-за границы средств для капитальных вложений, приемлемые для производителя условия кредитования;
- расширение платежеспособного спроса;
- стабилизация денежного хозяйства и финансовой системы;
- создание макроэкономических пропорций, благоприятствующих расширенному воспроизводству товаров, капитала, рабочей силы;
- обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для удовлетворения последних, а также соответствия профессионального уровня и профессионально-квалификационной структуры трудящихся требованиям модернизируемого производства;
- гибкая внешнеэкономическая политика, позволяющая участвовать в международном разделении труда, использовать внешнеэкономические связи для привлечения ресурсов и удовлетворения других внутренних потребностей, для стимулирования отечественных производителей повышать конкурентоспособность, и в то же время исключая монополизацию иностранными фирмами казахстанского рынка, благоприятствующая продвижению казахстанских товаров на внешние рынки.

Формирование рынка труда происходит под влиянием ряда различных факторов, они описаны в четвертом блоке модели. Тесное взаимодействие факторов, влияющих на динамику занятости в каждом конкретном регионе, обуславливает региональные особенности сложившейся ситуации в сфере

занятости и на рынках труда, являющиеся производными от взаимодействия данных факторов.

Экономические интересы производителей реализуются через удовлетворение потребностей, которые изменяются и растут в соответствии с трансформацией: человеческих ресурсов, экономического положения индивида, появлением новых материальных запросов, мотивов и стимулов в развитии образования, здравоохранения, культуры, появлением новых функций субъектов экономики. Эти перемены влияют на уровень и качество жизни населения, его экономическое, демографическое положение и культурное окружение.

В соответствии с предложенной социально-экономической моделью занятости необходимо сбалансированное воздействие следующих факторов: прибыли предпринимателей, покупательских потребностей и интересов общества, включая отдельных индивидов. Эти мероприятия направлены на согласование интересов различных слоев общества. Обеспечить согласование интересов участников воспроизводственного процесса может использование определенной совокупности способов, приемов и механизмов целенаправленного воздействия субъектов экономики (смотри шестой блок модели). При этом необходимым условием эффективности механизма реализации устойчивого социально-экономического развития общества является достижение согласованности различных методов и способов с целями развития общества и ориентацией на человеческий ресурс, как основу социального потенциала.

Среди наиболее значимых положений, влияющих на формирование механизма реализации социально-экономической модели занятости, можно выделить следующие:

- определение стратегических, долгосрочных социальных целей и имеющихся для их реализации материально-финансовых возможностей, в соответствии с которыми разрабатываются минимальные гарантии социальной безопасности, и планируется уровень занятости;

- разрешение социальных противоречий, возникающих в процессе социально-экономического развития посредством преимущественного применения технологий упреждения социальных конфликтов;
- формирование показателей развития социальной и экономической сферы должно происходить в соответствии с уровнем их использования;
- методы и способы механизма социально-экономического развития должны носить сбалансированный характер и гармонически увязывать реализацию стратегических и тактических задач;
- регулирование создания положительной мотивации, как у отдельных индивидов, так и у различных производственных и коммерческих организаций, ведущей к эффективности деятельности и рациональному взаимодействию в рамках социально-экономической модели занятости;
- социально-психологическое влияние на индивида должно быть направлено на активизацию его жизненных ориентиров и поступков.

Таким образом, механизм реализации социально-экономической модели занятости — это сложная социально-экономическая категория, стречнем которой является воспроизводство человеческих ресурсов, рост заинтересованности в достижении максимальных социально-экономических результатов, организационно-правовой механизм и механизм конкуренции, регулирующие отношения между субъектами экономики.

Планирование социально-экономических процессов занятости имеет большое значение в развитии экономики. Так как на основе разработанной стратегии и модели можно улучшить ситуацию не только в социальной сфере, но и в экономике в целом. При этом нужно учитывать, что иногда решение социальных проблем противоречит решению экономических задач. Поэтому всегда следует моделировать решение социально-экономических процессов.

Анализ основных параметров и структурных показателей системы занятости и наметившихся тенденций ее развития является исходным пунктом разработки экономико-математических моделей занятости, позволяющим с определенной степенью достоверности рассчитать эти показатели и параметры

на предстоящий период времени. Путем изменения, манипулирования исходной информацией, подаваемой на вход модели, можно получать различные варианты развития анализируемых процессов и соответственно вырабатывать различные варианты прогнозов, которые в свою очередь могут послужить основой формирования социальной политики республики, регионов и отраслей национальной экономики. Поскольку «рабочая сила» является составной частью более общих экономических категорий, существующих в конкурентных условиях рыночной экономики, то разработка моделей начинается с подбора и количественной оценки таких обобщающих показателей, как общая численность населения, в том числе в трудоспособном возрасте, составляющая совокупный трудовой потенциал – располагаемые трудовые ресурсы. Формирование модели начинается с оценки источников рабочей силы. Главным ее источником является трудоспособное население региона. Их численность в расчетной перспективе может изменяться в зависимости от экономических, социальных и демографических условий. Поэтому первым шагом в этом направлении является качественная оценка и количественное и миграционное поведение населения. В этих целях подбираются и анализируются соответствующие статистические показатели за ряд предыдущих лет.

Модель региональной занятости представляет совокупность взаимосвязанных математических выражений, позволяющих рассчитывать занятость по отраслям экономики, областям, территориально-экономическим регионам и в целом по республике. В ней прямые прогнозные расчеты на расчетный год сочетаются с имитационными оценками. Такой прием позволяет более полно учесть накапливающиеся изменения и наметившиеся тенденции, что в определенной степени повышает реалистичность прогноза.

Первым шагом в формировании модели является прогнозирование параметров внешних по отношению к модели показателей на основе динамики соответствующей информации за предыдущий, базовый период. Расчеты для прогнозируемого года проводятся по республике в целом, ее крупным регионам

(Северный, Центральный, Южный, Западный и Восточный), либо по отраслям национальной экономики (промышленность, сельское хозяйство, здравоохранение, народное образование и пр.). Таким образом, определяются оценочные коэффициенты рождаемости, смертности, миграции, доля трудовых ресурсов в общей численности населения, доля учащихся в численности трудоспособных, доля занятых в негосударственном секторе экономики, коэффициент склонности к трудоустройству через государственную службу занятости, доля трудоустроенных в численности обратившихся в государственную службу занятости, коэффициент безработицы и группа коэффициентов, определяющих структурные сдвиги, т.е. изменения удельного веса численности занятых в данной отрасли по отношению к общей численности занятых для государственного сектора экономики. Этот блок расчетов позволяет получить показатели, характеризующие систему занятости по республике, регионам и отраслям, взятым в целом.

На втором этапе выполняются расчеты основных показателей народонаселения, т.е. работает демографический блок модели. По тем же самым группировочным признакам (республика, крупный регион, область, отрасль) для каждого года определяется численность постоянного населения, количество родившихся и умерших в течение года, сальдо миграции, численность трудовых ресурсов. Результаты расчета этого блока характеризуют трудоспособное население как воспроизводимый фактор производства. Конечный результат расчетов этого блока модели - численность трудовых ресурсов, являясь важным самостоятельным показателем, выступает также исходной информацией для третьего, экономического блока модели.

Третий, экономический блок, характеризует трудоспособное население как ограниченный производственный ресурс, который посредством рыночного механизма распределяется по основным направлениям и сферам экономического использования: производство, домашнее и личное подсобное хозяйство, учеба. В этом блоке модели, по тем же группировочным признакам определяется численность занятых в государственном и негосударственном

секторах общественного производства в целом, а также по отраслям государственного сектора экономики, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, учащихся с отрывом от производства. Этот блок модели позволяет отслеживать движение трудового потенциала республики и его основные структурные составляющие. При этом все категории лиц без определенных занятий отнесены к занятым в домашнем хозяйстве. Результатом расчетов данного блока являются показатели, имеющие также самостоятельное значение. Они же служат исходной информацией определения численности лиц, не входящих ни в одну из обозначенных здесь групп, т.е. на занятую часть трудоспособного населения, предъявляющую спрос на рынке труда. Эта информация передается в следующий, четвертый блок модели.

Четвертый, последний, блок модели осуществляет расчет параметров фиксированного рынка труда и выдает данные по контролю уровня безработицы. При этом определяются численность лиц, обратившихся в государственную службу занятости в течение года; трудоустроенных при посредстве государственной службы занятости; оставшихся нетрудоустроенными; признанных безработными. После этого определяется коэффициент безработицы как отношение среднегодовой численности безработных к среднегодовой численности трудовых ресурсов. Таковы общие принципы работы модели.

Таким образом, следует, что реализация сформированной социально-экономической модели занятости поможет государству решить одну из острейших проблем экономики, связанную с безработицей. Предложенные меры позволят преодолеть информационную недостаточность, повысить степень регулируемости движения рабочей силы, перейти от мер пассивных к активным, упреждающим мерам воздействия на конъюнктуру рынка труда.

Для реализации запланированных социальных программ, отдельных проектов и мероприятий, необходимо осуществлять постоянный мониторинг воспроизводства населения и рабочей силы, который позволяет реально оценивать и принимать решения по увеличению занятости населения, росту

объема доходов, получаемых за работу по найму, от коммерческих и других видов деятельности. Эта модель предполагает поддержание взаимодействия уровня благосостояния семей с ростом национальной экономики и степенью участия человеческого ресурса в общественном производстве и собственном домашнем хозяйстве. Увеличение степени участия домохозяйств и индивидов в общественном производстве ведет к конкуренции на рынке труда. Наличие ресурсов, определенной квалификации, имеющегося капитала у индивидов и домохозяйств определяют их конкурентоспособность на рынке труда.

Все вышесказанное указывает на эффективность моделирования социально-экономических процессов. Инструментами формирования модели занятости должны стать следующие факторы: это активизация деятельности центров занятости, развитие малого и среднего бизнеса, возрождение агропромышленного комплекса. Формирование социально-экономической модели занятости в условиях переходной экономики является одним из главных способов повышения жизненного уровня населения и стабилизации экономики с будущим ростом.

3.2 Направления формирования социально-экономической модели занятости Экибастузского региона

Главной целью локальной политики занятости, которую приходится решать на местном уровне, является увеличение количества новых рабочих мест, предотвращение уменьшения количества существующих рабочих мест, снижение уровня безработицы.

Политика занятости должна носить гибкий и динамичный характер, активно способствовать перераспределению рабочей силы в межотраслевом и межрегиональном направлении. Децентрализация политики занятости предполагает ее реализацию по вертикали и горизонтали: макроуровень – микроуровень (предприятие), макроуровень – регионы, региональный уровень – сельские рынки труда, рынок труда женщин, молодежи на всех уровнях.

Схематически политика предотвращения безработицы и формирования продуктивной занятости на региональном рынке труда представлена в приложении А.

Основными элементами механизма реализации активной политики занятости на микроуровне являются:

- оптимизация занятости населения путем перетока рабочей силы из неконкурентоспособных предприятий и производств, в конкурентоспособные при осуществлении структурных преобразований;
- организация профессиональной подготовки и переподготовки по профессиям и специальностям, удовлетворяющим требования регионального рынка труда;
- инвестирование в новые технологии, в трудоемкие сектора экономики региона, способные позитивно воздействовать на предложение труда;
- разработка и реализация программных мероприятий по содействию занятости населения путем создания новых рабочих мест, развития сферы услуг;
- организация гибкой системы переквалификации и профессионального обучения безработных, в том числе опережающее обучение и переподготовка кадров непосредственно на предприятиях;
- разработка и организация региональных программ перемещения рабочей силы из трудоизбыточных районов в трудонедостаточные районы;
- совершенствование организации общественных работ;
- оказание безработным информационных и других посреднических услуг;
- создание инфраструктуры поддержки и развития предпринимательства («бизнес – инкубаторов», поддержки центров малого бизнеса, расширения ресурсов обучения предпринимательским навыкам);
- разработка и реализация специальных программ содействия занятости населения, особенно в сельской местности;
- защита внутреннего рынка труда и ограничение использования труда

иностранных рабочих и специалистов;

- содействие развитию контрактной системы экспорта рабочей силы в ближнее и дальнее зарубежье с учетом потребностей в высококвалифицированных кадрах на региональном рынке труда.

В целях успешного решения социальных проблем и ускоренного развития индустриально-инновационной экономики в Экибастузе предстоит резко активизировать инвестиционную деятельность на основе аккумуляции всех источников формирования инвестиций и осуществить стратегическое направление инвестиций в наукоемкие отрасли промышленности для обеспечения экономического роста в рассматриваемой перспективе до 2006 года. За 2004 – 2006 годы потребность в инвестициях составит примерно 16840 млн. тенге /39/.

В приоритетном порядке будет инвестироваться перевод промышленного производства на индустриально-инновационный путь развития с упрочнением позиций специализированных градообразующих предприятий промышленного производства за счет собственных инвестиционных возможностей этих предприятий и с учетом накопления валютных средств экспортно-ориентированными производствами, а также путем масштабного привлечения иностранных инвестиций.

На период до 2006 года прогнозируется рост общего объема промышленного производства порядка в 1,7 – 1,8 раза. Обработывающая промышленность будет развиваться приоритетно и возрастет более чем в 2,5-2,6 раза, а добывающая в 1,4-1,5 раза.

В структуре промышленного производства удельный вес обрабатывающей и наукоемкой продукции увеличится почти на 2-3%, при адекватном снижении доли продукции добывающих отраслей.

Основными градообразующими предприятиями города Экибастуза, входящими в топливно-энергетический и индустриально-инновационный комплекс, являются:

- ТОО «Богатырь Аксес Комир» (ТОО БАК) – добыча каменного угля открытым способом – в составе: угольный разрез «Богатырь»;
- Евроазиатская Энергетическая корпорация – добыча каменного угля – угольный разрез «Восточный»;
- ТОО «AES Экибастуз», (ГРЭС – 1) – производство электроэнергии на местном угольном топливе;
- ОАО «Станция Экибастузская ГРЭС-2» – производство электроэнергии на местном угольном топливе;
- ЗАО «Экибастузский энергоцентр» – производство электроэнергии на местном топливе.

Представителями среднего предпринимательства можно считать:

- ЗАО «Майкубень-Вест» – добыча каменного угля;
- ТОО «Промсервис – Отан»;
- ТОО «Энерго-Экибастузпромсервис»;
- ТОО «Экибастузская Теплоэлектроцентраль» – производство тепла для коммунальных нужд;
- ТОО «Аспан» – химическая переработка каменных углей (комплексная переработка угольных отходов на основе применения современных технологий и получения в результате технологического передела продукции широкого спектра применения с высокой добавленной стоимостью);
- вновь созданное предприятие ТОО «Богатырь Транс» – ремонтно-эксплуатационное вагонное депо.

Тринадцать базовых предприятий города предоставили свои прогнозные оценочные расчеты по динамике численности работников, объемам производства и инвестициям в развитие и модернизацию производства.

В соответствии с этими прогнозными данными предполагается снижение численности рабочих мест на трех базовых производствах ОАО «Станция ЭГРЭС-2» – 25 человек, ТОО «Экибастузская Теплоцентраль» – 20 человек, ТОО «Богатырь Аксес Комир» – 153 человек (итого 193 человек). В целом за

этот период численность занятых на 13 предприятиях вырастет на 2025 человек (таблица 13).

Таблица 13 - Перспективная численность работников предприятий г. Экибастуза

(человек)

Численность работников	2004 год Факт	2005 год Прогноз	2006 год Прогноз
ОАО «Станция ЭГРЭС- 2»	1470	1470	1470
ТОО «Экибастузская Теплоцентраль»	690	690	690
ОАО ЕЭК разрез «Восточный»	2808	2867	2887
ТОО «БогатырьАксесКомир»	*	*	*
ТОО «AES Экибастуз»	712	752	800
ОАО «Горэлектросеть»	314	314	314
ТОО «Энерго-Экибастузпромсервис»	235	236	237
ТОО «АяК»	115	116	118
ТОО «ФСА»	110	130	230
ТОО «Завод МВИ»	90	100	110
ТОО «Гамма»	260	280	300
ТОО «Карасорский ГОК»	116	120	125
ГКП «Екибастузу»	867	867	867
Итого по 13 предприятиям	7787	7942	8148

В результате анализа экономической ситуации в области занятости и прогнозных оценок перспективного развития базовых предприятий г. Экибастуза можно сформулировать основные выводы. Поскольку предприятия топливно-энергетического комплекса не предполагают значительного роста создания рабочих мест за исключением ТОО «AES Экибастуз», то основной упор по созданию рабочих мест в ближайшие пять лет будет сделан на предприятиях малого бизнеса.

За пределами 2005 года в связи с необходимостью проведения структурных и инновационных преобразований и создания технопарка будет происходить прирост рабочих мест за счет высококвалифицированных кадров, что возможно, во-первых, путем притока этих специалистов из других регионов и стран; во-вторых, путем подготовки и создания условий для их вовлечения в

трудоустройство в г. Экибастуз собственных специалистов нового профиля. Необходима также государственная поддержка сохранения и создания рабочих мест.

К 2006 году в связи с реализацией мер по стабилизации экономики и промышленности ожидается рост численности занятых в экономике региона, главным образом, в добывающих отраслях промышленности и малом бизнесе. Ожидаемая численность занятых в промышленности вырастет на 17,9% по отношению к 2002 году (таблица 14).

Таблица 14 - Прогнозная динамика численности занятости населения
Экибастузского региона в перспективе до 2006 года

(темпы роста, %)

	2004/ 2003 года, оценка	2005/ 2004 года, прогноз	2005/ 2002 года, прогноз
Вся промышленность	102,9	103,7	117,9
Добывающая промышленность, включая энергетику	102,4	102,8	110,5
Обрабатывающая	103,9	104,6	117,8
Производительность труда (в целом по промышленности)	108,4	113,9	140,2

В дальнейшем предусматривается реализация мероприятий по совершенствованию кадрового потенциала предприятий, опережающему обучению высвобождаемых работников, подготовке и переподготовке персонала на производстве по заказам основных предприятий. Уже к 2006 году планируется подготовить и переподготовить свыше трёх тысяч человек.

Важнейшим принципом, в политики занятости, является принцип активных действий по созданию рабочих мест. Реализация активных мер требует селекции проектов создания рабочих мест, которые предполагают развитие производств с наибольшим мультипликативным эффектом. Производства с высоким мультипликативным эффектом позволяют получать вторичные доходы на других предприятиях города в объеме до 60% от величины доходов первичных производств. В связи с этим инвестиции в

создание новых рабочих мест за счет вторичных финансовых ресурсов могут быть в 1,5-2,5 раза эффективнее, чем прямые компенсационные выплаты. Активная стратегия несет значительный импульс для развития предпринимательской деятельности, в особенности малого предпринимательства.

Источниками финансовых ресурсов для реализации программных мероприятий по развитию малого предпринимательства являются: собственные средства предпринимателей, в том числе возникающие за счет повышения доходности их деятельности; средства областного, городского бюджета, а для мероприятий, имеющих мультипликативный эффект – средства республиканского бюджета; в перспективе при создании городского фонда поддержки малых предприятий – средства данного фонда; средства, выделяемые спонсорами, в том числе градообразующими предприятиями, зарубежными организациями; кредиты банков второго уровня, зарубежные кредиты.

Для дальнейшего развития малого предпринимательства разработана программа развития и государственной поддержки малого предпринимательства по городу Экибастузу на 2005-2007 годы. Реализация программы позволит активизировать деятельность субъектов малого предпринимательства. При этом число субъектов малого предпринимательства достигнет к концу 2005 года 6000, а объем производства продукции в сфере малого бизнеса возрастет до 7,5 млрд. тенге. Всё это позволит увеличить количество занятых в сфере малого предпринимательства, численность которых к концу 2005 года достигнет 8379 человек, а к концу 2006 года – 9019 человек. В целом по программе развития и государственной поддержки малого предпринимательства по городу на 2003-2005 годы прогнозируется создание 1874 рабочих мест, из них в 2004 году- 624, 2005 году – 640 рабочих мест, что позволяет положить, что в современных условиях проблему занятости можно будет смягчить при помощи развития и поддержки частного предпринимательства.

Существует два пути решения проблемы занятости при помощи развития частного предпринимательства.

Первый - это интегрирование малых и средних предприятий с крупной промышленностью. Оно может происходить путем создания малых предприятий по выпуску мелкосерийной продукции, крупносерийное производство которых не является необходимым, а организация их производства на предприятии - лидере, экономически нецелесообразно. Кроме того, могут быть созданы малые предприятия, специализирующиеся на разработке новых технологий по заданию предприятия - лидера, сервисном обслуживании головного предприятия, на изучении и освоении новых рынков сбыта.

В качестве инвестиций крупные предприятия могут предоставить в аренду малым основные фонды, долгосрочный кредит на льготных условиях и выступать поручителем при получении гарантированного займа. Полученная крупными предприятиями с малых фирм прибыль первые пять лет не должна облагаться налогом, чтобы не отнимать у них возможность покрыть свои издержки.

Второй путь - создание небольших предприятий, выпускающих наукоемкие и новые товары, так как малые предприятия не требуют больших капитальных вложений и могут принести прибыль через сравнительно короткое время. Об этом наглядно свидетельствует опыт многих известных западных фирм и компаний, которые начинали и шли по этому пути.

Для сокращения безработицы в Экибастузском регионе должен быть создан механизм поощрения предпринимателя за каждое вновь открытое рабочее место. К сожалению, в настоящее время стимулирование работодателей (предпринимателей) за создание новых рабочих мест не задействовано. Правительство еще только «предполагает повести анализ возможностей стимулирования работодателей к созданию новых рабочих мест, в том числе социально-уязвимых категорий, в частности, на предмет снижения налогового бремени за создание дополнительной занятости» (с.19 проекта

«Концепции по снижению бедности в Республики Казахстан на 2003-2007 годы»).

Именно малый бизнес и самозанятость населения является наиболее эффективными источниками создания новых рабочих мест и снижения безработицы. Необходимо обеспечить доступ широких слоев населения к участию в малом бизнесе через льготное кредитование и микрофинансирование. А пока основным препятствием является то, что коммерческие банки в Казахстане не хотят брать на себя риски и настаивают на очень высоких, и подчас нереальных процентных ставках для малого бизнеса.

Нужно активизировать предпринимательство путем передачи субъектам малого бизнеса в аренду или доверительное управление с последующей передачей в собственность неиспользуемых производственных помещений при условии их использования в производственных целях.

Необходимо разработать предложения по уменьшению отчислений от фонда оплаты труда, чтобы предприятию было выгодно создавать новые рабочие места и официально выплачивать более высокую заработную плату сотрудникам. Легализация заработной платы, о чем постоянно говорит президент нашей Республики, зависит от размера этих отчислений.

В том же ряду стоит проблема легализации трудовых отношений, то есть заключение индивидуальных трудовых договоров. В условиях избыточного количества людей, ищущих работу, работодатель предпочитает не оформлять прием на работу, а рассчитывается, как говорится, «черным налом». Данная проблема может быть решена путем сокращения отчислений от фонда оплаты труда.

С 2003 года правительство всерьез взялось за возрождение агропромышленного комплекса. Для этого разработана программа возрождения села. Она заключается в помощи становлению крестьянских хозяйств, льготном кредитовании села, развитии рыночной инфраструктуры по сбыту продукции.

Цель этой программы – ускоренное социальное развитие села и оказание содействия в переселении и трудоустройстве населения из депрессивных,

экологически и экономически неперспективных сельских территорий. Возродив сельское хозяйство, мы сможем, во-первых, улучшить экономическую ситуацию в стране, во-вторых, облегчить проблему занятости.

Таким образом, следует, что возрождение агропромышленного комплекса - один из главных инструментов формирования социально-экономической политики занятости.

Стратегия аграрной политики государства должна создать реальные условия для выхода отрасли из кризиса и роста благосостояния сельского населения, основными направлениями которой являются:

- перевод сельского хозяйства с "добывающих" на перерабатывающие рельсы;
- создание инвестиционной активности и экспортирующие позиции сельского хозяйства;
- развитие предпринимательства на селе;
- решение вопроса продовольственной безопасности страны за счет внутреннего потенциала;
- введение ограничений и жесткого контроля при найме неквалифицированной и иностранной рабочей силы в регион.

Осуществление указанных мероприятий на государственном уровне позволит достичь сокращения количества безработных на селе, вернуть людей в село, дать им работу.

В экономике региона крестьянским (фермерским) хозяйствам следует разработать и внедрить механизм, обеспечивающий крестьянским хозяйствам доступ к источникам финансирования, в том числе и для привлечения иностранных инвестиций, страхованию деятельности.

Необходимо создать информационные центры и расширить сеть лизинговых компаний для обеспечения фермерских хозяйств современными технологиями и оборудованием. Для производства технологического оборудования, средств малой механизации для крестьянских хозяйств надо активнее привлекать предприятия оборонной промышленности, системы

вспомогательных служб, способствующих становлению крестьянских (фермерских) хозяйств (частные юридические, страховые, аудиторские и консалтинговые фирмы). Предпосылкою успешного развития фермерства в Экибастузском регионе является создание необходимых условий для появления собственников средств производства.

Непременным условием ускоренного развития предпринимательства на селе, особенно малого, является формирование и развитие элементов рыночной инфраструктуры, обслуживающей хозяйствующие субъекты и всемерно облегчающей сбыт сельскохозяйственной продукции, получение необходимой сельхозтехники и семян. Создание общедоступной системы информационно-консультационных и образовательных услуг в значительной степени стимулирует предпринимательскую активность. Потребуется максимальное приближение и ускорение предоставления доступных и качественных информационно-консультационных и образовательных услуг потребителям – субъектам малого предпринимательства. Для этого целесообразно расширение сфер деятельности уже существующих структур, в частности, информационно-выставочного центра. Потребуется организация консультаций по актуальным для малых предприятий вопросам как оптимизация налоговых платежей, получение кредита, проводимыми как силами управления акимата, так и специалистами образовательных учреждений, частными структурами.

Повышению предпринимательской грамотности будет способствовать внедрение программ дистанционного обучения основам предпринимательской деятельности, проведение семинаров, конференций, издание информационной литературы. Государство должно быть заинтересовано в ее создании, с тем, чтобы полностью задействовать регулирующие функции рынка, способствовать экономической стабилизации и сбалансированности экономического роста. Его пассивность в этом деле сдерживает развитие фермерских хозяйств, ведет к большим производственным затратам, снижающим конкурентоспособность.

Возможности роста денежных доходов большинства населения связаны с перспективами развития экономики, созданием новых рабочих мест и

направлениями социальной политики государства в сфере оплаты труда, включая повышение минимальной оплаты труда до прожиточного минимума, и социальных гарантий населению.

Продуманная, правильно построенная и реализуемая политика занятости, с экономической точки зрения, создает благоприятные условия для рационального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов общества. С социальной точки зрения – содействует полной, продуктивной свободно избранной занятости всего трудоспособного населения.

Прогноз развития процессов региональной занятости позволяет говорить о том, что в ближайшие два - три года численность официально зарегистрированных безработных будет продолжать уменьшаться. Это связано, прежде всего, с намеченным ужесточением системы регистрации и выплат пособий по безработице и сокращающимися финансовыми возможностями служб занятости, а также с ростом неформальной, нерегистрируемой занятости.

В этой связи первоочередной задачей государства остается легализация теневой экономики, масштабы которой расширяются. Создание и сохранение рабочих мест юридическими и физическими лицами должно проходить в условиях, когда выгодно работать официально, регистрируя результаты проведенных хозяйственных операций, а не скрывать доходы от налогообложения. Крайне важным представляется создание системы поощрения предприятий при увеличении ими объемов производства и рабочих мест (понижение ставки местных налогов, первоочередной доступ к государственным кредитам, приоритетное размещение государственных заказов).

Политика занятости должна реализовываться с учетом региональных, местных особенностей. В группе районов с низкой занятостью (Аккольский, Байетский, Олентинский, Сарыгамыс, Атыгай) приоритетной должна стать политика поддержки создания дополнительных рабочих мест, размещения трудоемких производств и глубокой переработки сырья, включая сельскохозяйственное. Использование трудовых ресурсов по месту их

жительства в этих районах должна сочетаться с их перегруппировкой в районы повышенного спроса рабочей силы, для чего целесообразно возродить организованные территориальные формы перераспределения рабочей силы. В группе районов со средней и высокой занятостью (город Экибастуз, поселки Торт – Кудук, Шидерты) целесообразна политика, направленная на сохранение достигнутого уровня занятости, повышения её эффективности, изыскания резервов рабочей силы, привлечения ее со стороны, снижения трудоемкости.

В целом же по сельской местности актуальна политика высвобождения людских ресурсов из трудоизбыточного в целом аграрного сектора в несельскохозяйственные новые сектора экономики, которые необходимо создать в рамках агропромышленного комплекса.

В городской местности политика занятости должна быть направлена на поддержание достигнутого относительно высокого уровня занятости в городах, преодоление тенденций снижения занятости в малых, средних городах и перспективных рабочих. В городах с монопроизводством предупреждение роста безработицы должно связываться с оптимизацией структуры занятости на основе стимулирования инвестиционной активности, обновления, модернизации и перепрофилирования производства градообразующих предприятий, расширение сфер деятельности с учетом интересов многоотраслевого комплексного развития этих регионов, их социальной инфраструктуры путем развития малого, среднего бизнеса, создания условий для самозанятости населения, а также с перераспределением свободных трудовых ресурсов в направлении развивающихся городов, новых регионов.

При формировании политики занятости в регионе не рекомендуется сводить все действия лишь к помощи безработным, испытывающим трудности в процессе поиска работы или находящимся под прямой угрозой высвобождения.

Реализация этих первоначальных мер позволит преодолеть информационную недостаточность, повысить степень регулируемости движения рабочей силы, перейти от мер пассивных к активным, упреждающим

мерам воздействия на конъюнктуру рынка труда. В современных условиях целесообразным представляется усиление тех элементов регулирования социально- трудовой сферы, которые ориентируют на повышение эффективности труда, ускорение прогрессивных структурных сдвигов в сфере занятости и формирование активного и конкурентоспособного работника, по своим личностным и профессиональным качествам, отвечающим реальным потребностям экономики.

Конечным результатом любого из активных проектов содействия занятости является, на взгляд автора, количество субъектов, трудоустроенных на постоянную работу, вступивших в члены кооператива или освоивших самостоятельное дело (самозанятость или малый бизнес) при условии, что любой из видов деятельности продолжается минимум год, и субъект в целом удовлетворен ее результатами.

Таким образом, интегральная эффективность проекта /30, с.7/ рассчитывается по формуле 1:

$$Эи = (Ч / Зо) * Уз, \quad (1)$$

где:

Ч – численность работников, участвовавших в программе;

Зо – общие затраты на проект;

Уз – удельный вес индивидов, получивших постоянную занятость (наемный работник, член кооператива, бизнесмен), и сохранивших ее более года.

Интегральная эффективность рассчитывается как произведение экстенсивного и интенсивного показателей эффективности. При этом экстенсивный показатель (общая эффективность) характеризует численность индивидов, прошедших через соответствующую программу содействия занятости в расчете на один млн.тенге, а интенсивный оценивает удельный вес

индивидов, ставших постоянно занятыми после участия в программе. Рассмотрим эффективность программ содействия занятости, проводимых в Экибастузском регионе на 1 января 2005 года (таблица 15).

Таблица 15 - Интегральная эффективность активных программ содействия занятости населения Экибастузского региона 1 января 2005 года

Показатели	Общественные работы	Профподготовка	Стимулирование малого бизнеса	Микрокредитование
Затраты, тыс. тенге	24180	409,700	395,693	308,000
Численность, человек	2702	100	37	10
Численность на один млн. тенге	111,756	244,081	93,510	32,467
Затраты на одного человека в тыс. тенге	8,948	4,097	10,694	30,800
Удельный вес индивидов, трудоустроенных или основавших малое предприятие	0,132	0,23	0,740	0,7
Интегральная эффективность, человек /млн. тенге	14,750	56,139	69,195	22,727

Анализ полученных результатов позволяет сделать следующие выводы о состоянии активных программ занятости в Экибастузском регионе и предложить ряд рекомендаций по повышению эффективности этих проектов:

- повышение эффективности общественных работ в целом осуществить трудно, поскольку определение на постоянное рабочее место на работах общего профиля имеет малую вероятность (наименее эффективными в этом смысле являются работы «Благоустройство города»). Целесообразно увеличивать удельный вес таких работ и развивать новые направления, особенно в сфере женской занятости. Возобновление производства на предприятиях легкой и пищевой промышленности потребует осуществления таких проектов в широком масштабе;

- необходимо повысить качество программы профессиональной подготовки, так как низкие затраты на одного члена программы в настоящее время обеспечивают слабое качество профессиональной подготовки, которое

выражается в малом проценте трудоустройства. По этой программе необходимо добиваться совпадения спроса и предложения на рабочую силу со стороны работодателей. Не менее важно обеспечивать широкий профиль трудовой подготовки, который помог бы работнику совершенствовать трудовые навыки. Это особенно важно в условиях структурных сдвигов безработицы в сторону молодежи, не имеющей никакого образования, кроме среднего;

- материальная помощь на малый бизнес является в настоящее время относительно недорогим и очень результативным проектом, поскольку преобладает в сельской местности, характеризующийся высоким уровнем безработицы и отсутствием альтернатив занятости при невозможности миграции. Кроме того, сельскохозяйственные кооперативы активно поддерживаются в течение нескольких лет лизингом техники, государственными закупками, маркетинговой информацией о спросе на соответствующих рынках. Поэтому интегральная эффективность проекта самая высокая, что говорит о необходимости распространения данной модели;

- микрокредитование является одной из наиболее плохо управляемых программ, поэтому интегральная эффективность данного проекта низка. Но в целом, для определения объективной результативности проекта, необходимо изменить систему управления программой, обеспечить прозрачность решений, ввести систему предварительного тестирования на предмет способностей претендента к предпринимательской деятельности, а впоследствии обеспечивать консалтинговую деятельность (в том числе с использованием ресурсного потенциала бизнес – инкубаторов). Органом, определяющим программу действий и обеспечивающим аудит за исполнительской деятельностью фонда, должен быть координационный центр (наблюдательный совет), в составе которого должны быть представители управления труда, занятости и социальной защиты и акиматов, могут быть уважаемые представители общественности. Автором также предлагается децентрализация деятельности областного благотворительного фонда. Централизованная схема

денежных потоков, когда все средства на благотворительность идут в областной фонд, а потом обратным ходом перераспределяются по областям по субъективным соображениям, не обеспечивает мобильности и гибкости в деятельности органов управления. Кроме того, действующая система перераспределения породила незаинтересованность выделения спонсорами средств в благотворительный фонд, и в 2002 году взносы значительно упали;

-для повышения точности расчетов необходимо по каждому направлению иметь мониторинг возвращения в управление занятости в течение года после трудоустройства или открытия своего дела.

Как показывает анализ зарубежного опыта, на политику занятости и методы снижения безработицы большое влияние оказывают политические взгляды лиц, принимающих решения в этой области. Кроме того, подход к политике занятости во многом определяется контекстом общей экономической политики, проводимой центральным правительством, конкретным положением развития депрессивных городов и районов, являющихся предметом регулирования со стороны местных властей. Главной целью локальной политики занятости, которую приходится решать на местном уровне, является увеличение количества новых рабочих мест, предотвращение уменьшения количества рабочих мест, снижение уровня безработицы. Достичь этой цели можно несколькими путями.

Во-первых, путем прямого вмешательства в экономику региона с тем, чтобы предотвратить закрытие предприятий, и долгосрочного планирования развития экономики города с целью обеспечения возможно более высокой занятости в будущем.

Во-вторых, через оказание помощи безработным в переподготовке и дальнейшем трудоустройстве.

В-третьих, через постоянные поиски альтернативных форм поддержания занятости.

Причиной безработицы может служить и неэффективное функционирование местного рынка труда, что выражается либо в высокой

фрикционной безработице (то высокая, то снижается), либо структурной несбалансированностью спроса и предложения на отдельные профессионально-квалификационные группы рабочей силы, либо локально низким спросом.

Общепризнанно, что в крупных городах безработица давно носит хронический характер. Это объясняется неспособностью рынка труда достаточно быстро приспосабливаться к уменьшению спроса.

Остановимся в этой связи на трех ключевых вопросах.

Во-первых, как общество должно относиться к обеспечению безработных: достаточно ли только выплачивать им достойное пособие или необходимо еще и переподготовить для работы в будущем; нельзя оставлять людей на произвол судьбы, но нельзя и сохранять за ними старое место работы, если нет спроса на производимую ими продукцию. Вместо этого, они должны переходить на более перспективную работу и получать соответствующую подготовку.

По данным Международной организации труда, в ряде стран удельный вес безработных, не имевших работу свыше одного года, превышал половину всех безработных.

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 работодателей. 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 менее привлекательными они являются для нанимателя. Это их деморализует, и они не так энергично ищут работу, если вообще не перестают ее искать.

Для того, чтобы стимулировать безработных с длительными периодами безработицы к активным поискам работы, необходимо использовать такие меры, как, например, оказание помощи во временной занятости для безработных, не работающих длительное время и относящихся к категории

низкоконкурентных (пожилые, инвалиды с частичной утратой трудоспособности и другие лица, испытывавшие затруднения при устройстве на работу).

Предоставляемые работы должны быть рассчитаны на один год действия и могут быть продолжены. Фонды оказания такой помощи необходимо распределить по районам Экибастузского региона на основе учета уровня безработицы и численности неработающих долгое время.

В каждом конкретном случае должна быть составлена Программа организации временных общественных работ. Программы должны осуществляться местными акиматами или неприбыльными организациями:

- а) необходимо предусмотреть также и финансовую помощь безработным для поисков работы в других районах, а также транспортные субсидии;
- б) с безработными, не имевшими работы в течение шести месяцев, должно проводиться собеседование у психолога и необходимо составлять в центре занятости индивидуальный план поисков работы и подготовки к ней. Через три месяца, в случае неуспеха, собеседование можно повторить;
- в) помощь безработным в организации собственного дела и поощрение самозанятости.

Для безработных в возрасте старше 20 лет и не имеющих возможности найти подходящую работу, но имеющих какой-либо практический опыт по организации собственного бизнеса, после соответствующей профессиональной подготовки необходимо предоставлять субсидии.

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. Для успешного дела самостоятельным работникам должна быть оказана и такая помощь;

- г) субсидии предпринимателям. Предпринимателям, нанимающим безработных, не имевших работы в течении длительного периода, необходимо предоставить от государства субсидии для доплат к заработной плате

нанимаемым работникам, которая обычно значительно ниже уровня заработной платы постоянных работников, а также на профессиональную подготовку безработных с длительными периодами безработицы, либо предусматривать местные льготы по сборам и отчислениям.

Нужно активизировать предпринимательство путем передачи субъектам малого бизнеса в аренду или доверительное управление с последующей передачей в собственность неиспользуемых производственных помещений при условии их использования в производственных целях.

Необходимо разработать предложения по уменьшению отчислений от фонда оплаты труда, чтобы предприятию было выгодно создавать новые рабочие места и официально выплачивать более высокую заработную плату сотрудникам. Легализация заработной платы, о чем постоянно говорит президент нашей Республики, зависит от размера этих отчислений.

В том же ряду стоит проблема легализации трудовых отношений, то есть заключение индивидуальных трудовых договоров. В условиях избыточного количества людей, ищущих работу, работодатель предпочитает не оформлять прием на работу, а рассчитывается, как говорится, «черным налом». Данная проблема может быть решена путем сокращения отчислений от фонда оплаты труда.

Рынок труда в том виде, в каком он функционирует в настоящее время, предполагает широкую дифференциацию занятости, принявшую определенную устойчивую форму: 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.

Государственная политика содействия занятости должна проводиться по следующим направлениям:

- создание условий для расширения занятости и сохранения оптимального его уровня с целью повышения уровня жизни;
- поддержка регионов с критической ситуацией на рынке труда с использованием механизмов или развития депрессивных территорий или оптимального расселения;
- реформирование социально-трудовых отношений вследствие развития отраслей рыночного типа, например, информационно – коммуникационных технологий в экономике (ИКТ). Развитие ИКТ требует изучения новых форм организации труда, в том числе с целью расширения возможностей женщин. Реформирование социально – трудовых отношений на селе. Решение проблем занятости в агропромышленном комплексе необходимо связывать с развитием новых форм и видов приложения труда;
- меры, направленные на легализацию межгосударственной трудовой миграции. Легализации внешней трудовой миграции будет содействовать проведение взвешенной политики в отношении трудовых мигрантов. Как правило, регулирование межгосударственной трудовой миграции осуществляется путём заключения двух и многосторонних соглашений;
- содействие сохранению эффективно действующих и созданию новых производительных рабочих мест. При этом создание рабочих мест акцентировать на регионах с самым высоким уровнем безработицы и нагрузки на одно свободное рабочее место, самым высоким уровнем обнищания населения, но благоприятной транспортной доступностью. Определение регионов и отраслей экономики, перспективных для создания рабочих мест и как «точки» организованного переселения части активного трудоспособного населения;
- меры, направленные на повышение качества рабочей силы. Решение проблем социальной защиты наёмных рабочих, в том числе в бюджетной сфере, путём дальнейшего реформирования оплаты труда с целью повышения её размера и обеспечения опережающего роста стоимости рабочей силы в сравнении с ростом цен;

- детенизация занятости, усиление мотивации к труду. Например, путём сокращения разрыва между заработной платой легального и нелегального труда, так как ущерб от нелегальной занятости обходится государству очень дорого. Государство теряет налоги, не поступают взносы в пенсионные и другие фонды. Характерной чертой и проблемой сокращения занятости на рынке труда, является невостребованность трудовых ресурсов.

Должна быть разработана и внедрена программа по снижению безработицы в Экибастузском регионе на перспективу (2005 – 2008 года). Основными целями, которой является снижение уровня безработицы в регионе путем расширения параметров фиксированного рынка труда за счет увеличения обращаемости ищущих работу и проведения активной политики занятости, недопущение критической ситуации на рынке труда и смягчение социально - экономических последствий безработицы.

Задачи программы: сокращение численности незанятого населения за счет активизации трудоустройства, осуществление активной политики занятости через расширение объемов оплачиваемых работ общественных работ, увеличение численности безработных, прошедших профессиональное обучение и социально – психологическую адаптацию и их последующее трудоустройство.

Большое значение в решении проблем безработицы имеет работа Управления занятости. Традиционная функция управления занятости: сбор и обработка информации статистического характера дополнилась за счет новой обязанности проводить анализ причин дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, вырабатывать рекомендации по повышению квалификации в целях адаптации к более высоким требованиям рынка к качеству рабочей силы.

В настоящее время произошло изменение роли государственного управления: от услуг, направленных на приведение в соответствие заявок и вакансий, к сужению разрыва между спросом и предложением рабочей силы, они вовлечены в разработку и управление программами занятости. Центр тяжести в их деятельности переместился на вмешательство в практику рынка

труда в целях создания новых возможностей занятости /42/.

Отличительной особенностью государственного управления занятости является то, что все услуги для граждан и предпринимателей они оказывают совершенно бесплатно. Финансирование их деятельности осуществляется из бюджетов соответствующего уровня управления.

Углубление рыночных преобразований в экономике Казахстана требует от управления занятости не только всеобщей оперативности в решение текущих проблем на основе накопленного опыта, но и перехода к решению задач в русле среднесрочных и долгосрочных целей развития экономики.

Для выработки продуктивной занятости необходимо реализовать следующие основные мероприятия:

- эффективное использование трудовых ресурсов, рост численности экономически активного населения, достижение продуктивной и устойчивой занятости населения;
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
- достижение соответствия между спросом и предложением на рынке труда. Процесс формирования спроса и предложения на рынке труда, представлен в приложении Б;
- поддержка и защита целевых групп населения, потерявших работу и испытывающих затруднения в трудоустройстве;
- расширение возможностей трудоустройства через сеть частных агентств занятости;
- совершенствование системы защиты внутреннего рынка труда;
- реализация мер по предотвращению нелегальной занятости;
- развитие кадрового потенциала путем совершенствования системы обучения, переобучения и повышения квалификации;
- обеспечение мобильности трудовых ресурсов путем регулирования трудовой миграции;
- совершенствование законодательства в сфере занятости;
- социальное страхование от вынужденной безработицы;

- обеспечение участия представителей работодателей, работников и общественных организаций в разработке и реализации государственной политики занятости;

- совершенствование структуры территориальных органов по вопросам занятости.

С целью повышения эффективности деятельности органов по вопросам занятости необходимо реализовать мероприятия содействия занятости в следующих направлениях:

- содействие безработным гражданам в выборе профессии и трудоустройстве;

- профессиональная ориентация, обучение и переобучение незанятого населения и безработных граждан;

- организация временной занятости и общественных работ;

- предотвращение роста безработицы путем устранения и смягчения действий факторов, порождающих массовую безработицу;

- поддержка предпринимательской деятельности и самозанятости;

- легализация трудовых отношений занятых в неформальном, «теневом» секторе экономики;

- обеспечение целевой адресной социальной помощи в период вынужденной безработицы;

- совершенствование нормативной правовой и методической базы в области занятости населения, разработка программ содействия занятости;

- осуществление постоянного мониторинга основных индикаторов рынка труда, проведение исследовательских работ;

- создание благоприятных условий для развития предпринимательства, включая малый бизнес для повышения легальных доходов населения и конкурентоспособности отечественного производства;

- внедрение системы мониторинга и оценки работы управления занятости с точки зрения решения проблемы безработицы.

В целях более полного и достоверного учета как реабилитированных, так и вновь созданных рабочих мест, необходимо разработать мероприятия, которые координировали бы работу соответствующих органов по налаживанию учета созданных рабочих мест по таким показателям, как:

- общее число рабочих мест, число вновь созданных рабочих мест, число реабилитированных рабочих мест;

- классификация работ по категориям работников, наименованию профессий (должностей) и виду работ (постоянные, временные).

Рабочее место считать созданным и показывать его в отчетности только после подачи на него заявки в виде вакансий в уполномоченный орган по вопросам занятости. Такой подход повлиял бы на трудоустройство безработных, состоящих на учете в органах занятости, позволил бы своевременно обучить безработных требуемым специальностям.

В настоящее время необходимо реализовать спектр направлений активного содействия занятости, который должен включать:

- содействие в поиске работы или услуги по трудоустройству (включая консультирование по вопросам законодательства, психологическую реабилитацию);

- переподготовку и повышение квалификации;

- совершенствование общественных работ;

- материальную помощь на самозанятость;

- микрокредитования на самозанятость или создание малого предприятия.

Если первый и второй виды деятельности являются в некотором смысле традиционными для управления занятости, то остальные являются новыми, экспериментальными, эффективность которых еще предстоит оценить, чтобы обосновать развитие или прекращение данных направлений.

Таким образом, реализация политики занятости на региональном уровне позволит выработать механизм реализации социально-экономической модели занятости в целом по Республике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На современном этапе развития экономики страны существует множество проблем, связанных с переходом от плановой экономики к рыночной. Усугубляющийся экономический кризис выявил многие макроэкономические проблемы связанные с безработицей, инфляцией, падением уровня производства и т.д. Особенно больно по жителям республики ударила проблема безработицы.

Нет нужды доказывать, что любое современное цивилизованное общество стремится к достижению и поддержанию равенства между рабочими местами и претендентами на них, чтобы не допустить ни безработицы среди населения, ни безработицы рабочих мест. Как первая, так и вторая оборачивается ощутимыми социальными, экономическими, а нередко и политическими издержками.

Поддерживать занятость населения на уровне, близко к полной, в обществе в целом и, тем более, в каждом административно-территориальном образовании крайне сложно. Для этого необходим комплекс условий: стабильность экономики, национальных и других отношений, равновесия политических сил, мощная система социально-правовой поддержки населения и активная политика государства в сфере занятости, мобильная рабочая сила, достаточно быстро адаптирующаяся к переменам в структуре рабочих мест и т.д. Видимо, не случайно, в Японии, Швеции, Австрии, где эти условия соблюдены, минимален и уровень безработицы. Зарубежный опыт говорит о том, что нет общих рецептов, постоянно действующих средств политики занятости. Она варьируется от страны к стране в зависимости от особенностей социально-экономического и политического устройства, культурных традиций, модифицируется с изменением ситуации в экономике и на рынке труда.

Моделирование социально-экономических процессов занятости имеет большое значение в развитии экономики. Так как на основе разработанной стратегии и модели можно улучшить ситуацию не только в социально-экономической сфере, но и в экономике в целом. При этом нужно учитывать, что иногда решение социальных проблем противоречит решению экономических задач. Поэтому всегда следует моделировать решение социально-экономических процессов.

Анализ правовых аспектов ситуации на рынке труда показал, что обеспечение экономического роста государства, сопровождаемого увеличением занятости и уровня жизни населения, возможно лишь на основе использования развитого хозяйственного рыночного механизма в сочетании с регулирующей деятельностью государства. Создание действенной системы регулирования в сфере занятости является одной из основных социальных задач, проводимых в стране.

Сложившаяся ситуация в сфере занятости и на региональных рынках труда характеризуется следующим: повышением уровня занятости и снижением безработицы по сравнению с прошедшими периодами и значительной дифференциацией в динамике этих показателей по регионам; ростом масштабов скрытой безработицы; появлением новых тенденций повышения занятости населения, в основном за счет самозанятости, развития малого и среднего бизнеса; снижением степени трудоустройства безработных; сегментацией рынка труда (усилился процесс разделения рынка труда по полу, возрасту, профессиям); нарастанием масштабов структурной безработицы; уменьшением безработицы на сельских рынках труда. Темпы создания рабочих мест не подтверждаются адекватным ростом занятости населения и не оказывают существенного влияния на показатели трудоустройства. В шести областях республики (Алматинская, Атырауская, Жамбылская, Кызылординская, Мангистауская и Павлодарская) показатель трудоустройства ниже средне республиканского значения. Уровень безработицы в указанных областях наиболее высок и составляет более 5 %.

Отмечается снижение охвата безработных общественными работами. На численность занятых, также влияет неблагоприятная миграционная ситуация в Казахстане. К проблемам в сфере занятости можно также отнести повсеместные нарушения трудовых правоотношений на предприятиях.

Но в последние годы системные меры содействия занятости постепенно приобретают активный характер путем создания новых рабочих мест, трудоустройства, микрокредитования, переобучения безработных, развития общественных работ. Осуществляется мониторинг рынка труда. Совершенствуется трудовое законодательство. Стабилизируется ситуация в области оплаты труда. Наблюдается рост минимальной и средней заработной платы. Создана единая концептуальная основа для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы. Проводятся ежегодные ярмарки свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Состояние рынка труда - важнейший социальный индикатор, по которому можно судить о социальном благополучии общества, эффективности выбранного курса реформ, осуществляемых правительством.

Отражение внутренних процессов, протекающих в социально-экономической системе происходит посредством четырех критериев жизнедеятельности общества. Назовем основные критерии устойчивости: «критерий занятости», «индекс человеческого развития».

За анализируемый период, по объекту исследования наблюдался прирост объёмов производства во всех основных секторах промышленности: в обрабатывающей — на 48,2 %; в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды — на 9,5 %; в горнодобывающей промышленности — на 3,8 %. Сумма валового производства сельскохозяйственной продукции в 2004 году больше чем в 2003 году на 25 %. Субъектами малого и среднего предпринимательства оказано услуг и работ на сумму 1194 млн. тенге. Таким образом, сложившаяся экономическая ситуация в Экибастузском регионе Павлодарской области позволяет

предположить некоторое улучшение показателей рынка труда за истекший период.

Ситуация на рынке труда характеризуется тенденцией снижения уровня безработицы. По данным Управления занятости населения г.Экибастуза уровень безработицы за 2004 год составил 2,5% против 2,9% за 2003 год. Численность безработного населения на 1 января 2005 года составила 1869 человек, сократившись по сравнению с данными на 1 января 2004 года на 11,9%, в том числе доля жителей сельской местности составила 42,6%. Негативным фактором, повлиявшим на уровень безработицы стало высвобождение работников с предприятий и организаций Экибастузского региона по различным причинам. Необходимо отметить положительную тенденцию в увеличении числа трудоустроенных по сравнению с прошлым годом на 535 человек. Это связано с тем, что число заявленных предприятиями вакансий увеличилось по сравнению с прошлым годом на 41,%, и составило 3240 единиц. Увеличению числа заявленных вакансий способствовало внедрение новой системы взаимоотношений между работодателями и управлением – со 129 предприятиями заключены договора о совместной работе по трудоустройству безработных. В общественных работах с начала 2003 года приняли участие 2019 человек (50,7% от числа обратившихся в текущем году) против 80,7% – за соответствующий период прошлого года. Выполнение программного параметра (при 1500 человек планируемых) составляет 134,6%. Из числа направленных на общественные работы 924 человека из семей, не имеющих ни одного работающего. Общественные работы по-прежнему остаются наиболее эффективной формой обеспечения занятости отдельных категорий граждан – лиц, длительно не работающих, в возрасте старше 40 лет, не имеющих образования, профессии, которые даже после профессионального обучения с трудом адаптируются в новых условиях. Своевременная выплата заработной платы и увеличение сроков участия до 12 месяцев сделали общественные работы привлекательными и популярными среди

безработных. Из числа зарегистрированных безработных на 1 января 2005 года 70,5% составляют женщины, молодёжь в возрасте от 16 до 24 лет – 14,3% . Качественный состав, зарегистрированных в органах занятости на 1 января 2004 года, безработных по образовательному уровню имеют 15,6% основное общее, 60,7% - среднее общее, 17,9% - среднее профессиональное, 5,8% - высшее профессиональное образование. В общей численности безработных подавляющее большинство составляют рабочие – 68,2%, служащие – 22,4%, прочие категории – 9,4%. Анализ данных таблицы 2.6 показывает, что максимальная доля - 25,2% или 471 человек, приходится на неквалифицированных работников, испытывающих серьёзные затруднения при поиске работы. Сохраняется высокий удельный вес безработных, не имеющих профессии – 11,5%.

Таким образом, в ходе проведенного анализа были сделаны следующие выводы о состоянии рынка труда Экибастузского региона.

Проблемой социальной значимости в регионе является безработица и параллельный дефицит квалифицированной рабочей силы, мобильной к изменившимся требованиям и условиям рынка. Основной причиной, породившей безработицу, стала трансформация при рынке труда, замена традиционного дефицита рабочей силы в условиях плановой экономики на безработицу в условиях становления рынка.

В настоящее время рынок труда региона характеризуется устойчивым снижением уровня безработицы и ростом численности занятого населения. Так , по данным органа статистики, если в 2003 году уровень безработицы составлял 2,9%, то в 2004 году он снизился до 2,5%.

Не способствуют снижению уровня безработицы имеющиеся недостатки и упущения в работе органов по вопросам занятости.

Ключевыми проблемами на рынке труда региона являются: преобладание неэффективной занятости (низкая производительность труда, нелегальная (скрытая) занятость, необлагаемая налогом, несоответствие условий и оплаты труда существующим нормативам); потеря трудового

потенциала квалифицированных кадров (из-за длительной безработицы); несоответствие подготовки кадров потребностям экономики; сложность трудоустройства отдельных групп населения (женщины, молодежь, лица предпенсионного возраста, инвалиды); большая дифференциация рынка труда (высокий уровень безработицы в депрессивных, трудоизбыточных сельских районах); несоответствие квалификационно- профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы; нелегальный приток рабочей силы из сопредельных государств.

Новой тенденцией повышения занятости стал рост самозанятости и малого предпринимательства, хотя масштабы еще далеки от уровня развитых стран.

В целом проведенный анализ свидетельствует о недостаточном спросе на рабочую силу при одновременном ее дефиците на рынках труда по причине несоответствия качества и профессионально – квалификационной структуры предложения, а также низкой мобильности населения.

Отсюда, политика занятости, построенная с ориентацией на Социально-экономическую модель занятости населения республики Казахстан, должна иметь два основных кардинальных направления и предполагает, соответственно, два блока регулирующих мер:

- а) регулирование безработицы на макроуровне;
- б) 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».

Однако, острота проблем, связанных с безработицей и нарастающей дестабилизацией на рынке труда, требует времени для создания этой политики. Поэтому целесообразно было поставить переориентацию государственного регулирования в довольно жесткие сроки, объединенные в несколько этапов, которые определены в «Стратегии Казахстан – 2030».

На первом этапе (1996-1997 года) политика занятости была ориентирована на:

а) комплексную социальную поддержку безработных (выплата пособий, обучение и переобучение и так далее);

б) селективную поддержку наиболее важных для развития экономики производств (топливно-энергетического и агропромышленного комплексов);

в) внесение изменений в действующее законодательство, а также на разработку законопроектов о добровольном переселении, об общественных работах и так далее.

Второй этап (1998 год) предполагает проведение реформы в финансовом обеспечении функционирования системы занятости на основе создания трехуровневого финансового блока, сочетающего усилия государства, предприятия и работника по созданию рабочих мест, страхованию по безработице.

Третий этап (1999 год и далее) рассчитан на реализацию тех направлений, которые позволят по мере адаптации системы занятости к рынку восстановить и развивать ведущие звенья, которые были разрушены кризисом, а также обеспечить динамичную профессиональную структуру кадров.

Второй блок регулирующих мер связан с выработкой политики занятости на уровне региона и предприятия. В этой связи рекомендуется:

а) за счет республиканского бюджета создать фонд региональной

структурной перестройки, который будет использоваться для пополнения местного бюджета региона;

б) на уровне региона (Экибастузский регион) разработать собственный перспективный стратегический план развития, учитывающий сильные и слабые стороны региона с точки зрения природных богатств, человеческих ресурсов, инфраструктуры, промышленно-отраслевой структуры, технического уровня, эффективности производства, степени развития рынка, экологической обстановки.

в) помогать развитию малых и средних предприятий на региональном уровне, обратив особое внимание на трудоизбыточные районы;

г) для сокращения избыточной рабочей силы на предприятиях должен вестись поиск всех возможных путей повышения конкурентоспособности и производительности труда. Работники предприятий и организаций должны активнее участвовать в принятии решений;

д) субсидии на выплату заработной платы, предоставляемые предприятиям, которые отправляют работников в отпуск без содержания или сокращают рабочее время, следует использовать в качестве исключительной меры.

Основным источником финансирования основных мероприятий государственного управления занятости по реализации политики занятости с 1999 года являются соответствующие региональные бюджеты.

Средства на реализацию активной политики занятости выделяются в рамках Программы занятости, которая финансируется в соответствии с бюджетами областей, городов и районов в соответствии с Законом о бюджете Республики Казахстан. В связи с тяжелым экономическим состоянием большинства предприятий региона отчисления в бюджеты нерегулярны и поступают в неполном объеме. В этих условиях основным направлением в деятельности государственного управления занятости становится целевое использование средств, выделяемых по Программе занятости.

Поэтому необходимо пересмотреть приоритеты использования

финансовых средств бюджета с переориентацией их с пассивных на активные:

а) выделение средств на обучение и переобучение безработных осуществлять на основе договоров с потенциальными работодателями на компенсационной основе;

б) при обучении на профессии, ориентированные на самостоятельную занятость, финансирование производить на основе долгосрочных ссуд обучаемым;

в) осуществлять финансирование на возвратной основе начинающих предпринимателей из числа безработных на приобретение оборотных средств при соответствующих обязательствах (ссуда).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абилкасимов С. Переориентация на активные формы борьбы с безработицей. Вести Казахстана- 20 октября, 2003, с.3.
2. Аубакирова Г. Женское лицо безработицы. Казахстан: экономика и жизнь - №3-4, 2004, с.21-22.
3. Бейсенов С.Д. Управление трудом в условиях формирования рыночной экономики – Алматы: Галым, 1996, - 324 с.
4. Бейсенов С.Д., Мухамбетов М. Рынок и проблемы занятости в Республике Казахстан – Алматы: Галым, 2000, - 310 с.
5. Бердалиев К.Е. Основы управления экономикой в Республике Казахстан: Учебное пособие – Алматы: Экономика, 2002, - 125 с.
6. Гайнуллин Ф., Ибрагимова К. Система занятости: становление и перспективы. Казахстан: экономика и жизнь- № 6, 1995, с.17-21.
7. Елемесов К.И. Экономическое моделирование и реальная политика. Казахстан: экономика и жизнь- №3-4, 2001, с.8-12.
8. Ермаков В.А. Казахстан в современном мире – Алматы: Галым, 2000, - 126 с.
9. Закон Республики Казахстан « О свободе хозяйственной деятельности и развитии предпринимательства» от 15.01.1991, № 546.
10. Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 27.01.2004, № 524-III.
11. Закон Республики Казахстан «О поддержке и защите частного предпринимательства» от 18.08.1998.
12. Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» - Алматы: НОРМА - К, 2002, - 64 с.
13. Зарубежный опыт регулирования занятости и социальная защита, Килимбаева У.// Вопросы труда, №4, 2001, - 15-18 с.
14. Казахстан: в цифрах и фактах.- Алматы: Статистика, 1998.
15. Карибджанова А.С. Экономика труда (рынок, человеческий капитал,

- производительность): Учебное пособие – Алматы: Высшая школа бизнеса и права, 1999, - 344 с.
16. Кембел Р. Макконнелл Экономика – М.: Экономикс, 2001, - 350 с.
 17. Кенжегузин М.Б. Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития. В двух томах. Том 2 – Алматы: Институт экономики МОН РК, 2001, -388 с.
 18. Килибаева У. Зарубежный опыт регулирования занятости и социальная защита. Вопросы труда- №4, 1996, с.12-17.
 19. Котляр А. О понятии рынка труда – М.: Экономика, 1998, -400 с.
 20. Крепак П. Рынок труда в переходный период в Республике Казахстан . Саясат- №8, 2001, с.7-10.
 21. Курасова А. О службе занятости в Великобритании. Вопросы труда- №5, 1996, с.8-11.
 22. Курс переходной экономики. Под ред. Абалкина Л.И.- М.: Финстатиздат, 1995.
 23. Методические указания по разработке среднесрочного и долгосрочного прогноза на рынке труда. Министерство труда и социальной защиты, 2003 год.
 24. Микульский К. Формирование новой модели занятости. Экономист- №3, 2003, с.23-29.
 25. Михайлов О. Формирование рынка труда и занятости в сельском хозяйстве. Российский экономический журнал- №7, 2000, с.18-25.
 26. Модели перехода от административной экономики к рыночной. Под ред. Байзакова С.Б.- Алматы: Рауан, 2000.
 27. Молодежь, как движущая сила социально – экономического развития, Лучанинова А. // Транзитная экономика, №3, 2003, - 15-19 с.
 28. Назарбаев Н.А. Долгосрочная стратегия развития Республики Казахстан: «Казахстан - 2030» - Алматы: Рауан, 1998, - 123 с.
 29. Никифорова А.Л. Рынок труда: занятость и безработица – М.: ЮНИТИ, 2001, - 250 с.

30. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы - Алматы: ТОО «Баспа», 2001, - 276 с.
31. О проблемах занятости с учетом спроса и предложения рабочей силы, Шайдилдинова Д. // Труд в Казахстане, №10, 2003, - 4-8 с.
32. «Обзор рынка труда и занятости». Азиатский Банк Развития. Журнал, Алматы; декабрь 2001. - 12-14 с.
33. Основные направления внутренней и внешней политики РК на 2004 год / Голос Экибастуза, №16, 18.04.2005, - 3-4 с.
34. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика – М.: Экономика, 2000, - 353 с.
35. План мероприятий по реализации программы по снижению бедности в городе Экибастузе на 2003-2006 годы.
36. Постановление Правительства Республики Казахстан « Правила организации и финансирования общественных работ» от 19.06.2001, №836.
37. Постановление Правительства РК « Правила организации и финансирования профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных» от 19.06.2001 , № 836.
38. Притворова Т. В. повышение эффективности активных программ содействия занятости населения.// Труд в Казахстане, 2002. - № 6.
39. Программа долгосрочного социально – экономического развития г. Экибастуза на период до 2010 года.
40. Программа по снижению бедности в РК на 2003-2005 годы //Труд в Казахстане, №1, 2004, - 22-28 с.
41. Программа развития сельских территорий области на 2004 – 2010 годы
42. Региональные особенности совершенствования структуры занятости трудовых ресурсов, Кожамкулова И. // Транзитная экономика, № 3, 2003, – 12-15 с.
43. Региональный анализ занятости населения: на материалах

- Павлодарской области, Чумаченко О.// Труд в Казахстане, №1, 2004, – 16-20 с.
44. Рофе А.И., Збышко Б.Г. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под редакцией профессора А.И. Рофе – М.: МИК, 2000, – 356 с.
 45. Сатыбалдин С.С. Драконы и тигры Азии: сможет ли казахстанский "барс" пройти по их тропам?- Алматы: Галым, 1998.
 46. Слезингер Г.З. Труд в условиях рыночной экономики – М.: БЕК, 2001, - 245 с.
 47. Социально-экономическое положение областных центров РК: статистический сборник.- Алматы: Казинформцентр, 1994.
 48. Усенова Г. Государственное регулирование рынка труда/ Труд в Казахстане, №10, 2002, - 53 с
 49. Хасбулатов Р.И. Мировая экономика – М.: ИНСАН, 2000, - 543 с.
 50. Чепурин М.Н., Кисилева Е.А. Курс экономической теории – М.: ЮНИТИ, 2000, - 325 с.

Приложение А

(обязательное)

Политика предотвращения безработицы и формирования продуктивной занятости на региональном рынке труда	
Создание новых и сохранение рабочих мест на действующих предприятиях: - создать систему поощрения предприятий при увеличении ими объемов производства и рабочих мест (понижение ставки местных налогов, первоочередной доступ к государственным кредитам, приоритетное размещение государственных заказов); - предпринимателям, нанимающим безработных, не имевших работы в течение длительного периода, необходимо предоставлять субсидии для доплат к заработной плате нанимаемым работникам, которая обычно значительно ниже уровня заработной платы постоянных работников, а также на профессиональную подготовку безработных с длительными периодами безработицы, либо предусматривать местные льготы по сборам и отчислениям; - селекция проектов создания рабочих мест, которые предполагают развитие производства с наибольшим мультипликативным эффектом; - с учетом прогнозных данных базовых предприятий города разработать план подготовки и переподготовки работников.	Регулирование территориальной мобильности: - в группе районов с низкой занятостью (Аккольский, Байетский, Олентинский, Сарытамыс, Атыгай) приоритетной должна стать политика поддержки создания дополнительных рабочих мест, размещения трудоемких производств и глубокой переработки сырья, включая сельскохозяйственное. Использование трудовых ресурсов по месту их жительства в этих районах должна сочетаться с их перегруппировкой в районы повышенного спроса рабочей силы, для чего целесообразно возродить организованные территориальные формы перераспределения рабочей силы. В группе районов со средней и высокой занятостью (город Экибастуз, поселки Торт - Кудук, Шидерты) целесообразна политика, направленная на сохранение достигнутого уровня занятости, повышения ее эффективности, изыскания резервов рабочей силы, привлечения ее со стороны, снижения трудоемкости.
Создание рабочих мест в сфере малого бизнеса и самозанятость: - обеспечить доступ широких слоев населения (в том числе молодежи) к участию в малом бизнесе через льготное кредитование и микрофинансирование; - осуществить стратегическое направление инвестиций в наукоемкие отрасли промышленности для обеспечения экономического роста, путем предоставления льготных кредитов и государственного заказа; - создать городской Фонд поддержки малых предприятий путем перераспределения средств регионального бюджета; - способствовать интегрированию малых и средних предприятий с крупной промышленностью; - поощрять создание небольших предприятий, выпускающих наукоемкие и новые товары, так как малые предприятия не требуют больших капитальных вложений и могут принести прибыль через сравнительно короткое время; - обеспечить передачу субъектам малого бизнеса в аренду или доверительное управление с последующей передачей в собственность неиспользуемых производственных помещений при условии их использования в производственных целях; - предоставление доступных и качественных информационно-консультационных и образовательных услуг потребителям субъектам малого предпринимательства. Для этого целесообразно расширение сферы деятельности уже существующих структур, в частности, информационно-выставочного центра. Потребуется организация консультаций по актуальным для малых предприятий вопросам, таким как оптимизация налоговых платежей, получение кредита, проводимыми как силами управления акимата, так и специалистами образовательных учреждений, частными структурами; - формирование и развитие элементов рыночной инфраструктуры, обслуживающей хозяйствующие субъекты и всемерно облегчающей сбыт сельскохозяйственной продукции, получение необходимой сельхозтехники и семян; - создание общедоступной системы информационно-консультационных и образовательных услуг для жителей сельских регионов.	Регулирование рынка труда, стабилизация занятости. Формирование и развитие рыночного механизма поиска работы: - обеспечение участия представителей работодателей и работников, других общественных организаций в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости; - усилить меры по профилактике, выявлению и ликвидации факторов нелегального бизнеса, сокрытия доходов хозяйствующих субъектов с целью легализации трудовых отношений и повышения налогооблагаемой базы; - оказывать содействие гражданам, обратившимся по вопросу трудоустройства в управление занятости, путем подбора вариантов трудоустройства из банка вакансий; - внедрить работу по консультированию безработных по вопросам трудовых прав; - организовать приобретение справочно-информационных, аналитических, статистических и юридических материалов по вопросам труда, занятости и миграции населения; - проводить разъяснительную пропагандистскую деятельность по вопросам труда, занятости и миграции населения в средствах массовой информации; - осуществлять сотрудничество с республиканскими и международными организациями, службами труда и занятости стран Азии и Европы; - с безработными, не имевшими работы в течение шести месяцев, должно проводиться собеседование у психолога и необходимо составлять индивидуальный план поисков работы и подготовки к ней. Через три месяца, в случае неуспеха, собеседование можно повторить; - повышение конкурентоспособности и качества трудовых ресурсов путем развития системы профессионального обучения и профориентации, наращивания их объемов, совершенствования программ обучения с учетом потребности экономики города; - создавать условия безработным, проживающим в сельской местности, для повышения квалификации и получения ими новых профессий

Рисунок А.1 – Политика предотвращения безработицы и формирования продуктивной занятости на региональном рынке труда