

ПАВЛОДАРСКИЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Менеджмент»

Магистерская диссертация

Рынок труда: состояние, тенденции, механизмы управления (на материалах Павлодарской области)

6N0507 «Менеджмент»

направление подготовки: научно - педагогическое

Исполнитель _____ М.Н. Танкеева

Научный руководитель

д.с.н., профессор _____ В.П. Шеломенцева

Допущена к защите:

зав. кафедрой «Менеджмент»,

д.с.н., профессор _____ В.П. Шеломенцева

Павлодар, 2009

РЕФЕРАТ

Настоящая работа выполнена в объеме 125 страниц. Содержит 11 рисунков, 22 таблицы, 5 приложений, 42 использованных источника литературы.

Наиболее употребляемыми в работе явились следующие термины и определения: рынок труда, занятость, безработица, индикаторы рынка труда и т.д.

Объектом исследования является рынок труда Павлодарской области.

Предметом исследования является состояние, развитие и механизм управления рынком труда в РК и в Павлодарской области.

Главной целью магистерской диссертации является анализ и оценка рынка труда Павлодарской области и разработка предложений, направленных на совершенствование механизма управления рынком труда. В соответствии с поставленной целью магистерского исследования решаются такие задачи, как:

- 1) раскрыть теоретические основы рынка труда в современных условиях;
- 2) изучить зарубежный опыт развития рынка труда;
- 3) осуществить анализ состояния рынка труда в Республике Казахстан и в Павлодарской области;
- 4) разработать предложения по совершенствованию механизмов управления рынком труда Павлодарской области.

В исследовании использован комплекс методов, это - анализ, синтез, обобщение, сравнение.

В ходе исследования получены следующие результаты:

- раскрыта сущность и особенности рынка труда Республики Казахстан;
- определены основные механизмы регулирования рынка труда;
- выявлены основные проблемы на рынке труда;
- предложены основные пути совершенствования механизмов управления рынком труда Павлодарской области.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	9
1.1 Рынок труда: сущность, субъекты, подходы и другие аспекты	9
1.2 Рынок труда в развитых странах	25
1.3 Рынок труда Республики Казахстан: формирование и регулирование	30
2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ	42
2.1 Анализ и тенденции развития рынка труда в Республике Казахстан	42
2.2 Анализ рынка труда Павлодарской области	59
2.3 Оценка основных направлений реализации активной политики занятости на рынке труда Павлодарской области	69
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ	86
3.1 Макроэкономическая политика в условиях кризиса и её влияние на занятость населения	86
3.2 Экономические и социальные меры поддержки эффективной занятости населения	99
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	110
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	112
ПРИЛОЖЕНИЕ А	114
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	115
ПРИЛОЖЕНИЕ В	116
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	117
ПРИЛОЖЕНИЕ Д	119

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

США – Соединенные Штаты Америки
СНГ – Содружество Независимых Государств
МОН – Министерство образования и науки
РК – Республика Казахстан
МОТ – Международная организация труда
ВНП - Валовой национальный продукт
НТП - Научно-технический прогресс
СМИ – Средства массовой информации
ВШЭ – Высшая школа экономики
ВВП – Валовой внутренний продукт

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В системе рыночных отношений важное место занимает рынок труда. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, представляющих государственные, общественные, и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится – безработица – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни. Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Поэтому такие проблемы, как занятость населения, безработица, ресурсы для трудовой деятельности и в целом рынок труда, актуальны для экономики страны.

Выход страны из кризиса невозможен без позитивных изменений на рынке труда – усилении стимулов к труду, роста его эффективности, повышения роли квалифицированного труда, свободного перелива рабочей силы в интересах структурных сдвигов и т.п. Поэтому государству необходимо активизировать свое воздействие на рынок труда.

Государственное регулирование рынка труда должно стать неотъемлемой частью общей системы регулирования экономики и социальной политики нашей республики. Казахстан может и должен в полной мере учесть и использовать опыт многих государств в создании механизмов реализации активной политики занятости, формировании полноценного рынка труда. Активная и продуманная политика на рынке труда, с одной стороны, делает экономические преобразования социально-ориентированными, а с другой – обеспечивает прочную экономическую и финансовую основу для реализации социальных программ, поддержки социально незащищенных групп населения. Однако проблемы рынка труда, занятости и безработицы являются одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени. В условиях экономики эти проблемы проявляются особенно остро. В недалеком прошлом считалось, что у нас осуществлено всеобщее право на труд и многие годы проблемы занятости и безработицы, как в экономическом, так и в правовом плане в нашей стране не рассматривались. К определенному моменту сложилась такая ситуация, что большинство развитых стран уже сформировали свой рынок труда, накопили опыт решения проблем занятости и научились сглаживать, возникающие при этом, негативные последствия.

Поэтому ряд проблем – особенности формирования рынка труда, занятости и безработицы, проблемы регулирования в условиях кризиса, региональные аспекты безработицы и другие остаются, в настоящее время, мало изученными.

Степень разработанности темы. Большое внимание изучению

современного рынка труда уделяется учеными США и Японии. Во многих работах акцент делается именно на вопросах регулирования становления и развития рынка труда на государственном и региональном уровнях. В экономической литературе значительное внимание к теоретическим и практическим вопросам становления рынка труда уделено в работах российских ученых: Л. А. Абалкина, В. А. Добрынина, Е. В. Егорова, А. Л. Жукова, Е. Н. Жильцова, Т. И. Заславской, А. Я. Лифшица, Ю.Г. Одегова, А. Г. Певзнера, Б. В. Ракитского, К. С. Ремизова, Л. Л. Рыбаковского, Л. С. Ржанициной, Э. Р. Саруханова, С. Г. Струмилина и других. Вопросам формирования и развития этого специфического сектора экономики посвящены работы казахстанских ученых – Кенжегузина М.Б., Шеломенцевой В.П., Рахимбекова Т., Рогачевой Н.М., Берешева С., Мамырова Н.К. и других.

Целью диссертационной работы является анализ современного состояния рынка труда и основных направлений государственной политики на рынке труда, на материалах Павлодарской области.

Для достижения поставленной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- определить сущность рынка труда и особенности государственного регулирования;
- проанализировать состояние рынка труда в Республике Казахстан и в Павлодарской области;
- провести анализ реализации государственной политики занятости и регулирования рынка труда;
- выявить основные проблемы на рынке труда и рассмотреть систему мероприятий для совершенствования механизмов управления на рынке труда.

Предметом исследования являются механизм управления, складывающийся в процессе формирования, развития и функционирования рынка труда, а также направления государственного регулирования занятости населения.

Объектом исследования является рынок труда Павлодарской области.

Теоретической и методологической основой являются результаты исследований отечественных и зарубежных авторов по данной проблеме.

Избранная тема определила применение основных положений системного анализа, экономического анализа информации на основе статистических данных.

Информационной базой исследования послужили нормативные правовые акты Республики Казахстан, отчеты региональных органов государственной власти, регламентирующих вопросы занятости населения, программы занятости населения, аналитические записки, материалы конференций, научные доклады и публикации в периодической печати.

Научная новизна определяется тем, что полученные в ходе диссертационного исследования результаты представляют новые положения по следующим вопросам:

- обоснованы приоритеты государства по регулированию рынка труда в

современных условиях;

- разработаны предложения по совершенствованию механизмов управления рынком труда Павлодарской области.

Основные положения, выносимые на защиту:

- определение сущности рынка труда, субъектов, подходов и других аспектов;
- анализ и тенденции развития рынка труда в Республике Казахстан и в Павлодарской области;
- оценка основных направлений реализации активной политики занятости на рынке труда Павлодарской области;
- определение путей совершенствования механизмов управления рынком труда Павлодарской области.

Практическая ценность предложений заключается в уточнении механизмов государственного регулирования рынка труда и разработке путей совершенствования механизмов управления.

Апробация практических результатов. Основные положения диссертационного исследования изложены в виде публикаций в научном журнале «Вестник Инновационного Евразийского университета».

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, содержит 22 таблицы, 11 рисунков, 5 приложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1 Рынок труда: сущность, субъекты, подходы и другие аспекты

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве.

Рынок рабочей силы, или как его еще называют, рынок труда, имеет принципиальную особенность – его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом /1/.

Структура рынка труда близка к монопсонической. Различные рыночные структуры определяют состояние локальных рынков, в том числе и рынка труда – отраслевого или территориального. А так как на отраслевых и территориальных рынках труда преобладает монопсоническая модель, то и макроэкономическую структуру рынка труда можно охарактеризовать как монопсоническую, поскольку единственным субъектом спроса на рынке труда, продолжающим нанимать работников, являются вновь создаваемые коммерческие структуры.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма: величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Можно сказать, что рынок труда представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми). Этот рынок включает не только специально организованные учреждения – биржи труда, но и все индивидуальные сделки по найму рабочей силы. Рынок труда тесно связан с остальными подсистемами рынка. Например, для того чтобы пользоваться спросом, рабочая сила должна обладать определенной совокупностью физических, умственных и профессиональных способностей. Реализуя эти способности в процессе производства, она должна постоянно воспроизводиться. На рынке рабочей силы должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования компетенции работника.

В современных условиях рынок труда является неотъемлемым компонентом рыночной экономики и его эффективное функционирование обеспечивает устойчивое развитие экономики.

Рынок труда - это система экономических отношений между продавцами и покупателями труда, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника /2/.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рынок труда представляет собой экономическую систему. Те, кто будучи незанятыми, ищут рабочие места, те, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворён работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место суммарно они формируют предложение труда. Спрос же на труд предъявляют владельцы рабочих мест. Он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель предоставит работу. Однако в более развёрнутом виде рынок труда представляет собой не только взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу и формирование на этой основе цены труда, это комплексное явление, связанное как с развитием самой личности человека, так и с повышением качества труда, изменением характера рабочей силы, формированием её новых качеств.

Субъектами на рынке труда выступают: работодатели, работники и государство. Рынок труда реализуется через государственные и негосударственные службы занятости, через кадровые службы предприятий.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен различными "фигурами" в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса, и ряда социально приобретенных качеств (опыта, ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и т.д.).

Политика государства в области занятости должна быть эффективной и демократичной и проводиться в соответствии с Конвенцией МОТ N 122 "О политике в области занятости" с учетом следующих требований /3/:

а) чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

б) работа должна быть как можно более продуктивной;

в) чтобы существовала свобода выбора занятий и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного и социального происхождения.

Так например, государственная политика Казахстана в области занятости определяется Конституцией Республики Казахстан (ст. 24), Законом

Республики Казахстан "О занятости населения", Законом Республики Казахстан "О труде в Республике Казахстан" и другими законодательными и нормативными актами и программами Правительства Республики Казахстан /4,5,6/.

Рассмотрим теоретические концепции относительно рынка труда /7, 8/:

1. Неоклассический подход. В западной экономической теории рынок труда — это рынок, где реализуется лишь один из прочих ресурсов. В основе этой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Ее придерживаются в основном неоклассики (П. Самуэльсон, М. Фелдстайн, Р. Холл), а также сторонники концепции экономики предложения (Д. Гилдер, А. Лаффер и др.). Сторонники этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена - в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие /7, 8/.

2. Кейнсианский подход (Дж. М. Кейнс, позже Р. Гордон и др.) заключается в том, что цена рабочей силы (заработная плата) жестко фиксирована и практически не изменяется (особенно в сторону уменьшения). Этот элемент подхода никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Поскольку же цена (заработная плата) по данной концепции не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе - объемом производства /7, 8/.

3. Как и сторонники кейнсианского подхода представители монетаристской школы (М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу. Монетаристами вводится понятие некоего естественного уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу. По мнению представителей данной школы, негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики /7/.

4. Еще один теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман

и др.). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп /8/.

Институционализм объясняет причины безработицы неразвитостью, нечеткостью функционирования инфраструктуры рынка труда и его специальных учреждений – бирж труда, частных посреднических фирм, выполняющих функции службы занятости, службы трудоустройства, службы содействия найму и др.

5. В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара “рабочая сила” и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает ее ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения. Марксистское объяснение безработицы связано с тем, что производство развивается медленнее, чем растет численность способных к труду граждан, в силу чего часть населения оказывается излишней; меняется структура спроса и предложения, и потому предложение сокращается в наиболее трудоемких отраслях. Наличие «промышленной резервной армии» позволяет работодателям перестраивать структуру производства, регулировать соответствующим образом заработную плату, отношения с профсоюзами /8/.

Особенности и общие черты вышеперечисленных подходов представлены в таблице 1.

Рынок труда выполняет следующий ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции, как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечение работой незанятого населения.

Структура рынка труда в условиях рыночной экономики включает в себя следующие элементы /9/:

- принципы государственной политики в области занятости и безработицы;
- систему подготовки кадров;
- систему найма, контрактную систему;
- фонд поддержки безработных;

- систему переподготовки и переквалификации;
- биржи труда;
- правовое регулирование занятости.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально-квалификационного состава, но и определенных культурных и этико-трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума заработной платы обеспечивающего прожиточный минимум.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

К основным типам рынков труда можно отнести /10/:

- открытый (внешний) и внутрифирменный;
- рынок в государственном и негосударственном секторе экономики;
- макрорынок и региональные рынки;
- рынок интеллектуального труда;
- рынок малоквалифицированного и неквалифицированного труда;
- рынок труда лиц с ограниченной трудоспособностью (инвалидов);
- рынок труда молодежи;
- рынок труда пожилых людей;
- рынки труда, формируемые по профессиональному принципу.

На рынок труда влияют как внутренние, так и внешние факторы.

К внутренним факторам можно отнести следующее. Полная и достоверная информация может существенно сократить время пребывания на

рынке труда, как работника, так и вакансии. Интенсивность поиска работы характеризует количество рассмотренных предложений в единицу времени (в день). Гибкость работника расценивается со стороны требовательности работника к условиям труда, гибкость работодателя характеризуется, наоборот, со стороны требований к качеству рабочей силы. Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации, профессионализм, знание компьютерных технологий, знание иностранных языков и т.д.). Существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков.

Внешние факторы. Демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность трудовых перемещений. Экономические факторы: динамика ВВП, инвестиционная политика, структурная перестройка.

Циклические кризисы являются катализаторами структурной перестройки, вызывающие на определенном этапе замедление темпов развития производства, а по завершению его выступают источниками экономического роста. Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам и т.д.).

Рынок труда отличается от других рынков и имеет такие особенности как:

- неотделимость прав собственности на товар – труд от его владельца;
- занятость или безработица;
- труд является основным условием жизнедеятельности;
- большая продолжительность контакта продавца и покупателя;
- рынок труда является объектом государственного управления.

Для современного интеллектуального рынка труда не характерно авантюрно-эксплуатационное, минутно-потребительское отношение к человеку, его возможностям. В масштабе экономики господствует многократно проверенный международной практикой, поощряемый во всех странах передовыми процветающими корпорациями принцип: «прежде чем с человека спрашивать, ему многое нужно дать». И потому современный рынок труда имеет мощную корневую систему. Он опирается на гигантские организационные структуры, охватывающие не только экономику, но и многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая национальную систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации, институт семьи /11/.

Таблица 1 - Теоретические концепции рынка труда

Подход		Период
1.	Неоклассический подход	конец XIX в.
2.	Кейнсианский подход	начало XX в.
3.	Монетаристский подход	начало XX в.
4.	Институциональный подход	конец XIX - начало XX в.
5.	Марксистский подход	конец XIX - начало XX в.
- Таблица разработана автором.		

Общие черты	Особенности
1. Одна из основных целей государственной политики это борьба с инфляцией и безработицей. 2. Рынок труда подчиняется общим рыночным закономерностям.	Основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы (заработная плата).
	Цена рабочей силы жестко фиксирована, регулятором рынка является государство.
	Для уравнивания рынка необходимо использовать инструменты денежно-кредитной политики.
	Причины безработицы связаны с неразвитостью, нечеткостью функционирования инфраструктуры рынка труда и его специальных учреждений.
	Рабочая сила как субъективный фактор производства является товаром, и может активно влиять на соотношение спроса и предложения.

Анализ моделей рынка труда позволяет сформулировать понятия занятости и безработицы с позиции равновесия на данном рынке. Очевидно, что занятость отражает соответствие предложения труда и спроса на рабочую силу.

Закон «О занятости населения» определяет занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных потребностей, не противоречащих Конституции, законам и иным нормативным правовым актам Республики Казахстан, и приносящая им заработок или доход /12/.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостояния народа - характеристикой удовлетворенности спроса на рабочую силу или фактической реализации предложения труда /13/.

В литературе различают продуктивную, социально-полезную, полную и неполную занятость /14/.

Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве. Продуктивная занятость определяет экономический потенциал общества, уровень и качество жизни населения, благосостояние граждан.

Полная занятость – это такое состояние общества, при котором у всех желающих иметь работу она есть, отсутствует циклическая безработица.

Однако необходимо обеспечить не просто полную и продуктивную занятость, а экономически эффективную занятость.

Под эффективной занятостью понимают занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда /14/.

Социально-полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся в трудоспособном возрасте, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т. д.

Кроме полной и социально-полезной занятости в литературе различают рациональную и оптимальную занятость. Рациональная занятость предусматривает разумное с позиции общества и отдельных работников соединение рабочей силы и средств производства, а оптимальная - это максимизация реализации цели при минимизации средств ее достижения. При этом полная занятость отвечает экстенсивному экономическому развитию, рациональная также отвечает этому пути, но уже с элементами интенсификации, а эффективная интенсивному.

Неполная занятость может быть вынужденной и добровольной. Вынужденная неполная занятость резко увеличивается в периоды экономических кризисов и депрессии, сокращается с оживлением экономики. Развитие добровольной неполной занятости может иметь место при высокой заработной плате, обеспечивающей уровень доходов, значительно превышающий прожиточный минимум. Особенно если на этот вид занятости соглашаются женщины, имеющие детей и являющиеся вторыми членами семьи. Широкое распространение добровольной занятости вполне

естественно в сочетании с ростом жизненного уровня населения страны в целом.

Однако неполная занятость в условиях кризисных явлений в экономике все более принимает масштабный характер. С ней связаны временные работы по контракту, трудовому соглашению, гибкие формы занятости и нестандартные формы. Применение различных форм неполной занятости с режимом неполной рабочей недели, неполного рабочего дня, вынужденными отпусками характерно для многих стран.

Исследование форм занятости позволяет полнее раскрыть содержание этой многосложной социально-экономической категории. Только на основе всестороннего изучения всех аспектов данной проблемы возможны выбор приоритетов в политике занятости и разработка эффективной стратегии по ее реализации.

С позиции значимости для работающего выделяют:

1) первичную занятость, возникающую непосредственно после инвестирования капитала. Такая занятость имеет место наряду с производной, дополнительной, вторичной занятостью;

2) вторичная занятость, возникающая дополнительно к основной работе, как работа по совместительству, не по основному месту работы.

Термин "вторичная занятость" широко используется во всех странах мира. Он отражает некую универсальную практику неофициальной и почти не регулируемой трудовой деятельности человека. На свой страх и риск многие люди в целях повышения благосостояния сверх меры используют свои физические и интеллектуальные силы для дополнительного заработка. Чаще всего вторую работу рассматривают как особую, скрытую форму безработицы. Правильнее было бы сказать, что вторичная занятость маскирует, прикрывает отсутствие первой. В этом смысле она является, скорее "скрытой" формой занятости - скрытой в смысле неофициальной, нерегулируемой, неподотчетной. Вторичный труд часто оплачивается наличными деньгами на условиях личного или бригадного договора. В условиях, когда люди на официальной работе не получают зарплаты, этот доход становится единственным, а сама вторичная занятость становится фактически основной формой трудовой деятельности.

К скрытым формам вторичной занятости, относят, например, сверхурочные работы, оказание всевозможных услуг (уход за ребенком, уборка квартир, пошив на дому, ручное вязание, слесарные и плотницкие работы, организация строительных бригад во время отпуска, различного рода кустарно-ремесленный промысел и т.д.).

Форм вторичного труда много, одна из самых распространенных - совместительство. В новых условиях оно приобрело качественно иной характер. Специалисты, занятые в государственном секторе (врачи, педагоги, научные работники и др.), в качестве вторично занятых работают по своей же специальности, но, как правило, в образованных при их учреждениях коммерческих отделениях.

Таким образом, занятость выступает одним из ключевых элементов рынка труда, а потому становление последнего в соответствии с международными стандартами невозможно без изменения подходов к занятости населения. Так, обязательность труда сменилась на добровольность, при этом роль государства заключается в создании для всех равных правовых условий для реализации своих способностей. Ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд реализуется через создание правовых, экономических, организационных и прочих условий эффективной занятости, а также признание безработицы явлением, присущим нашему обществу. Законодательно определены порядок и условия обращения граждан в службу занятости за содействием в трудоустройстве.

Достаточно сложно разграничить категории занятых, незанятых и безработных. Согласно принятой системе учета рабочей силы занятым считается тот, кто выполняет оплачиваемую работу, а также тот, кто имеет работу, но в данное время не работает по причине болезни, отпуска или забастовки. Безработным, по методологии Международной организации труда (МОТ), считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее и готов к ней приступить. К числу ни занятых, ни безработных (не включаются в состав рабочей силы) не относятся, “обескураженные” работники – те, кто пробовал найти подходящую работу, но отчаялся и прекратил дальнейшие поиски, а также те, кто не имеет работы, не ищет ее и не собирается работать /14/.

Согласно статье второй Закона «О занятости населения», к занятому населению относятся граждане:

1) работающие по индивидуальному трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), доход;

2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;

3) самостоятельно занятые;

4) занятые на подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

5) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, а также члены производственных кооперативов (артелей);

6) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

7) проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, органах национальной безопасности, внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Казахстан, Республиканской гвардии, частях Агентства Республики Казахстан по чрезвычайным ситуациям и иных воинских формированиях.

Под безработицей понимается такое неравновесное состояние рынка, когда предложение труда превышает спрос на него.

Структура безработицы по ее причинам включает четыре основные

категории рабочей силы:

- потерявшие работу в результате увольнения;
- добровольно оставившие работу;
- пришедшие на рынок труда после перерыва;
- впервые пришедшие на рынок труда.

Соотношение этих категорий зависит, прежде всего, от фазы экономического цикла. В связи с различной продолжительностью, а также по характеру проявления и причинам, ее вызывающим, безработица делится на фрикционную, структурную, циклическую и сезонную /14/.

Фрикционная безработица связана с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую. Причина данной формы безработицы в том, что и люди и рабочие места не однородны, и поэтому требуется определенное время для «взаимного поиска». Понятие фрикционной безработицы используется для обозначения кратких периодов незанятости необходимых для поиска места службы соответствующего квалификации работника. Фрикционная безработица связана с изменениями в предложении рабочей силы. Одна категория работников ищет подходящую работу, так как прежняя ее не устраивает по определенным параметрам (условия труда, заработная плата, социально-психологический климат и др.), другая категория работников, особенно молодых, впервые выходит на рынок труда. Как видим, фрикционная безработица является добровольной и связана со свободой выбора профессии, места и времени работы. В какой-то мере эта безработица является желательной, т.к. многие рабочие переходят с низкопродуктивной, малооплачиваемой работы на более высокооплачиваемую и более продуктивную работу. Это означает более высокие доходы для рабочих и более рациональное распределение трудовых ресурсов, а, следовательно, и больший реальный объем реального национального продукта.

В отличие от фрикционной, структурная безработица является вынужденной и вызвана структурными преобразованиями в экономике: развитием новых, высокотехнологичных направлений, сопровождающихся ростом инвестиций и занятости, и сокращением устаревших отраслей и производств. Эти изменения в первую очередь приводят к трансформации структуры спроса на рабочую силу. Предложение рабочей силы, будучи более инертным элементом рынка труда в силу устойчивости психологических стереотипов людей, зачастую не соответствует по качественным параметрам изменившемуся спросу на труд. В связи с невозможностью быстрой подготовки новых и переподготовки ранее занятых работников возникает дисбаланс спроса и предложения труда в различных отраслях. Структурная безработица резко возросла в промышленно развитых странах в период глубокой структурной перестройки экономики, перехода к ресурсосберегающему типу воспроизводства, переориентации на выпуск наукоемкой продукции. Это выразилось в росте требующих высококвалифицированного труда свободных вакансий при одновременном увеличении числа безработных.

Разница между структурной и фрикционной безработицей весьма неопределенна. Существенное различие состоит в том, что у «фрикционных» безработных есть навыки, которые они могут продать, а «структурные» безработные не могут сразу получить работу без переподготовки. Фрикционная безработица носит более краткосрочный характер, а структурная более долговременная и поэтому считается более серьезной проблемой.

Сезонная безработица связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени, т.е. в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растет (и, следовательно, снижается безработица), в другие - уменьшается (а безработица возрастает). К отраслям, для которых характерны сезонные колебания объемов производства (а значит и занятости) относятся, прежде всего, сельское хозяйство и строительство.

Циклическую безработицу вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии, спада, т.е. фаза экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С переходом к оживлению и подъему число безработных обычно становится меньше.

Если структурная безработица связана с относительным сокращением спроса на рабочую силу (на отдельные виды труда, специальности, профессии), то циклическая безработица приводит к абсолютному падению спроса на рабочую силу. Это наиболее тяжелый вид вынужденной безработицы. Она возникает в периоды общего экономического спада и проявляется в сокращении совокупных расходов в экономике и соответственно в снижении спроса на рынке труда.

Безработица фрикционного и структурного типов существует как в благополучные, так и в неблагоприятные периоды экономического развития. Общее число безработных обоих типов часто называют естественным уровнем безработицы. Этот термин можно определить как уровень безработицы, соответствующий ситуации макроэкономического равновесия. Считается, что значение естественной нормы безработицы лежит в интервале от 5,5 до 6,0%.

Институциональная безработица порождена правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на ее спрос и предложение. Так, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда, способствуют увеличению уровня безработицы. Более того, чем больше размер пособия, тем длительнее поиск нового рабочего места и продолжительность безработицы. Такая безработица может быть вызвана введением гарантированного минимума заработной платы. Иногда институциональную безработицу провоцирует несовершенство налоговой системы. Слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая

доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Тогда ограничивается предложение рабочей силы, и удлиняются сроки безработицы. Структура профессий, уровни квалификации и иные характеристики рынка труда меняются сравнительно медленно, отстают от потребностей производства, в результате чего появляется особая разновидность институциональной безработицы. Институциональной следует считать и безработицу, возникающую из-за несовершенства информации о свободных рабочих местах /15/.

Добровольная безработица обусловлена тем, что среди трудоспособного населения всегда есть люди, которые по своему психическому складу или по каким-то иным причинам не желают работать. В нашей стране хорошо известно, что усилия по принудительному устройству так называемых «бомжей» не привели к переориентации этой категории населения. Очевидно, что такая безработица тоже имеет признаки естественной.

Технологическая безработица особенно заметна в странах, где научно-технический прогресс сочетается с высоким уровнем доходов. Такая комбинация делает сокращение рабочих мест экономически эффективным, превращает его в постоянное явление. Например, роботизация автомобильной промышленности США создала реальную угрозу массовой технологической безработицы /16/. На некоторых операциях заработная плата среднего американского рабочего достигает 25 долл./ч., тогда как издержки эксплуатации на аналогичных операциях робота, включая затраты на его приобретение и обслуживание, составляют 6 долларов в час. Подобная ситуация складывается и при освоении компьютерных технологий. Компьютерные технологии радикально меняют само понятие “рабочее место”. Например, распространение персональных компьютеров, включенных в интегрированные коммуникационные системы, ведет к увеличению надомной занятости.

Скрытая безработица характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведет к низкой производительности, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достигает 50%. Скрытую безработицу пополняют люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также те, кто отчаялись найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказались регистрироваться на биржах труда /17/.

В экономической теории выделяют пять основных причин безработицы:

- 1) структурные сдвиги в экономике, выражающиеся тем, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;
- 2) экономический спад (депрессия), который вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;

- 3) политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы снижает спрос на рабочую силу;
- 4) сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;
- 5) изменение в демографической структуре населения, в частности, рост численности населения трудоспособного возраста.

Последствия безработицы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Последствия безработицы

Факторы	Отрицательные	Положительные
Социальные	-обострение криминогенной ситуации; -усиление социальной напряженности; -рост количества физических и душевных заболеваний; -увеличение социальной дифференциации; -снижение трудовой активности.	-повышение социальной ценности рабочего места; -увеличение личного свободного времени; -возрастание свободы выбора места работы; -увеличение социальной значимости и ценности труда.
Экономические	-обесценивание последствий обучения; -сокращение производства: не производится какая-то часть товаров и услуг, которые могли бы быть произведены, если бы человек работал; -затраты на помощь безработным; -утрата квалификации; -снижение жизненного уровня: пособие по безработице меньше, чем заработная плата; -недопроизводство национального дохода; -снижение налоговых поступлений.	-создание резерва рабочей силы для структурной перестройки экономики; -конкуренция между работниками как стимул к развитию способностей к труду; -перерыв в занятости для переобучения и повышения уровня образования; -стимулирование роста интенсивности и производительности труда.

- Таблица разработана автором на основе источников 6,7.

Говоря о качестве рынка труда можно сказать, что это его состояние в результате, каких-либо действий участников рынка (то есть организаций), поскольку любая деятельность любой организации влияет на рынок труда, который предпринимает ответные действия, подобно реакции природы на неразумную практику человечества. Рынок труда проявляет следующий ряд качеств:

- Адаптацию - процесс «приспосабливания» рынка труда к проявлению изменений в законодательной практике государства, в условиях конкурентной среды и в условиях развития региональной и отраслевой экономики;

- Чувствительность – это реакция рынка труда на конкретные действия многочисленных организаций (участников рынка), разного юридического статуса и размер по капиталу; на результаты профессиональных решений менеджмента таких организаций; на деловую репутацию и профессиональные возможности персонала организаций.

- Миграцию - механизм перераспределения трудовых ресурсов на рынке труда в направлении более комфортных условий труда персонала организаций. Маршруты миграции отражают мотивацию персонала применительно конкретных условий труда.

- Текучесть кадров - как уровень миграции персонала в той или иной организации, что непосредственно связано с оттоком и притоком кадров в организацию. Показатель "текучесть кадров" определяется, как частное от деления числа уволенных из организации к числу работающих в такой организации, в процентах и рассчитывается за определенный период времени.

- Условия трудоустройства - механизм регулирования состояния безработицы, который включает: центры занятости и процедуру трудоустройства. Процедура трудоустройства, представляет собой порядок оформления на работу, который имеет общепринятый характер и может иметь незначительные различия с учетом специфики бизнеса организации в отрасли экономики государства или региона, а также ее юридического статуса /18/.

В настоящее время в Республике Казахстан в сфере занятости четко обозначились следующие тенденции:

- сокращение занятых в стране;
- сокращение занятых в государственном секторе, развитие малого предпринимательства, увеличение числа самозанятых, развитие новых форм частичной и вторичной занятости;
- процессы реструктуризации отраслевой занятости: сокращение численности работающих в промышленности, строительстве, науке, научном обслуживании; рост удельного веса занятых в торговле, общественном питании, сбыте и заготовке, здравоохранении, социальном обеспечении населения, кредитовании, финансах, страховании и др.;
- возникновение рынков детского труда, рабочих мест лиц пожилого возраста; расширение занятости в сфере личных услуг (охрана, личный транспорт и извоз, обслуживание на дому и др.);
- легализация безработицы и быстрое ее распространение в связи с сокращением спроса на рабочую силу;
- усиление процессов текучести, высвобождение рабочей силы, трудовой миграции, изменение ее направлений и форм;
- активное развитие неформального сектора и рост занятости в теневой экономике.

В связи с вышеперечисленными тенденциями Мамыров Н.К. в своих работах определяет две модели регулирования занятости и безработицы /19/.

Первая – модель негосударственного обеспечения избыточных

работников. Эта модель характерна для бедных стран, суть её состоит в полном устранении государства от проблемы занятости. Бремя содержания «лишних» людей целиком перекладывается на семьи, родственные кланы. Да и само общество, как правило, устроено таким образом, что работа, пусть и с ущербом для производительности труда, делится между возможно большим числом работников. Огромную роль играет натуральное хозяйство. Описанная картина, пусть и не полностью, характерна для самых неблагополучных регионов Казахстана.

Вторая модель – модель смягчения последствий безработицы. Безработица признается вредным, но неизбежным побочным эффектом современной экономики, таким же, как, например, загрязнение окружающей среды. Государство ограничивает свою роль компенсацией пострадавшим материального ущерба. Подобный подход работающим обеспечивает зарплату, а безработным гарантирует выплату пособий. Однако вскоре недовольными оказываются и те и другие. Первые – высокими ставками налогов, с которых, в конечном счете, и черпаются пособия, вторые – слишком малыми пособиями. В модели создания рабочих мест лежит убеждение в том, что проблемы занятости можно решить простым увеличением инвестиций в создание рабочих мест. Увеличение числа рабочих мест само по себе еще не гарантирует улучшения ситуации даже в сфере занятости, не говоря уже об экономике или обществе в целом. Этому имеется немало свидетельств. Важна, например, не только численность, но и структура рабочих мест. Увеличение числа рабочих мест, малопривлекательных для жителей крупных городов, что неизбежно ведет к притоку в них иммигрантов из более бедных регионов страны или зарубежных государств. Это порождает непростые социальные проблемы, влечет за собой бурное развитие теневой занятости. Приток работников в одни регионы может приводить к непоправимому упадку в других.

Альтернативой вышеописанным и, как представляется, изрядно устаревшим подходам к регулированию рынка труда является комплексное регулирование обществом всех процессов, происходящих в сфере занятости, – подготовки кадров, создания рабочих мест, помощи в трудоустройстве или поиске кандидатов на вакантные места, миграции и т.д. Действительно, реализация такой модели затрагивает интересы всего населения, а потому должна обеспечиваться и контролироваться обществом в целом. Государству нельзя оттеснять население, предприятия, учебные заведения от саморегулирования сферы занятости. Только государство может осуществлять координацию действий населения, органов государственного управления, негосударственных предприятий и общественных организаций для решения общих задач /20/.

Мы согласны с этой точкой зрения и считаем, что именно государство может создать систему механизмов, правил, по которым все участники рынка труда добьются максимального эффекта для общества в целом.

1.2 Рынок труда в развитых странах

Большинство развитых стран уже сформировали свой рынок труда, накопили опыт решения проблем занятости и научились сглаживать, возникающие при этом, негативные последствия. В нашей стране рынок труда формируется исходя из существующего мирового опыта. В этой связи рассмотрение наиболее известных и результативных моделей рынка труда представляется весьма актуальным и полезным.

Для Шведской модели рынка труда характерна активная политика занятости, проводимая государством, которая уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы, прежде всего через профессиональные навыки, 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. Швеция расходует больше средств, чем любое другое государство, 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.

Важную роль в решении проблем занятости и сокращения безработицы играет относительно развитая система трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников. Эта система действует благодаря 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 /21/. В отличие от многих других стран, в Швеции страхование по безработице не входит в систему социального страхования и пособия не выплачиваются автоматически. Другими словами, нужно доказать факт лишения источников доходов.

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.

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 одного до шести 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 обеспечивает работой всех. В Швеции существует ряд программ по созданию новых рабочих мест. Это, например, программа подготовки молодежи, которая предусматривает двухгодичную подготовку для 16-летних выпускников школ и годичную – для 17-летних. Каждую неделю слушатели получают стипендию, которую им платит правительство. Эта программа дает как теоретическую, так и практическую подготовку. Цель программы – дать слушателям профессию.

Общественная программа предусматривает участие в течение года в проектах, которые способствуют росту благосостояния местного населения, и вовлекаются в них те, кому не посчастливилось получить работу из-за отсутствия должного опыта.

Программа освобождения от работы имеет цель поощрять работников старшего возраста досрочно уйти на пенсию. Им выплачивается пособие до тех пор, пока они не достигнут официального пенсионного возраста, при условии, что работодатель на их место наймет безработного.

Программа разделения работы предлагает субсидии работодателям, которые создают новые рабочие места с неполным рабочим днем /21/. Они делают это:

- путем деления полного рабочего места на две половины, каждую с неполным рабочим днем;
- объединяя сверхурочные часы существующих полноценных рабочих мест или создавая новые рабочие места с неполным рабочим днем.

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 труда ограничена. В каждом штате имеется свое законодательство о занятости и помощи безработным. Также для США 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 оговаривается в контрактах, коллективных договорах с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, возможностей предприятия. Знания, получаемых в вузе, достаточно на первые три-пять 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).

В США безработица среди неквалифицированных рабочих примерно в два раза выше, чем среди квалифицированных, а среди занятых преимущественно физическим трудом почти в три 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.

Пособия по безработице фактически получают лишь 40 процентов безработных и срок его получения в большинстве штатов ограничен 26-30 неделями. Рост безработицы в США на один процентный пункт приводит к потерям в "потенциальном ВВП" на 68 млрд. долларов, и 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 /21/.

Можно сказать, что в США профессиональная ориентационная работа и профессиональная подготовка признаны не только законодательно, но и стали важной функцией социальной политики.

Особенностью японской модели является «система пожизненного найма», которая предусматривала гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Причем эти гарантии законодательно не были оформлены, не фиксировались они и в коллективных договорах, а просто являлись результатом сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Но профсоюзы охраняют принципы пожизненного найма, обеспечивают лояльность членов профсоюзов по отношению к фирме. Это закрытая модель рынка труда, внутренний рынок. Но, наряду с ним, в Японии в последние годы развивается и внешний рынок, похожий больше на классический,

обслуживающий мелкие предприятия. И для внутреннего рынка, и для внешнего рынка характерна стабильная занятость.

Ориентация на использование работников в течение длительного времени позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии со структурой рабочих мест, НТП, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривать профессиональную мобильность внутри фирмы, воспитывать у работников творческое отношение к труду, к высокому качеству работы. Руководство фирмы может по своему усмотрению перемещать работника с одного места на другое, из одного подразделения в другое. В Японии формирование заработной платы в течение длительного времени производилось в зависимости от стажа и возраста. Сегодня в Японии делается упор в сторону учета квалификации и эффективности труда. Но, по-прежнему, действует и старая система организации заработной платы. Данная система производственных отношений стимулирует длительный стаж работы и препятствует свободному переходу работников на другие предприятия.

Система пожизненного найма предопределяет в известной мере и решение проблем сокращения производства и увольнение работников за счет сокращения рабочего времени или перевода их на дочерние предприятия или на предприятия других фирм согласно взаимному соглашению. Эти меры сдерживают рост безработицы /21/.

В Японии также новыми элементами "стратегии найма" стали:

- иной принцип оплаты труда - в соответствии со способностями и реальным вкладом, а не от выслуги лет (ему следует около 79 процентов предприятий);
- курс на всемерное развитие деятельности малых производственных групп (47 процентов предприятий);
- развитие и повышение профессионализма работников среди средних и старших возрастных категорий (42 процента предприятий).

Можно отметить, что в структуре ценностей нового поколения Японии труд рассматривается не как «труд ради труда» или «труд во имя самосовершенствования», а «труд как средство достижения жизненных благ» /22/. Поэтому значительная часть молодого поколения не задерживается долго на одном месте. То есть для них система «пожизненного найма» считается не всегда приемлемой, так как в последнее время японские компании кроме повозрастной оплаты стали использовать систему оценки заслуг, что приводит к неуверенности в завтрашнем дне среди молодежи.

В настоящее время финансовый кризис привел к увеличению безработицы, причем не только в развивающихся странах, но и во вполне уважаемых западных государствах. Так, например, в Великобритании только с мая 2008 года число безработных выросло на 164 тыс. человек. В США же из-за растущей безработицы существенно упали розничные продажи. Эксперты уверены, что справиться с количеством безработных в

одинокую нереально, а ситуация нормализуется лишь с общим улучшением финансовых настроений.

Согласно данным фирмы Capital Economics RBC daily в сентябре 2008 года, уровень безработицы в Великобритании достиг 5,7%, а общее число людей, не имеющих работы, составляет на данный момент чуть менее 1,8 млн. человек. При этом финансовый кризис настолько сильно ударил по основным предприятиям и фирмам страны, что никакие меры правительства уже не способны обратить этот процесс /23/. В пресс-службе Capital Economics RBC daily заявили, что прогноз на 2010 год — 3 млн. безработных. Банки не кредитуют, следовательно, производства либо полностью ликвидируются, либо по-крупному сокращаются. А недоверие к банковской системе продлится еще как минимум год-полтора, поэтому открыть новый бизнес будет затруднительно.

Официальная статистика о количестве безработных в США не появлялась с начала 2008 года, однако косвенно это подтверждает опубликованный доклад Министерства торговли. Приведенные в документе статистические данные оказались резко негативными: розничные продажи — главный драйвер экономического роста — упали в сентябре 2008 года на 1,2% по отношению к уровню предыдущего месяца, вместо ожидаемого сокращения на 0,7% /23/. Подобная динамика свидетельствует об усугублении экономического кризиса: растущая безработица и следующее за ней падение уровня доходов граждан вынуждают их уменьшать потребление. Получается замкнутый круг, уменьшение потребления приводит к уменьшению производства, а это в свою очередь приводит к еще большей безработице.

Можно отметить, что некоторые страны пока еще успешно борются с кризисом. Так, в конце сентября 2008 года в Германии было, напротив, отмечено сокращение безработицы: как сообщили RBC daily в Федеральном агентстве по труду, число безработных сократилось на 115 тыс., до 3,081 млн. человек. По сравнению с августом уровень безработицы в среднем по стране сократился на 0,2%, до 7,4% трудоспособного населения. В агентстве подчеркнули, что ухудшение экономической конъюнктуры в Германии пока не оказало никакого негативного воздействия на рынок рабочей силы. Однако эксперты считают, что Германия в скором времени тоже последует курсом общемировой тенденции /23/.

Можно отметить, что государственная политика рынка труда в развитых странах исходит из того, что активная жизненная позиция, стремление к развитию и самоутверждению, присущая корпорации, предприятию и любому трудящемуся, возникает не под влиянием директивных указаний со стороны и не под давлением каких-то внешних сил. Напротив, подобные устремления зарождаются не только как следствие внутренних побуждений, а реализуются путем самостоятельных решений и действий. Для этого необходима конкурентная среда и наличие для всех примерно равных возможностей достижения наилучших результатов.

Таким образом, задача современного государства состоит в

обеспечении наиболее благоприятных экономических, налоговых, социальных и культурных возможностей для развития страны.

1.3 Рынок труда Республики Казахстан: формирование и регулирование

Переход экономики Республики Казахстан к рыночным отношениям вызвал неизбежные коренные изменения в сфере занятости. Структурная перестройка отраслей экономики, возникновение новых трудовых отношений, обусловленных развитием разных форм собственности, существенно расширившиеся параметры безработицы и бедности определили в социальной политике государства два направления: забота о наиболее социально уязвимых слоях населения (пенсионерах, инвалидах, малообеспеченных семьях с детьми, учащейся молодежи) и регулирование рынка труда.

Рынок труда поддерживается государством через Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по трем самостоятельным направлениям - трудоустройство ищущих работу, обучение пользующихся спросом специальностей необходимых квалификации, профессиональная реабилитация и обеспечение работой лиц требующих особого социального внимания (люди с ограниченной трудоспособностью инвалиды, иммигранты, молодежь без полного школьного образования и специальности и т.д.). Одной из принципиальных особенностей рынка труда является значительное распространение предпринимательской деятельности, что объясняется общим уровнем квалификации трудовых ресурсов.

Защиту внутреннего рынка труда и мониторинг привлечения в республику иностранной рабочей силы также осуществляет Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в соответствии с Правилами определения квоты и выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан №322 от 17 марта 2004 года. При регулировании трудовой миграции приоритетное значение имеет защита внутреннего рынка труда.

В соответствии с концепцией разграничения полномочий между уровнями государственного управления и совершенствования межбюджетных отношений функции выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административной единицы с 1 марта 2004 года переданы местным исполнительным органам, что позволяет повысить оперативность процесса оформления разрешений, сократить сроки их оформления, улучшить партнерские отношения с иностранными компаниями, а также повысит роль местных исполнительных органов в регулировании ввоза иностранной рабочей силы и будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда в регионе.

Большую роль в вопросах привлечения иностранной силы и вывоза рабочей силы из Республики Казахстан за границу играют частные агентства

занятости. На сегодня в республике Министерством труда и социальной защиты населения выдано около 80 лицензии /24/. При этом основной контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, Закона "О занятости населения", "О лицензировании" на территории Республики Казахстан осуществляется государственными инспекторами.

Государство воздействует на рынок труда через следующие виды регулирования трудовых отношений:

- законодательное установление минимальных стандартов условий найма (продолжительности рабочего времени, заработной платы, выплат и льгот);
- установление норм в области условий труда и безопасности;
- ограничение и контроль за допуском лиц к определенным видам деятельности;
- регулирование поведения работодателей и работников на основе гражданских прав и законодательства о труде.

Основные цели государственной политики Республики Казахстан в сфере занятости на современном этапе следующие:

- обеспечение равных возможностей гражданам, независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, возраста, состояния здоровья, отношения к религии, убеждений или по любым иным обстоятельствам в выборе занятости и трудоустройстве;
- стремление к эффективному использованию трудового потенциала общества;
- проведение активной политики рынка труда;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан;
- защита внутреннего рынка труда путем регулирования использования иностранной рабочей силы;
- ориентация системы образования по подготовке и переподготовке кадров в соответствии с потребностью рынка труда;
- осуществление социальной защиты безработных граждан;
- проведение мероприятий, способствующих обеспечению занятости целевых групп граждан путем реализации специальных программ;
- сочетание республиканских мероприятий по решению проблем занятости с мерами, принимаемыми местными органами власти;
- координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;
- организация международного сотрудничества в решении проблем занятости населения, включая решение вопросов, связанных с трудовой деятельностью граждан Республики Казахстан за границей и иностранных граждан на территории Республики Казахстан.

Достижение указанных целей может быть обеспечено путем решения следующих задач:

- совершенствования системы правового регулирования занятости и трудовых отношений путем изменения и дополнения законодательства о труде и занятости;
- проведения налоговой, финансовой и инвестиционной политики в соответствии с политикой занятости;
- стимулирования развития трудоемких производств;
- формирования системы социального партнерства среди главных участников рынка труда (работодателей, работников, государства);
- повышения роли местных исполнительных органов власти в решении региональных проблем занятости;
- выявления регионов с кризисным состоянием в области занятости, разработки и реализации специальных программ по их развитию и повышению занятости населения.

Проводимые реформы ставят цель повысить качество государственных программ на рынке труда, обеспечивать доступ к этим программам самозанятого населения и безработных на основе повышения их мотивации к трудовой деятельности и совершенствования системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Государственные программы в области занятости предусматривают /25/:

- создание новых рабочих мест в рамках частного государственного партнерства;
- развитие сектора малых и средних предприятий, путем расширения их доступа к финансовым рынкам;
- развитие самозанятости и других, приносящих доход, видов экономической деятельности населения.

Также необходимо обеспечить баланс между гибкой политикой занятости и социальными гарантиями.

Как отмечают руководители Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан ключевыми проблемами на рынке труда в Казахстане являются преобладание неэффективной занятости; несоответствие квалификационно-профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы; потеря трудового потенциала квалифицированных кадров; несоответствие подготовки кадров потребностям экономики; сложность трудоустройства отдельных групп населения (женщины, молодежь, лица предпенсионного возраста, инвалиды); большая дифференциация региональных рынков труда; высокий уровень безработицы в депрессивных, трудоизбыточных сельских районах, малых городах; нелегальный приток рабочей силы из сопредельных государств /25/.

В рамках государственных и отраслевых программ рассматривается то, что более половины рабочих мест будет создано в сфере туризма и инфраструктуры, более 20 % - в производственном секторе, малом и среднем бизнесе. В связи с развивающимся процессом информатизации общества увеличивается спрос на квалифицированных специалистов, владеющих компьютерными технологиями, и технических исполнителей. Для

сбалансированности спроса и предложения рабочей силы необходимо совершенствование профессиональной подготовки в соответствии с потребностями рынка труда, мониторинга спроса и предложений на рабочую силу на рынке труда.

При этом предполагается:

- прогнозирование спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг, объемов, профилей и сроков подготовки специалистов;
- осуществление мониторинга спроса на рабочую силу с целью определения потребности работодателей в рабочей силе и приведения системы подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда за счет профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки безработных;
- внесение изменения в статистическую отчетность предприятий, отражающую состав кадров по половозрастным, профессиональным и квалификационным признакам на конец каждого отчетного года;
- развитие профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда.

Для решения вопросов занятости и снижения уровня безработицы в Казахстане были определены следующие мероприятия:

1. Содействие занятости целевых групп посредством:

- создания социальных рабочих мест;
- приоритетного права при направлении на профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и общественные работы;
- трудоустройства у субъектов малого предпринимательства;
- профессиональной ориентации, информирования, консультирования;
- повышения конкурентоспособности путем обучения двум-трем смежным профессиям;
- установления квоты для трудоустройства инвалидов;
- проведения мониторинга занятости целевых групп;
- публикации сведений о вакантных рабочих местах;
- взаимодействия органов занятости и уголовно-исправительной системы;

2. Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства:

- организация гибких форм занятости и развития частной сферы услуг;
- содействие возрождению традиционных национальных промыслов, особенно в южных регионах, надомных и промысловых производств в сельской местности и в небольших городах для переработки пищевого сырья;
- содействие безработным в организации собственного дела путем предоставления материальной помощи;
- направление безработных на обучение с целью дальнейшей

самозанятости.

3. Организация гибкой системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных с учетом потребности на рынке труда, которая будет проводиться путем повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда через их профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку.

4. В связи с приоритетным развитием общественных работ расширение и переориентация общественных работ на дорожное строительство и их ремонт, лесопосадки, улучшение санитарно-эпидемиологического состояния населенных пунктов и регионов, развитие инфраструктуры регионов (коммунальные сети, телефонизация, строительство линий электропередачи др.), транспортной инфраструктуры и оказание социальных услуг.

Как отмечено казахстанским ученым Кенжегузиным М.Б. механизм регулирования занятости населения через развитие общественных работ может быть усовершенствован и развит за счет /26/:

- повышения престижа общественных работ путем расширения их видов в сфере обеспечения образовательных, медицинских услуг, экологического оздоровления регионов, благоустройства территории, проведения культурных и спортивных мероприятий;
- осуществления таких общественных работ, которые максимально учитывают демографический состав безработных, их образовательный уровень и профессии, что особенно важно для каждого конкретного региона;
- увеличения продолжительности временных общественных работ сроком до 6 месяцев и больше;
- сочетания общественных работ с профессиональной подготовкой и переквалификацией, возможностями выплаты стипендии и заработной платы, перспективами последующего трудоустройства;
- реализации специальных программ развития общественных работ по регионам с учетом кризисной ситуации на рынках труда, предусматривая финансирование депрессивных регионов из государственного бюджета.

Эти направления развития механизма функционирования казахстанской модели рынка труда возможны при активизации государственной политики занятости населения в стране и регионах. В зависимости от эффективного функционирования рынка труда возможна реализация наиболее желательного варианта экономического развития страны и повышения занятости населения.

5. Местными исполнительными органами должна выполняться работа по:

- активизации работы по сбору информации о вакансиях, информированию населения и работодателей о ситуации на рынке труда, содействию в поиске работы через распространение буклетов, памяток, плакатов, а также публикаций сведений о вакантных рабочих местах;
- консультированию граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- содействию в выборе подходящей работы, путем организации ярмарок вакансий, деятельности клубов поиска работы, направления на общественные работы;
- направлению на профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку безработных с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда;
- проведению мониторинга спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- реализации активной политики занятости путем создания новых рабочих мест, улучшения качества профессиональной подготовки переподготовки безработных с учетом потребности на рынке труда, включая целевые группы поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, расширения и переориентации видов общественных работ;
- развитию межтерриториального обмена рабочей силой, в соответствии с международными договорами.

6. Интеграция деятельности уполномоченного органа по вопросам занятости с работодателями, общественными объединениями, частными агентствами занятости, занимающимися трудовым посредничеством в вопросах регулирования занятости и рынка труда осуществляется путем:

- расширения взаимодействия органов занятости с частными агентствами занятости и не правительственными организациями в сфере содействия трудоустройству;
- развития системы внутрипроизводственного обучения персонала организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности и профессиональной мобильности на рынке труда.
- создание дополнительных рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда при разработке инвестиционных программ путем рассмотрения проектов инвестиционных контрактов с целью защиты внутреннего рынка труда;
- содействие занятости выпускников организаций образования будет способствовать заключению договоров на трудоустройство между обучающимся вуза и работодателем; организации молодежной практики через органы занятости с перспективой дальнейшего трудоустройства;
- предоставлению рабочих мест в государственных и других организациях.

Таким образом, сочетание развития рыночных отношений с их государственным регулированием, усиление внимания к социальным вопросам развития производства и к реформированию социальной сферы призваны создать необходимые предпосылки для развития трудового потенциала Казахстана.

Нужно отметить, что становление рынка труда в Казахстане происходит не только в результате усилий реформаторов, но и благодаря

развитию общества, вставшего на путь рыночной экономики. Спецификой модели рынка труда в трансформирующихся экономиках является расширение теневой его составляющей. Рынок труда в нашей стране распался на два самостоятельных, независимых друг от друга рынка:

- организованный рынок труда, механизм функционирования которого находится под влиянием институтов служб занятости;
- теневой, неорганизованный рынок труда.

Как отмечено в разделе 1.1. диссертации, монопсонизм рынка труда поддерживается низкой степенью институционализации рынка труда. В национальных рамках критерием выделения региональных моделей рынка труда выступает степень деловой активности в регионе. По этому критерию выделяют следующие региональные модели рынка труда:

- отличающаяся высокой занятостью;
- характеризующаяся средними параметрами занятости и безработицы;
- депрессивная.

Определенное расширение возможностей занятости в республике связаны с иностранными инвестициями в казахстанскую экономику. Конечно, инвестиции в реконструкцию и техническое перевооружение действующих предприятий имеет, как правило, трудосберегающий эффект. Однако в целом значительное увеличение иностранных капиталовложений означает создание новых рабочих мест, что в определенной степени снимает напряженность на рынке труда.

Рынок труда в Республике Казахстан несбалансирован. Так, в одних областях Республики Казахстан предложение рабочей силы превышает спрос на нее, в то же время в других районах все еще ощущается нехватка квалифицированной рабочей силы. Существует также неудовлетворенный спрос на отдельные категории специалистов при растущей безработице в большинстве профессиональных категорий рабочей силы.

Но все же, сейчас с определенной долей уверенности можно утверждать, что в РК переход от полной безусловной занятости в общественном производстве к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства, состоялся. Более половины экономически активного населения работают не на государственные структуры, а на себя, трудятся на предприятиях и в организациях частнокорпоративного типа.

Пропорции распределения занятых изменились в пользу тех отраслей, деловая активность в которых возросла в связи с рыночными преобразованиями: торговли и общественного питания, материально-технического снабжения и торгового посредничества, кредитования, страхования. Казахстан по отраслевой структуре занятости все более становится похож на такие страны как Венгрия, Польша, Республика Корея. По показателю доли безработных в общей численности экономически активного населения наша страна практически догнала Великобританию, Германию, Нидерланды, Швецию.

Новой формой занятости в Казахстане стала самозанятость. Она

предполагает самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения своих личных потребностях в самореализации. В данном случае процесс перехода от положения незанятости в положение занятости осуществляется без прямого участия государственных и общественных организаций, но не исключает поддержку со стороны государства и общества, если избранная сфера деятельности не наносит ущерб общественным интересам как материальным, так и моральным. Самозанятость является одним из важных направлений предупреждения и смягчения безработицы. Так, в 2007 году в Республике Казахстан доля самостоятельно занятого населения составила 35,5% от численности всех занятых. При этом две трети (66%) таких занятых находятся в сельской местности, где как известно, самая низкая величина заработной платы. В развитых же странах доля самозанятого населения составляет от 10-20 % в численности всех занятых, при этом эта категория работников имеет высокий уровень доходов /27/. Наибольшая доля самозанятого населения отмечается в таких видах деятельности как, торговля, ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования, сельское хозяйство и связь.

Одной из характерных особенностей современного рынка труда в РК является перераспределение числа занятых между видами экономической деятельности. При сокращении численности в сфере производства отмечается ее увеличение в сфере услуг. В республике растет число занятых в торгово-посреднических, налоговых, аудиторских и нотариальных услуг.

Таким образом, к особенностям казахстанской безработицы следует отнести:

- наличие наряду с открытой, значительных массивов скрытой безработицы, как в форме излишков рабочей силы на предприятиях, так и в форме частичной и неполной занятости;
- существование наряду с официально регистрируемой безработицей нерегистрируемой, но реально существующей безработицы, размеры которой в несколько раз превышает масштабы официальной безработицы;
- неразвитость инфраструктуры рынка труда, затрудняющая трудоустройство безработных, вследствие чего усиливаются тенденции к образованию застойных форм безработицы;
- наличие больших разрывов в уровнях безработицы по регионам страны, отраслям и сферам народного хозяйства.

В настоящее время рынок труда в РК представлен широкой сетью различных служб, государственных и негосударственных, призванных регулировать потоки рабочей силы.

Все каналы мобильности и посредники на рынке труда призваны выполнить одну из важных социально-экономических задач – снижение напряженности на рынке труда, одного из элементов социальной напряженности в регионе, стране в целом.

В Республике Казахстан в качестве посредников выступают средства массовой информации. Регулярно в ряде газет отводятся целые полосы с предложением вакансий. Этот вид посредничества не несет никакой ответственности за достоверность информации.

На ситуацию на рынке труда оказывает влияние несоответствие структуры спроса и предложения рабочей силы по профессиям и квалификационным разрядам. Вследствие оттока населения наряду со снижением численности квалифицированной рабочей силы, особенно специалистов с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих кадров, увеличивается число профессионально неподготовленных людей. Вместе с тем невостребованным остается потенциал безработных с высшим и средним профессиональным образованием по отдельным специальностям.

Одной из проблем, влияющей на казахстанский рынок труда, является нелегальная трудовая миграция, прежде всего из государств СНГ. Многие казахстанские предприниматели охотно нанимают нелегальных трудовых мигрантов из-за дешевизны малоквалифицированной иностранной рабочей силы. Это влияет на занятость местного населения, которое сталкивается с недобросовестной конкуренцией, что приводит к расширению «теневого» сектора и незаконного найма.

На рынке труда в Казахстане, начиная с 2002 года, складывалась парадоксальная ситуация: с одной стороны, в компаниях существует большое количество вакантных мест, с другой стороны, специалисты на рынке тоже присутствуют. Однако ни кадровые агентства, ни сами работодатели не могут получить качественного предложения на свой спрос.

Основными причинами нехватки трудовых ресурсов специалисты считают такие демографические явления, как снижение уровня рождаемости, уменьшение экономически активного населения, отрицательное сальдо миграции.

Рассмотрим ряд проблем, которые так же влияют на нестабильность рынка труда и формируются из личных качеств, навыков и компетенций каждого отдельно взятого работника:

Первичный рынок специалистов (молодые специалисты):

- отсутствие навыков;
- высокие амбиции и требования;
- не соответствующая квалификация.

Вторичный рынок специалистов:

У работающих специалистов:

- отсутствие лояльности к компании;
- плохая обучаемость;
- низкая мотивация;
- стремление найти престижную работу вне своей компании;
- профессиональная пассивность.

У вновь прибывших работников:

- отсутствие знаний специализации компании;

- расход времени на введение в должность;
- необходимость в обучении.

По мнению экспертов, причина возросшего дефицита специалистов состоит не в отсутствии определённого количества выпускников вузов, а в расхождении ожиданий работодателей и выпускников. Тогда как работодатели требуют от новоявленных работников творческого подхода к решению задач, самостоятельности, обучаемости, готовности к неурочной работе – в общем, полной отдачи сил, выпускники – стремятся «не выполнять работу, а получать зарплату». Отсюда и ожидания выпускников: высокая ставка по заработной плате, «мягкий» график работы (с 9:00 до 18:00), скорое продвижение по службе и повышение заработной платы /28/.

Таким образом, на трудовой потенциал оказывают влияние не только общеэкономическая ситуация в стране, но и психологическая мотивация, связанная непосредственно с личностью работника и с его взаимоотношениями внутри компании. В связи с неравномерным распределением специалистов по уровню обучения и профессиональной подготовки, на рынке труда отмечается высокий удельный вес «дипломированных» безработных, при большом дефиците работников с техническим и средним профессиональным образованием.

В соответствии с Законом «О занятости населения» РК агентства занятости могут оказывать гражданам следующие услуги:

- предоставление информации о возможностях трудоустройства на вакантные рабочие места;
- помощь в поиске рабочих мест;
- консультации по вопросам законодательства о занятости и труде;
- профессиональная подготовка и переподготовка граждан с последующим трудоустройством.

Однако, подавляющее большинство агентств занятости, ограничиваются предоставлением информации о возможностях трудоустройства на вакантные рабочие места и помощь в поиске рабочих мест, не используя полностью свой потенциал и ориентируясь только на самое доходное направление. Возможно, с увеличением конкуренции на рынке рекрутинга ситуация будет меняться. Такое изменение приведёт к появлению агентств *fool service*, когда наряду с трудоустройством агентства будут консультировать и обучать как работодателей, так и соискателей.

Агентства, работающие на внутреннем рынке Казахстана, имеют специализацию по двум направлениям. На первом направлении оперируют агентства по трудоустройству, охватывающие весь возможный спектр рабочих профессий и специалистов. Такие агентства, как правило, работают с вакансиями, ориентированными в основном на рабочие специальности (водители, сварщики, строители, слесари и др. с высокой степенью квалификации на уровне 4–5 разрядов). Второе направление развивается рекрутинговыми агентствами, которые работают преимущественно со специалистами и топ-менеджерами – кадрами рыночных специальностей: менеджеры, управленцы, руководители проектов и т.д.

По данным Министерства труда в период с 2000 по 2005гг., наибольшим спросом на местном рынке труда и являющихся объектом активного внимания рекрутинговых фирм, пользуются такие специальности, как:

- руководители высшего звена любых направлений (директорский корпус),
- руководители среднего звена (начальники отделов, департаментов),
- программисты и специалисты по обслуживанию компьютерной техники,
- производственники: технические директора, мастера смен, участков.

Перманентным спросом пользовались «финансовые» специалисты всех уровней, в том числе, имеющие опыт работы на рынке ценных бумаг. Традиционным был в этот период спрос на главных бухгалтеров, от которых требуются высокая квалификация, опыт, способность самостоятельно находить и анализировать информацию.

Технический прогресс способствовал появлению новых форм работы агентств по трудоустройству. Используя пример российских коллег, казахстанские агентства стали открывать свои сайты, появились новые on-line агентства по трудоустройству. С развитием конкуренции некоторые интернет ресурсы по найму персонала уже не ограничивались простой публикацией резюме соискателей и вакансий от работодателей.

В настоящее время пришло понимание необходимости вести всестороннюю работу с человеческими ресурсами: внедряя систему мотивации и программы по увеличению лояльности персонала к компании, обучая персонал и занимаясь планированием карьеры. Это привело к тому, что на рынке появилась необходимость в таких специалистах, работающих в компании. Многие руководители предприятий, особенно крупных, пришли к пониманию необходимости создания собственных департаментов по развитию персонала, которые ведут не только административно-правовую работу по найму и увольнению работников, но и занимаются развитием и обучением персонала. На мой взгляд, заниматься вопросами поиска, найма и управления кадров более целесообразно, используя внутренние резервы. Привлечение сторонних специалистов оправдано в случае высокой компетенции тренера по обучению, необходимости закрыть сложную вакансию или в тех случаях, когда компании нет необходимости держать собственный штат менеджеров по персоналу.

Казахстанская модель развития рынка труда в период её становления была приближена к европейской: использование ограниченного количества трудовых ресурсов, при распределении функций между работниками.

На сегодняшний день ситуация на рынке труда резко изменилась, эксперты Международной организации труда (МОТ) озвучили неутешительный прогноз последствий мирового финансового кризиса. По их мнению, армия безработных увеличится на 20 млн. и одновременно вырастет число «рабочих бедняков» – тех, кто получает за свой труд меньше 1 доллара в день. Нашу страну уже накрыла волна сокращений рабочих мест и урезания

зарплат, констатируют эксперты. Это, предупреждают они, чревато взрывом недовольства и даже протестными выступлениями.

По оценке главы МОТ Хуана Сомавиа, финансовый кризис в первую очередь отразится на автомобильном, туристическом, строительном и финансовом секторах. По подсчетам международных экспертов, к концу следующего года среди людей трудоспособного возраста будет насчитываться 210 млн. безработных.

Ряд крупных предприятий финансового сектора в Республике Казахстан говорят о планах «оптимизации структуры персонала». Компаниям приходится экономить на всем: сокращать затраты сотрудников на мобильную связь, командировки и представительские расходы.

Эксперты делают неутешительные выводы: материальное положение работников ухудшается из-за инфляции и сокращения зарплат. Такая политика влечет рост недовольства, причем увольнение «лишнего персонала» не обернется благом и для компаний, предупреждают аналитики.

Из-за финансового кризиса Международная организация труда (МОТ) повысила прогноз роста безработицы. К концу 2009 г. число безработных в мире вырастет на 20 млн. человек, достигнув 210 млн., — таков новый прогноз МОТ, обнародованный в СМИ.

В США и Европе компании увольняют персонал соразмерно сокращению производства и столь же оперативно создают новые рабочие места, отмечает директор центра трудовых исследований ГУ-ВШЭ Владимир Гимпельсон. По его словам, в странах СНГ многим компаниям сократить персонал не позволят местные власти, поэтому кризис «будет размазан тонким слоем по всем гражданам»/29/.

По данным СМИ, для стран СНГ 2009 год будет тяжелым в любом случае, даже если принимаемые сегодня решения позволят "выплыть на поверхность". Время легких, "халявных" денег закончилось даже для таких монстров, как нефтегазовые компании. Финансовый кризис отразится и на строительстве, обрабатывающей промышленности, малом бизнесе, сельском хозяйстве, бюджетной сфере.

В настоящее время проблема занятости и безработицы становится предметом жарких дискуссий. Несмотря на то, что большая часть работодателей не планируют сокращать штат своих сотрудников согласно подписанным меморандумам, число компаний, в которых уже проводится сокращение, менее чем за месяц заметно возросло — с 10% до 12 %.

В социально ориентированной рыночной экономике считается что, воспроизводство рабочей силы становится главным фактором экономического роста страны, в то же время воспроизводство рабочей силы и устойчивый экономический рост являются взаимообуславливающими, взаимозависимыми и взаимоопределяющими процессами.

По нашему мнению, все будет зависеть от того, насколько быстро правительству удастся нормализовать ситуацию в экономике в целом, что отразится и на рынке труда.

2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Анализ и тенденции развития рынка труда в Республике Казахстан

Анализируя развитие рынка труда в Республике Казахстан необходимо выделить принципы государственной политики, гарантии государства, динамику демографических показателей и основные проблемы.

В Республике Казахстан законодательно определены следующие принципы государственной политики в области содействия занятости населения:

- обеспечение равных условий всем гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- развитие трудовых ресурсов;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости, создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, т.е. помощь особо нуждающимся в трудоустройстве;
- сочетание местных мер с централизованными в области занятости;
- поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и другие принципы.

Гарантии РК на рынке труда представлены на рисунке 1, где выделены защита от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы, социальная защита от безработицы и содействие в подборе работы и трудоустройстве.

Отношения занятости обуславливаются экономическими, демографическими и социальными процессами. Экономическое содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства. Демографическое содержание занятости отражает взаимозависимость занятости с возрастно - половым составом населения, его структурой и другими характеристиками. Социальное содержание занятости состоит в формировании и развитии личности человека как участника внепроизводственного процесса.

В каждой отрасли, на любом предприятии и в его производственных подразделениях, непосредственно на рабочих местах должны быть выявлены и приняты все меры для приведения в действие поистине неисчерпаемых возможностей повышения эффективности работы, роста производительности труда. Решение всего комплекса решения экономических и социальных задач развития производительных сил и совершенствования производственных

отношений требует последовательного и неуклонного повышения эффективности труда всех занятых в общественном производстве.

Рынок труда финансируется государством через Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по направлениям:

- трудоустройство людей, ищущих работу,
- обучение по пользующимся спросом специальностям;
- профессиональная реабилитация и обеспечение работой лиц требующих особого социального внимания (лица с ограниченной трудоспособностью инвалиды, иммигранты, молодежь без полного школьного образования и специальности и т.д.).

При этом одной из принципиальных особенностей рынка труда является значительное распределение предпринимательской деятельности, что объясняется общим уровнем квалификации трудовых ресурсов.

Рассматривая развитие рынка труда в Казахстане, можно отметить, что большую помощь в его становлении оказали приватизационные проекты. Перестройка существующих структур бывшего государственного сектора сопровождалась развитием малого и среднего бизнеса, появлением холдингов, корпораций и компаний, нуждающихся в квалифицированных кадрах определенных профессий. Эти факторы оказали существенное положительное воздействие на рынок труда.

За последнее десятилетие Казахстан добился значительного прогресса в трансформировании своей экономической системы. В период с 1999 года наблюдался значительный подъем казахстанской экономики, прежде всего, за счет расширения производственных мощностей в нефтяном секторе и роста мировых цен на нефть. Так, в 2001 году реальный рост ВВП составил 13,5%, в 2002 - 9,5%. Экономический рост в других отраслях (не связанных с добычей нефти) составил в среднем 9% за последние три года /30/.

Согласно официальной статистике, с 1991 по 2003 годы чистая внешняя миграция составила 2,36 миллиона человек; в основном славянские этнические группы (50% эмигрантов), за ними следовали немцы. Существует два основных маршрута эмиграции: на север (в Россию и другие страны СНГ) и на запад (в страны Европы и Америку).

Начиная с 2003 года складывалась такая ситуация что в компаниях существует большое количество вакантных мест, но с другой стороны, специалисты на рынке тоже присутствуют. Основные демографические показатели по республике с 1994 года по 2003 год представлены в таблице 3.

Миграционные процессы, имевшие и имеющие место в Казахстане, оказали свое влияние на демографическую ситуацию в стране. Официальная политика состоит в том, чтобы привлечь в страну иммигрантов казахской национальности - оралманов.

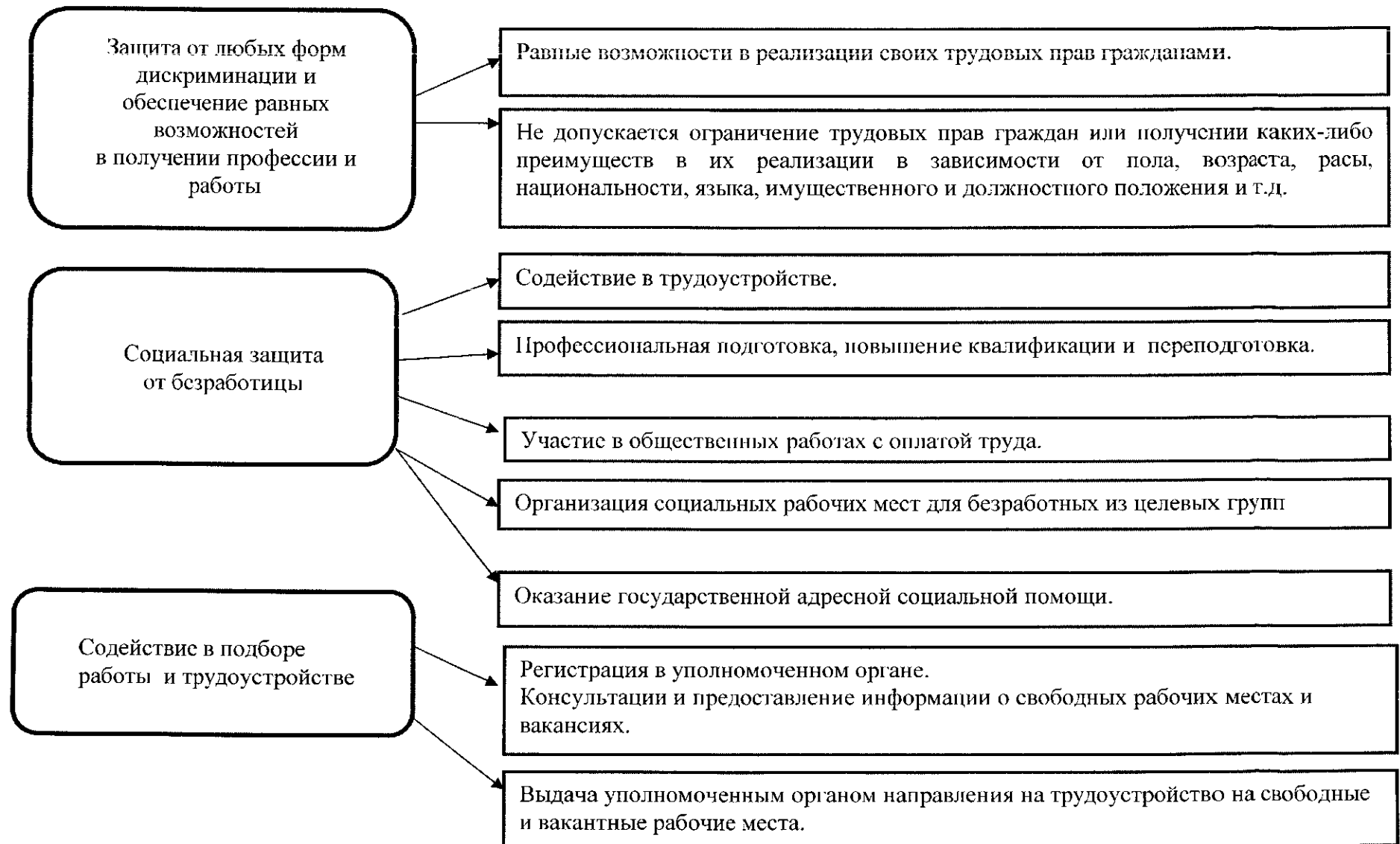


Рисунок 1 - Государственные гарантии в сфере занятости населения (рисунок составлен автором)

Таблица 3 - Динамические ряды по основным демографическим показателям в Республике Казахстан

Годы	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность населения, тыс. человек*	15957	15676	15481	15188	14955	14902	14866	14851	14867	14951
Естественный прирост населения	9,0	6,8	5,6	4,8	4,6	4,6	4,7	4,8	5,3	5,3
Миграционный прирост населения	-25,4	-15,1	-11,3	-17,0	-13,5	-8,3	-7,3	-5,9	-4,2	-4
Экономически активное население, тыс. человек*	7118	7360	7490	7440	7053	7055	7107	7479	7400	7639
Уровень экономической активности, в %*	64	67	69	69	66	66	66	70	70	70
Занятое население, тыс. человек*	6582	6552	6519	6472	6128	6105	6201	6699	6709	6968
Уровень занятости, %	93	89	87	87	87	87	87	90	91	91
Безработное население, тыс. человек*	536	808	971	968	925	950	906	780	691	671
Уровень безработицы*, %	8	11	13	13	13	14	13	10	9	9

*Значения округлены до целых.

Источник: Агентство РК по статистике.

К настоящему времени в страну переехало более 42 тысяч семей. Эти иммигранты полностью полагаются на местные власти в отношении жилья и других необходимых условий жизни, а местные власти не в состоянии из-за бюджетных ограничений удовлетворить все нужды оралманов.

Если учитывать структуру эмигрантов и иммигрантов, то можно говорить о том, что уезжали и уезжают в целом больше квалифицированные специалисты, а приезжают больше иммигранты с низкой квалификацией и ориентацией на сельский или надомный труд (рис. 2).



Рисунок 2 - Эмиграция и иммиграция в Республике Казахстан с 1995 по 2004 гг.

Многие из государств создали у себя экспортную специализацию по трудовым услугам, которая для них часто является единственным прочным источником валютных поступлений. Соседний с Казахстаном Узбекистан, например, получает серьезные валютные ресурсы, зарабатываемые в Казахстане. Вернувшиеся эмигранты обычно имеют новый производственный опыт, профессиональные знания. Они способствуют развитию предпринимательства в стране, обогащают экономику эффективным зарубежным опытом.

Однако эмиграция из Казахстана носит иной характер. Это фактически безвозвратная «утечка мозгов и квалификации». Значительная часть эмигрантов - квалифицированный персонал, который уезжает семьями навсегда.

Еще один эмиграционный поток – это молодежь, отправляющаяся на учебу в Россию. Этот поток не определяется этническими группами. Вероятность их возвращения в Казахстан достаточно низка.

Соотношение численности городского и сельского экономического населения в последние годы изменялось незначительно, и составило в 2001 г. 55,7 в городах и 44,3% на селе, а в 2003 г. 58,3% в городах и 41,7 % на селе /31/.

Сельскохозяйственный сектор только начал медленно выходить из состояния депрессии и застоя. Притом, что 44% населения проживает в сельской местности, а на сельское хозяйство приходится всего лишь 9% ВВП. Как и в большинстве стран СНГ, сельскохозяйственному сектору пришлось приспособливаться к быстрым институциональным изменениям, рыночному ценообразованию, не субсидируемому транспорту и утере закрытого «советского» рынка. Это привело к сокращению производства, длившемуся до 1998 года: производство зерна сократилось с 30 миллионов тонн в 1992 году до 6,5 миллиона в 1998 (или в среднем на 20% в год). Как отмечают многие исследователи, принимаемые правительством меры по регулированию отношений в сельском хозяйстве не решают проблему подъема и развития сельского хозяйства и носят «половинчатый» характер. Во многих развитых странах, сельское хозяйство дотируется за счет промышленности, перераспределения созданного ею дохода. Так, например, ежегодно государственные дотации на производство сельскохозяйственной продукции в Японии составляют 75 % от затрат, в США – 25 %, в Швеции – 50% /32/.

Начиная с 1996 г., наблюдалась стабилизация на рынке труда, уменьшение простоев на производстве, более полное вовлечение в производство работников, находящихся вынужденных отпусках или работающих в режиме неполного рабочего дня. С 1999 г. Отмечался стабильный рост численности занятого населения и снижение уровня безработицы. С активацией деловой активности предприятий и организаций снизилась безработица. В 1999 г. уровень составлял 13,5 %, в 2000 г. – 12,8%, в 2007 г. – 8,7 %.

За рассмотренный период времени по Республике Казахстан можно сделать следующие выводы:

1. Казахстан реанимировал свою экономику;
2. Высок уровень эмиграции на учебу в Россию, особенно из приграничных с Россией промышленных регионов.
3. Официальное соотношение населения между городом и селом останется стабильным, но фактическое соотношение вероятнее всего иное. Учитывая низкий объем ВВП, производимый сельским хозяйством, сельское население замещает городских эмигрантов.

Для мониторинга состояния рынка труда в республике создана база данных, отражающая фиксируемый спрос и предложение на рабочую силу в разрезе областей, городов и районов. Ежемесячный банк вакансий органов по вопросам занятости составляет 15-17 тыс. единиц. Однако из-за несоответствия спроса и предложения рабочей силы по профессиональному признаку на одно свободное рабочее место претендует в среднем 7-10 безработных в месяц.

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

В ходе реализации программы по снижению бедности на 2003-2005 годы, плана мероприятий по проведению года аула улучшились результаты активных мер на рынке труда. В 2004 году в стране создано 220,4 тыс. рабочих мест, в том числе около 50 % - в сельской местности. При содействии органов по вопросам занятости трудоустроен каждый второй из числа обратившихся (167,5 тыс. человек в сравнении со 154,6 тыс. в 2003 г.). Более половины из числа граждан, обратившихся в органы занятости, принимают участие в общественных работах. Значительное количество безработных направляется на обучение, переподготовку и повышение квалификации. Только в 2004 году завершили обучение и переподготовку более 26,9 тыс. безработных /33/.

Вместе с тем, в реализации политики содействия занятости имеются и определенные проблемы. Темпы создания новых рабочих мест далеко не всегда совпадают с увеличением количества трудоустроенных безработных, более трети безработных, прошедших переобучение, не находят себе активного применения на рынке труда, не всегда общественные работы обладают экономической, социальной и экологической полезностью для региона.

Не была решена проблема трудоустройства (оралманов) репатриантов. Анализ свидетельствует, что при организации работы в этом направлении имелись существенные недостатки. В Акмолинской, Восточно-Казахстанской областях и городах Алматы и Астане уровень трудоустройства оралманов почти вдвое ниже среднереспубликанского уровня.

Ключевыми проблемами на рынке труда также являются:

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

Миграция затрагивает все сферы жизни государства — начиная от демографической ситуации и здоровья населения до рынка труда и общественной морали. Поскольку Казахстан давно и активно вовлечен в международный миграционный обмен, для страны важными становятся вопросы четкого регулирования миграционных процессов. Поэтому возникла

необходимость в принятии дополнительных мер, призванных решить проблемы, связанные с миграцией, и устранить пробелы, которые имеются в действующем законодательстве.

Миграционные процессы в стране усиливаются, меняя этнический состав населения. Так, если в 2006 году численность казахов увеличилась на 2,2 процента, то узбеков — на два с половиной, а киргизов на 11 процентов. Анализ показывает, что доля мигрантов из стран СНГ составляет 85 процентов. Основная часть приезжих оседает в Южно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Мангистауской и Алматинской областях. В большей степени подвержены миграции люди активного, то есть молодого возраста — 72 процента. По уровню образования среди них преобладают имеющие среднее образование — 54,3 процента. По специальностям складывается следующая картина: техническим обладают семь процентов, педагогическим — пять, еще меньше среди них имеющих экономическое, медицинское и другое образование.

Среди стран СНГ Казахстан впервые достиг положительного сальдо миграции в 2006 году. Сегодня в республике трудятся иностранные граждане из 105 государств, численность их увеличивается с каждым годом.

Поскольку миграция происходит во всем мире, важно учесть все плюсы и минусы этого социального явления. Необходимо провести крупное исследование влияния миграции на демографию Казахстана и продолжить совершенствование внешней миграционной политики.

Важное значение на рынке труда приобретает и трудовая миграция. Казахстанцы едут на работу в страны ближнего зарубежья (как правило, в Россию) и дальнего зарубежья (Южная Корея, Западная Европа, Португалия). По данным Министерства иностранных дел Республики Казахстан, в настоящее время в Республике Корея пребывает более 3000 граждан Республики Казахстан, выехавших с целью временного трудоустройства. Более 50 процентов этих граждан пребывает там нелегально. При этом следует отметить, что с ростом количества казахстанских граждан в Корее наблюдается увеличение совершаемых ими административных и уголовных правонарушений. Так, к настоящему времени за различные виды преступлений на территории Южной Кореи осуждены и отбывают сроки тюремного заключения восемь граждан Казахстана. По данным МИД РК, в последнее время в целом наблюдается тенденция роста количества казахстанцев, выезжающих за границу с целью временного трудоустройства.

Мировой опыт свидетельствует о том, что на рынок труда оказывает прямое воздействие складывающаяся экономическая ситуация в стране.

В период с 2002 по 2006 годы экономика Казахстана находилась на стадии подъема, что обусловило значительные позитивные изменения в сфере занятости населения и сокращения безработицы. Об этом свидетельствуют данные Агентства Республики Казахстан по статистике (таблица 4).

Таблица 4 - Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан с 2002 по 2006 гг.

Наименование	Население в возрасте 15 лет и старше				
	2002	2003	2004	2005	2006
Экономически активное население, тыс. человек	7399,7	7657,3	7840,6	7901,7	8028,9
Уровень экономической активности населения, %	70,1	70,0	69,9	69,4	69,7
Занятое население, тыс. человек	6708,9	6985,2	7181,8	7261,0	7403,5
Уровень занятости, в % к:					
населению в возрасте 15 лет и старше	63,6	63,9	64,0	63,9	64,3
экономически активному населению	90,7	91,2	91,6	91,9	92,2
Наемные работники, тыс. человек	4030,2	4229,6	4469,9	4640,5	4776,6
Доля в численности занятого населения, %	60,1	60,6	62,2	64,0	65,6
Самостоятельно занятые, тыс. человек	2678,7	2755,6	2711,9	2620,5	2626,9
Доля в численности занятого населения, %	39,9	39,4	37,8	36,0	35,5
Безработное население, тыс. человек	690,7	672,1	658,8	640,7	625,4
Уровень безработицы, %	9,3	8,8	8,4	8,1	7,8
Численность граждан, обратившихся в органы занятости в поисках работы, тыс. человек	362,8	273,5	282,0	262,5	264,4
Численность граждан, трудоустроенных органами занятости, тыс. человек	148,6	154,6	167,5	184,7	204,7
Численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, тыс. человек	193,7	142,8	117,7	94,0	75,1
Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения, %	2,6	1,8	1,5	1,2	0,9
Экономически неактивное население, тыс. человек	3155,3	3278,6	3383,4	3476,9	3493,9
Уровень экономической неактивности (пассивности) населения, %	29,9	30,0	30,1	30,6	30,3
- Использованы данные Агентства РК по статистике					

Статистические данные свидетельствуют о заметном улучшении деятельности служб занятости. Так, если в 2001 г. удельный вес трудоустроенных граждан в общей их численности, обратившихся в органы занятости в поисках работы, составил всего 42,4%, то в 2006 г. - 77,4%. Данное обстоятельство лишний раз подтверждает факт заметного повышения спроса на рабочую силу со стороны работодателей.

Таблица 5 – Изменение индикаторов рынка труда (в процентах к предыдущему году)

Наименование	2002	2003	2004	2005	2006
1. Экономически активное население	98,9	103,5	102,4	100,8	101,6
2. Занятое население	100,2	104,1	102,8	101,1	101,9
3. Наемные работники	104,3	104,9	105,7	103,8	102,9
4. Самостоятельно занятые	94,5	102,9	98,4	96,6	100,2
5. Безработное население	88,5	97,3	98,0	97,3	97,6
6. Численность граждан, обратившихся в органы занятости в поисках работы	109,0	75,4	103,1	93,1	100,7
7. Численность граждан, трудоустроенных органами занятости	103,8	104,0	108,3	110,3	110,8
8. Численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных	89,6	73,7	82,4	79,9	79,9
9. Экономически неактивное население	99,4	103,9	103,2	102,8	100,5
- Используются данные Агентства РК по статистике					

Особо обращает на себя внимание динамика численности граждан, зарегистрированных в качестве безработных. Начиная с 2001 г. их численность сократилась почти в 3 раза (с 216,1 до 75,1 тыс. чел.), а их доля в численности экономически активного населения достигла всего 0.9%.

Таблица 6 - Безработное население по причинам незанятости (тысяч человек)

Наименование	2002	2003	2004	2005	2006
Безработные - всего	690,7	672,1	658,8	640,7	625,4
из них по причинам:					
увольнения в связи с ликвидацией предприятия	71,7	47,8	47,0	25,9	19,7
увольнения в связи сокращением штатов	105,4	81,3	69,6	71,2	63,4
увольнения по собственному желанию	61,4	70,2	75,3	85,3	86,6
увольнения в связи с окончанием договора	29,5	35,6	40,5	41,1	29,4
завершения предпринимательской деятельности	3,3	5,2	4,1	4,0	4,7
ведения домашнего хозяйства	46,4	48,2	42,3	62,1	66,7
отсутствия работы после окончания учебного заведения	108,4	112,0	111,4	82,8	80,9
отсутствия любой работы	223,5	241,9	245,0	235,6	224,1
иная причина	41,1	29,9	23,6	32,7	44,2
- Используются данные Агентства РК по статистике					

Представленные статистические выкладки (таблица 5,6) свидетельствуют о несомненных позитивных тенденциях, происходивших на рынке труда Казахстана. Вместе с тем, как видно из тех же статистических данных, утверждать, что у нас сложился цивилизованный рынок труда, пока преждевременно. В первую очередь, обращает на себя внимание значительная доля самостоятельно занятого населения, которая составляет 35,5% от численности всех занятых. При этом две трети (66%) таких занятых находятся в сельской местности, где, как известно, традиционно сложилась самая низкая среди всех сфер экономической деятельности величина заработной платы работников. Для сравнения отметим, что в развитых странах доля самозанятого населения составляет от 10 до 20% в численности всех занятых. К тому же эту категорию работников отличает высокий уровень доходов.

Во-вторых, наблюдается серьезный разрыв (в 8,3 раза) между показателями общей и регистрируемой безработицы. Во многом такое положение связано с тем, что далеко не все безработные обращаются в органы занятости, в первую очередь, из-за предельно низких размеров выдаваемых пособий.

В-третьих, в республике, на наш взгляд, сложилась искаженная структура безработицы. Так, по статистическим данным уровень безработицы в городах составил в 2006 г. 8,6%, тогда как в сельской местности – 6,8%. И это в условиях, когда большинство государственных социальных программ направлено на создание благоприятных условий занятости и снижение бедности населения именно в сельской местности. Наличие подобных проблем в сфере рынка труда подтверждают и руководители Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан. Следовательно, в данном направлении предстоит еще немало сделать, чтобы формирующийся рынок труда Республики Казахстан соответствовал мировым стандартам.

В республике в период с 2003 по 2008 гг. произошел значительный отраслевой переток рабочей силы из производственной сферы в непроизводственную, сократилась доля занятости в государственном секторе экономики и увеличилось в негосударственной: АО, СП, малом и среднем бизнесе, крестьянских хозяйств, частных предпринимательств.

Высокими сохраняются масштабы скрытой безработицы: в состоянии практической безработицы показаны формально числившиеся на предприятиях 300-350 тыс. человек, из которых 60-70% уходит в вынужденные отпуска, а остальные были заняты неполную рабочую неделю.

Напряженное положение на рынке труда в региональном разрезе с превышением среднереспубликанского показателя безработицы сложилось в бывшей Жезказганской области, где число безработных возросло в 3,7 раза, Мангистауской - в три раза, в Актюбинской, Восточно-Казахстанской, Карагандинской, Западно-Казахстанской и Атырауской - более, чем в 2,5 раза. В г. Алматы количество незанятых возросло в четыре раза. Особо сложное положение в течение года на рынке труда сохранялось в сельской

местности - 44% сельских безработных от общей численности и их увеличение по сравнению с прошлым годом 1,8 раза. Рынок труда в некоторых регионах характеризуется несбалансированностью, например, в Южном Казахстане, имея долгую традицию избытка рабочей силы, внутри региона в некоторых промышленных городах ощущается постоянный недостаток.

Ввоз рабочей силы в Казахстан, согласно данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, осуществляется преимущественно из Кыргызской Республики. Так, например, в Алматинскую область в 2007 году было ввезено 5810 трудящихся мигрантов из Кыргызстана для работы в сфере сельского хозяйства. Что касается работающих в Казахстане (преимущественно в южных областях) представителей других центрально-азиатских республик (преимущественно, граждан Узбекистана), то, точному учету эти потоки не поддаются, так как относятся к так называемой нелегальной трудовой миграции. По приблизительным оценкам наблюдателей, в этом случае речь может идти о десятках тысяч человек.

Если говорить в целом об образовании, то вчерашнее отношение к образованию, как к способу получения, поддержания или подтверждения профессиональных возможностей безнадежно устарело. В условиях быстроизменяющегося мира и увеличения потоков информации фундаментальные предметные знания являются обязательной, но не достаточной целью образования. Обучающиеся должны не просто овладеть суммой знаний, умений и навыков, на что направлена система казахстанского образования. Гораздо важнее и сложнее привить обучающимся умение самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной самореализации и полезного участия в жизни общества (компетентность).

Следуя стратегическому плану развития Республики Казахстан до 2010 года, Министерство образования и науки РК разработало Программу модернизации национальной системы многоуровневого образования для повышения качества подготовки человеческих ресурсов, удовлетворения потребностей личности и общества.

Объем расходов государственного бюджета, необходимых для реализации Программы, по предварительным подсчетам, составит 330 812,0 млн. тенге, в том числе из средств республиканского бюджета предполагается выделить 175 769,8 млн. тенге, а из средств местных бюджетов 155 042,2 млн. тенге.

Согласно программе модернизации национальной системы многоуровневого образования Республики Казахстан наиболее актуальными являются следующие задачи:

- реструктуризация системы профессионального образования и подготовки кадров;

- создание целостной трехступенчатой модели подготовки кадров (бакалавриат – магистратура – докторантура), основанной на аккумулирующей кредитной системе обучения;
- повышение качества подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики;
- совершенствование учебно-методического и научного обеспечения образовательного процесса;
- укрепление материально-технической базы системы образования;
- интеграция образования, науки и производства;
- обеспечение баланса государственного, общественного и личного интересов в системе многоуровневого непрерывного образования.

Члены Конфедерации работодателей Республики Казахстан (КРРК), объединяющей отраслевые и региональные ассоциации и союзы, представителей малого, среднего и крупного бизнеса, а также крупные промышленные предприятия, считают проблему подготовки специалистов одной из самых важных. Правительством совместно с данной организацией были выявлены проблемы взаимодействия в профессиональном образовании (таблица 7) /34/.

Таблица 7 - Проблемы взаимодействия в профессиональном образовании в РК

Проблема	Количество респондентов, %
Сложность в трудоустройстве выпускников	54 %
Низкое качество подготовки	36 %
Безработица среди молодежи	31 %
Отсутствие прогноза в потребности в специалистах	28 %
Необходимость в обновлении учебных программ в соответствии с требованиями современного производства	19 %

Полученные данные высветили такие проблемы сферы образования, как низкое качество подготовки специалистов (36%) и необходимость в обновлении учебных программ в соответствии с требованиями современного производства (19%). Такие проблемы, как сложность в трудоустройстве выпускников и отсутствие прогноза в потребности в специалистах не могут быть решены только представителями сферы образования. Эти вопросы необходимо решать, консолидируя усилия представителей правительства, учебных учреждений, работодателей, других заинтересованных сторон.

В настоящее время, в соответствии с официальными данными Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в целом по республике насчитывается 74 зарегистрированных частных агентств занятости.

Можно сказать, что такая инфраструктура рынка труда как частные агентства занятости состоялась, и с каждым годом в его развитии отмечается некоторый количественный и качественный рост. Однако говорить о том, что это уже полностью сформировавшаяся сбалансированная система, где решены ключевые вопросы юридического, инфраструктурного,

функционально-технического и прочего характера, пока еще не представляется возможным.

Частные агентства занятости, оказывающие услуги по трудоустройству за границей, по данным Министерства труда, в большей степени ориентированы на категорию «рабочие». На такие категории работников как «руководители» и «специалисты» приходится не более 10% от общего числа выезжающих. При этом работники категории «специалист» и «руководитель», как правило, трудоустраиваются в странах ближнего зарубежья, в частности, в России. На рисунке 2.3 изображено соотношение различных категорий наших специалистов, трудоустраиваемых агентствами за границей.

Таким образом, частные агентства занятости в основном устраивают казахстанских граждан на предприятия разнорабочими, что полностью исключает для них возможность повышения квалификации и получения ценных знаний. При этом права граждан РК значительно ограничены по сравнению с правами граждан тех стран, куда они отправляются на трудоустройство. Как видим, формирование рынка труда протекает крайне неравномерно не только в профессионально-квалификационном, но также в региональном и отраслевом аспектах. Так, соотношение спроса и предложения рабочей силы значительно различаются как между отдельными экономическими районами, так и в пределах одного региона.

Особенно велика разница между наличием свободных рабочих мест и предложением рабочей силы в Алматинской, Атырауской, Кызыл-Ординской, Семипалатинской, Талдыкорганской, Южно-Казахстанской областях, где на одно свободное место приходилось от 3 до 10 безработных.

В числе отмеченных выше кризисных и структурных факторов, которое обострили ситуацию на рынке труда, следует указать спад производства, прежде всего в отраслях АПК, химической промышленности и строительства (до 40-50%) снижение инвестиционной активности и ужесточение мер финансово-кредитной политики. Не устраняя безработицы в целом, центры занятости позволяют упорядочить наем предприятиями рабочей силы и сократить гражданам время поиска места работы. При существовании системы страхования от безработицы центры занятости выполняют также функции контроля за установлением права на получение пособия по безработице и за его уплатой.

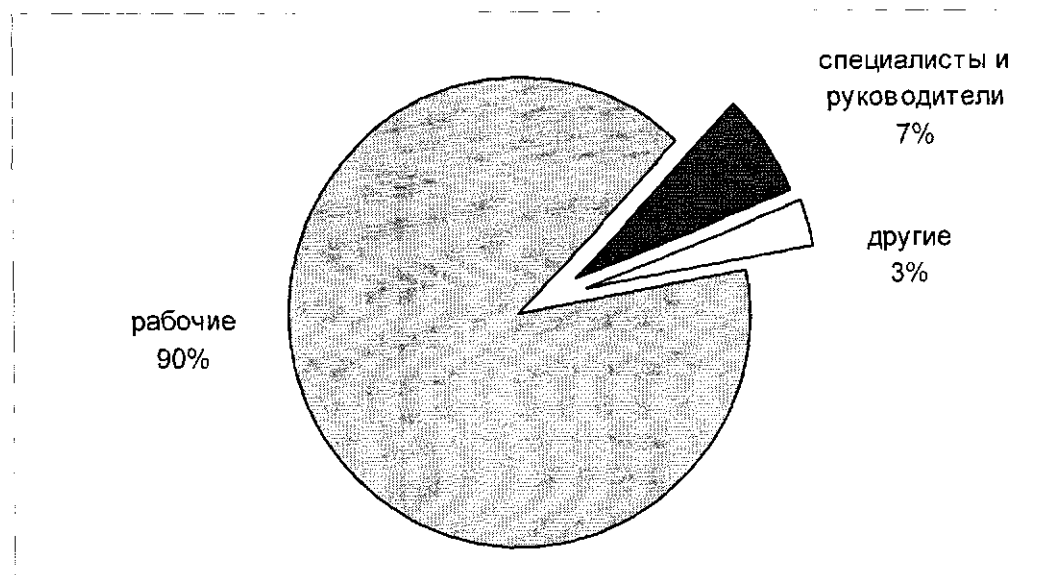


Рисунок 3 - Количество трудоустраиваемых за границей работников различной категории

Центры занятости кроме трудоустройства безработных, обычно оказывает услуги лицам, желающим переменить место работы, изучают спрос и предложение рабочей силы, собирают и распространяют информацию об уровне занятости в разрезе профессий и территорий (в основном это делают модельные центры занятости в Шымкенте и Таразе). В компетенцию центров занятости также относятся профессиональная ориентация молодежи, направление молодых людей на курсы для приобретения профессии.

Важное место занимает организация переобучения и трудоустройство инвалидов. Направления центров 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. Деятельность центров занятости получили международно-правовую регламентацию в ряде конвенций МОТ.

В рамках стратегии государства по борьбе с бедностью и безработицей обычно рассматриваются такие направления как:

- внедрение системы микрокредитов;
- развитие малого и среднего бизнеса;
- приоритетное развитие трудоемких отраслей и активное привлечение в них иностранных инвестиций и национального капитала;
- развитие общественных работ, прежде всего строительства дорог и лесопосадок;
- снятие всех ненужных административных барьеров на пути развития частного предпринимательства;
- энергичное развитие сферы услуг и особенно туризма.

Отношение к рабочей силе изменилось у казахстанских предпринимателей, так как развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации,

профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть востребованы другими фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, так как они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Защиту внутреннего рынка труда и мониторинг привлечения в республику иностранной рабочей силы осуществляет Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в соответствии с Правилами определения квоты и выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан № 322 от 17 марта 2004 года. При регулировании трудовой миграции приоритетное значение имеет защита внутреннего рынка.

В соответствии с концепцией разграничения полномочий между уровнями государственного управления и совершенствования межбюджетных отношений, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «О занятости населения» функции выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административной единицы в пределах квоты с 1 марта 2004 года переданы местным исполнительным органам, что позволит повысить оперативность процесса оформления разрешений, сократить сроки их оформления, улучшить партнерские отношения с иностранными компаниями, а также повысит роль местных исполнительных органов в регулировании ввоза иностранной рабочей силы и будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда в регионе.

Также для лучшего использования трудового потенциала важным является коллективное изучение и анализ основных факторов, определяющих как формирование состава работающих на предприятии, их профессиональную структуру и квалификацию, уровень общей и специальной подготовки, так и пути повышения эффективности труда. В решении этих проблем необходим системный подход, предполагающий рассмотрение проблем труда в тесном единстве с развитием производства,

совершенствованием общественных отношений, осуществлением преобразований в системе хозяйствования и управления.

Если анализировать страны СНГ то, доля работающих не по найму (работодатели, самостоятельно занятые работники, лица работающие без оплаты на семейных предприятиях, члены производственных кооперативов) наиболее высокой была в Азербайджане (66%). Численность наемного персонала преимущественно сосредоточена на крупных и средних предприятиях - от 40% до 80% общей численности занятого населения.

Отраслевая структура занятости на крупных и средних предприятиях в странах СНГ характеризуется преобладанием доли занятых в сфере услуг - от 52% до 80% общей численности работающих на этих предприятиях. Численность безработных, определяемая по методологии Международной организации труда, по данным последних выборочных обследований в Азербайджане 0,3 миллиона человек (6,4 % численности экономически активного населения), Казахстане – 0,6(6,6%), Молдове – 0,1(5,5%), России – 4,7(6,2%), Таджикистане – 0,2 (7,4%), Украине -1,6 миллиона экономически активного населения. В целом по странам СНГ общее число безработных в среднем за I полугодие 2008 года оценивается в 8,5 миллиона человек или 6,3% численности экономически активного населения. Тогда как в развитых странах (Великобритании, Канаде, Австрии, США, Швеции) в 2006 году уровень безработицы был равен 4-6% численности экономически активного населения.

Число безработных, зарегистрированных в службах занятости, в большинстве стран значительно ниже общего числа безработных, что по-прежнему обусловлено как недостаточной заинтересованностью незанятых граждан в получении официального статуса безработных (из-за небольшой размера пособий, задержки их выплат, сложности регистрации и снятия с учета незанятых граждан), так и трудностями присвоения официального статуса безработного определенным категориям граждан (в частности, учащимся, пенсионерам и др.).

По итогам социально-экономического развития Республики Казахстан за 2008 год, в 2008 году в экономике республики было занято 8,0 млн. человек, что больше, чем в 2007 году на 163,0 тыс. человек (на 2,8%) /35/.

Число безработных в 2008 году составило 539,8 тыс. человек, что на 58,1 тыс. человек меньше, чем в 2007 года. Уровень безработицы сложился на уровне 6,4% к численности экономически активного населения (в 2007 г. – 7,1%).

Среднедушевые номинальные денежные доходы населения составили 236200 тенге и увеличились по сравнению с 2007 г. на 23,1%, реальные денежные доходы – на 3,1%.

Среднемесячная номинальная заработная плата, начисленная работникам в 2008 г. составила 59069 тенге и возросла по сравнению с 2007 г. на 17,8 %. Реальная заработная плата за период снизилась на 1,3%.

Таким образом, формирование рынка труда сегодня происходит в условиях дальнейшего углубления кризисных явлений в различных сферах

общественной деятельности, продолжающегося спада производства. И как результат этого - снижение жизненного уровня народа. Как показывает анализ, большинство предприятий и организаций вынуждены полностью или частично останавливаться, что приводит к высвобождению работников, росту скрытой и явной безработицы, обострению проблемы трудоустройства во всех городах и областях республики.

2.2 Анализ и оценка рынка труда Павлодарской области

Рынок труда Павлодарской области характеризуется тем, что численность населения области в период с 2002 по 2006 гг. сократилась за счет миграции и низкой рождаемости (таблица 8).

Таблица 8 - Динамика численности населения области (на начало года, тыс. чел.)

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006
1. Численность населения	758,2	748,7	745,2	743,8	742,9
2. Экономически активное	408	410,7	407,4	410,7	402,2
3. Занятое	372,7	376,8	375,8	376,8	371,7
4. Безработные	35,4	33,9	31,6	33,9	30,5
- Используются данные департамента координации занятости и социальных программ Павлодарской области					

В промышленности трудится всего 21,3% из общего числа занятого населения, т.е. имеется значительные резерв рабочей силы. В тоже время, следует отметить, что за 2006-2008 гг. значительно снизилась квалификация рабочих основных профессий. Производительность труда в промышленности составляет всего 73, 5% от средне республиканского показателя. Вместе с тем, область обладает высококвалифицированными кадрами старшего поколения, которые могут передать свой опыт молодым. Все это говорит о достаточно высоком трудовом потенциале области /36/.

Макроэкономические показатели, характеризующие социально-экономическое развитие Павлодарской области представлены в таблице 9.

В 2008 году в уполномоченные органы по вопросам занятости за содействием в трудоустройстве обратилось 12930 безработных, что составило 95,4% к уровню прошлого года, из них, проживающих на селе 4575 человек (91,1%).

При посредничестве органов занятости трудоустроено 8624 безработных, из них проживают в сельской местности 3489 человек. Уровень трудоустройства безработных к численности обратившихся по сравнению с аналогичным периодом прошлого года снизился на 3,0% и составил 66,7%.

В общественных работах приняло участие 5673 безработных, что составило 81,5% к уровню прошлого года, в том числе по селу – 3213 человек (87,7%).

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено 1463 безработных, что составило 96,1% к уровню прошлого года, в том числе по селу – 664 человека (94,7%).

С возрастанием спроса на квалифицированные кадры на крупных предприятиях и организациях активизирована работа по внутрипроизводственной подготовке и переподготовке кадров. Учебные центры и пункты действуют на 15 предприятиях, по состоянию на 1 января 2009 года в них прошли обучение 5926 работников.

По итогам 2008 года в действие введено 5128 новых постоянных рабочих мест (в т.ч. на селе – 2564), что по сравнению с аналогичным периодом прошлого года меньше на 23,8% (в 2007 году - 6726 мест).

Рабочие места созданы в сельском хозяйстве (1354), промышленности и энергетике (989), торговле (765), транспорте и связи (149), образовании и здравоохранении (441), строительстве и коммунальном хозяйстве (469), в других отраслях (961). Кроме того, дополнительно введено 4349 временных и сезонных рабочих мест, в том числе на селе – 3703.

На 1 января 2009 года на учете в органах занятости области состояло 3236 безработных (50,9% к уровню 2007 г. - 6363 чел.), в том числе по селу 1339 человек. По сравнению с началом года число безработных уменьшилось на 49,0%, число вакантных мест снизилось на 24,1%. Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года снизилась на 0,8 процентных пункта (на селе на 1,4 %) и составила 0,7% (на 1 января 2008 г. составил 1,5%), по селу – 0,8%.

На финансирование мероприятий занятости в 2008 году из городских и районных бюджетов выделено 241,8 млн. тенге, освоено 234,9 млн. тенге, и 9,2 млн. тенге в областном бюджете предусмотренные на профессиональную подготовку безработных в сметах профшкол и лицеев, освоены полностью (рисунок 4).

По данным департамента по статистике области номинальные денежные доходы населения Павлодарской области (по оценке) в 2008 году составили 28581 тенге, что на 20,6% выше, чем в аналогичном периоде 2007 года.

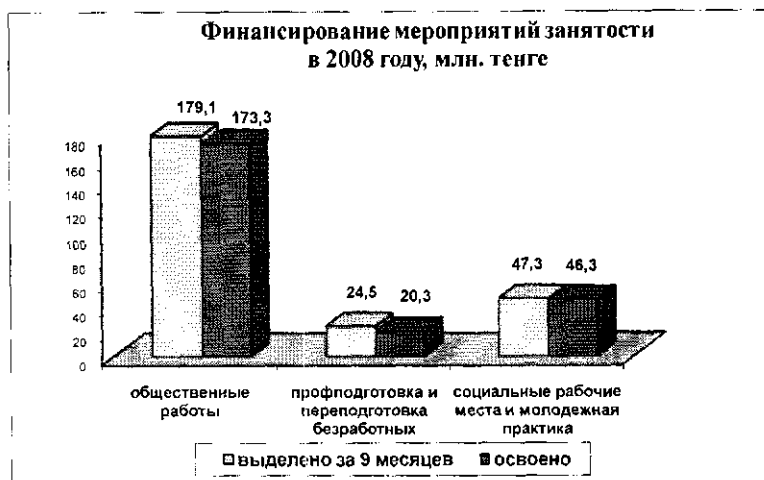


Рисунок 4 - Финансирование мероприятий занятости в 2008 году по Павлодарской области

Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по найму в 4 квартале 2008 года составила 50658 тенге (рисунок 5).

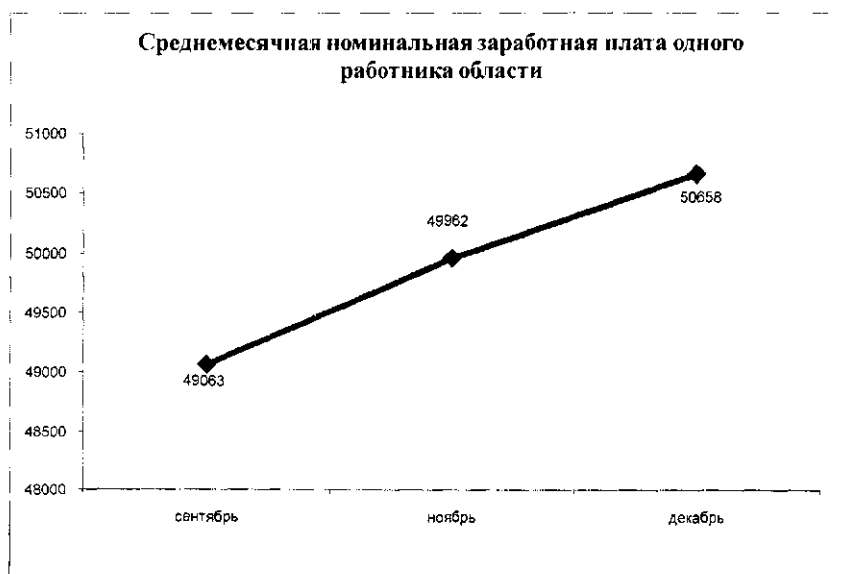


Рисунок 5 - Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по Павлодарской области

Таблица 9 - Макроэкономические показатели, характеризующие социально-экономическое развитие Павлодарской области

ПОКАЗАТЕЛИ	2003 г.	в % к 2002	2004 г.	в % к 2003	2005 г.	в % к 2004 г.	2006 г.	в % к 2005 г.	2007 г.	в % к 2006 г.	2008 г.	в % к соот. периоду 2007 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Численность населения, тыс. человек	745,3	99,5	743,8	99,8	742,9	99,9	744,9	100,3	746,5	100,2	748,4	100,3
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу), тенге	4967	103,7	5143	103,5	5705	110,9	7954	139,4	8881	111,6	10991	119,7
Среднемесячная заработная плата одного работника, тенге	21801	110,7	26872	123,3	31062	115,6	36882	118,7	46297	125,5	51779	117,2
Уровень безработицы, %	2,2		2,0		1,9		2,1		1,5		0,7	
Уровень безработицы, % на открытом рынке труда	8,2		7,7		7,6		7,4		6,9		6,3	
Создано новых рабочих мест, кол-во	13688	113,0	12785	93,4	11500	89,9	13818	120,2	12740	92,2	9477	78,6
Численность малообеспеченных граждан, тыс. человек	27,0	43,8	17,7	65,5	13,7	77,4	12,9	94,2	7,9	61,6	6,2	76,9

Самая низкая среднемесячная заработная плата у работников сферы гостиниц и ресторанов – 22786 тенге; самая высокая – у работников финансовой деятельности – 80412 тенге.

По данным, предоставленным Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, величина прожиточного минимума в течение 2008 года составила (рис.6):

1 квартал – 10074 тенге;

2 квартал – 10960 тенге;

3 квартал – 12003 тенге.

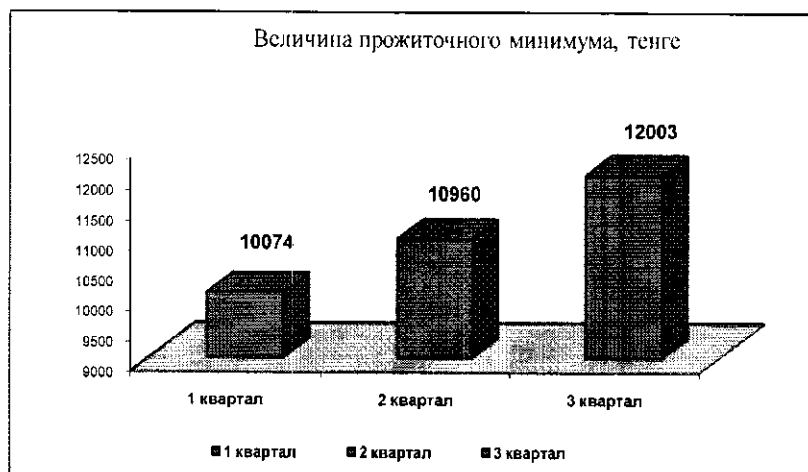


Рисунок 6 - Величина прожиточного минимума в течение 2008 года в Павлодарской области

Численность экономически активного населения во втором квартале 2008 года по сравнению с 2007 годом возросла на 2,5 % и составила 436,6 тыс. человек (рис.7). Численность занятого населения увеличилась на 3,1 %, в том числе наемные работники на 3,3 %, самостоятельно занятые на 2,5 %. Численность безработных снизилось на 6,5 %.

Уровень безработицы по сравнению с 2007 годом снизился на 0,6 процентных пункта и составил 6,3 %. По состоянию на 1 января 2009 года в уполномоченные органы по вопросам занятости области за содействием в трудоустройстве обратилось 10520 безработных, что составило 94,9 % к аналогичному периоду прошлого года. В сравнении с прошлым годом трудоустройство на социальные рабочие места увеличилось на 21,6 %.

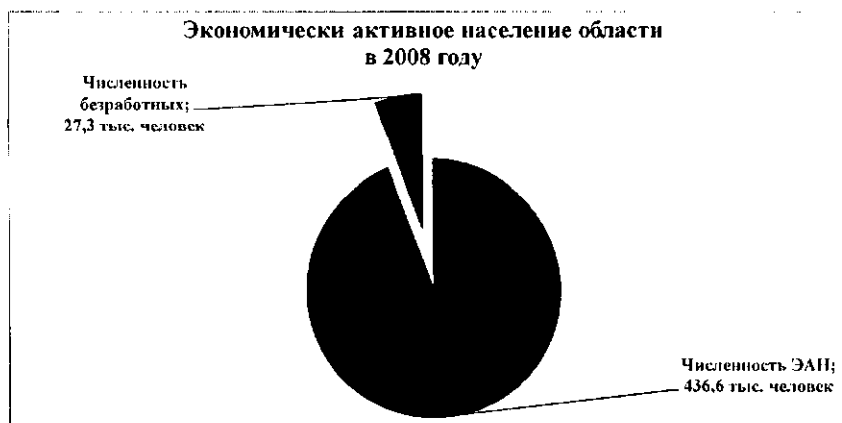


Рисунок 7 - Численность экономически активного населения в 2008 году по Павлодарской области

Уровень трудоустройства безработных к численности обратившихся по области составляет 68,1 % (рис.8).

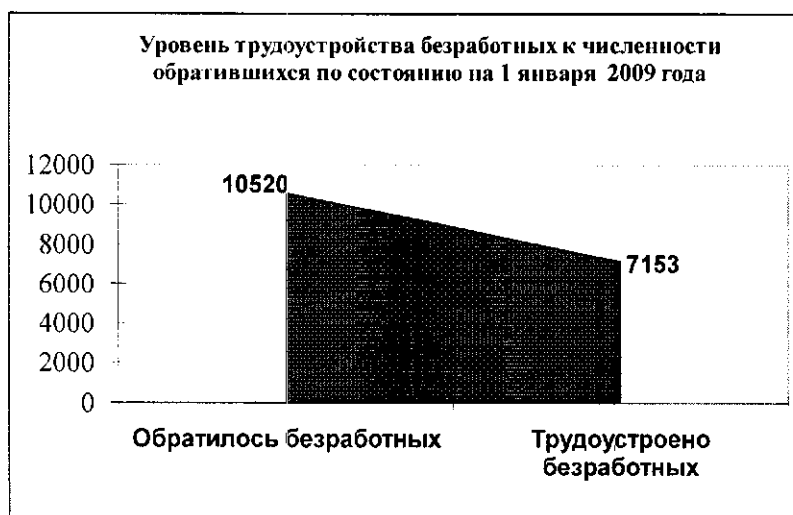


Рисунок 8- Уровень трудоустройства безработных по Павлодарской области

По области в органы занятости заявлено 10897 свободных рабочих мест. Наибольшее количество свободных рабочих мест заявлялось предприятиями промышленности, строительства, транспорта и связи,

жилищно-коммунального хозяйства, образования и сельского хозяйства (см. рис. 9, 10). По состоянию на 1 января 2009 года в области имелось 1654 вакантных рабочих мест, в том числе в отрасли промышленности (677), строительстве (332), здравоохранении (160).

За 2008 год в действие введено 7468 новых рабочих мест, в том числе 3837 новых постоянных рабочих мест. Рабочие места созданы в сельском хозяйстве (3453), промышленности и энергетике (1114), торговле (571), транспорте и связи (117), образовании и здравоохранении (348), строительстве и коммунальном хозяйстве (773), в других отраслях (1092).

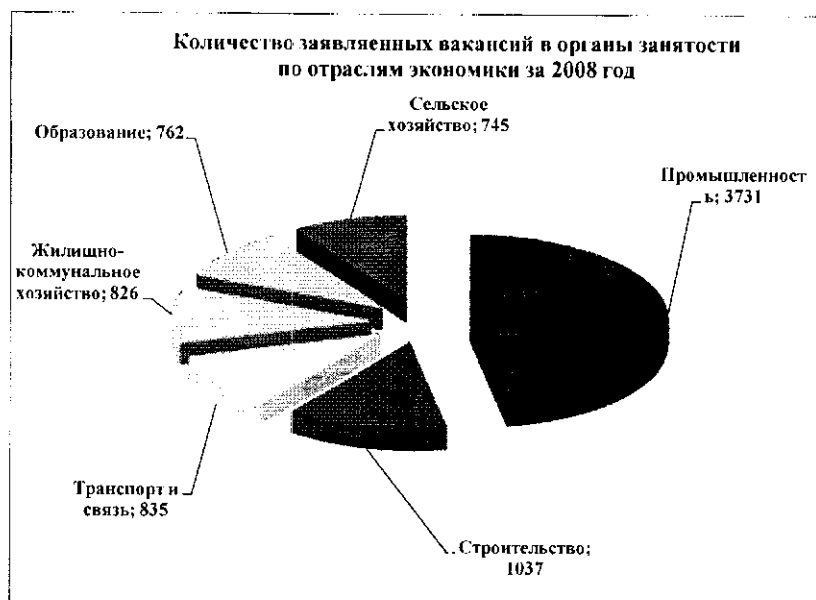


Рисунок 9 – Количество заявленных вакансий по Павлодарской области

На 1 октября 2008 года на учете в органах занятости области состоит 3451 безработных, что составило 51,5 % к уровню прошлого года. Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года снизилась на 0,8 процентных пункта и составила 0,8 %.

В 1 полугодии 2008 года в Павлодарской области численность мигрантов составила 15,8 тыс. человек. Количество прибывших по всем потокам – 7,6 тыс. человек или на 2,2% меньше, чем в соответствующем периоде 2007 года, выбывших – 8,2 тыс. человек или на 0,3% больше.

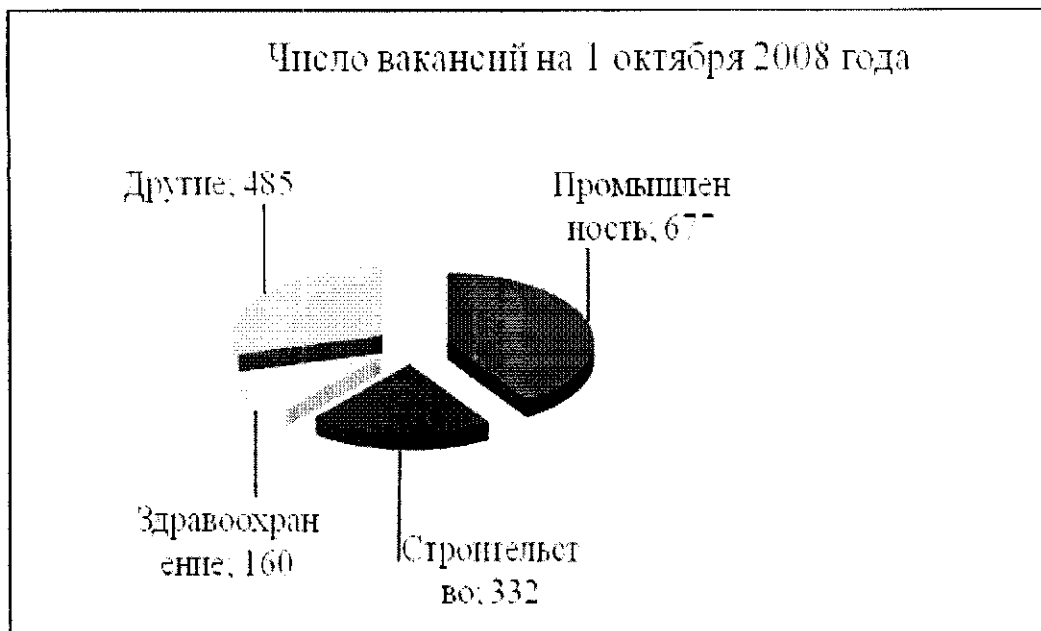


Рисунок 10 – Число вакансий по Павлодарской области

По международной миграции прибыло 1,0 тыс. человек (82,9%) и выбыло 1,2 тыс. человек (93,1%), сальдо международной миграции отрицательное и составило 0,1 тыс. человек, в 2007 году сальдо было также отрицательным (0,01 тыс. человек).

Анализ заполняемости вакансий по Павлодарской области за 2008 год представлен в таблице 10.

В прошедшем году в Павлодарской области создано 13 818 новых рабочих мест при плане 12 278. Департамент координации занятости и социальных программ осуществляет активную политику на рынке труда. По отношению к 2005 году количество рабочих мест возросло на 20,2 % (по селу - на 10,1 %).

За год в Павлодарской области проведено 36 ярмарок-вакансий по трудоустройству, на которых 382 крестьянских хозяйств и предприятий предложили 3 720 свободных рабочих мест. Ярмарки посетили 4 477 человек, из которых 1 049 трудоустроено, 1 632 безработных включены в резервы предприятий.

Органы занятости уделяют особое внимание контактам с работодателями. С начала года заключены договоры о сотрудничестве с 3 203 предприятиями. По листу ожидания в их кадровые резервы включено 1 689 человек, из них 1 439 уже получили постоянную работу. Традиционным стал месячник «Служба занятости и работодатель - партнеры на рынке труда», выходит передача "Телеярмарка вакансий".

В области организовано обучение профессиям, востребованным на рынке труда. На профессиональную подготовку и повышение квалификации было направлено 1 312 безработных, из них трудоустроено 1 039 человек.

В общественных работах приняло участие 8 433 безработных, в том числе в селах – 4 239 человека, на оплату их труда начислено 274,8 млн. тенге.

В соответствии с Законом РК "О социальной защите инвалидов", постановлениями акимов городов и районов установлены квоты для их трудоустройства. В течение года работу получили 123 инвалида третьей группы.

Специалисты органов занятости и социальной защиты побывали во всех исправительных учреждениях области. Консультации о трудоустройстве, участии в общественных работах, профессиональном обучении на краткосрочных курсах получили 142 человека, готовящиеся к освобождению.

Современная ситуация на рынке труда Павлодарской области характеризуется появлением новых субъектов, предъявляющих спрос на труд во вторичном сегменте /37/. Меняется отраслевой состав предприятий, использующих труд непостоянных работников. Так, практически исчезла сезонная занятость на строительстве в сельскохозяйственных предприятиях, и, напротив, расширилась вторичная занятость на строительстве в городе и сезонная занятость в торговле. Торговые и строительные предприятия, наиболее широко практикующие занятость по типу "ядро-периферия", относятся к числу новых (появились в период реформ'), преимущественно частной формы собственности.

В последнее время все большее распространение получает привлечение квалифицированного и компетентного персонала в качестве вторично занятых специалистов для решения конкретных задач в течение указанного времени или срока. Подобная занятость является не только источником дополнительного дохода, но и возможностью приобретения дополнительного опыта. Существуют такие виды вакансий, которые допускают возможность трудиться неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а оставшееся время распределять на получение дополнительного дохода и действию на благо другого предприятия. Это специалисты в области юриспруденции, бухгалтера, преподаватели высшей школы, работники сферы услуг, программисты, web-мастера, сетевики имеющие посменный или ненормированный рабочий день.

Необходимо отметить, что в условиях инновационно-информационной экономики спектр профессий расширяется.

Временная занятость на казахстанском рынке труда имеет сезонный характер в сельской местности или связана с конкретным объемом работ (т.е. под заказ).

Таблица 10 - Анализ заполняемости вакансий по Павлодарской области за 2007 год и 2008 год

№ п/п	Наименование городов и районов	Число вакансий на нач. года		Заявлено вакансий в течение года		Трудоустроено по направлению органов занятости в теч. года		Закрыто вакансий работодателями в течение года		Число вакансий на конец года	
		2007	2008г.	2007	2008г.	2007	2008г.	2007	2008г.	2007	2008г.
1	г. Павлодар	1302	1239	8699	7782	3056	3069	5706	5001	1239	951
2	г. Аксу	56	45	1376	1235	793	555	594	702	45	23
	в т.ч. по селу	3	6	139	271	113	117	23	160	6	0
3	г. Экибастуз	63	87	3091	2584	1761	1367	1306	1239	87	65
	в т.ч. по селу	7	-	52	50	58	50	1	0	-	0
4	Актогайский	-	-	368	191	368	191	-	0	-	0
5	Баянаульский	78	-	29	94	15	24	92	70	-	0
6	Железинский	-	5	241	133	221	133	15	2	5	3
7	Иртышский	4	10	142	76	83	35	53	48	10	3
8	Качирский	63	40	89	70	55	32	57	41	40	37
9	Лебяжинский	-	-	244	210	244	210	-	0	-	0
10	Майский	-	-	183	79	183	79	-	0	-	0
11	Павлодарский	5	5	146	179	128	156	18	23	5	5
12	Успенский	-	-	222	156	216	147	6	9	-	0
13	Щербактинский	6	38	426	141	236	96	158	55	38	28
	Итого по области	1577	1469	15256	12930	7359	6094	8005	7190	1469	1115
	В т.ч. по селу	166	104	2281	1650	1920	1270	423	408	104	76

Для городской экономики это временная работа по устным и письменным контрактам больше связана с испытательными сроками для работника, налоговыми сокрытиями, а также частными факторами, лежащими на стороне работника (желание занятости по особому графику для студентов, молодых матерей и др.) Как минимум 1,77% временно занятых работников является одновременно неформально занятыми в нелегальной форме, т.е. официально не заключала контракта.

Особенностями вторичной занятости является то, что её используют не только как источник дополнительных доходов, но как способ поиска новых возможностей в профессии, доступ к новым информационным и социальным ресурсам. Нередко вторичная работа является апробацией нового места работы, которое рассматривается как вариант основной. Характерно также, что в большинстве случаев работники государственных организаций имеют вторичную занятость в частном секторе, чем наоборот.

По месту приложения труда вторичная занятость характеризуется совмещением основной и дополнительной работы в одной и той же организации 74,2% и лишь 25,8% - в другой, что свидетельствует о преобладании внутреннего совместительства над внешним. Прослеживается зависимость вторичной занятости и от категории работников. Так, доля рабочих в общей численности вторично занятых оказалась равна 29,1%, инженерно-технических работников - 6,2%, служащих - 64,7%. Это касалось как работников квалифицированного труда, ряда массовых, сквозных профессий, узких специальностей, так и вспомогательного, обслуживающего персонала.

2.3 Оценка основных направлений реализации активной политики занятости на рынке труда Павлодарской области

В экономике области в 2008 год было занято 409,3 тыс. человек, из них наемные работники - 304,4 тысяч человек, самозанятые - 104,9 тысяч человек. Соотношение наемных и самозанятых работников имеет тенденцию увеличения первой группы, и соответственно снижения второй. Так, если в 2004 году это соотношение составляло, примерно, 70:30; то в 2008 году составило 75:25. Увеличение числа наемных работников (на 12,7 процента) является следствием увеличения рабочих мест на рынке труда, ввода новых объектов, восстановления и расширения производственных мощностей существующих предприятий.

В последние годы стабильно увеличивалась численность занятых почти по всем видам экономической деятельности. В 2006-2008 годы структура занятости по секторам претерпела ряд изменений. Значительное число наемных работников трудится в сфере услуг (49,8 процентов), более трети - в промышленности и строительстве (31,2 процентов) и 19 процентов занято в сельском, лесном и рыбном хозяйстве (таблица 11).

Таблица 11 – Основные индикаторы рынка труда Павлодарской области

Показатель	2006	2007	2008
Экономически активное население, тыс. чел.	408,9	419	436,6
Экономически неактивное население, тыс. чел.	188	181,6	165,4
Занятое население, тыс. чел.	378,7	390	409,3
Уровень занятости, в процентах	92,6	93,1	93,7
Наемные работники, тыс. чел	283,2	295,3	304,4
Доля наемных работников, в процентах	74,8	75,7	74,3
Самостоятельно занятые, тыс. чел	95,5	94,7	104,9
Доля самостоятельно занятых, в процентах	25,2	24,3	25,6

Среди наемных работников численность женщин составила 109 тыс. человек или 48,1 процентов от общего числа наемных работников. В сфере услуг занято 78,5 тыс. человек (63,7 процентов от общего числа занятых в сфере услуг).

Распределение численности мужчин и женщин по секциям экономики существенно различаются. Доля женщин, работающих в промышленности и строительстве в 2,2 раза меньше, чем доля мужчин, занятых в этом же секторе, в сельском хозяйстве – в 0,9 раза меньше, а в сфере услуг – больше в 1,4 раза.

Структура занятости населения обычно обусловлена составом и структурой рабочих мест в экономике, а также уровнем оплаты труда. Дифференциация в заработной плате связаны с различиями ее покупательской способности (соотношение номинальной заработной платы и прожиточного минимума) по видам экономической деятельности (таблица 12). Высокие значения покупательской способности номинальной зарплаты работников отражают особенности развития секторов экономики. Финансовый сектор и строительство интенсивно развивались в условиях становления рыночных отношений и характеризовались повышенным спросом и предложением рабочей силы. Однако, в последние месяцы в связи с мировым кризисом в данном секторах отмечено сокращение числа занятых.

Промышленность могла обеспечивать благоприятные условия для воспроизводства рабочей силы вследствие высоких темпов её развития. Однако, в большинстве крупных промышленных предприятиях региона в последнее время снизились объемы производства и наблюдается сокращение работников или перевод на неполную рабочую неделю. В связи с этим заметной проблемой может стать неполная занятость населения на основной работе.

Таблица 12 – Покупательская способность заработной платы по видам экономической деятельности

Покупательская способность номинальной заработной платы	2006	2007	2008
Всего	4,6	5,2	5,2
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	2,1	2,4	2,3
Промышленность	5,9	6,5	6,3
Строительство	5,9	6,4	5,9
Транспорт и связь	6,5	6,8	6,5
Финансовая деятельность	7,3	8,3	7,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	3,7	4,1	4,1
Государственное управление	4,0	4,4	4,3
Образование	2,8	3,4	3,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,5	3,5	3,5
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	2,4	2,9	2,9
Торговля, ремонт автомобилей и изделий домашнего пользования	4,2	4,2	4,3

Средний уровень покупательской способности заработной платы был зарегистрирован в строительстве, транспорте, связи, торговле. В секторе государственного управления, жилищно-коммунальных услуги других сферах обслуживания населения покупательская способность зарплаты хотя и относится к категории «средней», тем не менее, находится ближе к низкому уровню.

Низкая заработная плата в секторах образования, здравоохранения и оказания социальных услуг, а также в рыболовстве, сельском и лесном хозяйствах отражает диспропорции в использовании ВРП и государственного бюджета и свидетельствует о непривлекательности этих секторов экономики для квалифицированных кадров.

По отчетным данным средняя номинальная заработная плата одного работника в период с 2006 по 2009 года повысилась и составляет 52425 тенге (таблица 13).

Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы работника к минимальной зарплате за анализируемый период составляет в среднем четыре раза. Имеет место дифференциация оплаты труда мужчин и женщин. Так, средняя заработная плата женщин составляет 63 процентов от зарплаты мужчин.

Таблица 13 -- Динамика минимальной заработной платы и номинальной заработной платы одного работника

Показатель	2006		2007		2008		2009 (1 квартал)	
	тенге	пр- %	тенге	пр- %	тенге	пр- %	тенге	пр- %
Среднемесячный минимальный размер заработной платы	9200	113,5	9752	106	11270	115,5	13470	119,5
Среднемесячная номинальная заработная плата работников	36882	118,7	46297	125,5	51338	110,8	52425	102,1
Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы работника к минимальной зарплате, раз	4,0		4,7		4,5		3,8	

Итак, можно выделить следующие тенденции в сфере оплаты труда:

- снижение доли заработной платы в структуре доходов населения и в целом в ВВП;
- усиление необоснованной межотраслевой дифференциации в оплате труда;
- усиление гендерной дискриминации в оплате труда;
- задолженность предприятий по выплате заработной платы;
- снижение государственного влияния на формирование систем оплаты труда, проявляющееся в постепенном отказе от использования жесткой тарифной системы;
- уменьшение роли заработной платы в обеспечении воспроизводства рабочей силы.

Для определения количественных параметров и качественной характеристики рынка труда имеет важное значение статистическое изучение разных видов безработицы, анализ структурных факторов возникновения безработицы. В этом плане особо опасными считаются регионы, где на относительно небольшой территории сконцентрировано «монокультура» отдельных отраслей. К таким регионам в Павлодарской области относятся моно города Экибастуза, Аксу и рабочие поселки.

Вследствие того, что область является индустриально-аграрной и основной промышленный потенциал сосредоточен в трех городах области: Павлодаре, Экибастузе, Аксу, то и ситуация на рынке труда области по отдельным ее характеристикам формировалась именно здесь. В то же время традиционно низкая обеспеченность рабочими местами характерная для сельской местности, морально-психологический барьер, отдаленность сельских

населенных пунктов от центров регистрации, ищущих работу, отразились на структуре фиксированного рынка труда.

Основываясь на данные таблицы 14, можно сделать вывод о том, что численность безработных за период с 2004 по 2008 года снижается с 31 561 человек до 27 334 человек, а также снижается их удельный вес в численности ЭАН. Если 2004 году доля безработных составляла 7,7 процентов, то 2008 году она составила 6,3 процентов. Наибольший уровень безработицы отмечен в Майском районе. Однако, положительной тенденцией является его снижение за данный период с 13,5 до 8,4 процентов. Наименьшее значение уровня безработицы (3 процента) характерно для Павлодарского и Железинского районов.

Таблица 14 – Индикаторы рынка труда Павлодарской области (по данным областного управления статистики)

Наименование городов и районов	Безработные					Уровень безработицы, в процентах				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Павлодар	15246	14456	14310	13484	11516	9,5	9,0	8,6	7,8	6,3
Аксу	3055	2435	2595	2619	2874	7,9	6,8	7,1	7,1	7,5
Экибастуз	6247	6216	6090	6048	6156	8,2	8,2	8,2	8,0	7,6
Актогайский	828	775	684	667	716	8,3	8,1	8,1	7,1	6,9
Баянаульский	835	1136	1185	1139	1062	5,6	7,8	7,6	7,2	6,6
Железинский	469	589	544	528	485	3,2	4,1	3,9	3,7	3,5
Иртышский	959	836	792	797	814	5,1	5,5	5,0	4,8	4,8
Качирский	761	719	610	523	596	4,7	4,4	3,9	3,4	3,8
Лебяжинский	523	652	689	643	624	6,3	7,4	7,3	6,5	6,5
Майский	741	642	606	605	572	13,5	11,3	9,9	9,1	8,4
Павлодарский	646	717	712	724	675	3,7	4,1	3,9	3,9	3,5
Успенский	535	504	509	451	413	4,9	4,7	4,7	4,2	3,9
Щербактинский	716	855	845	769	831	4,4	5,0	5,0	4,7	4,8
Итого по области	31561	30532	30171	28997	27334	7,7	7,6	7,4	6,9	6,3

Основной причиной не обращения граждан в органы занятости является неуверенность в трудоустройстве, эту причину назвали 68,1 процент опрошиваемых. Другими причинами являлись: нет необходимости работать – 20,3 процента, незначительность суммы материальной помощи – 6,4 процента, наличие другого источника средств существования – 2,1 процента, значительность транспортных расходов – 1,7 процента, незнание о существовании органа по вопросам занятости – 1,4 процента.

Индикаторы фиксированного рынка труда (таблица 15) свидетельствует о снижении регистрации безработных в органах занятости. Разрыв между численностью безработных по данным областного управления статистики и

обратившихся граждан в службы занятости довольно велик. Разница составляет девять раз. Так, численность зарегистрированных безработных в 2008 году составляет 3 073 человек, тогда как по данным статистики 27334 человек. Возможно это связано с потерей надежды найти работу с помощью служб занятости и предпочтению самостоятельному трудоустройству.

В общей численности безработных наибольшая доля приходится на женщин, их численность равняется 14030 человек, тогда как численность мужчин составляет 9836 человек. Женщины больше подвержены безработице так как за мужчинами и женщинами закреплены определенные социальные роли и функции, в большинстве приводящие к социальному и экономическому неравенству по признаку пола. Экономические и социальные показатели свидетельствуют о более уязвимом положении женщин по сравнению с мужчинами.

Численность безработной молодежи в возрасте от 15 до 24 лет в Павлодарской области составила 6,5 тыс. человек (23,4 процента от общей численности безработных). Удельный вес безработных этого возраста в целом по республике составил 7,4 процента.

Таблица 15 – Индикаторы фиксированного рынка труда Павлодарской области

Наименование городов и районов	Безработные, зарегистрированные в органах занятости на конец отчетного периода					Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения, %				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Павлодар	2020	1986	1901	1539	1163	1,2	1,2	1,1	0,9	0,6
Аксу	655	520	654	675	357	1,7	1,4	1,7	1,8	0,9
Экибастуз	1659	1643	1585	938	570	2,1	2,2	2,1	1,2	0,7
Актогайский	483	429	490	296	86	4,4	3,9	5,6	3,2	0,8
Баянаульский	782	588	889	597	143	4,7	4,0	5,5	3,6	0,9
Железинский	390	368	540	325	78	2,6	2,5	3,8	2,2	0,6
Иргышский	403	302	450	276	101	2,0	1,8	2,8	1,6	0,6
Качирский	432	321	703	575	164	2,5	1,9	4,5	3,6	1,0
Лебяжинский	424	301	316	150	64	5,2	3,4	3,2	1,5	0,7
Майский	312	398	264	193	79	6,3	6,7	4,1	2,8	1,2
Павлодарский	370	345	479	322	89	2,0	1,9	2,6	1,7	0,5
Успенский	245	208	344	196	66	2,1	1,8	3,1	1,8	0,6
Щербактинский	403	438	409	267	113	2,4	2,4	2,4	1,6	0,7
Итого по области	8578	7847	9024	6349	3073	2,0	1,9	2,1	1,5	0,7

Максимальные удельные веса безработной молодежи в 2007 году приходились на Мангистауской - 12,2 процента и Восточно-Казахстанскую области 10,8 процента, минимальные – в Актюбинской (2,6 процента) и

Павлодарской области (6,2 процента). Наблюдается существенные изменения безработной молодежи в РК в возрасте от 15 до 24 лет во втором квартале 2008 года (рис. 11). Тенденция увеличения доли безработной молодежи переходят к другим регионам: г. Астана-11,1 процента и Северо-Казахстанской области-11,3 процента. Основной причиной увеличения доли безработной молодежи является временное приостановление деятельности в строительных организациях.

Главной причиной безработицы 28,6 процента назвали отсутствие любой работы, 15,2 процента - увольнение в связи с сокращением штатов, для 15,4 процента - увольнение по собственному желанию, по 2 процента назвали причины – окончание срока договора и ведение домашнего хозяйства. Для 19,5 процента безработных причиной стало отсутствие работы после окончания учебного заведения. Особой формой безработицы является скрытая безработица, обусловленная сохранением избыточной занятости на предприятиях в условиях сохраняющегося спада производства. Она существует в виде неполной занятости и административных отпусков и позволяет трудящимся адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда, а государству дает время сформировать основные мероприятия для регулирования занятости и безработицы. Следует помнить, что, накапливаясь, скрытая безработица неизбежно переходит в открытую.

Скрытая безработица способствует росту инфляции, препятствует формированию эффективной занятости и выводу экономики из кризиса, росту производительности труда и его оплаты, внедрению новых технологий в условиях дешевизны рабочей силы, тормозит процесс перелива трудовых ресурсов в перспективные отрасли и сектора экономики /38/.

В целом для Павлодарской области характерен недостаточный спрос на рабочую силу при одновременном ее дефиците на локальных рынках труда по причине несоответствия качества и профессионально-квалификационной структуры предложения и низкой трудовой мобильности населения.

Всё больше преобладают лица, уже утратившие полностью или частично квалификацию из-за затяжного характера нахождения без работы. Приобрела особую остроту проблема подготовки и сохранения потенциала высококвалифицированных рабочих кадров. Одним из негативных факторов является недостаточная активность к трудовой деятельности самих безработных и их низкий квалификационный уровень.

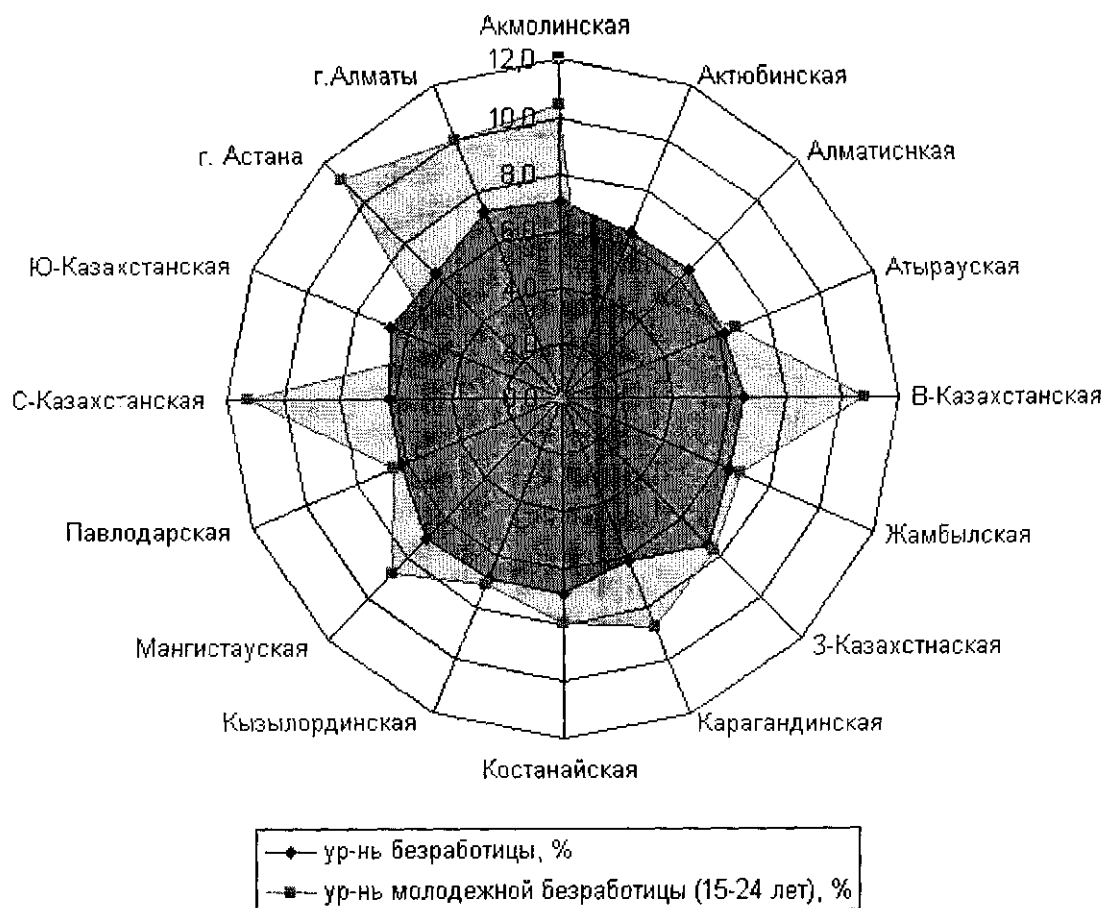


Рисунок 11 - Территориальный профиль общей и молодежной безработицы в Республики Казахстан в разрезе областей и городов в 2008 году

Особую тревогу вызывает безработица среди молодежи. Способствует этому ухудшение качества образования, неадекватное реагирование учебных заведений на потребности рынка труда. Требуют внимания проблемы сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов, регулирования миграции рабочей силы, защиты внутреннего рынка труда. Одновременно не получила развития система территориального перераспределения рабочей силы. Продолжает сохранять свою актуальность проблема занятости сельского населения. Социально-экономические преобразования, вызванные мировым финансовым кризисом, привели к спаду производства, ухудшению платежеспособности предприятий, высвобождению части рабочей силы, что повлекло увеличение числа безработных и малоимущих граждан, нуждающихся в социальной защите. В целом ощущается потребность в более активной политике на рынке труда. Тенденции занятости населения, их соответствие мировым трендам являются одним из главных индикаторов для оценки приближения Казахстана к уровню благосостояния развитых стран.

Исходя из плана стратегического развития Павлодарской области до 2010 года важной задачей управления занятости является регулирование адаптационных процессов при социально-экономических последствиях безработицы. В целях решения поставленной задачи по области осуществлялись мероприятия по реализации комплексных мероприятий по

совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы, в рамках которой проводилась работа по осуществлению активной политики на рынке труда, направленной на снижение уровня безработицы, повышение качества рабочей силы.

Проведено изучение потребности отраслей экономики области в кадрах на 2008-2010 годы. В эти годы потребность в квалифицированной рабочей силе по области составит 44,2 тыс. человек, в том числе с высшим профессиональным образованием – 3,5 тыс. чел., средним профессиональным – 7,0 тыс. чел., начальным профессиональным – 33,7 тыс. человек. Результаты мониторинга спроса на рабочую силу представлены в управление образования области для формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров. Число безработных, обратившихся за трудовым посредничеством в органы занятости за период 2003-2008 годы колеблются (таблица 16). Если в 2003 году оно составляло 19 413 человек, то в 2008 году – 13 595 человек. Максимальное значение отмечено в 2006 году – 20 676 человек. Положительной тенденцией является рост доли трудоустроенных безработных из числа обратившихся за помощью с 47,2 процентов в 2004 году до 67 процентов в 2008 году.

За анализируемый период из числа обратившихся за трудовым посредничеством на сельское население приходится в среднем около 35 процентов. Причем, доля трудоустроенных безработных на селе несколько выше, чем в городе, и составляет около 43 процентов. Следует отметить, что в Павлодарском и Баянаульском районах число трудоустроенных граждан выше, чем численность обратившихся за помощью в трудоустройстве.

Приоритетным направлением политики на рынке труда стало развитие таких активных форм содействия занятости как общественные работы и профессиональная подготовка, переподготовка безработных. Число безработных, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за анализируемый период ежегодно изменяется в диапазоне от 1 238 до 1 523 человек. Всего за период 2003-2008 годы на переподготовку было направлено 8354 безработных, зарегистрированных в органах занятости (таблица 17). Из общего числа обученных безработных около 70 процентов прошли профессиональную подготовку по профессиям, требующимся на рынке труда региона. К финансированию профессиональной подготовки, переподготовки безработных привлекались также предприятия и организации области.

За анализируемый период органами по вопросам занятости на общественные работы направлено 52185 безработных, из которых 49,9 процентов или 26084 человек – сельские жители. При организации общественных работ, прежде всего, соблюдался принцип обеспечения их социальной и экономической значимости.

Таблица 16 - Численность трудоустроенных безработных

№ п/п	Наименование городов и районов	Число обратившихся за трудовым посредничеством, безработных						Трудоустроено безработных при посредничестве органов занятости								
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2003	2004	%	2005	2006	%	2007	2008	%
1	Павлодар	6575	6962	6675	5852	5015	5444	2396	2841	40,8	2766	2840	48,5	3056	3249	59,7
2	Аксу	1935	2280	1173	1792	1570	1058	919	968	42,5	698	1040	58,0	1072	750	70,9
	в т.ч. село	530	401	332	678	530	343	273	175	43,6	160	263	38,8	318	262	76,4
3	Экибастуз	3950	4444	4104	4515	3392	2841	2075	2486	55,9	2186	2320	51,4	2033	1780	62,7
	в т.ч. село	168	178	151	298	167	206	146	96	53,9	80	86	28,9	127	88	42,7
4	Актогайский	679	612	696	695	472	556	179	258	42,2	320	386	55,5	437	418	75,2
5	Баянаульский	725	678	377	1080	266	371	591	213	31,4	277	409	37,9	387	425	114,6
6	Железинский	742	583	621	966	416	221	155	192	32,9	230	259	26,8	220	152	68,8
7	Иртышский	310	616	572	977	623	728	181	232	37,7	320	489	50,1	437	335	46,0
8	Качирский	1218	486	331	837	526	386	461	273	56,2	286	274	32,7	423	388	100,5
9	Лебяжинский	783	574	468	859	390	300	300	356	62,0	300	391	45,5	318	295	98,3
10	Майский	649	746	775	653	463	562	723	643	86,2	638	487	74,6	511	451	80,2
11	Павлодарский	340	370	374	669	340	204	319	330	89,2	362	481	71,9	443	296	145,1
12	Успенский	466	457	414	649	315	216	199	202	44,2	238	240	37,0	270	188	87,0
13	Щербактинский	1041	840	732	1132	857	708	472	282	33,6	327	501	44,3	467	388	54,8
	Итого по области	19413	19648	17312	20676	14645	13595	8970	9276	47,2	8948	10117	48,9	10074	9115	67,0
	в т.ч. село	7651	6541	5843	9493	5365	4801	3999	3252	49,7	3538	4266	44,9	4358	3686	76,8

Число безработных, привлеченных к общественным работам из года в год снижается, по сравнению с 2003 годом в 2008 году, данный показатель уменьшился почти в два раза. Это соответствует тенденции численности обратившихся за трудовым посредничеством. Наибольшее число безработных, участвующих в общественных работах приходится на города – Павлодар, Экибастуз, Аксу.

Одной из дополнительных мер по социальной защите безработных является организация социальных рабочих мест. Социальные рабочие места организуются решениями местных исполнительных органов специально для неконкурентоспособных безработных из целевых групп населения. В соответствии с законодательством о занятости к целевым группам относится 10 категорий населения, в числе которых молодежь до 21 года, воспитанники детских домов, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет, лица, уволенные из Вооруженных Сил Республики Казахстан.

Особенностью социальных рабочих мест является то, что они являются формой стимулирования работодателей, предоставляющих рабочие места для неконкурентоспособных безработных. В соответствии с утвержденными акиматами городов и районов Правилами организации социальных рабочих мест часть заработной платы направленных на социальные рабочие места безработных в течение 6 месяцев (в депрессивных Майском, Актогайском районах – девять месяцев) компенсируется из средств бюджетов (50%). Обязанностью работодателя является обеспечение в дальнейшем принятого на социальное рабочее место безработного постоянной работой на своем предприятии. На безработных, трудоустроенных на социальные рабочие места, распространяются законодательные акты Республики Казахстан о труде, пенсионном обеспечении и страховании.

Направление на трудоустройство на социальных рабочих местах осуществляется уполномоченными органами по вопросам занятости. Из числа безработных, входящих в целевые группы, на социальные рабочие места трудоустроены за 2005-2008 годы 5184 человек, из них в сельской местности 2923 человек (таблица 19).

В городах Павлодаре и Экибастузе внедряется программа «Молодежная практика», на реализацию которой средства предусматриваются в городских бюджетах. Целью Программы является содействие выпускникам учебных заведений в приобретении опыта работы по полученной специальности в условиях производства, что позволит повысить их конкурентоспособность на рынке труда. В 2008 году в молодежной практике участвовало по г. Павлодару 122 человека, в Экибастузе – 79 человек.

Таблица 17 – Численность безработных, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации

№ п/п	Наименование городов и районов	Годы											
		2003	2004	Темпы прирост а, %	2005	Темпы прирост а, %	2006	Темпы прироста, %	2007	Темпы прирост а, %	2008	Темпы прирост а, %	Всего за 2003- 2008 гг.
1	Павлодар	397	452	113,9	430	95,13	438	101,9	475	108,4	521	109,7	2713
2	Аксу	165	199	120,6	150	75,38	158	105,3	183	115,8	122	66,7	977
	в т.ч. село	52	41	78,85	47	114,6	19	40,43	48	252,6	51	106,3	258
3	Экибастуз	200	130	65	127	97,69	133	104,7	196	147,4	221	112,8	1007
	в т.ч. село	0	33	-	5	15,15	9	180	14	155,6	6	42,9	67
4	Актогайский	47	30	63,83	26	86,67	50	192,3	51	102	55	107,8	259
5	Баянаульский	79	59	74,68	42	71,19	51	121,4	54	105,9	70	129,6	355
6	Железинский	42	33	78,57	41	124,2	56	136,6	55	98,21	50	90,9	277
7	Иртышский	94	132	140,4	117	88,64	101	86,32	92	91,09	95	103,3	631
8	Качирский	87	90	103,4	30	33,33	61	203,3	83	136,1	67	80,7	418
9	Лебяжинский	58	41	70,69	48	117,1	53	110,4	52	98,11	51	98,1	303
10	Майский	46	40	86,96	40	100	36	90	68	188,9	60	88,2	290
11	Павлодарский	70	67	95,71	61	91,04	80	131,1	82	102,5	70	85,4	430
12	Успенский	41	15	36,59	40	266,7	33	82,5	44	133,3	30	68,2	203
13	Щербактинский	70	98	140	86	87,76	62	72,09	88	141,9	87	98,9	491
	Итого по области	1396	1386	99,28	1238	89,32	1312	106	1523	116,1	1499	98,4	8354
	в т.ч. село	686	679	98,98	583	85,86	611	104,8	731	119,6	692	94,7	3982

Таблица 18 – Численность безработных, принявших участие в общественных работах

№ п/п	Наименование городов и районов	Годы											
		2003	2004	Темпы прироста, %	2005	Темпы прироста, %	2006	Темпы прироста, %	2007	Темпы прироста, %	2008	Темпы прироста, %	Всего 2003-2008 гг.
1	Павлодар	2854	2805	98,3	2786	99,3	2075	74,5	1657	79,9	1515	91,4	13692
2	Аксу	1127	1202	106,7	1220	101,5	1250	102,5	1100	88,0	803	73,0	6702
	в т.ч. село	479	389	81,2	371	95,4	485	130,7	411	84,7	359	87,3	2494
3	Экибастуз	2019	1672	82,8	1874	112,1	1493	79,7	1306	87,5	729	55,8	9093
	в т.ч. село	278	134	48,2	132	98,5	139	105,3	119	85,6	90	75,6	892
4	Актогайский	400	303	75,8	227	74,9	250	110,1	267	106,8	260	97,4	1707
5	Баянаульский	554	402	72,6	225	56,0	430	191,1	185	43,0	212	114,6	2008
6	Железинский	496	364	73,4	354	97,3	390	110,2	340	87,2	210	61,8	2154
7	Иртышский	586	555	94,7	478	86,1	510	106,7	454	89,0	574	126,4	3157
8	Качирский	654	404	61,8	350	86,6	211	60,3	310	146,9	310	100,0	2239
9	Лебяжинский	425	300	70,6	280	93,3	300	107,1	264	88,0	241	91,3	1810
10	Майский	631	506	80,2	450	88,9	434	96,4	450	103,7	400	88,9	2871
11	Павлодарский	605	420	69,4	407	96,9	300	73,7	300	100,0	200	66,7	2232
12	Успенский	355	356	100,3	257	72,2	335	130,4	300	89,6	200	66,7	1803
13	Щербактинский	490	510	104,1	454	89,0	455	100,2	408	89,7	400	98,0	2717
	Итого по области	11196	9799	87,5	9362	95,5	8433	90,1	7341	87,1	6054	82,5	52185
	в т.ч. село	5953	4643	78,0	3985	85,8	4239	106,4	3808	89,8	3456	90,8	26084

Активизирована совместная работа с отраслевыми управлениями и акимами городов и районов по созданию новых рабочих мест. Реализация мер по совершенствованию системы занятости населения осуществляется на основе договоров о сотрудничестве с работодателями, заключенные с 3754 предприятиями.

В течение 2005–2008 годов по области создано 48148 новых рабочих мест (таблица 20), из них в сельской местности 28802, т.е. 60 процентов. Выполнение программы составляет 117,8 процентов. Наибольшее число рабочих мест создано в отраслях сельского хозяйства - 42,1 процентов, промышленности – 19,6 процентов, малого бизнеса 11,2 процента. В период реализации Комплексной программы были приняты меры по развитию сельского хозяйства, малого бизнеса, транспортной сферы, водоснабжения, восстановлению и расширению крупных и средних предприятий промышленности. По итогам прошлых лет план по созданию новых рабочих мест выполнен во всех районах области.

За 2008 год по области создано 10090 новых рабочих мест, в том числе за счет создания новых производств – 2251 (из них в сельских районах области – 690).

Наибольшее количество рабочих мест за счет ввода новых производств создано в Щербактинском районе – 151 (открытие физкультурно-оздоровительного комплекса, птицефабрики, мини-центров при школах, субъектов малого бизнеса), Иртышском - 148 (открытие свинофермы, сельскохозяйственных производственных кооперативов, мини-центров при школах, строительной фирмы «Нур-Аксу», субъектов малого бизнеса), Баянаульском – 126 (открытие мини-центров при школах, физкультурно-оздоровительного комплекса, домов-культуры), Павлодарском – 84 (открытие мини-центров при школах, конно-спортивного клуба, дома культуры), Качирском – 91 (открытие детского сада, ТОО «Кундуз», досугового центра, субъектов малого бизнеса).

Мировой финансовый кризис сказывается и на социально-экономическом развитии Павлодарском области. Снизилась объемы реализации, и соответственно, объемы производства товаров, услуг, работ в ряде крупных предприятий региона. Хотя, большинство администраций предприятий не идут на просто увольнение работников, а переходят на сокращенную рабочую неделю, однако уровень безработицы за последние месяцы увеличился.

В нашем регионе разработаны комплексные мероприятия по совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы. Согласно прогнозам, заложенным в программе (см. приложение А, Б), число обратившихся безработных в органы занятости в 2009 году составит 14860 человек. Однако за период январь-март 2009 года уже за помощью в трудоустройстве прибегли 5637 безработных. Это составляет 37,9 процентов от значения по плану.

Таблица 19 – Организация социальных рабочих мест

Наименование городов, районов	По программе	факт за 2005-2007	% выполнения	По программе	факт за 2008 г.	% выполнения	Всего за 2005-2008 гг.
г.Павлодар	790	804	101,8	350	351	100,3	1155
г.Аксу	450	453	100,7	160	113	70,6	566
в т.ч. по селу	180	259	143,9	50	59	118,0	318
г.Экибастуз	483	587	121,5	200	301	150,5	888
в т.ч. по селу	36	20	55,6	10	10	100,0	30
Актогайский	210	210	100,0	70	70	100,0	280
Баянаульский	204	175	85,8	70	77	110,0	252
Железинский	156	171	109,6	60	45	75,0	216
Иртышский	239	279	116,7	70	120	171,4	399
Качирский	180	180	100,0	60	67	111,7	247
Лебяжинский	182	163	89,6	70	60	85,7	223
Майский	301	236	78,4	100	46	46,0	282
Павлодарский	192	192	100,0	70	14	20,0	206
Успенский	140	147	105,0	70	40	57,1	187
Щербактинский	193	196	101,6	70	87	124,3	283
Итого по области	3720	3793	102,0	1420	1391	98,0	5184
в т.ч. по селу	2213	2228	100,7	770	695	90,3	2923

Таблица 20 - Количество созданных новых рабочих мест

Наименование городов, районов	Количество созданных новых рабочих мест, всего			в том числе:						Количество созданных новых рабочих мест, всего			в том числе:						
	По программе	факт за 2005 - 2007	% вып.	постоянных			временных, сезонных			По программе	факт за 2008 г.	% вып.	постоянных			временных, сезонных			
				По программе	факт за 2005 - 2007	% выполнения	По программе	факт за 2005 - 2007	% вып.				По программе	факт за 2008 г.	% выполнения	По программе	факт за 2008 г.	% выполнения	Всего за 2005-2008 гг.
г.Павлодар	5925	9213	155,5	4510	7256	160,9	1415	1957	138,3	1560	1629	104,4	1260	1405	111,5	300	224	74,7	10842
г.Аксу	2395	2872	119,9	1020	1127	110,5	1375	1745	126,9	825	997	120,8	375	245	65,3	450	752	167,1	3869
в т.ч. по селу	1387	1681	121,2	470	494	105,1	917	1187	129,4	445	647	145,4	95	115	121,1	350	532	152,0	2328
г.Экибастуз	5105	6945	136,0	3350	4569	136,4	1755	2376	135,4	2000	2012	100,6	1500	1511	100,7	500	501	100,2	8957
в т.ч. по селу	1588	1562	98,4	688	619	90,0	900	943	104,8	395	432	109,4	145	138	95,2	250	294	117,6	1994
Актогайский	875	1001	114,4	440	472	107,3	435	529	121,6	250	340	136,0	120	127	105,8	130	213	163,8	1341
Баянаульский	1770	1862	105,2	485	566	116,7	1285	1296	100,9	580	632	109,0	160	209	130,6	420	423	100,7	2494
Железинский	1190	1497	125,8	670	834	124,5	520	663	127,5	335	471	140,6	200	257	128,5	135	214	158,5	1968
Иртышский	1820	2464	135,4	930	1241	133,4	890	1223	137,4	475	636	133,9	240	280	116,7	235	356	151,5	3100
Качирский	1560	2244	143,8	885	1087	122,8	675	1157	171,4	310	523	168,7	180	228	126,7	130	295	226,9	2767
Лебяжинский	1535	1599	104,2	860	811	94,3	675	788	116,7	200	214	107,0	100	114	114,0	100	100	100,0	1813
Майский	1060	1194	112,6	580	624	107,6	480	570	118,8	355	381	107,3	190	194	102,1	165	187	113,3	1575
Павлодарский	2910	3164	108,7	1165	1289	110,6	1745	1875	107,4	690	759	110,0	330	399	120,9	360	360	100,0	3923
Успенский	1660	1801	108,5	770	835	108,4	890	966	108,5	425	695	163,5	140	257	183,6	285	438	153,7	2496
Щербактинский	1848	2202	119,2	824	1107	134,3	1024	1095	106,9	660	801	121,4	350	469	134,0	310	332	107,1	3003
Итого по области	29653	38058	128,3	16489	21818	132,3	13164	16240	123,4	8665	10090	116,4	5145	5695	110,7	3520	4395	124,9	48148
в т.ч. по селу	19203	22271	116,0	8767	9979	113,8	10436	12292	117,8	5120	6531	127,6	2250	2787	123,9	2870	3744	130,5	28802

Данные департамента координации занятости и социальных программ свидетельствуют о возникновении трудностей в трудоустройстве в городах Павлодар, Экибастуз, а также Иртышском, Лебяжинском, Майском районах. Доля трудоустроенных граждан за этот же период в г. Павлодар составляет 33 процентов, г. Экибастузе – 42 процентов, Лебяжинском районе – 46,3 процентов. В целом по области трудоустроено 29,6 процентов из числа обратившихся, в том числе на селе - 24,8 процентов.

Согласно Плану действий Правительства Республики Казахстан на 2009 год по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года «Через кризис к обновлению и развитию» в 2009 году принята региональная антикризисная программа с целью повышения занятости. Программа охватывает 13 100 человек (приложение В). Для финансирования программы выделено 7 605 700,00 тыс. тенге, в том числе 68,1 процентов из средств республиканского бюджета, 31,9 процентов - это средства местного бюджета /39/.

Большая часть населения, охваченное программой - это лица, проживающие в городах: 50,4 процентов - жители Павлодара, 19,5 процентов - Экибастуза, 9,1 процентов - жители Аксу. Соответственно большая часть денежных средств - 6339414 тыс. тенге (или 83,3 процентов) программы будет направлена в города.

Среди районов большое число лиц, требующих помощь в трудоустройстве приходится на Иртышский, Павлодарский, Баянаульский. Большая часть денежных средств направлена на создание рабочих мест в жилищно-коммунальном хозяйстве (52,32 процентов), в сфере образования (21,07 процентов), здравоохранения (9,68 процентов) (приложение Г).

Также создание новых рабочих мест осуществляется в культуре (6,68 процентов), ремонте дорог (5,96 процентов). Самая высокая стоимость создания одного рабочего места приходится на спорт - 1 487 тысяч тенге, самая низкая – в социальной защите - 359 тысяч тенге.

Процессы создания новых и модернизация имеющихся рабочих мест зависят непосредственно от улучшения общего состояния экономики страны. Проводимая макроэкономическая политика государства оказывает влияние на рост занятости посредством стимулирования работодателей на создание новых рабочих мест в менее конкурентоспособных отраслях экономики, в менее развитых регионах и для наиболее уязвимых групп населения. От нее также зависит преодоление негативных тенденций, которые ухудшают качественные характеристики рабочих мест. Общеэкономические меры стимулируют восстановление простаивающих предприятий, переоснащение производства и внедрение современных технологий, а также способствуют сокращению объемов неформальной занятости.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1 Макроэкономическая политика в условиях кризиса и её влияние на занятость населения

Мировой финансовый кризис показал насколько в современной экономике все взаимосвязано. Он затронул ведущие страны мира. Правительства европейских стран, Соединенных штатов Америки, Великобритании и других государств активно разрабатывают антикризисные программы решения возникших проблем и их последствий.

В этих условиях существенно изменилась роль антикризисного управления, возрастает его значение.

Сегодня антикризисное управление должно рассматриваться не только как управление в период кризиса, а как управление, способное предвидеть кризис, противодействовать и готовиться к нему.

Антикризисное управление подготавливает предприятие и даже экономику страны к изменениям, которые неизбежны в современных условиях бизнеса. Экономика должна быть готовой к реализации этих изменений. Очень важно формировать перспективное мировоззрение персонала и менеджеров, побуждать людей к изменениям, руководить этим процессами.

Попробуем рассмотреть подробнее направления, меры антикризисных программ по ряду стран (см. таблицу 21).

Как видим, в одних странах в основе антикризисной программы лежит поддержка финансового сектора (например, США), в других пошли по пути развития инфраструктуры и повышения уровня жизни населения посредством стимулирования потребительского спроса (например, Китай). Причем, из бюджета выделяют лишь не большую часть средств, остальные средства предоставляются крупнейшими госкомпаниями, китайскими государственными инвестиционными фондами, а также местными властями.

Так, например, Китай проявляет истинно восточную предусмотрительность, так как видимых причин для разработки программы стимулирования экономики страны пока нет — профицит государственного бюджета за первое полугодие этого года составил \$170 млрд., а золотовалютные резервы КНР превышают \$1,8 трлн. На что будут израсходованы выделяемые средства? В реальном секторе Китай намерен субсидировать жилищное строительство, увеличивать государственные закупки продовольствия у фермеров, поддерживать ряд обрабатывающих отраслей, в первую очередь, текстильную и металлургическую. Не забыта и добыча полезных ископаемых, прежде всего, угольная отрасль. В налоговой сфере китайский план действий предусматривает незначительное снижение НДС, ставка которого в настоящий момент составляет 17% на промышленные и 10% - на сельскохозяйственные товары.

Таблица 21 – Содержание антикризисных программ в ряде стран

№ п/п	Страна	Направления антикризисной программы	Объем финансирования	Конкретные мероприятия
1	США	1. Облегчение налоговой нагрузки	288 млрд. долл.	1. Сохранить и создать 3 млн. рабочих мест. 2. Модернизировать систему здравоохранения, включая повсеместное введение компьютерного учета для снижения риска медицинских ошибок. 3. Наладить производство энергии из альтернативных источников, до увеличения ее объема в 2 раза за 3 года. 4. Реконструировать 75% зданий, находящихся в федеральной собственности, включая школы, и 1 млн. частных домов. 5. Увеличить финансирование системы грантов для 7 млн. студентов, снижение налогов по оплате за обучение. 6. Провести широкомасштабные инвестиции в инфраструктуру, включая строительство и реконструкцию дорог, мостов, дамб, системы общественного транспорта, реновацию железных дорог, обновление аэропортов. 7. Получить 800 долл. на каждое из 129 млн. работающих домохозяйств в качестве налогового освобождения (кредита) и снизить налоги для семей за счет увеличения налогового вычета на детей. 8. Обеспечить беспрецедентный уровень прозрачности, мониторинга и ответственности.
		2. Налоговые освобождения штатов и местных органов власти	144 млрд. долл.	
		3. Инфраструктура и наука	111 млрд. долл.	
		4. Социальная защита	81 млрд. долл.	
		5. Здравоохранение	59 млрд. долл.	
		6. Образование	53 млрд. долл.	
		7. Энергетика	43 млрд. долл.	
		8. Прочее	8 млрд. долл.	
		Итого	787 млрд. долл.	
2	Япония	1. Финансовые меры по оказанию помощи банкам и расширению доступа малых и средних предприятий (МСП) к кредитам, предназначенные для облегчения доступа МСП и физических лиц (граждан) к банковским кредитам.	63 трлн. иен (501 млрд евро)	1. Финансирование предприятий, в частности МСП, на сумму 33 трлн иен. Внимательное отношение финансовых институтов к финансовому здоровью предприятий, правительство стало предоставлять гарантии займов на сумму в 9 трлн. иен (72 млрд. евро). В случае банкротства дебитора (должника) правительство погашало полученный им кредит. Дополнительные гарантии на сумму 21 трлн. иен (187 млрд. евро), доведение общей суммы гарантий до 30 трлн. иен (238 млрд. евро). Правительство объявило также о предоставлении

			Японским банком развития (Development Bank of Japan, DBJ) займов средним и крупным предприятиям, испытывающим трудности, в пределах 1 трлн. иен (8 млрд. евро) и о временном приобретении коммерческих бумаг компаний банком DBJ на сумму в 2 трлн. иен (16 млрд. евро). 2. На реализацию мер по поддержанию финансовой системы выделено 30 трлн. иен, которые распределяются следующим образом: дополнительное вливание (на возвратной основе) 10 трлн. иен (79 млрд. евро) в капитал банков, финансирующих местную экономику и испытывающих трудности. Правительство продлило действие закона «об усилении системы местных банков» до 2012 г. Общая сумма вливания достигнет 12 трлн. иен. Банки, желающие получить эту помощь, должны расширить кредитование МСП.
	2. Бюджетные меры по стимулированию спроса на внутреннем рынке	12 трлн. иен (79 млрд. евро)	- предоставление субсидий и снижение налогов, взимаемых с предприятий и физических лиц, при приобретении ими энергосберегающего оборудования – 2 трлн иен (16 млрд евро); - усиление стандартов безопасности (особенно сейсмической) для общественной инфраструктуры, жилищ и т.д. – 1 трлн иен (8 млрд евро); - помощь рынку недвижимости – 650 млрд иен (5 млрд евро); - снижение налогов на доходы МСП – 240 млрд иен (1,9 млрд евро); - снижение налогов на прирост стоимости ценных бумаг и дивиденды, взимаемых с предприятий и физических лиц, – 80 млрд иен (640 млн евро). - снижение тарифов на платные автодороги – 600 млрд иен (5 млрд евро); - создание фонда для местных органов власти – 1 трлн иен (8 млрд евро); - дополнительные налоговые сборы, выделяемые местным органам власти для расширения занятости в регионах, – 1 трлн иен (8 млрд евро); - предоставление субсидий местным органам власти для финансирования общественных работ – 600 млрд иен (5 млрд евро); - помощь сельскохозяйственным предприятиям – 300 млрд иен

				(2,4 млрд евро). - Распределение чеков среди семей для повышения их потребления. На эти цели выделяется 2 трлн иен (16 млрд евро), или 17% расходов на бюджетные меры. В среднем на человека будет приходиться по 12 тыс иен (95 евро). - помощь в оплате жилья уволенным или работникам, с которыми не возобновили трудовой контракт, в размере 40–60 тыс. иен (320–400 евро) в течение максимум шести месяцев, а также оплата издержек на переселение лиц, нашедших новую работу, в размере 19 млн иен (15 тыс. евро); на эти цели выделяется 30 млрд иен (240 млн евро); - предоставление субсидий предприятиям, в первую очередь МСП, сохраняющим свой персонал, – 55 млрд иен (440 млн евро); - помощь молодым и лицам старшего возраста при переходе с частичной занятости на полную – 10 млрд иен (80 млн евро); - субсидии предприятиям, переводящим временных работников на постоянную занятость, – до 1 млн иен (8 тыс. евро) на каждого занятого; на эти цели выделяется 50 млрд иен (400 млн евро). - дополнительные семейные пособия – 260 млрд иен (2 млрд евро); - улучшение социальных услуг (здравоохранения, обслуживания пенсионеров и инвалидов) – 670 млрд иен (5 млрд евро).
3.	Китай	1. Поддержки внутреннего спроса.	4 триллиона юаней (586 миллиардов долларов).	Китай с целью поддержки внутреннего спроса предложил программу развития инфраструктуры в объеме около 586 млрд долл. до 2010 года. Малый бизнес получил возможность платить меньше налогов и возвращать часть уже оплаченных. Проживающие в сельской местности китайцы получают госдотацию в размере 10-13% от стоимости товаров длительного пользования (разумеется, собственного производства), а в некоторых городах раздают талоны на бытовую технику. В числе мер — повышение зарплат, снижение кредитных

		2. Социальная защита населения. 3. Поддержка жилищного строительства и производственной сферы. 4. Социальная сфера.	
4	Россия	1. Усиление социальной защиты, сохранение и создание рабочих мест	43,7 млрд. рублей 33,9 млрд. рублей 315,6 млрд. рублей 12,5 млрд. рублей 11,5 млрд. рублей

ставок для малообеспеченных слоев населения, субсидирование покупки бытовой техники деревенскими жителями в размере 10-13% от стоимости товара, раздача талонов на бытовую технику.

В реальном секторе Китай намерен субсидировать жилищное строительство, увеличивать государственные закупки продовольствия у фермеров, поддерживать ряд обрабатывающих отраслей, в первую очередь, текстильную и металлургическую. Не забыта и добыча полезных ископаемых, прежде всего, угольная отрасль. В налоговой сфере китайский план действий предусматривает незначительное снижение НДС, ставка которого в настоящий момент составляет 17% на промышленные и 10% - на сельскохозяйственные товары.

Строительство новых городских территорий, прокладка железных дорог, возведение нескольких десятков аэропортов, модернизация энергоснабжения крупных городов. Социальная сфера также не осталась в стороне — китайское правительство собирается вкладывать средства в строительство школ, реформирование системы здравоохранения, увеличение субсидий низкооплачиваемым слоям населения. Особое значение придается развитию потребительского кредитования.

1. Проведение еженедельного мониторинга по субъектам Российской Федерации увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников организации.
2. Организация работы консультационных пунктов.
3. Установление на 2009 год допустимой доли иностранных работников в сфере розничной торговли и в области спорта.
4. Софинансирование региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда.
5. Увеличение размера пособия по безработице.
6. Увеличение ассигнований для перечисления в Пенсионный фонд:

			12,7 млрд. рублей 33,9 млрд. рублей 0,027 млрд. рублей	- для покрытия дефицита; - на выплату базовой части трудовой пенсии; - на повышение ЕДВ 7. Индексация государственных пособий, социальных выплат и стоимости набора социальных услуг с учетом нового прогноза инфляции. 8. Дополнительное увеличение объемов финансирования мероприятий активной политики занятости населения 9. Субсидии на поддержку образовательных кредитов.
		2. Сохранение и повышение промышленного и технологического потенциала	34 млрд. рублей	1. Осуществление с 1 января 2010 года переноса ряда основных средств в амортизационные группы с меньшим сроком полезного использования в целях стимулирования обновления соответствующего оборудования. 2. Снижение ставки налога на прибыль (с 24 до 20%) 3. Введение 30% амортизационной премии и т.д.
		3. Снижение административного давления на бизнес	6,2 млрд. рублей 30,0 млрд. рублей	1. Реализация Минэкономразвития России государственной поддержки субъектов малого предпринимательства. 2. Увеличение программы финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства, реализуемой Внешэкономбанком России.
		4. Повышение устойчивости национальной финансовой системы	555,0 млрд. рублей 500,0 млрд. рублей 300,0 млрд. рублей	1. Выделение субординированных кредитов коммерческим банкам, банкам с государственным участием и «Внешэкономбанку». 2. Предоставление кредитов банкам за счет средств Банка России. 3. Предоставление дополнительных государственных гарантий.
		5. Взаимодействие Правительства и субъектов Российской Федерации по реализации антикризисных мер.	150,0 млрд. рублей 150,0 млрд. рублей	1. Дотации на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации. 2. Расширение возможностей получения бюджетных кредитов.
5	Казахстан	1. Стабилизация финансового сектора.	4 млрд. долл. США (480 млрд. тенге)	1. Дополнительная капитализация четырех системообразующих банков через приобретение простых и привилегированных акций, а также предоставление субординированных займов. 2. Создан Фонд стрессовых активов. 3. Будут предоставлены дополнительные источники

			ликвидности в целях обеспечения своевременного обслуживания обязательств банков. 4. Будет усовершенствовано государственное регулирование в финансовом секторе. 5. Будут проработаны механизмы функционирования накопительной пенсионной системы в новых условиях.
	2. Решение проблем на рынке недвижимости.	3 млрд. долл. США (360 млрд. тенге)	1. Фондом «Самрук-Казына» будет открыт ряд кредитных линий в банках второго уровня на 15 лет по льготной ставке. В свою очередь, банки второго уровня будут выдавать ипотечные кредиты различным группам заемщиков под 10,5 % - 12,5 % сроком до 15 лет с правом досрочного погашения. 2. Часть средств будет направлена на новую ипотечную программу, предусматривающую конечную ставку для новых заемщиков на уровне 10,5 % и реализуемую в течение 2009 года. 3. Часть кредитной линии банки второго уровня направят на понижение до 10,5 % - 12,5 % процентных ставок по ипотечным займам для заемщиков, получивших ипотечные займы на жилье площадью не более 120 квадратных метров в предыдущие периоды и добросовестно исполнявшие свои обязательства по обслуживанию этих ипотечных займов, при условии отсутствия у заемщика другого жилья, за исключением жилья, обеспечивающего ипотечный займ. 4. В свою очередь, государство в лице национальных компаний и акционерных обществ с государственным участием будет приобретать на рынке городов Астаны и Алматы новое жилье по справедливой стоимости.
	3. Поддержка малого и среднего бизнеса.	1 млрд. долл. США (120 млрд. тенге)	1. Фонд «Самрук-Казына» дополнительно выделит в 2009 году на эти цели 1 млрд. долл. США (120 млрд. тенге). В рамках выделяемых средств 70 % будут направляться на рефинансирование текущих проектов и 30 % – на реализацию новых проектов. 2. Фонд «Самрук-Казына» разработает программу микрокредитования в сельской местности, в том числе кредитования сельских предпринимателей 3. с целью обеспечения субъектов малого и среднего бизнеса стабильными заказами им будет предоставлен доступ к

			государственным заказам государственных органов, государственных холдингов и национальных компаний в рамках действия нового закона «О государственных закупках». Будет усилена работа с недропользователями и сервисными компаниями по увеличению казахстанского содержания.
			4. Правительство продолжит работу по снижению административных барьеров для развития предпринимательства и дальнейшему совершенствованию разрешительной системы
	4. Развитие агропромышленного комплекса.	1 млрд. долл. США (120 млрд. тенге)	1. Будут направлены на поддержку существующих и развитие новых экспортоориентированных секторов, таких как зерновой сектор, переработка мясной и молочной продукции и производство плодовоовощных культур. 2. Будет создана сеть тепличных хозяйств, овощехранилищ, птицефабрик, молочно-товарных ферм, откормочных площадок и убойных пунктов с развитой инфраструктурой экспорта. 3. Будут реализованы проекты по организации современных мясоперерабатывающих комплексов, развитию производства плодовоовощных культур с применением технологии капельного орошения, производству и глубокой переработке тонкой шерсти, развитию инфраструктуры экспорта казахстанского зерна, созданию и развитию агротехмаркетов, а также сборке сельхозтехники.
	5. Реализация инновационных, промышленных и инфраструктурных проектов	1 млрд. долл. США (120 млрд. тенге).	1. В финансировании проектов Фонда «Самрук-Казына» будут задействованы средства пенсионных фондов. 2. Правительство со следующего года утвердит предельные тарифы по группам энергопроизводящих организаций на срок не менее семи лет с разбивкой по годам, и ежегодно будет корректировать его с учетом инфляции за предыдущий год. 3. Предусматривается включение в тарифы инвестиционной составляющей. В этой связи Правительство полностью отменит плату за подключение к электросетям. 4. Правительством будет проработан комплекс мер по энергосбережению и использованию возобновляемых источников энергии.

После непрерывного экономического роста и повышения благосостояния людей многие страны столкнулись с серьезнейшими экономическими вызовами. Глобальный экономический кризис приводит во всех странах мира к падению производства, росту безработицы, снижению доходов населения.

Антикризисные программы отдельных стран показывают нам, что в кризисных условиях объективно возрастает роль государства в экономической жизни страны. Правительство с максимальной ответственностью подходит ко всем своим действиям, с тем, чтобы не создавать в экономике неправильных стимулов, искажения мотивации предприятий и населения, подрывающих долгосрочные перспективы развития. Приоритет опоры в развитии экономики на частную инициативу обеспечивается и в кризисных условиях. При этом роль государства постепенно снижается по мере посткризисного восстановления.

В целом для обеспечения занятости населения в странах СНГ необходимо:

- совершенствование отраслевой и профессионально-квалификационной структуры работающих в увязке с реализацией комплексной программы создания и сохранения рабочих мест;
- налоговое стимулирование создания новых рабочих мест на предприятиях всех форм собственности;
- осуществление региональных программ создания и сохранения рабочих мест;
- создание эффективных механизмов содействия высвобождаемым работникам и безработным в трудоустройстве, непосредственного и активного взаимодействия служб занятости с руководителями предприятий и организаций;
- поддержка самозанятости социально уязвимых групп.

В рамках борьбы с бедностью необходимо:

- разработка и осуществление национальной программы выживания бедных слоев населения, создание механизмов поддержки индивидуальных усилий бедных людей по повышению своего благосостояния, поддержание минимальных стандартов, гарантирующих жизнеобеспечение семей и воспроизводство населения;
- развертывание системы общественных работ с натуральной формой оплаты;
- развертывание системы натуральной помощи нуждающимся слоям населения, прежде всего - продуктами питания;
- сохранение и развитие для бедных семей системы бесплатного обеспечения малолетних детей детским питанием, детей школьного возраста - бесплатными обедами и завтраками, детей всех возрастных групп - бесплатным медицинским обслуживанием;
- принятие системы мер по пресечению детской беспризорности, искоренению практики эксплуатации беспризорных детей, втягивания их в преступную среду.

Повышение эффективности миграционной политики, ее приведение в соответствие с национальными интересами страны требует осуществления следующих мер:

- установления жестких барьеров на пути незаконной иммиграции, усиления государственного контроля за внешней трудовой миграцией, минимизации криминальной составляющей этих процессов, вплоть до депортации нежелательных лиц;
- определения реальных возможностей по выполнению международных соглашений в миграционной политике, введения переходного периода до нормализации миграционной ситуации в СНГ;
- создания в каждом принимающем мигрантов регионе переселенческих производственных центров;
- регулирования количественного и качественного состава иммигрантов.

Современная ситуация рыночных преобразований объективно требует изменения принципов и методических подходов к формированию и реализации казахстанской модели воспроизводства рабочей силы. Согласно казахстанской модели социально – экономического развития по М.Б. Кенжегузину, сновополагающими моментами здесь должны быть следующие /26/:

- заработная плата должна, удовлетворять работника, иначе он не будет ориентирован на хорошую, добросовестную и качественную работу;
- работник должен быть убежден, что создаваемый совокупный доход предприятия распределяется справедливо. Для этого, а также и для достижения стимулирующего эффекта, необходимо проводить периодическое повышение заработной платы, связанное как с инфляцией, так и с ростом доходов предприятия. Причем нижним порогом «чувствительности» к прибавке заработной платы должно быть ее повышение как минимум на 5%. Повышение же на меньший процент не достигает порога чувствительности от повышения заработной платы и не имеет стимулирующего эффекта;
- заработная плата должна строго соответствовать результатам труда. Для этого необходимо постоянно находить новые эффективные формы связи заработной платы с результатами труда, соответствующие новым организационно-техническим условиям производства;
- необходима обоснованная, воспринимаемая работниками как справедливая, дифференциация заработной платы по уровню квалификации, условиям труда, сложности, ответственности и другим факторам;
- не должна допускаться дискриминация в оплате труда по гендерному и возрастному признакам.

Являясь обязательным элементом трудовых отношений, заработная плата вместе с тем несет основное условие воспроизводства рабочей силы в форме возмещения затрат, то есть определенного количества материальных и нематериальных благ. Казахстанская модель воспроизводства рабочей силы должна иметь замкнутую линию, исходящую из государственного регулирования трудовых отношений, внутрифирменного регулирования последних работодателем и замыкаемую удовлетворением потребностей рабочей силы.

Центральной линией этой модели должен являться рост минимальной заработной платы, минимального прожиточного минимума и реальной средней заработной платы, то есть наблюдается прямо пропорциональная зависимость: минимальная заработная плата → минимальный прожиточный минимум → реальная заработная плата.

На региональном уровне анализ основных направлений государственной политики на рынке труда Павлодарской области показывает, что из числа используемых в мировой практике методов и приемов, в нашей республике, и конечно, в регионе, выбраны и адаптированы наиболее лучшие мероприятия. По данным Всемирного Банка (таблица 22) из мероприятий, способствующих реорганизации рынка труда нашими государственными органами управления занятостью выбраны наиболее действенные.

Однако, в последнее время сказывается влияние мирового финансового кризиса. Поэтому к числу не решенных проблем добавилась ещё и такая, как трудоустройство высвобождаемой рабочей силы.

Таблица 22 - Меры, способствующие реорганизации рынка труда

Мера	Эффективность и рекомендации
Повышение степени гибкости рынка труда	Гибкость должна проявляться в подвижном использовании рабочего времени, увеличении количества смен, сменяемости рабочих мест, использовании работников с неполным рабочим днем, а также временных работников.
Повышение мобильности трудовых ресурсов	Отмена прописки и ограничительных положений, защищающих работников от увольнений
Гибкость структуры заработной платы	Повышение гибкости в установлении относительной заработной платы является залогом перестройки структуры занятости и способно уменьшить сокращение общего уровня занятости
Переподготовка кадров	Статистически достоверных оценок эффективности программ переподготовки мало даже по промышленно развитым странам. В некоторых случаях – по крайней мере, из политических и социальных соображений – целесообразно финансирование (но не само по себе предоставление) государством такой помощи тем, кто пострадал в результате преобразований.
Помощь в поиске работы	Сравнительно недорогостоящая и зачастую эффективная в промышленно развитых странах, хотя актуальна, как правило, лишь для небольшого числа ищущих работу.
Субсидирование заработной платы	Дорогостоящие и нередко связанные с риском меры, дающие лишь незначительный чистый эффект в промышленно развитых странах. Могут создавать риск подрыва преобразований. Могут быть целесообразны при соблюдении строгой адресности, например, ограничиваться градообразующими предприятиями.
Финансовая помощь новым предприятиям (безвозмездные целевые субсидии, ссуды, авансовая выплата пособий)	Требуют значительных административных ресурсов. Число выполненных надлежащим образом оценок чистого воздействия на уровень занятости невелико. Могут охватывать лишь незначительную часть работников.

Продолжение таблицы 22

Мера	Эффективность и рекомендации
Государственные программы занятости для молодежи в уязвимых группах населения, государственная поддержка программ профессионального обучения на рабочем месте.	Смешанные результаты. Число выполненных надлежащим образом оценок чистого воздействия на уровень занятости невелико. Были отмечены определенные положительные результаты осуществления программ, которые были тщательно разработаны для оказания помощи меньшинствам, среди которых велик процент молодежи, не заканчивающей школу, и предусматривали также обучение на рабочих местах.
Пособия по безработице	Выплата пособий в течение длительного времени ведет к снижению стимулов к поиску работы. С административной точки зрения выплата таких пособий не должна вызывать трудностей.

Положительным фактом является быстрое реагирование Правительства Республики и своевременное принятие решений в этой области, а именно, Плана действий Правительства Республики Казахстан на 2009 год по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года «Через кризис к обновлению и развитию» (см. приложение Д). Также в Республике Казахстан разработан план мероприятий по реализации Плана совместных действий Правительства Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан и Агентства Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций по стабилизации экономики и финансовой системы на 2009-2010 годы /40/.

На уровне Павлодарской области можно отметить:

- постановление акимата Павлодарской области от “15” января 2009 года № 10/2 “ О вопросах стабилизации процессов, вызванных финансовым кризисом ” Мероприятия по стабилизации экономики и финансовой системы Павлодарской области на 2009-2010 годы;

- Комплексные мероприятия по совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы. Постановление акимата Павлодарской области от “30” апреля 2008 года № 101/5 /41/.

Государство, осуществляя политику занятости на национальном и региональном уровне, преследует стратегические и тактические задачи. Стратегическая цель заключается в соответствии с долгосрочной программой развития страны на период до 2030 года в достижении высокого уровня жизни, создании условий для всестороннего развития человека на основе экономического роста страны. Тактическая цель заключается в сбалансировании спроса и предложения рабочей силы, обеспечении не только полной, но и эффективной занятости.

С целью решения проблем занятости необходимо следующее:

- формирование благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства;
- стимулирование инвестиционной деятельности, налоговая и другая поддержка деятельности по созданию новых рабочих мест;
- развитие человеческого потенциала;

- развитие гибкого рынка труда;
- активизация трудовых и экономических функций домашних хозяйств;
- поддержка сельскохозяйственных предприятий;
- устранение административных ограничений на перемещение рабочих;
- организация и расширение общественных работ;
- развитие долгосрочного сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе контрактов с последующим возвращением ее обратно;
- усиление социальной защиты на рынке труда целевых групп населения;
- преодоление нелегальной занятости в неформальном секторе экономики;
- минимизация периода поиска работы и упреждение длительной безработицы;
- развитие трудовой мобильности на основе динамичного развития системы рабочих мест и свободного передвижения рабочей силы по отраслям, профессиям, территориям;
- государственная поддержка привлечения иностранного капитала в регионы с высоким уровнем безработицы, в том числе для развития малого и среднего бизнеса, подготовки рабочей силы;
- государственное регулирование использования труда иностранных специалистов.

Сегодня правительство должно не только разрабатывать стратегические цели и задачи развития рынка труда, но и реализовывать на деле все предложенные программы с целью решения проблем, возникающих в сфере трудовых отношений.

Достижение устойчивого экономического роста и расширения возможностей для продуктивной занятости населения требует диверсификации экономики, в частности, развития таких отраслей экономики как обрабатывающая промышленность, а не только нефтегазовой и горнодобывающей промышленности. Политика государства должна быть направлена на решение проблем занятости со специальным акцентом на безработицу среди женщин и молодежи, а также решение проблемы длительной безработицы. Другой проблемой требующей решения, является повышение реальной заработной платы, особенно работающих в социальной сфере, на государственной службе и сельском хозяйстве.

В условиях мирового финансового кризиса главная проблема в сфере труда состоит в том, чтобы найти способ облегчить переход больших групп работников с нежизнеспособных рабочих мест на новые производительные рабочие места. Снижение темпов ликвидации рабочих мест имеет смысл, когда удельный вес защищенного сектора во всей экономике невелик.

Если ликвидация существующих рабочих мест неизбежна, надо переключить внимание на проведение структурных преобразований и на облегчение перетока рабочей силы с неэффективных рабочих мест в новые сферы занятости, не усугубляя при этом краткосрочные издержки структурных изменений. При принятии решений здесь важно учитывать ряд аспектов: сроки,

темпы и порядок проведения мер, а также политико-экономические аспекты процесса преобразований.

На наш взгляд следует активизировать мероприятия по переподготовке и повышению квалификации безработных, а именно, привлечение большего числа безработных, подготовку по востребованным специальностям.

Система образования должна гибко реагировать на нужды страны и региона, а также быть интегрирована в мировое образовательное пространство. Обеспечение доступа к качественному образованию на всех уровнях – одновременно и важный, и эффективный элемент для повышения занятости и, в конечном счете, для человеческого развития. Необходимо улучшать качество образования, включая программы обучения, учебники и повышать квалификацию учителей. Проблемы сектора образования не будут преодолены без значительного увеличения финансирования со стороны государства, включая значительное повышение заработной платы учителям.

Долгосрочное прогнозирование структуры спроса на рынке труда специалистов с высшим профессиональным образованием затруднено из-за недостатка информации. Для этого на перспективу необходимо ввести на предприятиях всех форм собственности статистическую отчетность, отражающую состав кадров по половозрастным, профессиональным и квалификационным признакам на конец каждого отчетного года.

Целесообразно проведение политики, направленной на снижение негативных тенденций в демографических и миграционных процессах, создание основы для увеличения численности населения страны, в первую очередь, путем создания реальных механизмов поддержки семьи и материнства, достижения гендерного равенства.

3.2 Экономические и социальные меры поддержки эффективной занятости населения

Нестабильность на мировых финансовых рынках, начавшаяся во второй половине 2007 года, повлияла на темпы развития Казахстана. Это проявилось в снижении возможностей отечественных банков привлекать внешние финансовые ресурсы, а, следовательно, сокращении объемов кредитования внутренней экономики. Помимо этого, в результате резкого скачка цен на мировом рынке продовольственных товаров существенно усилилось инфляционное давление на экономику.

В связи с этим Правительство Республики Казахстан разработало комплекс мер, направленных на смягчение негативных последствий глобального кризиса на социально-экономическую ситуацию в Казахстане и обеспечение необходимой основы для будущего качественного экономического роста.

Попробуем акцентировать внимание на основных проблемах, решение которых скажет решающее влияние на положительные сдвиги в области занятости.

1. Поддержка малого и среднего бизнеса.

В секторе малого и среднего бизнеса занято 66,3 тыс. человек, или свыше 16 процентов от численности занятого населения Павлодарской области. Развитие этого сектора, а в условиях кризиса укрепление позиций, будет способствовать улучшению состояния рынка труда.

В целях повышения экономической активности малого и среднего предпринимательства в области, увеличение их доли в структуре валового регионального продукта реализована Программа развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в Павлодарской области на 2006-2008 годы /42/.

В современных условиях предприятия и предприниматели нуждаются в поддержке со стороны государства. Вместе с тем, приоритетные отрасли реального сектора экономики и инновационная деятельность развиваются пока не в достаточной мере. Необходимо выделить ряд факторов, сдерживающих развитие предпринимательства, таких, как:

- слабое развитие информационно-аналитических центров предпринимательства, в том числе в сельской местности;
- наличие административных барьеров, препятствующих развитию предпринимательской инициативы;
- нехватка инженерно-технических и рабочих специальностей, квалифицированных кадров для малого бизнеса в сфере финансового менеджмента;
- недостаточный уровень фондовооруженности предприятий малого бизнеса, что ограничивает доступ к кредитным ресурсам;
- недостаточная развитость инфраструктуры поддержки и развития предпринимательства;
- недостаточный уровень активности микрокредитных организаций и сельских кредитных товариществ;
- слабая интеграция субъектов крупного, среднего и малого бизнеса, недостаточный уровень межрегионального сотрудничества.

Решение задач дальнейшего развития предпринимательства в Павлодарской области предполагает формирование и совершенствование эффективной структуры регулирования развития и поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства с привлечением общественных объединений предпринимателей, всех структур исполнительной власти.

Создание благоприятных условий для реализации инициатив предпринимательской среды, повышение экономической активности малого и среднего предпринимательства в Павлодарской области, увеличение их доли в структуре валового регионального продукта являются основными задачами государственной политики.

Поставленные задачи требуют проведения работы в следующих направлениях:

- развить инфраструктуру поддержки малого предпринимательства, усилить роль общественных объединений предпринимателей;

- совершенствовать финансово-кредитную поддержку проектов, направленных на развитие сферы производства и услуг, привлекать инвестиции государственных институтов развития;
- стимулировать создание микрокредитных организаций и сельских кредитных товариществ;
- содействовать интеграции субъектов малого и среднего бизнеса с крупным производством, развитию межрегионального сотрудничества;
- совершенствовать систему кадрового и методического обеспечения малого предпринимательства.

Развитие системы финансово-кредитной и инвестиционной поддержки малого и среднего предпринимательства предполагает:

- развитие альтернативных видов финансовой поддержки для предприятий;
- стимулирование деятельности микрофинансовых организаций Павлодарской области при содействии АО “Аграрная кредитная корпорация”, АО “Фонд развития малого предпринимательства” и АО “Фонд финансовой поддержки сельского хозяйства”;
- стимулирование взаимодействия общественных объединений с международными донорскими организациями по привлечению грантов, технической помощи в развитие предпринимательства Павлодарской области.

В настоящее время осуществляется рефинансирование и кредитование субъектов малого и среднего бизнеса. Однако не все представители этого сектора могут этим воспользоваться. Причиной являются наличие таких например условий – отсутствие просрочек в погашении кредитов, наличие одной единицы недвижимости, заложенной в кредит и другие. Поэтому актуальным становится решение этого вопроса.

Содействие интеграции субъектов малого и среднего бизнеса, развитие межрегионального сотрудничества:

- налаживание взаимовыгодных кооперированных связей с крупными, средними и малыми предприятиями;
- активизация деятельности координационного совета предпринимателей и работодателей ПФ ОСПРК “Атамекен”;
- расширение контактов и деловых отношений с партнёрами из приграничных регионов Российской Федерации;
- содействие участию субъектов малого предпринимательства в межрегиональных и международных выставках, развитию информационного обмена между предприятиями.

Обучение, информационное, научно-методическое обеспечение и пропаганда малого предпринимательства:

- проведение обучающих семинаров для начинающих предпринимателей, повышение квалификации руководителей, менеджеров малых и средних предприятий;
- освещение в средствах массовой информации актуальных вопросов развития предпринимательства, изменений нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность малых и средних предприятий;

- информационное, методическое обеспечение субъектов малого и среднего предпринимательства Павлодарской области (издание брошюр, буклетов, справочников).

2. Решение проблем занятости в сельской местности (поддержка сельского хозяйства).

Как известно, в Павлодарской области 35% населения проживают в сельской местности. Бесспорно, занятость сельского населения во многом зависит от состояния и развития сельского хозяйства. При формировании политики занятости необходимо учитывать различия и особенности формирования качества жизни на селе, к которым можно отнести следующие факторы: ведение личного подсобного хозяйства, ограниченность в выборе профессий и перемены места работы, отдаленность от городов, условия занятости, переплетение трудовых и биологических процессов, зависимость сельского хозяйства от природных и климатических факторов.

Развитие сельского хозяйства будет способствовать повышению занятости населения, росту доходов, улучшению демографической ситуации, сокращению бедности.

Особенности рынка труда в сельской местности и сложность решения проблем безработицы обусловлены:

- наличием отдаленных сельских районов с неразвитой производственной и социальной инфраструктурой, ограниченными возможностями инвестиций и создания дополнительных рабочих мест, удаленностью от рынков сырья, материалов, сельхозтехники и рынков сбыта сельскохозяйственной продукции;
- нахождением некоторых сельских районов в зонах экологического бедствия, где трудоустройство безработных особенно сложно вследствие полного упадка производства и отсутствия перспектив без соответствующих оздоровительных мер;
- трудовой иммиграцией и ее воздействием на сельский рынок труда, расселением свыше 90 процентов репатриантов, лиц коренной казахской национальности, в сельской местности;
- преобладанием на сельских рынках труда лиц, не занятых трудовой деятельностью, одна треть из которых не имеет профессии;
- переплетение трудовых и биологических процессов, зависимость сельского хозяйства от природно-климатических условий;
- условия занятости в сельскохозяйственных предприятиях;
- ограниченность в выборе профессии и перемены места работы.

Эти особенности и своеобразие сельского рынка труда определяют приоритеты в политике занятости населения в сельской местности республики. В становлении аграрного сектора, нацеленного на удовлетворение спроса на сельскохозяйственную продукцию, в первую очередь на внутреннем рынке, и устремленного к выходу на мировые рынки, немаловажным является появление подлинного хозяина своего дела - предприимчивого, инициативного, способного на риск.

При формировании политики государственного регулирования аграрного рынка необходимо учитывать следующие особенности производства:

- сезонный характер и длительность производственного цикла;
- сельское хозяйство в своей деятельности сталкивается с монопольными действиями заготовительных, перерабатывающих, обслуживающих и торговых организаций, поставщиков материально-технических ресурсов;
- низкая конкурентоспособность сельскохозяйственных товаропроизводителей на рынке кредитных ресурсов (отсутствие залога);
- низкий уровень рентабельности сельскохозяйственного производства.

Анализ развития и функционирования аграрной сферы в развитых странах Европы приводит к выводу о том, что одним из главных условий эффективности сельского хозяйства является наличие четкой системы государственного регулирования аграрного сектора. Главным направлением государственного регулирования является политика субсидирования отрасли. Практически во всех странах, несмотря на высокую производительность отрасли и развитие рыночных отношений, для аграрного сектора государство применяет регулирующие меры. Они имеют широкую направленность, но в основном касаются ассигнований на поддержание высоких закупочных цен, на повышение продуктивности отрасли через стимулирование науки, дотации на прямую помощь производителям сельскохозяйственной продукции. Уровень сельскохозяйственных субсидий в различных странах различный: во Франции – 7,1 процента от внутреннего валового продукта отрасли, в Германии – 12,7 процентов, в Дании – 17,7 процентов, в Великобритании – 27,7 процентов, в Норвегии – 32,5 процентов.

Развитие сельского хозяйства будет способствовать повышению занятости, росту доходов, улучшению демографической ситуации. Более того, это ведет к укреплению продовольственной безопасности страны.

3. Активизация трудовых и экономических функций домашних хозяйств.

В условиях рыночных отношений и спада производства становится все более очевидным серьезная функциональная экономическая роль домашних хозяйств, их значение как наиболее стабильной и способной к адаптации социально-экономической ячейки общества, которая может обеспечить его выживание в трудной ситуации, смягчить последствия нарождающейся безработицы и процесса необходимой реструктуризации занятости. Именно на уровне и через посредство домашнего хозяйства общественная система реализует свои защитные механизмы, вступающие в действие в критические периоды времени.

С точки зрения потребителя в известной степени безразлично, где и на каком уровне обобществления производства создаются необходимые для него материальные блага и услуги – в крупном обобществленном производстве, в кооперации или в первичной социально-экономической ячейке общества – в домашнем хозяйстве. Потребитель смутно представляет себе взаимоотношение между эффективностью национальной экономики и своим жизненным уровнем. Вопрос для него состоит в том, насколько получаемый им доход соответствует стоимости жизни, т.е. позволяет приобретать необходимые товары и услуги.

Если доход недостаточен, он вынужден либо отказаться от части потребительских расходов, либо искать пути получения дополнительных доходов (вторичная занятость, приработки и т.д.), развивать самообеспечивающие, самообслуживающие функции, интенсифицировать домашнее хозяйство.

Характерно отношение населения к личному подсобному хозяйству, которое, как и его активность в реализации других функций домашнего хозяйства, может рассматриваться как хороший барометр состояния национальной экономики и общественного производства. Так, в тяжелое время работе на личных подсобных хозяйствах уделяется все большее время не только жителям села, но и населением малых, средних и даже крупных городов. С улучшением ситуации происходит снижение такой активности, изменение отношения к личным подсобным хозяйствам – оно в большей степени становится местом отдыха и здорового времяпрепровождения.

Часто говорят о низкой эффективности труда в домашнем хозяйстве, имея в виду прежде всего личные подсобные хозяйства. Однако нужно заметить, что вопрос этот весьма неоднозначен. По многим видам растениеводства и животноводства. А особенно по отдаче с единицы с земельной площади, личные подсобные хозяйства намного превосходят коллективные хозяйства.

4. Увеличение гибкости рынка труда.

Концепция гибкого рынка труда рассматривается специалистами Международной Организации Труда как новое направление и надежный механизм регулирования занятости. Исходным моментом концепции гибкого рынка труда являются повышение его гибкости по отношению к динамично меняющейся экономической конъюнктуре, высокая степень реагирования трудовых отношений.

Переход от традиционной модели занятости с полным рабочим днем к гибкому рынку труда произошел в результате экономических спадов, структурных изменений и массовой безработицы в странах с рыночной экономикой. Гибкий рынок труда с широким диапазоном различных форм и условий найма (временные работы, контракты, режим с неполной рабочей неделей и др.) отличается повышением приспособляемости к современным условиям и мобильности. Гибкие формы занятости представляют промежуточное звено между полной занятостью и безработицей.

Гибкость рынка труда и рабочей силы означает его способность адаптироваться к изменениям и включает в себя такие параметры, как гибкость системы заработной платы, условий найма, рабочего времени, форм и методов организации труда, повышение мобильности рабочей силы и системы переквалификации.

Практическое функционирование гибкого рынка труда возможно лишь в условиях рыночной системы с такими гибкими элементами, как рынок капиталов, налоговая, финансово-кредитная система, политика заработной платы и социальной защиты населения.

При этом важно, чтобы применение нестандартных форм занятости основывалось на принципе добровольности. Это возможно, прежде всего, при

условии достаточно высокой оплаты труда, когда частичная оплата за неполную занятость обеспечивает прожиточный минимум.

Гибкие формы занятости, так же как и активная политика содействия занятости, играют важную роль в решении проблем безработицы.

Однако если целью политики занятости является прямое сокращение числа безработных с помощью тех мер, о которых речь шла выше, то гибкие формы занятости имеют более широкие цели.

С одной стороны, они предоставляют трудоспособному населению возможности наиболее приемлемых форм занятости и режимов труда с учетом индивидуальных потребностей работников, а также меры социальной помощи при переходе от занятости к незанятости и наоборот. С другой стороны, они вымогают предпринимателям манипулировать количеством и качеством рабочей силы, применяемой на предприятиях, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации.

Гибкие формы занятости позволяют эффективно решать проблемы труда женщин, пожилых трудящихся, других категорий населения: иностранных рабочих, иммигрантов и др. в результате в народном хозяйстве сохраняется общий баланс используемых трудовых ресурсов.

Если, например, взять движение экономически активного населения по половозрастным группам, то в современных условиях четко прослеживается тенденция повышения возраста вступления в состав рабочей силы у молодежи, сокращения занятости в общественном производстве лиц старших возрастов, общее сокращение продолжительности рабочего времени. Все это ведет в целом к сокращению объема применяемой рабочей силы. Однако увеличение удельного веса экономически активного женского населения — характерная черта движения трудовых ресурсов во всех развитых капиталистических странах — уравнивает этот дисбаланс.

С другой стороны, меняющиеся потребности работников на протяжении трудовой жизни в режимах рабочего времени, необходимость в периодическом обновлении знаний, прохождении переподготовки — все это также способствовало расширяющемуся применению гибких форм занятости.

В плане решения проблем безработицы гибкие формы занятости дают возможность, во-первых, сократить общую численность незанятого населения, предоставляя работу на условиях, приемлемых для определенных категорий населения — женщин, молодежи, пожилых трудящихся; во-вторых, увеличить (или сохранить при сокращении объемов производства) число занятых, не увеличивая при этом число рабочих мест за счет деления рабочих мест между работниками и сокращения рабочего времени; в-третьих, расширить возможности трудоустройства для лиц, высвобожденных с производства.

На индивидуальном уровне гибкие формы занятости дают возможность удовлетворять потребности отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, совмещать работу с выполнением других социальных обязанностей или состоянием здоровья.

На уровне предприятий гибкие формы занятости связана с возможностью манипулировать объемом применяемой рабочей силы, не создавая социальную

напряженность, как при увольнении работников в условиях изменения потребностей производства.

Для общества на макроэкономическом уровне это возможность снизить остроту проблем незанятости, дать наиболее уязвимым с точки зрения занятости категориям населения способ получения дохода, поддерживать уровень своей квалификации, работоспособности.

Сезонные работы, а также работы с неравномерной нагрузкой в течение года — особый вид занятости. Здесь возникают два вопроса: можно ли считать сезонных работников неполностью занятыми, а периоды их занятости — периодами безработицы?

В первом случае западные специалисты исходят из подсчета суммарной величины годового рабочего времени.

В практике развитых капиталистических стран все чаще стали применяться режимы труда, исходящие из суммарного подсчета годового фонда рабочего времени, который рассчитывается из числа проработанных в году недель и отработанных часов за каждую неделю. Сюда же следует отнести и ежегодный оплачиваемый отпуск, пропорциональный отработанному времени. Полученную сумму отработанного рабочего времени в течение сезона в часах сопоставляют с годовой продолжительностью рабочего времени по стандартным нормативам. Если работник отработал полный фонд годового рабочего времени, он считается полностью занятым работником. Если он отработал лишь часть продолжительности годового рабочего времени он считается неполностью занятым. Однако деление сезонных работников на полностью и неполностью занятых является условным понятием, поскольку в большинстве стран рыночной экономики занятыми неполное рабочее время считаются лица, работающие регулярно по режимам неполной занятости. Что же касается периодов незанятости, неизбежных при сезонных работах и в отраслях с неравномерной нагрузкой в течение года, их не относят к безработице, а лиц, обращающихся в бюро по трудоустройству, не считается безработными. Здесь речь может идти о вторичной занятости, и в этом отношении должны приниматься меры к организации работ для вторичного найма в целях как личного удовлетворения работников, так и наиболее полного и эффективного использования трудовых ресурсов в народном хозяйстве.

В отличие от сезонных работников, занятые на случайных работах или работающие по вызовам (в последнем случае предприниматели заключают с работниками соответствующие договоры и они числятся в штате фирм) действительно могут считаться полубезработными. Потребности в трудоустройстве для них также настоятельны, как и для полностью безработных.

К лицам с нестандартной занятостью в современных условиях в развитых капиталистических странах относят также самостоятельных работников и помогающих членов семьи.

К самостоятельным работникам относятся те, кто работает за свой счет, сам организует свою работу, владеет средствами производства и отвечает за произведенную продукцию.

В идеальном случае самостоятельная занятость дает человеку значительную свободу действий, возможность проявить себя и получать доходы, определяемые количеством затраченного физического и умственного труда, коммерческим риском и вложенными сбережениями. Не случайно рост самостоятельной занятости в промышленности и сфере обслуживания развитых стран рыночной экономики связан с уровнем безработицы. Там, где безработица на низком уровне, рост числа самостоятельных работников не отмечается, как, например, в Норвегии, ФРГ, Швеции, Японии. В странах с высоким уровнем безработицы, например в Великобритании, Италии, Испании, Ирландии и Канаде, отмечается значительный рост числа самостоятельных занятых.

Многие проблемы самостоятельно занятых в странах рыночной экономики еще ждут своего решения. К их числу относятся: устранение дискриминации в отношении этого вида занятости, вытеснение непроизводительных, нежелательных форм самостоятельной занятости, как, например, в теневой экономике Италии, равноправие и одинаковая доступность социального обеспечения для работников, получающих заработную плату и для самостоятельно занятых; создание органов, представляющих совместные интересы последних.

Современному состоянию экономики присущ особенный, инфляционный тип поддержки занятости, при котором безработица носит скрытый характер. Последствия безработицы, таким образом отражаются на уровне благосостояния населения. Службами занятости предпринимаются меры не только по снижению безработицы, но и по увеличению эффективной занятости, по социальной защите неработающих граждан.

Задачами государственной политики в области поддержки занятости населения является создание необходимых правовых условий, направленных на достижение интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, созданию благоприятных экономических условий для обеспечения занятости населения.

Оказание реальной помощи в поиске работы, переобучение востребованным профессиям, социальная защита безработных и членов их семей, находящихся на их иждивении – все это, несомненно, способствует смягчению напряжения на рынке труда. Однако это проблема не только государства и органов по трудоустройству граждан. Динамичность современной жизни требует от каждого члена общества активности, постоянного поиска, движения вперед, не останавливаясь на достигнутом. Только такая позиция может обеспечить выход из кризисной ситуации и привести к экономическому и социальному благополучию суверенного Казахстана.

В рамках проводимой региональной антикризисной программы предлагаем создать в г. Павлодаре центр по контролю за проведением антикризисных мер по всем направлениям программы, где можно привлечь в качестве экспертов представителей Координационного совета Павлодарской

области, акима Павлодарской области и г. Павлодара, представителей общественных организаций и представителей СМИ.

В настоящее время в крайне тяжелых условиях неполной разработанности национального и регионального законодательства, хронической недостаточности средств на развитие региона необходимо найти эффективные пути экономического развития и обеспечить их собственными ресурсами. При этом необходимо найти собственные возможности по улучшению местной экономики, которые могут успешно сочетаться с привлечением внешних ресурсов, таких как инвестиции, заемные средства, средства целевых программ и т.д. Вся деятельность центра должна ориентироваться на выполнение трех установок:

- укрепить финансовое состояние региона: сократить неэффективные бюджетные расходы;
- увеличить занятость в городе и улучшить ее структуру;
- улучшить условия жизни населения.

В соответствии с этим подходом считаем необходимым решение следующих задач:

1. Формирование группы экспертов из числа представителей Координационного совета Павлодарской области, акима Павлодарской области и г. Павлодара, представителей общественных организаций и представителей СМИ работы по проблемам социально-экономического развития.
2. Проведение комплексного анализа условий экономического развития Павлодарской области, ресурсов, и позиций всех социально-экономических групп городского сообщества и других субъектов, вовлеченных в процесс развития.
3. Подготовка целевых программ, содержащих комплекс мероприятий по реформированию рынка труда, примерная оценка затрат денежных и прочих ресурсов, а также экономического и социального эффекта от реализации предлагаемых мероприятий.
4. Определение с учетом проведенных оценок приоритетности предлагаемых программ и мероприятий.

Подготовка проекта целевых программ к утверждению должна включать несколько этапов:

1. Экспертиза программ и мероприятий. Изучение материалов экспертизы с детальной оценкой затрат и ожидаемого эффекта от выполнения конкретных программ должно стать основой для решения главы исполнительной власти.
2. Поддержанный главой исполнительной власти проект целевых программ необходимо направить на общественную экспертизу, организованную максимально демократично - с использованием СМИ, общественных слушаний и других форм участия населения в обсуждении - для обеспечения широкой поддержки предлагаемых реформ.

3. Проект, скорректированный в соответствии с мнением населения, целесообразно принять решением органа представительной власти. Этим будет обеспечена необходимая долгосрочность и стабильность решения.

Формирование такой структуры как центр по контролю за проведением антикризисных мер, позволит на постоянной основе заниматься вопросами социально-экономического развития Павлодарской области, и представляется необходимым, потому что этот процесс не является единовременной акцией.

Проблемы, сложившиеся на рынке рабочей силы Павлодарской области следует решать как с точки зрения спроса, так и с точки зрения предложения рабочей силы. В связи с неизбежным сокращением числа рабочих мест на предприятиях города, необходимо на уровне администрации города предусмотреть возможности создания новых рабочих мест. Анализ структуры занятости по отраслям показывает очень низкую долю работающих в сфере услуг, туризме, науке. Одним из эффективных путей формирования спроса на рабочую силу является поддержка развития малого бизнеса в этих и других секторах. Адаптация промышленности города к условиям рынка требует в качестве необходимого условия приведения в соответствие новым требованиям управления и технологий квалификационной и профессиональной структуры занятых.

Таким образом, подготовка и переподготовка кадров и создание рабочих мест в рамках развития малого бизнеса тесно связаны между собой как две составляющие формирования рынка рабочей силы. Единство в отношении эффекта от реализации этих направлений, мероприятий, которые необходимо предпринять администрации для их реализации вызывает необходимость их объединения в одну программу.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда относится к числу самых несовершенных рынков: часто изменяется механизм его функционирования, не всегда поддается регулированию конъюнктура спроса и предложения рабочей силы, сами работники, как правило, не осведомлены о состоянии потребности на их труд и о всех существующих вакансиях на рабочие места.

Для эффективного функционирования рынка труда необходимо наличие ряда условий, таких как:

- множественность независимых субъектов, представляющих спрос и предложение на рынке труда;
- рыночная мотивация поведения экономических субъектов;
- экономическая свобода и свобода выбора для субъектов, предполагающая высокую степень их потенциальной мобильности;
- наличие рыночной среды в экономике.

Вследствие перехода казахстанской экономики к рынку появились тенденции к массовому высвобождению рабочей силы из материальной сферы, переток из государственного сектора в негосударственный, а также структурные изменения, что резко усилило рост безработицы. Современному состоянию экономики присущ особенный, инфляционный тип поддержки занятости, при котором безработица носит скрытый характер. Последствия безработицы таким образом отражаются на уровне благосостояния населения. Службами занятости предпринимаются меры не только по снижению безработицы, но и по увеличению эффективной занятости, по социальной защите неработающих граждан.

Сложившаяся ситуация в сфере занятости на региональных рынках труда характеризуется:

- снижением уровня занятости и ростом безработицы;
- значительной дифференциацией в динамике этих показателей по районам области;
- появлением новых тенденций повышения занятости населения, в основном за счет самозанятости, малого предпринимательства и снижения уровня безработицы в последние годы;
- снижением покупательной способности заработной платы из-за опережающего роста цен на потребительские товары и услуги по сравнению с ростом номинальной заработной платы;
- активизацией процессов высвобождения работников за последний период;
- снижением степени трудоустройства безработных. Это происходит в результате уменьшения спроса на рабочую силу, в первую очередь по заявкам предприятий и организаций, сокращения рабочих мест и вакансий;
- сегментацией рынка труда. Продолжается процесс разделения рынка труда по полу, возрасту, профессиям;
- увеличением безработицы на сельских рынках труда.

Таким образом, задачами государственной политики в области поддержки занятости населения является создание необходимых правовых условий, направленных на достижение интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, созданию благоприятных экономических условий для обеспечения занятости населения.

Оказание реальной помощи в поиске работы, переобучение востребованным профессиям, социальная защита безработных и членов их семей, находящихся на их иждивении – все это, несомненно, способствует смягчению напряжения на рынке труда. Однако это проблема не только государства и органов по трудоустройству граждан. Динамичность современной жизни требует от каждого члена общества активности, постоянного поиска, движения вперед, не останавливаясь на достигнутом. Только такая позиция может обеспечить выход из кризисной ситуации и привести к экономическому и социальному благополучию суверенного Казахстана.

Государство, осуществляя политику занятости на национальном и региональном уровне, должно преследовать стратегические и тактические задачи. Стратегическая цель заключается в соответствии с долгосрочной программой развития страны на период до 2030 года в достижении высокого уровня жизни, создании условий для всестороннего развития человека на основе экономического роста страны. Тактическая цель заключается в сбалансировании спроса и предложения рабочей силы, обеспечении не только полной, но и эффективной занятости.

С целью решения проблем занятости необходимо следующее:

- формирование благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства;
- стимулирование инвестиционной деятельности, налоговая и другая поддержка деятельности по созданию новых рабочих мест;
- развитие человеческого потенциала;
- устранение административных ограничений на перемещение рабочих;
- расширение общественных работ;
- развитие долгосрочного сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе контрактов с последующим возвращением ее обратно;
- государственная поддержка привлечения иностранного капитала в регионы с высоким уровнем безработицы, в том числе для развития малого и среднего бизнеса, подготовки рабочей силы;
- государственное регулирование использования труда иностранных специалистов.

Таким образом, сегодня, правительство должно не только разрабатывать стратегические цели и задачи развития рынка труда, но и реализовывать на деле все предложенные программы с целью решения проблем, возникающих в сфере трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок труда нужен российской экономике? Сб.ст: ОИИ 2003.
2. Буланов В.С Н.А. Волгин., - М: Экзамен, 2000. – 352 с.
3. Конвенция МОТ N 122 "О политике в области занятости".
4. Конституция Республики Казахстан (ст. 24).
5. Закон РК «О занятости населения» от 23 января 2001г., № 149-ІІЗРК.
6. Закон Республики Казахстан "О труде в Республике Казахстан".
7. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: Учеб. Пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.
8. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. - М.:ИКФ «ЭКМОС», 2001.-245 с.
9. Нурмагамбетов А.М, Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Монография. - Алматы ТОО «Баспа», 1998.- 151 с.
10. Рощин С.Н., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.- 225 с.
11. Кошанов А., Мельдаханов О. Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. - 2001. - №11-12, 170 с.
12. Курасова А. О законе РК «О занятости населения» // Труд в Казахстане. - 2001.-№2, 120 с.
13. Волгин Н.А. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.И. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М: Экзамен, 2002. – 250 с.
14. Григорьева Р.П., Басова И.И. Статистика труда: Конспект лекций. - СПб.: Издательство Михайлова В.А., 2000. – 124 с.
15. Мукушев Т.Т. Специфика рынка труда, проблема безработицы и пути её решения // Материалы республиканской научной конференции молодых ученых, студентов и школьников «IV Сатпаевские чтения». Том 10. – Павлодар: ПГУ им. С. Торайгырова, 2004. – 260 с.
16. Супян В. Рынок труда в США: состояние и проблемы // Человек и труд.- №9.-1999, 217 с.
17. Зуйко А.А. Рынок труда Казахстана: теория и практика // Вестник. - 2002. - №14, 245 с.
18. Абузьяров Н.А. Трудовое право: Учебник. - А.: Юрист, 2002.- 355 с.
19. Формирование рынка труда в малых и средних городах Казахстана: Учеб. пособие / Мамыров Н. К., Нурпеисов Н. С. – А.: Экономика, 2000. – 183 с.
20. Мамыров Н.К. Менеджмент и рынок: Казахстанская модель. - А.: «Казак энциклопедиясы», 1998.- 358с.
21. Мукушев Т.Т. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости // Материалы республиканской научной конференции молодых ученых, студентов и школьников «V Сатпаевские чтения». Том 6. – Павлодар: ПГУ им. С. Торайгырова, 2005. – 260 с.
22. Матрусова Т. «Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония». Ж. «Труд в Казахстане», №6, 2006г.

23. Артем ОПАРИН. «RBC daily», 17 октября 2008 года. «Тысяча безработных. А вакансий – миллион».
24. Турганова Р. Сущность рынка труда и её особенности в современных условиях. Журнал «Труд в Казахстане», № 4, 2007 г.
25. Казахстанская правда, 2 февраля 2008 г.
26. Казахстанская модель социально – экономического развития: научные основы построения и реализации./монография/Под.ред. М.Б. Кенжегузина.- Алматы, ИЭ МОН РК – 2005.- 368с.
27. Берешев А. Особенности формирования рынка труда в Казахстане. Журнал «Труд в Казахстане», № 2, 2008 г.
28. Доклад Министра образования и науки РК на Ассамблее КРРК, январь 2008 г.
29. Михаил Малыхин. Газета «Ведомости», 22 октября 2008 г.
30. Филин С.А. «Макроэкономический анализ и прогноз рынка труда в Казахстане на основе данных социально-экономического развития: Валового Внутреннего Продукта, Миграции и Занятости», 2008г.
31. Экономическая активность населения Казахстана. Статистический сборник. Под редакцией А. Мешимбаевой. - Астана, 2007. -444 с.
32. Шеломенцева В.П. Управление уровнем жизни населения региона. Монография, Тюмень. 2001 г. 73с.
33. Казахстанская правда, от 2 февраля 2008 года.
34. Труд в Казахстане. № 2, 2008г.
35. Казахстан и страны СНГ. Агентство по статистике Республики Казахстан, 2008г., №3.
36. Итоги социально-экономического развития Республики Казахстан за 2008 г.
37. Стратегия развития Павлодарской области на 2008-2010 гг.
38. Т. Притворова, Б. Кульдурова. Неформальная занятость в экономике Казахстана: оценка масштабов, структура, методы регулирования. Вестник регионального развития, 2006. № 3.
39. Постановление акимата Павлодарской области от “15” января 2009 года № 10/2 “ О вопросах стабилизации процессов, вызванных финансовым кризисом ”Мероприятия по стабилизации экономики и финансовой системы Павлодарской области на 2009-2010 годы.
40. План мероприятий по реализации Плана совместных действий Правительства Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан и Агентства Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций по стабилизации экономики и финансовой системы на 2009-2010 годы.
41. Комплексные мероприятия по совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы. Постановление акимата Павлодарской области от “30” апреля 2008 года № 101/5.
42. Программа развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в Павлодарской области на 2006-2008 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Сведения о выполнении основных индикаторов комплексных мероприятий по совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы (за январь - март 2009 года)

		Обратилось безработных в ОЗ			Трудоустроено безработных			Организация социальных рабочих мест			Организация молодежной практики		
		По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения
1.	г.Павлодар	5000	2524	50,5	3265	1078	33,0	385	64	16,6	100		0,0
2.	г.Аксу	1900	273	14,4	920	112	12,2	175	67	38,3			0,0
	в т.ч. по селу	430	101	23,5	175	36	20,6	55		0,0			0,0
3.	г.Экибастуз	3000	1247	41,6	1735	728	42,0	220	295	134,1	90		0,0
	в т.ч. по селу	100	50	50,0	55	21	38,2	15		0,0			0,0
4.	Актогайский	620	180	29,0	405	74	18,3	80	13	16,3			0,0
5.	Баянаульский	500	102	20,4	405	84	20,7	80	31	38,8			0,0
6.	Железинский	450	83	18,4	225	46	20,4	65	17	26,2			0,0
7.	Иртышский	550	301	54,7	285	83	29,1	80	29	36,3			0,0
8.	Качирский	610	95	15,6	315	37	11,7	65	0	0,0			0,0
9.	Лебяжинский	300	147	49,0	285	132	46,3	75	35	46,7			0,0
10.	Майский	210	146	69,5	460	116	25,2	110	10	9,1			0,0
11.	Павлодарский	370	146	39,5	405	87	21,5	75	22	29,3			0,0
12.	Успенский	250	88	35,2	225	46	20,4	75	4	5,3			0,0
13.	Щербактинский	1100	305	27,7	360	131	36,4	75	48	64,0			0,0
	ОБЛАСТЬ	14860	5637	37,9	9290	2754	29,6	1560	635	40,7	190	0	0,0
	в т.ч. по селу	5490	1744	31,8	3600	893	24,8	850	898	105,6	0	0	0,0

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Сведения о выполнении основных индикаторов комплексных мероприятий по совершенствованию системы занятости населения области на 2008-2010 годы (за январь - март 2009 года)

		Направлено на общественные работы			Направлено на профобучение			Всего создано новых постоянных рабочих мест			Всего создано новых временных, сезонных рабочих мест			Общий прогноз по НРМ (данные отраслевых управлений)
		По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	По программе	факт за 2009 г.	% выполнения	
1.	г.Павлодар	1880	981	52,2	532	31	5,8	1075	172	16,0	1434	1449	101,0	2509
2.	г.Аксу	820	322	39,3	150	45	30,0	430	68	15,8	363	253	69,7	793
	в т.ч. по селу	250	110	44,0	20	2	10,0	100	42	42,0	350	89	25,4	450
3.	г.Экибастуз	850	465	54,7	215	10	4,7	1031	215	20,9	250	682	272,8	1281
	в т.ч. по селу	60	68	113,3	10	0	0,0	135	32	23,7	250	49	19,6	385
4.	Актогайский	260	24	9,2	50	30	60,0	90	31	34,4	46	0	0,0	136
5.	Баянаульский	230	74	32,2	80	13	16,3	240	70	29,2	214	0	0,0	454
6.	Железинский	220	34	15,5	50	22	44,0	210	60	28,6	77	27	35,1	287
7.	Иртышский	520	171	32,9	70	65	92,9	260	129	49,6	280	108	38,6	540
8.	Качирский	430	66	15,3	63	15	23,8	213	21	9,9	101	5	5,0	314
9.	Лебяжинский	260	64	24,6	50	30	60,0	105	63	60,0	63	61	96,8	168
10.	Майский	400	94	23,5	65	25	38,5	100	79	79,0	80	58	72,5	180
11.	Павлодарский	200	69	34,5	70	46	65,7	380	117	30,8	336	111	33,0	716
12.	Успенский	200	42	21,0	30	10	33,3	200	27	13,5	118	67	56,8	318
13.	Щербактинский	380	121	31,8	75	45	60,0	180	56	31,1	105	65	61,9	285
	ОБЛАСТЬ	6650	2527	38,0	1500	387	25,8	4514	1108	24,5	3467	2886	83,2	7981
	в т.ч. по селу	3410	937	27,5	633	303	47,9	2213	727	32,9	2020	640	31,7	4233

ПРИЛОЖЕНИЕ В
Показатели региональной антикризисной программы

№ п/п	Всего	Группы населени я, требующ ие трудоуст ройство	Доля региона, %	Всего выделено средств в тыс.тенге	в том числе			
					из средств республиканского бюджета		из средств местного бюджета	
					тыс. тенге	%	тыс. тенге	%
		13100	100	7 605 700,00	5 177 000,00	68,1	2 428 700,00	31,9
1	г.Павлодар	6602	50,4	3 890 153,00	2 679 300,00	68,9	1 210 853,00	31,1
2	г.Аксу	1186	9,1	549 004,00	461 600,00	84,1	87 404,00	15,9
3	г.Экибастуз	2552	19,5	1 900 257,00	973 800,00	51,2	926 457,00	48,8
4	Актогайский р-он	307	2,3	136 781,00	117 100,00	85,6	19 681,00	14,4
5	Баянаульский р-он	349	2,7	172 236,00	133 200,00	77,3	39 036,00	22,7
6	Железинский р-он	240	1,8	107 508,00	91 600,00	85,2	15 908,00	14,8
7	Иртышский р-он	403	3,1	174 574,00	153 800,00	88,1	20 774,00	11,9
8	Качирский р-он	268	2,0	144 386,00	102 300,00	70,9	42 086,00	29,1
9	Лебяжинский р-он	136	1,0	64 453,00	52 900,00	82,1	11 553,00	17,9
10	Майский р-он	158	1,2	67 449,00	60 300,00	89,4	7 149,00	10,6
11	Павлодарский р-он	379	2,9	165 608,00	152 600,00	92,1	13 008,00	7,9
12	Успенский р-он	247	1,9	115 649,00	94 300,00	81,5	21 349,00	18,5
13	Щербактинский р-он	273	2,1	117 642,00	104 200,00	88,6	13 442,00	11,4

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
Показатели региональной антикризисной программы

№ п/п		Группы населения, требующие трудоустрой- ство	Всего выделено средств в тыс.тенге	в том числе						
				ЖКХ	Здраво- охранение	Образов- ание	Культура	Соцзащита	Ремонт дорог	Спорт
	Всего	13100	7 605 700,00	3 979 323,00	736 000,00	1 602 281,00	508 231,00	83 900,00	453 589,00	242 376,00
	%		100	52,32	9,68	21,07	6,68	1,10	5,96	3,19
	в том числе, человек			5 633	1 857	3 853	753	234	607	163
	%	100		43	14	29	6	2	5	1
	Стоимость создания одного раб. места, тысяч тенге			706	396	416	675	359	747	1 487
1	г.Павлодар	6602	3 890 153,00	2 028 877,00	435 000,00	955 300,00	207 700,00	66 900,00	0,00	196 376,00
				2 846	1 065	2 267	185	190	0	49
2	г.Аксу	1186	549 004,00	340 004,00	10 000,00	50 000,00	80 000,00	9 000,00	60 000,00	0,00
				844	26	131	79	23	83	0
3	г.Экибастуз	2552	1 900 257,00	1 281 457,00	180 000,00	247 800,00	10 000,00	0,00	150 000,00	31 000,00
				1 118	472	649	26	0	206	81
4	Актогайский р-он	307	136 781,00	12 600,00	7 700,00	76 581,00	30 000,00	0,00	9 900,00	0,00
				46	20	159	68	0	14	0
5	Баянаульский р-он	349	172 236,00	114 405,00	20 000,00	13 200,00	24 631,00	0,00	0,00	0,00
				242	52	13	42	0	0	0
6	Железинский р-он	240	107 508,00	42 908,00	8 000,00	11 700,00	5 800,00	0,00	24 100,00	15 000,00
				114	21	26	13	0	33	33
7	Иртышский р-он	403	174 574,00	34 574,00	20 000,00	70 000,00	20 000,00	0,00	30 000,00	0,00
				83	52	175	52	0	41	0
8	Качирский р-он	268	144 386,00	17 000,00	10 800,00	36 000,00	55 500,00	0,00	25 086,00	0,00

Продолжение приложения Г

				44	28	68	93	0	35	0
9	Лебяжинский р-он	136	64 453,00	10 500,00	9 000,00	18 300,00	8 200,00	0,00	18 453,00	0,00
				23	19	47	21	0	26	0
10	Майский р-он	158	67 449,00	9 649,00	2 500,00	33 000,00	7 200,00	0,00	15 100,00	0,00
				20	16	82	19	0	21	0
11	Павлодарский р-он	379	165 608,00	48 800,00	10 000,00	37 800,00	18 000,00	8 000,00	43 008,00	0,00
				145	26	99	47	21	41	0
12	Успенский р-он	247	115 649,00	33 349,00	2 000,00	27 600,00	18 200,00	0,00	34 500,00	0,00
				75	5	72	48	0	47	0
13	Щербактинский р-он	273	117 642,00	5 200,00	21 000,00	25 000,00	23 000,00	0,00	43 442,00	0,00
				33	55	65	60	0	60	0

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

(рекомендуемое)

План мероприятий по исполнению Плана действий Правительства Республики Казахстан на 2009 год по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года «Через кризис к обновлению и развитию» (Дорожной карты)

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Форма завершения	Срок исполнения
1	2	3	4	5
1.1. Механизмы реализации Дорожной карты				
1	Создание Межведомственной комиссии по вопросам занятости и переподготовки кадров (далее – МВК) под председательством Премьер-Министра Республики Казахстан, определение ее задач и функций	МТСЗН, заинтересованные государственные органы	Постановление Правительства РК	12 марта 2009 года
2	Разработка карты занятости и возможного высвобождения работников, определение потребностей в создании новых рабочих мест по видам экономической деятельности (отраслям) в разрезе областей, городов Астаны и Алматы	МТСЗН, заинтересованные государственные органы, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Отчет в Правительство РК	21 марта 2009 года
3	Оптимизация расходов местных бюджетов и перенаправление их на софинансирование мероприятий Плана действий Правительства Республики Казахстан по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года (Дорожной карты) (далее – Дорожная карта)	МЭБП, заинтересованные государственные органы, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Отчет в Правительство РК	21 марта 2009 года
4	Выработка критериев софинансирования мероприятий Дорожной карты со стороны республиканского и местных бюджетов (предельные значения пропорций софинансирования между республиканским и местными бюджетами)	МЭБП	Отчет в Правительство РК	27 марта 2009 года
5	Внесение предложений по определению общих лимитов финансирования Дорожной карты по направлениям в разрезе областей, городов Астаны и Алматы с указанием количества создаваемых новых рабочих мест	МТСЗН, заинтересованные государственные органы, акимы областей, городов Астаны и Алматы, АО «ФНБ «Самрук- Қазына»	Протокол заседания РБК	30 марта 2009 года
6	Создание комиссий по координации и мониторингу реализации Дорожной карты при местных исполнительных органах (далее – местные комиссии)	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МТСЗН	12 марта 2009 года
7	Определение укрупненных групп, профессий и специальностей по видам экономической деятельности	МТСЗН, МОН	Отчет в Правительство РК	21 марта 2009 года
8	Внесение предложений о распределении финансирования мероприятий Дорожной карты с указанием ответственных администраторов республиканских бюджетных программ по направлениям в разрезе областей, городов Астаны и Алматы	МТСЗН, МЭБП, МОН, МТК, МЭМР, МЗ, МИТ, МФ, АО «ФНБ «Самрук-Қазына»	Протокол заседания РБК	до 15 апреля 2009 года
9	Разработка и внесение в Правительство Республики Казахстан плана подготовки и переподготовки кадров для реализации Дорожной карты в разрезе	МОН, МТСЗН, МЗ, МСХ, акимы областей, городов	Отчет в Правительство РК	30 апреля 2009 года

	областей, городов Астаны и Алматы	Астаны и Алматы		
10	Разработка проекта Указа Президента РК «О выделении целевого трансферта из Национального Фонда» для увеличения расходов республиканского бюджета, направленных на обеспечение социально-экономической стабильности, в том числе не менее 140 млрд. тенге для реализации Дорожной карты по вопросам региональной занятости и переподготовки кадров	МЭБП, МФ, НБ (по согласованию)	Проект Указа Президента РК	16 марта 2009 года
11	Разработка законопроекта «О внесении изменений и дополнений в Закон «О республиканском бюджете на 2009 – 2011 годы», с учетом оптимизации расходов бюджета и выделения в 2009 – 2010 годах целевого трансферта из Национального Фонда для увеличения расходов бюджета, направленных на обеспечение социально-экономической стабильности, в том числе не менее 140 млрд. тенге на реализацию мероприятий Дорожной карты по вопросам региональной занятости и переподготовки кадров	МЭБП, заинтересованные государственные органы, АО «ФНБ «Самрук-Қазына», АО «НУХ «КазАгро»	Постановление Правительства РК	18 марта 2009 года
12	Формирование сводного плана закупок у отечественных производителей и плана мероприятий по развитию отечественных производств для реализации Дорожной карты	МИТ, МФ, МТСЗН, МЭБП, МТК, МЭМР, АО «ФНБ «Самрук-Қазына», АО «НУХ «КазАгро»	Отчет в Правительство РК	30 апреля 2009 года
13	Определение показателей эффективности реализации направлений Дорожной карты в разрезе регионов, проектов и конкретных направлений	МТСЗН, МЭБП, МОН, МТК, МЭМР, МЗ, МИТ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в Правительство РК	15 апреля 2009 года
14	Предоставление отчетов по реализации Дорожной карты	МТСЗН, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Отчет в Правительство РК	В соответствии с графиком заседания МВК
15	Разработка медиа-плана по информационной поддержке реализации Дорожной карты на республиканском и местном уровнях	МКИ, заинтересованные государственные органы, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Распоряжение Премьер-Министра	30 апреля 2009 года
16	Публикации отчетов о ходе реализации Дорожной карты	МКИ, МТСЗН, МОН, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Отчет в Правительство РК	ежемесячно
17	Создание на сайте Министерства труда и социальной защиты населения специального раздела по вопросам реализации Дорожной карты	МТСЗН, АИС, заинтересованные государственные органы	Отчет в Правительство РК	26 марта 2009 года
18	Внесение предложений о механизмах участия СПК в реализации проектов в рамках Дорожной карты	МЭБП, АО «ФНБ «Самрук-Қазына», заинтересованные государственные органы	Отчет в Правительство РК	10 апреля 2009 года
1.2. Реконструкция и развитие системы жилищно-коммунального хозяйства (водоснабжение и канализация, теплоснабжение, электроснабжение)				
19	Определение потребности в ремонте, реконструкции и развитии объектов жилищно-коммунального хозяйства по направлениям в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и	МЭМР, МИТ, МСХ, акимы областей, городов	Информация в МТСЗН	6 апреля 2009 года

	конкретных объектов	Астаны и Алматы		
20	Определение потребности в трудовых ресурсах и переподготовке кадров для реконструкции и развития объектов жилищно-коммунального хозяйства по укрупненным группам профессий и специальностей в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и внесение предложений к плану их подготовки и переподготовки	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МТСЗН, МОН	17 апреля 2009 года
21	Определение потребности в товарах, работах, услугах для реконструкции и развития объектов жилищно-коммунального хозяйства в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и внесение предложений по плану их закупок у отечественных производителей, а также по плану мероприятий по развитию отечественных производств	МЭМР, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МИТ	17 апреля 2009 года
1.3. Ремонт и утепление школ, больниц и других социальных объектов				
22	Определение потребности в ремонте школ, больниц и других социальных объектов по направлениям в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и конкретных объектов	МОН, МЗ, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы, СПК	Информация в МТСЗН	6 апреля 2009 года
23	Определение потребности в трудовых ресурсах и переподготовке кадров для ремонта школ, больниц и других социальных объектов по укрупненным группам профессий и специальностей в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и внесение предложений по плану их подготовки и переподготовки	Акимы областей, городов Астаны и Алматы, СПК	Информация в МТСЗН, МОН, МЗ	17 апреля 2009 года
24	Определение потребности в товарах, работах, услугах для ремонта школ, больниц и других социальных объектов в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и внесение предложений по плану их закупок у отечественных производителей, а также по плану мероприятий по развитию отечественных производств	Акимы областей, городов Астаны и Алматы, СПК	Информация в МИТ	17 апреля 2009 года
1.4. Ремонт, реконструкция и строительство дорог республиканского и местного значения				
25	Анализ технологий проведения дорожно-ремонтных работ и выбор наиболее эффективных с учетом выработанных критериев	МТК	Отчет в Правительство РК	18 марта 2009 года
26	Определение потребности в ремонте, реконструкции и строительстве автомобильных дорог общего пользования по направлениям в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и конкретных объектов	МТК, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МТСЗН	6 апреля 2009 года
27	Определение потребности в трудовых ресурсах и переподготовке кадров для ремонта, реконструкции и строительства автомобильных дорог общего пользования по укрупненным группам профессий и специальностей в разрезе областей, городов Астаны и Алматы и внесение предложений по плану их подготовки и переподготовки	МТК, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МТСЗН, МОН	17 апреля 2009 года
28	Определение потребности в товарах, работах и услугах для ремонта, реконструкции и строительства автомобильных дорог общего пользования, в разрезе областей, городов Астаны и Алматы, и внесение предложений по плану их закупок у отечественных производителей, а также по плану мероприятий по развитию отечественных производств	МТК, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МИТ	17 апреля 2009 года
1.5. Расширение программы социальных рабочих мест и молодежной практики				
29	Рассмотрение на МВК предложений по расширению возможности использования	МТСЗН, МОН, МСХ, акимы	Протокол заседания МВК	30 апреля 2009 года

	социальных рабочих мест и молодежной практики с учетом региональной потребности в трудоустройстве	областей, городов Астаны и Алматы		
1.6. Финансирование приоритетных социальных проектов в городах, поселках, аулах (селах), аульных (сельских) округах				
30	Определение потребности в ремонте и реконструкции социально-культурных объектов по направлениям в разрезе городов, поселков, аулов (сел), аульных (сельских) округов	МКИ, МТС, МТК, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы, акимы районов	Информация в МТСЗН	6 апреля 2009 года
31	Определение потребности в трудовых ресурсах и переподготовке кадров для ремонта и реконструкции социально-культурных объектов по укрупненным группам профессий и специальностей в разрезе городов, поселков, аулов (сел), аульных (сельских) округов и внесение предложений по плану их подготовки и переподготовки	МКИ, МТС, МТК, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МТСЗН, МОН	17 апреля 2009 года
32	Определение потребности в товарах, работах и услугах для ремонта и реконструкции социально-культурных объектов в разрезе городов, поселков, аулов (сел), аульных (сельских) округов и внесение предложений по плану их закупок у отечественных производителей, а также по плану мероприятий по развитию отечественных производств	МКИ, МТС, МТК, МСХ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МИТ	17 апреля 2009 года
33	Рассмотрение предложений по организации микрокредитования сельского населения	МИТ, МСХ, МФ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Протокол заседания МВК	17 апреля 2009 года
1.7. Увеличение максимального периода социальных выплат на случай потери работы				
34	Разработка законопроекта «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «Об обязательном социальном страховании» в части увеличения в 2009 и 2010 годах максимального периода социальной выплаты на случай потери работы из Государственного фонда социального страхования с четырех до шести месяцев	МТСЗН	Постановление Правительства РК	20 апреля 2009 года
1.8. Подготовка и переподготовка кадров				
1.8.1. Переподготовка кадров для реализации проектов в рамках Дорожной карты (100 тыс. человек)				
35	Проведение совещания с участием руководителей областных, городов Астаны и Алматы управлений образования, учебных заведений (центров) предприятий об организации курсов переобучения кадров для обеспечения потребностей рынка труда	МОН, МТСЗН, МЗ, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Рекомендации, инструктивное письмо	18 апреля 2009 года
36	Согласование с уполномоченными органами в области образования и утверждение учебных планов и программ по организации краткосрочных курсов по переобучению кадров	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Учебные планы и программы, Информация в МТСЗН	30 апреля 2009 года
37	Формирование и утверждение списка преподавателей и мастеров производственного обучения, ответственных за проведение курсов переобучения кадров	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Списки преподавателей, мастеров производственного обучения, Информация в МТСЗН, МОН	30 апреля 2009 года
38	Подготовка и подписание соглашений между местными исполнительными органами и предприятиями по организации переобучения кадров	Акимы областей, городов Астаны и Алматы, предприятия	Соглашения, Информация в МТСЗН, МОН	Июнь 2009 года
39	Предоставление отчета о переобучении кадров, включающего информацию об их последующем трудоустройстве	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МОН, МТСЗН	Ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего

1.8.2. Подготовка специалистов для реализации экспортных специализаций макрорегионов (23,5 тыс. человек)

40	Определение потребности в подготовке кадров технического и обслуживающего труда по приоритетным техническим специальностям и профессиям в соответствии с перечнем направлений и проектов СПК и Программы «30 корпоративных лидеров Казахстана»	Акимы областей, городов Астаны и Алматы, МТСЗН, заинтересованные государственные органы, СПК	Информация в МОН	6 апреля 2009 года
41	Увеличение государственного образовательного заказа на подготовку кадров технического и обслуживающего труда в разрезе профессий и специальностей с учетом потребности экономики по отраслям и регионам	МОН, акимы областей и городов Астаны и Алматы	Постановления акиматов областей, городов Астаны и Алматы. Информация в МТСЗН, МОН	Апрель – май, 2009 года
42	Размещение государственного образовательного заказа на подготовку кадров технического и обслуживающего труда	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Постановления акиматов областей, городов Астаны и Алматы. Информация в МТСЗН, МОН	Июнь 2009 года
43	Предоставление отчета о приеме абитуриентов в рамках государственного образовательного заказа в организации технического и профессионального образования	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МОН	Сентябрь 2009 года
44	Предоставление отчета об итогах приема обучающихся в организации технического и профессионального образования в рамках государственного образовательного заказа	МОН	Информация в Правительство РК	Сентябрь 2009 года
45	Разработка законопроекта «О внесении изменений в Закон РК «О занятости населения» и Трудовой кодекс Республики Казахстан» для обеспечения возможности переподготовки для работников, занятых в режиме неполного рабочего времени	МТСЗН, МОН	Постановление Правительства РК	20 апреля 2009 года

1.8.3. Замещение иностранных специалистов (23,0 тыс.человек)

46	Определение перечня предприятий, привлекающих иностранную рабочую силу в разрезе регионов и отраслей с указанием специальностей (должностей) привлекаемой иностранной рабочей силы и их численного состава	МТСЗН, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МОН	Март 2009 года
47	Определение перечня рабочих профессий и специальностей для организации переобучения казахстанских кадров с целью замещения иностранных специалистов	МТСЗН	Информация в МОН	2 квартал 2009 года
48	Подписание соглашений между местными исполнительными органами и предприятиями, привлекающими иностранную рабочую силу, по организации переобучения кадров	Акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в МОН	Июнь 2009 года
49	Организация курсов для переобучения казахстанских кадров по рабочим специальностям и профессиям с целью замещения иностранных специалистов	Акимы областей, городов Астаны и Алматы, учебные центры	Информация в МОН	В течение года
50	Разработка типового трехстороннего договора о взаимных обязательствах между местными исполнительными органами, обучаемым и работодателем по переобучению с целью замещения иностранных специалистов	МТСЗН, МОН, МЭМР	Совместный приказ об утверждении типового договора	30 апреля 2009 года
51	Представление отчета о переобучении кадров и замещении иностранных специалистов казахстанскими специалистами	МОН, МТСЗН, акимы областей, городов Астаны и Алматы	Информация в Правительство РК	4 квартал 2009 года

1.9. Инфраструктура реализации Дорожной карты

52	Внесение предложений на заседание рабочей	МТСЗН	Отчет в Правительство	27 марта
----	---	-------	-----------------------	----------

	группы по расширению деятельности региональных центров занятости		РК	2009 года
53	Разработка законопроекта «О внесении изменений в Закон РК «О занятости населения» и Трудовой кодекс Республики Казахстан» в части расширения целевых групп, предоставления права на получение услуг органов занятости высвобождаемым работникам, выпускникам ВУЗов, колледжей и профессиональных лицеев, увеличения сроков уведомления работодателем о предстоящем массовом сокращении работников, введения обязательств работодателя по уведомлению органов занятости о переходе на режим неполного рабочего времени и количестве переведенных на такой режим работников	МТСЗН	Постановление Правительства РК	20 апреля 2009 года
1.10. Поддержка отечественных производителей				
54	Разработка Перечня (карты) отечественных производителей, потенциальных поставщиков для реализации работ в рамках Дорожной карты в разрезе регионов	МИТ, МЭМР, национальные управляющие холдинги, национальные холдинги	Отчет в Правительство РК	30 апреля 2009 года
55	Обобщение потребности в товарах, работах и услугах для реализации проектов в рамках Дорожной карты в разрезе регионов, направлений и конкретных проектов	МИТ, заинтересованные государственные органы, национальные управляющие холдинги, национальные холдинги	Отчет в Правительство РК	20 мая 2009 года
56	Определение товаров, работ и услуг, производство которых в Казахстане отсутствует или недостаточно развито для обеспечения реализации направлений Дорожной карты	МИТ, заинтересованные государственные органы, национальные управляющие холдинги, национальные холдинги	Отчет в Правительство РК	20 мая 2009 года
2. Ускоренное развитие агропромышленного комплекса и реализация второго направления Программы «30 корпоративных лидеров Казахстана»				
57	Внесение изменений в План мероприятий по реализации Плана совместных действий Правительства Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан и Агентства Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций по стабилизации экономики и финансовой системы на 2009 – 2010 годы в целях приведения в соответствие с Посланием Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года	МЭБП, МСХ, АО «ФНБ «Самрук-Казына», АО «НУХ «КазАгро»	Постановление Правительства РК	6 апреля 2009 года
58	Определение показателей эффективности реализации проектов	МСХ, АО «НУХ «КазАгро», АО «ФНБ «Самрук - Казына»	Информация в Правительство РК	6 апреля 2009 года
3. Реализация инфраструктурных и индустриальных проектов				
59	Внесение изменений в План мероприятий по реализации Плана совместных действий Правительства Республики Казахстан, Национального Банка Республики Казахстан и Агентства Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых	МЭБП, АО «ФНБ «Самрук-Казына», МИТ, МЭМР, МТК	Постановление Правительства РК	6 апреля 2009 года

программный по стабилизации экономики и финансовой системы на 2009 - 2010 годы в целях приведения в соответствие с Посланием Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года

6) Определение показателей эффективности реализации проектов

МЭБП, АО «ФНБ «Самрук-Казына», МИТ, МЭМР, МТК

Информация в Правительство РК

6 апреля 2009 года

Примечание:

расшифровка аббревиатур

НБ	– Национальный Банк Республики Казахстан
МИТ	– Министерство индустрии и торговли Республики Казахстан
МЗ	– Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МИИ	– Министерство культуры и информации Республики Казахстан
МТС	– Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
МОН	– Министерство образования и науки Республики Казахстан
МООС	– Министерство охраны окружающей среды Республики Казахстан
МОН	– Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
МТК	– Министерство транспорта и коммуникаций Республики Казахстан
МТЭСН	– Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МФ	– Министерство финансов Республики Казахстан
МЭБП	– Министерство экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан
МЭМР	– Министерство энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан
АНС	– Агентство Республики Казахстан по информатизации и связи
РБК	– Республиканская бюджетная комиссия
МВК	– межведомственная комиссия
АО НУХ «КазАгро»	– акционерное общество «Национальный управляющий холдинг «КазАгро»
АО ФНБ «Самрук-Казына»	– акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына»
ОПН	– социально-предпринимательские корпорации