

Б. Л. Татибеков, Ж.А. Темирбекова,  
Е.В. Смирнова, А.К. Изекенова



**МЕХАНИЗМ СОКРАЩЕНИЯ  
НЕОФИЦИАЛЬНОГО  
РЫНКА ТРУДА И  
НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ  
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Б.Л. Татибеков, Ж. А. Темирбекова,  
Е. В.Смирнова, А. К. Изекенова

## МЕХАНИЗМ СОКРАЩЕНИЯ НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Каскелен  
2017

УДК 331  
ББК 65.24  
М 55

*Рекомендовано к изданию ученым советом  
Университета им. Сулеймана Демиреля  
(Протокол № 4 от 26.10.2017)*

**Рецензенты:**

- доктор экономических наук, Главный научный сотрудник  
Института экономики Комитета науки МОН РКР. **З. Жалелева**
- ассистент профессор Университета им. С Демиреля, Ph.D,  
заведующая кафедрой Экономики и бизнеса **А.К. Азимбекова**

**М 55** **Механизм сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости в Республике Казахстан: монография /**  
**Б.Л. Татибеков, Ж.А. Темирбекова., Е.В. Смирнова, А.К. Изекенова. – Каскелен: Университет имени Сулеймана Демиреля, 2017.**  
– 173 с.

**ISBN 978-601-7537-68-5**

Монография содержит научные и практические положения по формированию механизма сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости в Казахстане. Даются научно методологические положения сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в их макроэкономическом контексте, основы формализации трудовых отношений с учетом этнокультурного аспекта, подходы по сокращению неофициального рынка труда и неформальной занятости среди молодежи, раскрываются основы социального страхования, как механизма сокращения неформальной занятости

Изложенные в монографии положения могут быть использованы научными работниками, преподавателями, студентами вузов при чтении лекций, проведении научных исследований, семинаров по экономическим специальностям.

**УДК 331  
ББК 65.24**

ISBN 978-601-7537-68-5

© Татибекова Б.Л. и др., 2017  
© Университета им. С Демиреля, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	5
<b>Раздел I. СОКРАЩЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН</b> .....	7
1.1 Теоретико-методологические основы сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости.....	7
1.2 Анализ и оценка формирования и функционирования неофициальных рынков труда и неформальной занятости населения в Казахстане.....	19
1.3 Механизм сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Республике Казахстан.....	38
Список использованной литературы по разделу I.....	49
<b>Раздел II. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</b> .....	51
2.1. Концептуальные основы формализации трудовых отношений в системе управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного аспекта.....	51
2.2 Оценка системы ценностей трудовой деятельности субъектов неофициального рынка труда и неформальной занятости.....	57
2.3 Выводы и рекомендации по совершенствованию управления человеческими ресурсами и улучшению климата в официальном секторе экономики с учетом социокультурных показателей.....	74
Список использованной литературы по разделу II.....	77
<b>Раздел III. СОКРАЩЕНИЕ НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ КАЗАХСТАНА</b> .....	80
3.1 Теоретико-методологические основы неофициального рынка труда и неформальной занятости молодежи.....	80
3.2 Исследование и анализ неформальной занятости молодежи Казахстана.....	93
3.3 Предложения и рекомендации по сокращению неформальной занятости молодежи в Республике Казахстан.....	110
Список использованной литературы по разделу III.....	124

<b>Раздел IV. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, КАК МЕХАНИЗМ СОКРАЩЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ</b> .....	127
4.1 Теоретико-методологические основы социального страхования, как механизма сокращения неформальной занятости .....	127
4.2 Анализ функционирования системы социального страхования, как инструмента сокращения уровня неформальной занятости.....	144
4.3 Основные выводы и рекомендации сокращения неформальной занятости через инструменты социального страхования: пенсионное обеспечение и страхование от безработицы .....	156
Список использованной литературы по разделу IV .....	167
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	171

## ВВЕДЕНИЕ

---

**Н**астоящая монография отражает основные результаты научного исследования проведенного в рамках выполнения проекта 2224/ГФ4: «Механизм сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Республике Казахстан» по приоритету Интеллектуальный потенциал страны, разделу 5.1 Фундаментальные и прикладные исследования в области социальных и гуманитарных наук, подразделу 5.1.3 Актуальные проблемы социальных и общественно-гуманитарных наук, междисциплинарные исследования.

Особая острота и актуальность в проведении данного исследования заключалась в том, что неофициальные рынки труда и неформальная занятость в определенных случаях связаны с теневой экономикой и их функционирование иногда тесно связано с криминальными действиями, недопоступлением налогов в бюджет страны и т.д. Лица, ищущие работу на неофициальном рынке труда и неформально занятые, лишены различных социальных гарантий. Недостаток научных и практических работ по сокращению неофициального рынка труда и неформальной занятости является одной из важных причин маргинализации определенных слоев общества, не только в Казахстане, но и в мире.

Необходимость проведения научного исследования в русле сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости было обусловлено Посланиями Президента Республики Казахстан: «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» и «Нұрлы жол – Путь в будущее»..

Наряду с этим, важной причиной проведения данного исследования явились новые социально-экономические реалии, сложившиеся в настоящий период и острой социальной значимостью проведения подобных исследований для Казахстана и мировой экономической науки

В целом, в рамках выполнения проекта 2224/ГФ4: «Механизм сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Республике Казахстан» вышло 26 публикаций.. В

их числе 3 монографии, 9 работ в зарубежных изданиях, из них 1 статья с импакт-фактором.

Представленная коллективная монография содержит четыре самостоятельных раздела которые, несмотря на различные объекты исследования, объединены единым предметом и направлены на решение проблем сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Казахстане. Монография подготовлена следующим коллективом авторов: Татибеков Б.Л. (руководитель проекта) – введение, раздел 1, заключение; Темирбекова Ж.А. – раздел 2; Смирнова Е.В. – раздел 3; Изекенова А.К. – раздел 4.

## **Раздел I**

# **СОКРАЩЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

---

Сокращение неформальной занятости и неофициального рынка труда является одной из важных задач правового цивилизованного государства. Эта задача в силу ее актуальности была поднята в ранг международной проблемы и решается в рамках реализации концепции обеспечения Достойного труда Международной организацией труда. Казахстан, как один из полноправных членов этой организации, также решает эту проблему.

Представленный раздел раскрывает основные результаты исследования по формированию механизма сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости в Республике Казахстан. На основе теоретико-методологического анализа в разделе излагаются основные принципы по их сокращению, показана методология анализа и оценки формирования и функционирования неформальной занятости населения в Республике Казахстан, раскрыты особенности функционирования официальных и неформальных рынков труда Казахстана. В заключение в разделе представлены основные блоки (инструменты) механизма сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Республике Казахстан

## **1.1 Теоретико-методологические основы сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости**

### *1.1.1 Основные принципы сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости на современном этапе*

Функционирование рыночной экономики неразрывно связано с различного рода противоречиями. Необходимо отметить, что эти противоречия обусловлены и основываются на таких всеобщих принципах развития как “единство и борьба противоположностей”, “отрицание отрицания”, “переход коли-

чественных изменений в качественные” и т.д. Представленные универсальные принципы развития, действующие как в природе, так и в обществе являются основой научного познания, как в целом всей рыночной экономики, так и рынка труда и различных форм занятости в частности.

Рассматривая вышеназванные законы развития через призму существования, с одной стороны, формальных и, с другой стороны, неформальных рынков труда и сфер занятости, следует вывод о диалектическом единстве существования этих двух противоположных форм экономической действительности. История человеческой цивилизации показывает, что в своем развитии общество всегда стремилось понять и формализовать все происходящие процессы, как в природе, так и в обществе и тем самым снизить неформальную составляющую. За счет, например, формализации, систематизации, классификации мы имеем такие достижения в исследовании Природы, как систематизированную таблицу химических элементов – Таблицу Менделеева. В то же время, если в исследовании Природы достигнут определенный прогресс, то в исследовании Общества формализация, систематизация, классификация общественных явлений имеет еще много открытых вопросов. Это обусловлено тем, что новые технологические достижения, новые производственные отношения создают и порождают такие новые формы взаимоотношений (социальные, экономические, правовые, и т.д.) которые в силу субъективных и объективных обстоятельств не могут быть формализованы, систематизированы, задокументированы быстро и мгновенно. Существующие же, устоявшиеся, формализованные отношения в некоторых случаях (высокие налоги, организационная структура и т.д.) являются определенным образом некоторым сдерживающим тормозом, фактором быстрой формализации новых форм занятости, трудовых отношений и т.д.

Раскрывая формализацию экономических явлений через призму различных экономических теорий, необходимо отметить, что ей свойственна определенная историческая особенность. А, именно. Как известно, экономическая наука в своем развитии претерпела определенное развитие. Не умаляя роли в развитии экономической науки ученых докапита-

листического периода, необходимо отметить роль Адама в Смита в исследовании и в определенной степени формализации сути экономических процессов рыночной экономики. Опубликованная им работа “Inquiry into Causes of Nature and Wealth of Nations” Исследование о природе и причинах богатства народов, на наш взгляд, явилась одной из фундаментальных работ, представивших во вполне формализованном виде природу рыночных отношений [1]. Законы спроса и предложения и соответственно “невидимая рука рынка” дали возможность человечеству понять природу рыночной экономики в ее классическом формате. Не уделяя много внимания работам Давида Риккардо, Карла Маркса необходимо отметить, что их работы также внесли значительный вклад в понимание и формализацию экономических процессов на основании теории сравнительных издержек, теории стоимости. Благодаря их работам, экономистам представилась возможность взглянуть и проанализировать экономические явления более глубоко, более прозрачно, более формализовано. В целом, анализируя конечную цель экономических теорий, на наш взгляд, она заключается в раскрытии и выявлении определенных закономерностей в происходящих экономических процессах. Придание ясности, прозрачности (транспарентности) открытости происходящим экономическим процессам позволяет более объективно понять текущее состояние экономики и спрогнозировать ее дальнейшее развитие. Присутствие неформальных экономических отношений, теневого рынка, неформальной экономики во многом сдерживает понимание процесса развития. Если, как мы отмечали выше, в природе многие процессы транспарентны и формализованы в форме математических и/или химических формул (абстракций), то в общественной жизни многие экономические явления во многих случаях недостаточно транспарентны и не формализованы. Хотя, придание транспарентности экономическим процессам, является одним из важнейших факторов развития и процветания любого общества.

Реализация *принципа транспарентности, открытости* трудовых отношений, формализация различных форм занятости и рынков труда, позволяет странам с развитой экономикой более

объективно оценивать ситуацию на рынках труда и в сферах занятости. Как показывает анализ мировой экономической литературы, проблема неформальной занятости, неформальных трудовых отношений, неофициальных рынков труда в значительной степени является проблемой стран с развивающейся экономикой. [2-6 ]

Раскрывая исторические особенности формализации экономических процессов, и особенно трудовых отношений, различных форм занятости, следует отметить, что значительный прогресс в этом направлении был сделан в 20 веке. Прежде всего, создание в 1919 году Международной Организации Труда явилось своего рода началом их правовой формализации, легитимности согласно международным стандартам. *Правовая легитимность* различных форм занятости и соответственно рынков труда является одним из основных принципиальных положений в снижении неформальной занятости. Реализация принципа правовой легитимности трудовых отношений, различных форм занятости может происходить в различных формах. Прежде всего, это проявляется в функционирующей в стране законодательной базе. В частности, в Республике Казахстан это «Кодекс о труде» [7], Закон Республики Казахстан «О занятости населения» [8]. Закон Республики Казахстан «О социальном страховании» [9] и другие нормативные, правовые акты. В то же время, краеугольным и основным правовым законом в обеспечении легитимности различных форм занятости является Конституция страны.

Как известно, статья 1 Конституции Республики Казахстан отмечает, что “Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы”. Статья 24 Конституции гарантирует, что “Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии... Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы... Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения...

Работающим по трудовому договору, гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» [10].

Исторический анализ формализации трудовых отношений, различных форм занятости и рынков труда показывает, что механизм сокращения неформальных форм может происходить за счет различных факторов, инструментов и институтов. Одним из важных, на наш взгляд, является институт заключения не только индивидуальных, но и коллективных договоров между работодателем и союзом работников. Так, например, профсоюзное движение, начавшееся стремительно развиваться в конце 19 века, позволило и стимулировало формализовать многие трудовые отношения. В результате его бурного развития в 20 веке многие неформально занятые работники стали создавать свои профессиональные союзы с целью защиты своих прав на официальном, правовом уровне.

Необходимо отметить, что реализация *принципа правовой легитимности* в рамках организации профессиональных союзов должна находиться в ряду основных принципов сокращения неформальной занятости на современном этапе.

В Республике Казахстан уделяется значительное внимание развитию профсоюзного движения. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» дает возможности формализации трудовых отношений в рамках участия и организации различных профсоюзов. Как отмечено в статье 7 «Принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых законами Республики Казахстан. Запрещается дискриминация при приеме на работу, продвижения по работе, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине принадлежности работника к профсоюзу, вступления или выхода из него. Запрещается воздействие на лиц угрозой или другими неправомерными действиями заставить их воздержаться от вступления в профсоюз, выйти из одного профсоюза и вступить в другой... [11]

Раскрывая основные принципы сокращения неформальной занятости и неофициальных рынков труда, необходимо отметить, что их сокращение не будет достаточно эффективным, если не учитывать социально-экономическую эффективность общественного развития в результате их сокращения. Во многих случаях неформальная занятость связана с получением работодателем и неформально занятым работником неучтенного государством дохода. Преследуя, прежде всего, личные текущие интересы, работодатель и работник стратегически подрывают социально-экономические основы государственности. При значительном распространении неформальных форм занятости и, в этой связи, снижением бюджетных поступлений возникает проблема снижения финансирования государственного образования, здравоохранения, обороноспособности страны и т.д.

Исходя из изложенного, сокращение неформальной занятости, исходя из *принципа развития социально-экономической эффективности* страны, должно являться основой формирования законодательной основы не только в административном контексте, но и при особо сложных, опасных случаях (рабский, наемный неформальный труд) в уголовном контексте.

Исследуя принципы сокращения неформальной занятости и рынков труда, необходимо отметить, что некоторые из них имеют универсальный, всеобщий характер, другие же подвержены и имеют особо специфический момент. Так, например, реализация принципа *правовой легитимности* в рамках организации профессиональных союзов более приемлемо для сообществ, где развито профсоюзное движение и действуют соответствующие законы.

В целом же, принципы сокращения неформальной занятости и неофициальных рынков труда должны быть нацелены на придание общественному развитию большей транспарентности в ее различных форматах (статистическом учете, правовом оформлении, информационно-уведомленческом характере и т.д.)

### *1.1.2. Специфика неформальной занятости и неофициального рынка труда на современном этапе*

В Казахстане проблемы неформальной занятости и соответственно неофициальных рынков труда с особой остротой стали проявляться на рубеже 20-21 века. Это было обусловлено, прежде всего, переходом от ранее существовавшей в советский период плановой экономики к рыночной экономике.

Трансформация государственной службы занятости, отсутствие системы социального страхования от безработицы и ряд других факторов, послужили немаловажными причинами того, что многие безработные стали искать работу в неформальном секторе экономики.

Следует отметить, что неформальная занятость тесно связана с неформальной экономикой. В 90-х годах в период острейшего экономического кризиса в Казахстане теневая экономика играла значительную роль. Почти треть ВВП страны в эти годы было произведено в теневом секторе.

В сравнении с другими странами с транзитной экономикой в Казахстане (за исключением Киргизии) доля неформальной экономики в ВВП в этот период была одной из самых высоких.

Как видно из таблицы 1, если в странах с транзитной экономикой доля теневой экономики в ВВП оценивалась в среднем в 23,8%, то в Казахстане она составляла 32,5% ВВП страны.

Необходимо отметить, что проблемы неформальной экономики и, как ее неотрывная часть, неформальная занятость были подняты в начале нового тысячелетия на международный уровень. В докладе Международной Организации Труда «Достойный труд и неформальная экономика», который был принят для обсуждения на международной конференции в 2002 году, было предложено определить виды неформальной занятости. В соответствии с этим докладом неформальная занятость стала включать занятость в неформальном секторе и прочие виды неформальной занятости (то есть неформальная занятость вне неформального сектора). Предложенные на 15-ой Международной конференции статистиков труда (МКСТ) концептуальные рамки объединили концепцию неформального сектора на основе предприятия и общую концепцию занятости в

неформальном секторе, основанную на неформальном рабочем месте (таблица 2).

Таблица 1.1

Доля неформальной экономики  
в ВВП различных стран с транзитной экономикой  
в 90-х годах

Страны (годы)	Объем ВВП в национальной валюте	Объем неформальной экономики	Доля неформальной экономики в ВВП, %
Армения (1995)	5222256	105318	20,2
Азербайджан(1995)	2134	548	25,7
Болгария (1998)	22421	3531	15,7
Эстония (1995)	44261	4112	9,3
Казахстан (1995)	1014090	330025	32,5
Кыргызстан (1995)	16145	7174	44,4
Латвия (1995)	2615	589	22,5
Литва (1995)	25956	6295	24,3
Молдова (1995)	4583	1680	25,9
Сербия (1995)	126411	36749	29,1
Страны с транзитной экономикой			23,8

Источник:[12]

Согласно решению этой конференции, *неформальная занятость* включила следующие типы рабочих мест:

- самостоятельно занятые или работодатели, которые имеют собственные предприятия в неформальном секторе (квадраты 3 и 4);
- неоплачиваемые семейные работники, независимо от того работают они на предприятиях формального или неформального сектора (квадраты 1 и 5);
- наемные работники, занимающие неформальные рабочие места на предприятиях, формального сектора и неформального сектора или занятые в качестве оплачиваемых работников домашних хозяйств (квадраты 2, 6, 10);
- члены неформальных производственных кооперативов (квадрат 8);

– работающие за свой счет домашние хозяйства, которые заняты производством товаров исключительно для собственного конечного потребления (квадрат 9).

Таблица 1.2

Концептуальные рамки: неформальная занятость

Тип производственной единицы, согласно СНС	Занятия/рабочие места согласно статусу в занятости							
	Самостоятельно занятые		Работодатели		Неоплачиваемые семейные работники		Наемные работники	
	неформальные	формальные	неформальные	формальные	неформальные	формальные	неформальные	формальные
Предприятия формального сектора					1	2		
Предприятия неформального сектора*	3		4		5	6	8	
Домашние хозяйства**	9					10		

\* исключая домашние хозяйства, нанимающие оплачиваемых домашних работников (согласно 15-ой МКСТ),  
 \*\* домашние хозяйства, производящие продукцию для собственного конечного потребления и домашние хозяйства, нанимающие оплачиваемых домашних работников.

■ - рабочие места /работы, не существующие по определению в данном виде производственных единиц;  
 ■ - формальные рабочие места/работы;  
 □ - различные виды неформальных рабочих мест/работ.

Источники: [13,14]

В соответствии с 17-ой МКСТ, наемные работники считаются неформально занятыми, если их трудовые отношения не являются предметом трудового законодательства, налогообложения, социальной защищенности (ежегодный отпуск, отпуск по болезни и тому подобное) по причинам того, что это – скрытые рабочие места, случайная краткосрочная занятость, найм незарегистрированным предприятием, домашним хозяйством.

Исходя из вышеизложенной концепции, могут быть получены следующие группировки:

- занятость в неформальном секторе (квадраты 3-8);
- неформальная занятость вне неформального сектора (квадраты 1-2, 9-10);
- неформальная занятость (квадраты 1-6, 8-10).

Таким образом, в настоящий период сформулированы критерии для оценки неформальной занятости.

Неформальная занятость включает лиц, которые согласно статусу занятости и независимо от того, было это занятие основным или дополнительным, являются:

- самостоятельно занятыми работниками или работодателями;
- членами неформальных производственных кооперативов;
- неоплачиваемыми семейными работниками;
- работающими на личном подворье, которые производят сельскохозяйственную продукцию исключительно для собственного потребления;
- наемными работниками, занятыми на предприятиях формального сектора, неформального сектора, у отдельных физических лиц или в крестьянских (фермерских) хозяйствах, если их рабочее место соответствует, хотя бы одному из перечисленных критериев:
  - приняты на основе устной договоренности;
  - работодатель не перечисляет отчисления на социальное страхование;
  - нет права на медицинский оплачиваемый отпуск;
  - нет права на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

В то же время, согласно МКСТ, формальная занятость выступает противоположностью неформальной занятости, то есть

это члены формальных производственных кооперативов, осуществляющие свою деятельность согласно действующему законодательству, все наемные работники, которые были приняты по трудовому договору и для которых работодатель производит социальные выплаты и другие принятые законодательством социальные гарантии.

Если в настоящий период в области неформальной занятости имеется некоторое понимание ее структурных элементов и определенная классификация (позволяющая наглядно и открыто показать ее количественный аспект), то в области неофициальных, неформальных рынков труда, этот аспект еще не раскрыт. Причем, проблема лежит не только в контексте содержания, основных элементов неформального рынка труда, но в контексте того, что во многих случаях рынок труда и занятость, как два различных вида экономической действительности, воспринимается многими учеными экономистами как единое целое.

В своих работах мы отмечали о неправомерности объединения рынка труда и занятости в единое методологическое объединение.

Рынок труда, в отличие от занятости, — это динамическая система обращения труда на основе рыночного взаимодействия продавцов и покупателей. Занятость же, на наш взгляд, — это деятельность человека, связанная с фактическим потреблением его труда или, в плане разграничения с рынком труда, с фактической реализацией условий договора (в течение определенного периода), установленных в сфере обращения, то есть на рынке труда.

В целях более полного раскрытия вопросов сокращения неофициальных рынков труда необходимо, прежде всего, на наш взгляд, раскрыть основные характеристики неофициальных рынков труда, их основные элементы.

Касаясь основных элементов неофициальных рынков труда, на наш взгляд ими являются:

1) Субъекты неформальных рынков труда куда входят (со стороны спроса) формально и неформально узаконненные работодатели или их представители и (со стороны предложения) ищущие работу люди на неформальной основе;

2) Неформальные биржи труда, теневые рекрутинговые компании;

3) Вербальный (устный) характер заключения трудовых соглашений.

Раскрывая основные характеристики субъектов неформального рынка труда, необходимо отметить, что, с одной стороны, они могут быть представлены, как официальными предприятиями, имеющими вполне узаконенный характер, так и неофициальными, теневыми хозяйствующими субъектами (во многих случаях заключающими неформальные трудовые соглашения на краткосрочный период (часы, дни). С другой стороны, субъектами неофициального рынка труда являются лица в большинстве случаев, имеющих право на легитимный характер (они старше 16 лет, и они в основном являются гражданами страны), но по каким-либо обстоятельствам желающие трудоустроиться на неформальной основе. Если же субъектами неформального труда являются лица не имеющие легитимный характер, то в большинстве случаев ими являются трудовые мигранты, нарушившие правила пребывания в стране.

Раскрывая неформальные биржи труда, следует выделить, что в наиболее яркой форме они представлены во многих городах определенными местами или улицами, где собираются и ищут работу лица, нацеленные на получение любой (во многих случаях кратковременной) работы.

Следует отметить, что одним из элементов неформального рынка труда является теневые рекрутинговые компании. Данные компании, в большинстве случаев представленные в виде неофициально зарегистрированного оргнабора, практикуют некоторые строительные организации, предприятия, имеющие вполне легальный характер.

Как отмечено выше, для неофициальных рынков труда свойственен вербальный (устный) характер заключения трудовых соглашений. Тип заключения трудовых соглашений, является основной характеристикой, относится ли данный рынок к формальному или неформальному.

Другой важной особенностью неформальных рынков труда является их значительное многообразие. Во многих случаях они функционируют вполне легально, но под другой аббревиатурой.

В частности, многие средства массовой информации (газеты, журналы, вебсайты), публикуют информацию о спросе и предложении на определенные виды работ.

В целом, в основном официальный рынок труда может быть представлен службами занятости на различных региональных уровнях. Именно, официальная регистрация поиска и предложения рабочих мест в службах занятости позволяет наиболее объективно рассчитать страховые пособия для безработных граждан, меры по проведению общественных работ, организацию различных курсов по подготовке и переподготовке рабочей силы.

Наиболее ярко различие между официальным и неофициальными рынками труда, на наш взгляд можно увидеть при сравнении официального уровня безработицы и неофициального, регистрируемого комитетом по статистике. Наиболее подробно это раскрыто нами в нижеследующем разделе.

## **1.2. Анализ и оценка формирования и функционирования неофициальных рынков труда и неформальной занятости населения в Казахстане**

### *1.2.1 Методологические основы анализа и оценки формирования и функционирования неформальной занятости населения в Республике Казахстан*

В Казахстане оценка неформальной занятости осуществляется на основе методологических положений отраженных в принятой 15-ой Международной конференцией статистиков труда Резолюции о статистике занятости в неформальном секторе (1993г.), руководящих принципах по статистическому определению неформальной занятости, одобренных 17-ой Международной конференцией статистиков труда, а также Рекомендаций «Делийской группы». Исходя из международных рекомендаций, комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан было принято отражать неформальную занятость в двух аспектах: *в неформальном секторе и по неформальной занятости.*

В целях измерения занятости в неформальном секторе комитетом по статистике стали использоваться следующие методологические положения и определения:

– *занятость в неформальном секторе* включает лиц, которые, независимо от их статуса в занятости, в течение отчетного периода были заняты в основной деятельности на предприятиях неформального сектора;

– *предприятия неформального сектора* – это предприятия домашних хозяйств, которые осуществляют рыночное производство товаров и услуг и не имеют статуса юридического лица;

Не относятся к неформальному сектору лица, работающие по найму в домашних хозяйствах и лица занятые производством продукции сельского хозяйства только для собственного потребления.

Домашние хозяйства, которые производят сельскохозяйственную продукцию полностью или частично для продажи или обмена включаются в неформальный или формальный сектор в зависимости от того, имеют ли они государственную регистрацию или нет;

В целях измерения неформальной занятости комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан используются следующие методологические положения и определения:

*Неформальная занятость* включает лица со следующим статусом:

– самостоятельные работники, которые работают за свой счет;

– работодатели, которые работают на предприятиях неформального сектора;

– члены неформальных производственных кооперативов;

– неоплачиваемые работники семейного предприятия формального или неформального сектора;

– наемные работники, работающие у физических лиц или в крестьянских (фермерских) хозяйствах, а также на предприятиях формального и неформального сектора, если они были приняты на основе устной договоренности, либо работодатель не перечисляет за них отчисления на социальное страхование,

или у них нет права на медицинский оплачиваемый отпуск, права на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;  
– работающие на личном подворье, которые производят сельскохозяйственную продукцию исключительно для собственного потребления.

*Формальная занятость* включает работодателей, работающих на предприятиях формального сектора, членов формальных производственных кооперативов и наемных работников, принятых на работу по трудовому договору, имеющих право на медицинский оплачиваемый отпуск и на оплачиваемый трудовой отпуск, и для которых работодатель перечисляет отчисления на социальное страхование.

Оценка неформального сектора и неформальной занятости населения в Республике Казахстан стала проводится каждый квартал на основе «Анкеты выборочного обследования занятости населения».

Анкета содержит различные вопросы, касающиеся характеристик занятости населения (статус занятости, место работы, вид экономической деятельности предприятия, регистрация деятельности, режим работы, социальные гарантии работника и т.д.).

Конкретными пунктами вопросами анкеты при определении и характеристике *неформального сектора* занятости населения, являются такие пункты как: статус деятельности опрашиваемого лица; правовая основа предприятия и его размер; место работы работника. Причем, основным критерием при определении неформального сектора является вопрос анкеты о статусе деятельности опрашиваемого лица. Так, например, лица, которые производят сельскохозяйственную продукцию на личном подворье для собственного потребления, относятся к сектору домашних хозяйств. Если же опрашиваемое лицо производит сельскохозяйственную продукцию на личном подворье как для частичного собственного потребления, так и для обмена и (или) перепродажи (только для продажи или обмена), то его относят, либо к формальному, либо неформальному сектору экономики.

Для определения и идентификации наемных работников относительно *неформальной занятости* в Анкете содержатся

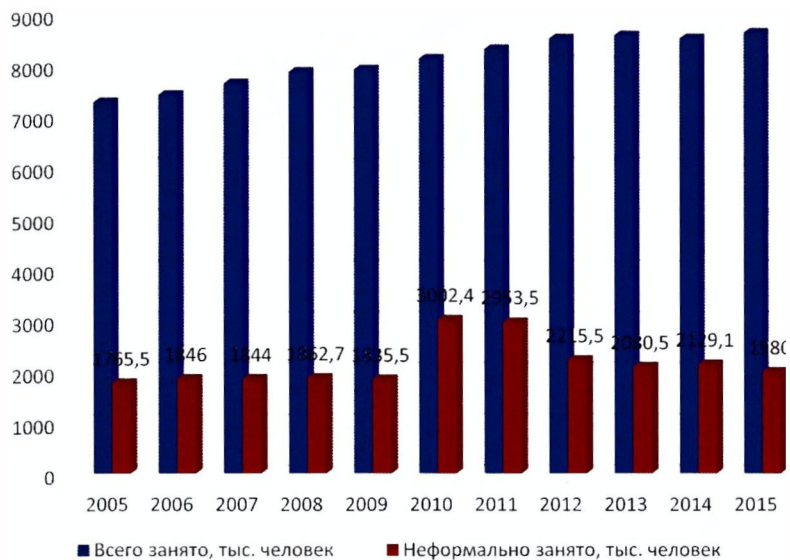
следующие вопросы: имеется ли у него/ее трудовой договор; отчисляются ли работодателем налоги по социальному страхованию; имеет ли он/она право на оплачиваемый трудовой отпуск, медицинский отпуск; отпуск по беременности и родам.

Исходя из представленных методологических положений и определений, неформальная занятость стала отражаться в материалах комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан начиная с 2005 года. Как показывают статистические данные, в 2005 году каждый четвертый занятый был вовлечен в неформальные формы занятости (рисунок 1.1).

В течение одиннадцати лет с 2005 по 2015 год их численность несколько повысилась с 1765,5 тыс. человек в 2005 году до 1980,0 тыс. человек в 2015 году. Однако, исходя из роста численности населения и соответственно занятости, их доля снизилась с 24,3 процента до 23 процентов, соответственно. Абсолютный и относительный рост неформально занятого населения наблюдался, согласно статистическим данным и это видно из рисунка 1.1 в основном в 2010 и 2011 годах.

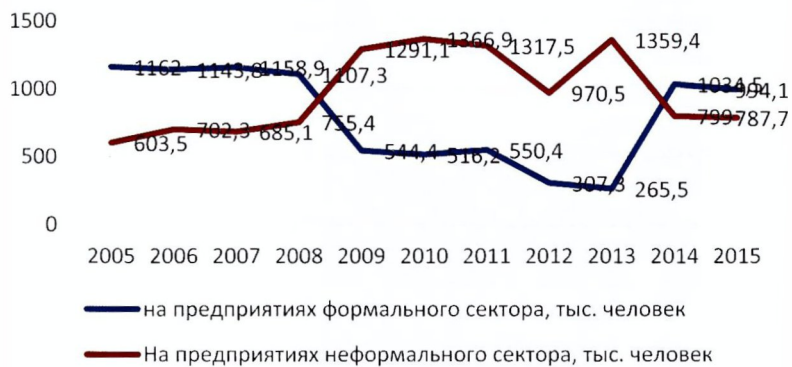
В тот же период, численность неформально работающих в формальном секторе экономики, то есть на предприятиях имеющих юридическое лицо, или законодательно зарегистрированных предприятиях несколько снизилась. Так, например, если в 2005 году в таких условиях работало 1162,0 тыс. человек, то в 2015 году их численность составила 994,1 тысяч или снизилась на 14,4% (Рисунок 1.2). Следует отметить, что численность неформально занятых на предприятиях формального и неформального сектора экономики резко колебалась в период с 2009 по 2013 годы.

На наш взгляд, данное обстоятельство было обусловлено кризисными явлениями, произошедшими в экономике страны. Несмотря на ряд мероприятий реализованных Правительством Казахстана в рамках программы “Дорожная карта”, многие неформально занятые работники предпочли не легализовываться, а, наоборот, ушли “работать в тень” – в нелегальный сектор.



Источник: [15-18]

**Рисунок 1.1** – Динамика неформальной занятости в Республике Казахстан.



Источник: [15-18]

**Рисунок 1.2** – Неформальная занятость на предприятиях формального и неформального сектора

*В то же время, оценивая статистическое отражение неформальной занятости в Казахстане необходимо отметить присутствие в них некоторой некорректности.* Как показывает анализ статистических материалов, отражающих неформальную занятость, в них имеются некоторые противоречия. Так, например, одна из граф статистического сборника “Экономическая активность населения Казахстана 2005-2009“, а также бюллетеней показывающих численность неформально занятого населения в Республике Казахстан с 2010 по 2013 год отражают число формально занятых людей на предприятиях неформального сектора, что не достаточно логично с позиций формальной и неформальной логики (таблица 1.3).

Например, как видно из таблицы 1.3, согласно статистическим данным в 2005 году 719,8 тысяч человек легально или формально работали в нелегальном секторе. В данном случае мы видим противоречие. Если эти 718,9 тыс. человек были формально заняты, значит, они должны были иметь легальные или формально узаконенные контракты. Однако, они работали в нелегальном или неформальном секторе, который по своей сути не мог обеспечить их формальными договорами и, поэтому, работники не могли иметь формальные контракты. В частности, в данном случае вполне логично утверждение: если сектор неформальный, то и соответственно люди, вовлеченные в него, работают неформально. Подобное противоречие возможно, на наш взгляд, в случае, когда предприятия формального сектора принимают работников неформально, на основе устной договоренности.

Необходимо отметить, что необъективная оценка числа формально и неформально занятого населения, создает и создаст немало проблем. Например, это выразится в проблемах точной оценки страхового поля при проведении актуарных расчетов по социальному страхованию формально занятого населения.

Таблица 1.3

**Распределение численности занятого населения  
по типу производственной единицы, тысяч человек**

	Занятые в экономике, всего	в том числе							
		Формальная занятость	Из них заняты		Неформальная занятость	Из них заняты		Домашние хозяйства	
			На предприятиях формального сектора	На предприятиях неформального сектора		На предприятиях формального сектора	На предприятиях неформального сектора	Производящие продукцию сельского хозяйства	Оплачиваемые работники, оказывающие домашние услуги
2005	7261,0	4148,2	3428,4	719,8	1765,5	1162,0	603,5	1297,1	50,1
2006	7403,5	4281,9	3580,6	701,3	1846,0	1143,8	702,3	1223,3	52,3
2007	7631,1	4545,5	3767,7	777,9	1844,0	1158,9	685,1	1194,7	46,9
2008	7857,2	4780,7	4044,5	736,2	1862,7	1107,3	755,4	1166,1	47,6
2009	7903,4	4886,9	3742,2	1144,7	1835,5	544,4	1291,1	1125,5	55,4
2010	8114,2	5111,8	3933,1	1178,6	3002,4	516,2	1366,9	1067,0	50,3
2011	8301,6	5348,1	4057,9	1290,3	2953,5	550,4	1317,5	1042,2	43,4
2012	8507,1	6291,6	4534,4	1757,1	2215,5	307,3	970,5	936,4	1,3
2013	8570,6	6490,1	4744,0	1746,1	2080,5	265,5	1359,4	452,7	2,9
2014	8510,1	6381,0	6381,0	-	2129,1	1034,5	799,0	278,0	17,6
2015	8623,8	6643,8	6643,8	-	1980,0	994,1	787,7	190,4	7783

Источник: [15-18]

На наш взгляд, точная оценка неформальной занятости и неформального сектора по самой внутренней их природе достаточно проблематична. Тем более в контексте точной оценки количества людей вовлеченных в них. Более корректно в данном случае, использовать временной фактор, например, количество отработанных часов. На наш взгляд, мы можем только с определенной вероятностью предугадать ее и дать приблизительную оценку по ее объему и числу.

### *1.2.2. Особенности функционирования официальных и неформальных рынков труда Казахстана*

Как показывает анализ литературы, при исследовании различных вопросов функционирования рынков труда и форм занятости, многие исследователи не разделяют и не проводят четкую разницу между рынком труда и занятостью населения. Однако, на наш взгляд, отсутствие подобного разделения вносит в исследуемый вопрос некоторую не системность и в определенной степени анархию. Согласно основным концептуальным положениям, посвященных диалектике функционирования рынка труда и занятости и изложенных нами в опубликованных нами работах [19], мы разделяем и отделяем рынок труда от занятости на две сферы: сферу движения и сферу использования "труда" как особо специфического товара.

Как отмечалось нами выше, рынок труда, в отличие от занятости, – это динамическая система или сфера обращения труда на основе рыночного взаимодействия продавцов и покупателей. Занятость же, на наш взгляд, – это деятельность человека, связанная с фактическим потреблением его труда или, в плане разграничения от рынка труда, с фактической реализацией условий договора (в течение определенного периода), установленных в период найма на работу, то есть за пределами рынка.

Следует отметить, что основоположники теории классической политической экономии так же относили рынок труда к сфере обращения. Так, К. Маркс отмечал: "Потребление рабочей силы, как и всякого другого товара, совершается за пределами рынка или сферы обращения" [20].

В соответствии с выше изложенным, необходимо различать рынок труда как сферы обращения труда, и сферу занятости как сферу потребления труда.

Раскрывая особенности формирования и функционирования рынков труда в Республике Казахстан необходимо отметить, что они могут быть классифицированы, структурированы и систематизированы на основе различных факторов. Прежде всего, среди них следует выделить, правовой аспект, на основе которого формируется законодательная база функционирования рынка труда, затем региональный, позволяющий проанализи-

зировать географический контент рынков труда, демографический – в его половозрастном измерении, профессиональный и т.д. Представленные основные факторы и/или аспекты формирования рынков труда, определяют и выявляют специфические особенности функционирования различных типов рынка труда.

Раскрывая правовой аспект формирования рынка труда, необходимо отметить, что рынки труда могут быть разделены на официальные и неофициальные

Исследуя официальный рынок труда, необходимо отметить, что он представлен данными отраженными государственной службой занятости Республики Казахстан, В то же время, неофициальный рынок труда представлен на основе методологии МОТ и отражен комитетом по статистике Министерства экономики Республики Казахстан.

Важность вопроса анализа и исследования официального рынка труда и соответственно уровня безработицы, архи важно ввиду того, что это дает возможность создать в республике, достаточно объективную государственную систему страхования от безработицы и соответственно определенным образом мотивировать снижение неформальной занятости, неформального рынка.

Как известно, основными принципами страхования, в том числе и страхования от безработицы, являются принципы замкнутости и перераспределительности, пространства и времени, а также непреднамеренности возникновения страхового случая. В нашем случае возникновения безработицы.

Исходя из этих принципов, создание эффективной системы страхования по безработице возможно в основном в рамках функционирования официального рынка труда, что предполагает необходимость снижения неофициального или неформального рынка труда, отражаемого по методологии МОТ.

Как видно из рисунка 1.3, в Республике Казахстан с 1994 по 2015 гг.. постоянно наблюдается разница между численностью безработных (являющимися основными индикаторами рынка труда) официально (формально) зарегистрированных службами занятости и численностью безработных, зарегистрированных агентством по статистике (согласно методологии МОТ).

Как показывают наши расчеты, максимальная разница между этими двумя показателями была в 1997 году. Если, согласно данным агентства по статистике, численность безработных составляла в этот год 967,8 тыс. человек, то официально зарегистрировано было 257,5 тыс. человек или разница составила. 710,3 тыс. человек.

В то же время, за обследуемый более чем 20 летний период (1994-2015 гг.) наблюдается такая тенденция, что с увеличением численности неформально (неофициально)зарегистрированных безработных увеличивалась и численность официально зарегистрированных безработных. И, наоборот.



Источник:[15-17, 19]

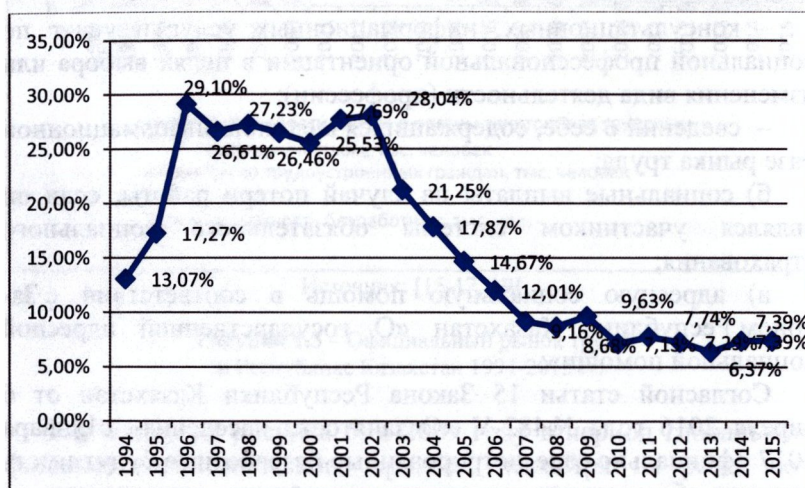
**Рисунок 1.3** – Численность обследованной и официально зарегистрированной безработицы в Республике Казахстан в 1994-2014 годы, тыс. человек

Это обстоятельство было обусловлено влиянием различных факторов, прежде всего, становлением рыночной экономики (1994-2001), глобальным финансовым кризисом (2008-2009 гг).

Как видно из рисунка 1.4, наибольшая разница в численности безработных, отраженных двумя ведомствами наблюдается в последний период. Так доля официально зарегистрированных безработных, от общей численности безработных

зарегистрированных согласно методологии МОТ не превышает 10 процентов.

Каковы же основные факторы и причины возникновения подобной картины? В целях более глубокого понимания данного явления, ниже нами представлен сравнительный анализ особенностей функционирования официального рынка труда согласно данным представленных центрами занятости и/или комитетом по труду Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, с одной стороны, и неофициального, представленных комитетом по статистике, согласно методологии МОТ, с другой стороны.



Источник: [15-17, 19]

**Рисунок 1.4** – Доля официально зарегистрированной безработицы от неофициально зарегистрированной безработицы согласно методологии МОТ

Прежде всего, необходимо отметить, что при определении и регистрации официальной безработицы центры занятости Республики Казахстан, основывались и основываются на Законе Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001 года и Законе Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения».

Согласно данным законам, центр занятости населения принимает решение о регистрации в качестве безработного лица,

ищущего работу, которому в течение десяти рабочих дней со дня обращения не подобрана подходящая работа... Регистрация лица, ищущего работу в качестве безработного, осуществляется после проверки его данных через информационные системы государственных органов и (или) организаций с занесением полученных сведений в индивидуальную карту трудоустройства.

Согласно статьи 15 данного закона безработные имеют право на:

- а) бесплатное получение от центров занятости населения:
  - услуг по поиску подходящей работы и содействию в трудоустройстве, в том числе на активные меры содействия занятости;
  - консультационных, информационных услуг и услуг по социальной профессиональной ориентации в целях выбора или изменения вида деятельности (профессии);
  - сведений о себе, содержащихся в единой информационной базе рынка труда;
- б) социальные выплаты на случай потери работы, если он являлся участником системы обязательного социального страхования;
- в) адресную социальную помощь в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственной адресной социальной помощи»;

Согласно статье 15 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения» с января 2017 официально зарегистрированные безработные будут иметь право на обязательное социальное медицинское страхование.

Исходя из вышеизложенного, и это особенно важно в контексте формирования механизма сокращения неофициального рынка труда, официально зарегистрированные безработные социально защищены и имеют, в этой связи, определенную мотивацию по ее легализации и соответственно формализации.

Анализ функционирования официального рынка труда показал, что государственные центры занятости Казахстана в настоящий период значительно улучшили свою деятельность по сравнению с периодом 90х годов.

Так, например, если в период 1994 – 1999 гг. спрос и предложение на официальном рынке труда резко противоречили друг

другу – численность обратившихся в поисках работы значительно превосходила численность трудоустроенных, то, начиная с 2001 года эта разница стала сокращаться, (Рисунок 1.5). На наш взгляд, это было связано не только с реализацией Закона Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001 года, но другими факторами.



Источник: [15-17, 19]

**Рисунок 1.5** – Официальный рынок труда в Республике Казахстан 1994-2015 гг.

Как видно из рисунка 5, в 2009 году в период глобального финансово-экономического кризиса, несмотря на резко возросшее число людей обратившихся в службу занятости (почти в три раза) в поисках работы государственные службы также предоставили большое число рабочих мест. Как показывает исследование, это было реализовано и решено за счет реализации государственной программы «Дорожной карты занятости».

В результате полученного опыта, официальный рынок труда, за счет программ предоставления социальных рабочих мест, подготовки и переподготовки, предоставления пособий по безработицы снизил официальную безработицу. По сути, ситуация сложившаяся после начала реализации программы «Дорожной карты занятости» показывает высокую эффек-

тивность и результативность функционирования официального рынка труда.

Необходимо отметить, что если официальный рынок труда предполагает официальную, документально формализованную регистрацию каждого безработного, то неофициальный, или регистрируемый службами комитета по статистике, согласно методологии МОТ этого не требует.

Согласно методологическим положениям комитета по статистике, основные индикаторы функционирования рынка труда (безработицы) строятся на основе выборочного обследования. Согласно определению МОТ безработное население – это лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период отвечали одновременно трем ниже следующим основным требованиям:

- а) были без работы (не имели доходного занятия);
- б) занимались активным ее поиском;
- и) были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

В целях отражения происходящих процессов на неофициальном рынке труда на основе выборочных обследований используются такие индикаторы как безработица по половозрастному признаку (с особым выделением безработицы среди молодежи), безработица среди мужчин и/или женщин, региональные уровни безработицы и т.д. Выборочные обследования функционирования неофициального рынка труда несут в себе положительный момент в виде того, что на их основе возможно проводить международный (межстрановой) сравнительный анализ уровней безработицы в его различных аспектах, так как методология выборочного обследования основана на единых стандартах МОТ.

Среди различных индикаторов отражающих функционирование неофициального рынка труда, достаточно важным, в контексте нашего исследования является анализ способов поиска работы безработным населением (таблица 1.4)

Как видно из таблицы 1.4, в Республике Казахстан четко прослеживается тенденция поиска работы не только через государственные, но и через частные агентства занятости.

Таблица 1.4

## Безработное население, занятое поиском работы по способам поиска\*

	тыс. человек										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Безработное население – всего	640,7	625,4	597,2	557,8	554,5	496,5	473,0	474,8	470,7	451,9	451,1
из них обратались:											
в органы занятости	96,3	102,7	88,1	75,6	97,6	82,3	94,4	-	-	-	-
в государственные органы занятости					-	-	-	94,1	80,2	81,0	70,8
в частные агентства занятости					-	-	-	40,3	41,3	35,9	41,5
контактировали с работодателем	244,2	250,6	196,7	185,2	152,2	129,7	102,2	78,5	113,8	98,7	95,7
к друзьям, знакомым, родственникам							-	273,0	273,3	264,4	302,4
использовали личные связи	544,7	504,0	486,1	457,3	426,7	382,5	348,4	-	-	-	-
размещали объявления в печати, Интернете							-	64,3	64,7	85,1	87,2
искали через объявления в печати, Интернете							-	168,0	204,2	194,5	222,5
использовали услуги печати	349,2	311,4	319,0	333,9	323,3	244,4	216,3	-	-	-	-
из них пытались организовать собственное дело	26,9	30,2	32,0	24,7	29,9		22,9	3,6	13,4	6,0	2,5
Другое							-	18,8	39,6	26,1	10,5

\*Сумма значений по строкам больше итога, так как респонденты указывали все использованные способы поиска работы.

Источник: [15-17]

Так, например, если в 2015 году к ним обратилось 41,5 тыс. человек, то в государственные центры занятости 70,8 тысяч человек. Наряду с этим в республике также увеличивается численность безработного населения занятая поиском работы через средства массовой информации. Исходя из наших расчетов, если в 2005 году доля безработных которые использовали средства массовой информации, включая Интернет, составляла 55 процентов, то в 2015 году она составила 69 процентов.

В целом подводя итог, следует вывод, что функционирование национального рынка труда может быть представлено в его формализованном и неформализованном контексте. На наш взгляд, проблема формализация неофициального рынка труда через государственные центры занятости, а также частные рекрутинговые компании, являясь важным направлением, неспособно в настоящий период полностью решить эту проблему.

Исходя из наших расчетов, только каждый шестой безработный обращается в официальные органы обеспечения занятости, а остальные 85 старается найти ее за счет своих знакомств, СМИ, интернета и т.д. Причем, следует отметить, что с увеличением возможностей информационно-коммуникационных технологий эта разница может возрасти.

### *1.2.3. Социологическое обследование снижения неформальной занятости населения в Республике Казахстан*

Одним из важнейших стратегических направлений социально-экономического развития Казахстана является реализация Концепции достойного труда, выдвинутой Международной организацией труда. В контексте реализации данной Концепции, снижение неформальной занятости населения является достаточно актуальным и необходимым направлением. И это особо было подчеркнуто в 2002 году в докладе этой организации «Достойный труд и неформальная экономика».

В Республике Казахстан проводится ряд мер по снижению неформальной занятости. Это проявляется не только в том, что доля неформально занятого населения стала отражаться в

официальной статистической информации, но и ряде конкретных практических мер, предпринятых государством в русле снижения неформальной экономики.

Как показывает анализ экономической литературы, отражение неформальной занятости, и в особенности пути ее снижения, в Республике Казахстан, несмотря на их актуальность, не раскрыты еще достаточно полно. В частности, это не раскрыто в русле постановки специфических вопросов, объекта и направлений его решения. Хотя, во многих случаях решение вопроса снижения неформальной занятости населения зависит от конкретного объекта, региона, личности неформально занятого.

Исходя из изложенного, представляемое ниже социологическое обследование раскрывает специфику неформальной занятости населения в некоторых регионах Казахстана, а также пути ее снижения в контексте проведения определенных институциональных реформ.

В исследовании приняло участие 117 респондентов в возрасте от 24 до 40 лет и старше, как мужчины, так и женщины. В то же время, необходимо отметить, что доля женщин принявших участие составила 75 процентов, а мужчин 25 процентов, то есть доля женщин принявших участие в опросе в три раза превысила долю мужчин, что свидетельствует о большей заинтересованности женщин в решении проблем неформальной занятости. Следует отметить, что основной возрастной группой принявшей участие в исследовании составили лица в возрасте 30-39 лет, затем 20-24 года. Анализ вопроса неформальной занятости, через призму возраста показал, что с данной проблемой больше всего сталкиваются люди в основном уже имеющие определенный стаж работы. Многие из них уже имеют и имели определенный опыт работы в неформальном секторе экономики.

Как было отмечено выше, решение вопроса неформальной занятости во многом зависит от объекта или региона, области исследования. Основная доля респондентов, принявших участие, представлена в основном жителями Алматинской области. Кроме того, в социологическом опросе приняли участие жители Павлодарской, Усть-Каменогорской, Южно-

Казахстанской, Атырауской областей. То есть география исследования достаточно разнообразна и разбросана по всей территории страны. Следует отметить, что в проведенном нами исследовании о неформальной занятости и особенно путях ее снижения было учтено мнение и зарубежных ученых.

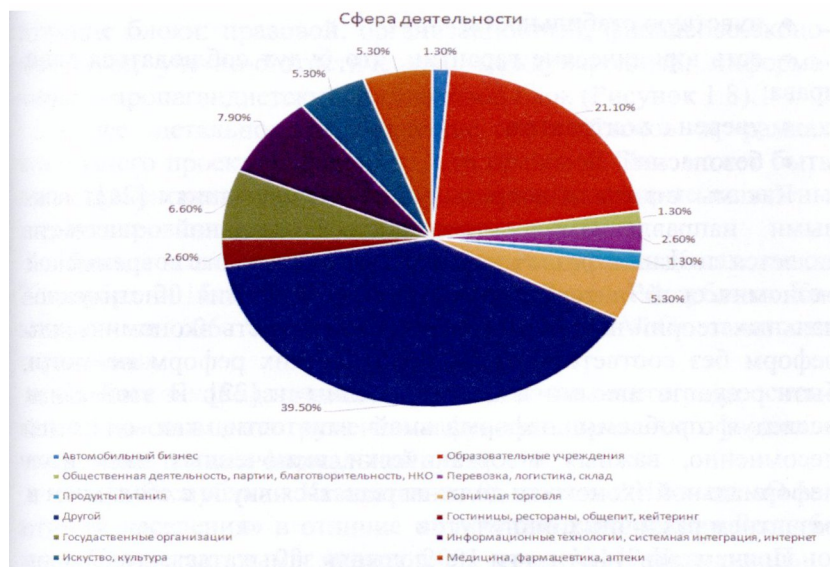
Касаясь уровня образования респондентов, то, основная масса респондентов, принявших участие в исследовании, имела высшее образование (85,5%), затем незаконченное высшее (11,8%) и среднее (2,7%). Наличие большей части респондентов с высшим образованием приводит к выводу о достаточно важной актуальности проблемы снижения неформальной занятости, с одной стороны, и, с другой, что поднятые в исследовании вопросы достаточно специфичны и требовали необходимой подготовки и знаний.

Анализ результатов проведенного социологического опроса, в контексте национальности респондентов показал, что несмотря на большое многообразие, основная их часть были представителями казахской нации (88,2%) затем, русскими, татарами, азербайджанцами, уйгурами, курдами, и наконец, представителями турецкой национальности. По сути, данные результаты вполне логичны, так как основная часть респондентов проживала и проживает в южных регионах Казахстана.

Из всех принявших участие почти треть (71,1%) работала (рисунок 1.6)

Как видно из рисунка 6, в основном принявшие участие в обследовании респонденты работали в различных сферах деятельности. В то же время многие из них были представителями сферы образования (21,1%).

Определенную группу составили представители, работающие в сфере информационных технологий (7,9%), затем, работающие в государственных организациях (6,6%), розничной торговле (5,3%), искусстве и культуре (5,3%), медицине и фармацевтике (5,3%). И, наконец, среди них были также представители работавшие в сфере общепита, гостиниц (2,6%), логистики (2,6%), автомобильном транспорте (1,3%), общественной, благотворительной деятельности (1,3%).



**Рисунок 1.6** – Основные сферы деятельности респондентов

Принадлежность к образованной части населения, предопределила, что почти все участвовавшие в обследовании, на вопрос: «где они предпочитают работать?», ответили, что они хотели бы иметь трудовые отношения на основе подписанного контракта. И, только, незначительная часть (4,9%) неформально.

Раскрывая истины и причины работы в формальном секторе экономики, респонденты отметили и выделили следующие моменты:

- это гарантирует оплату труда, дает возможность пользоваться определенным социальным пакетом;
- продиктованы условия и сроки;
- наиболее защищен;
- гарантия;
- стабильный заработок и отчисления в пенсионный фонд и налоговые учреждения;
- для соблюдения договоренностей между сторонами;
- надежнее;
- отношения должны быть оформлены формально;

- чувствую стабильность;
- есть юридические гарантии, что будут соблюдаться твои права;
- уверен с контрактом;
- безопасней.

Как мы отмечали в предыдущих исследованиях [21], важными направлениями снижения неформальной занятости является создание различных институтов. Анализ современной экономической литературы в области развития институциональных теорий показывает, что эффективность экономических реформ без соответствующих политических реформ не могут быть результативными и долговременными [22]. В этой связи исследуя проблемы неформальной занятости, как один из, несомненно, важных и органически включенных элементов неформальной экономики должны решаться вкуче с созданием и развитием различных институтов

Причем эти институты не должны замыкаться, только на экономических моментах. Они должны быть многогранными, широко аспектными, включающими различные политические, социальные, культурные, этнодемографические, информационно пропагандистские и т.д. аспекты.

### **1.3 Механизм сокращения неформальной занятости и неофициального рынка труда в Республике Казахстан**

Исходя из результатов проведенного исследования, следует вывод о том, что механизм снижения неформальной занятости и неофициального рынка труда должен, прежде всего, основываться на таких принципах как принцип правовой легитимности, принцип соблюдения прозрачности (транспарентности) и принцип соблюдения социально-экономическая эффективности реализуемых мер. В этом контексте механизм сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости должен представлять собой различные тесно взаимосвязанные между собой институциональные блоки или звенья. Систематизация и классификация этих тесно связанных между собой блоков (звеньев) показывает, что, прежде всего, ими могут быть сле-

дующие блоки: правовой, организационный, финансово-экономический, учетно-статистический, международный, информационно-пропагандистский, и страховой блок (Рисунок 1.8).

Более детальное исследование этих блоков в рамках настоящего проекта выявило то, что правовой блок может быть представлен комплексом законов и правил, которые нацелены на регулирование занятости и рынка труда.

Прежде всего, это Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V, а также Закон Республики Казахстан от 06 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения».

Данные законодательные акты, являются своего рода основными правовыми инструментами функционирования официального рынка труда и формальной занятости.

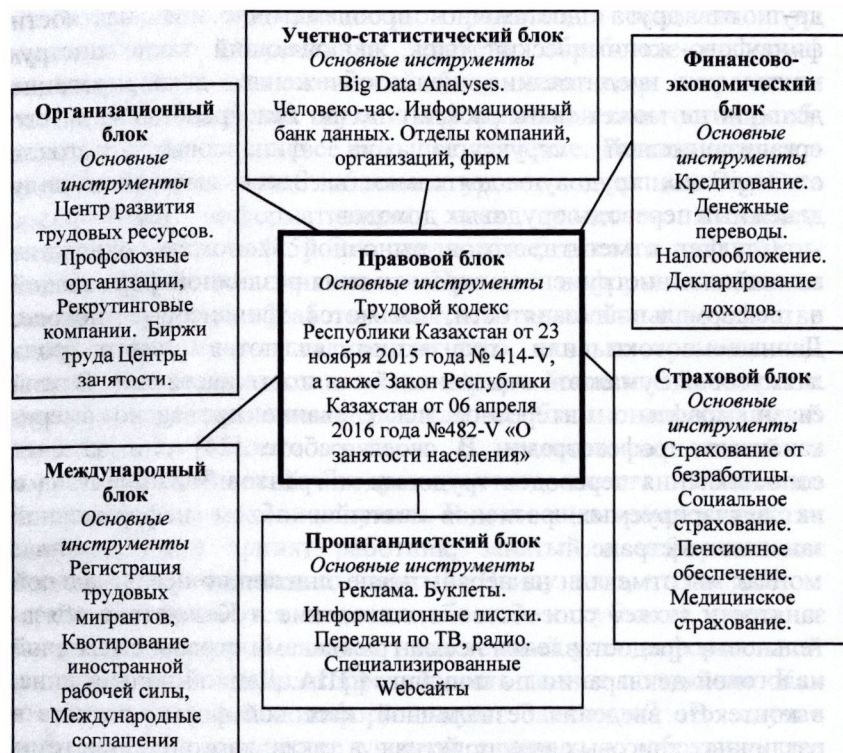
Закон Республики Казахстан от 06 апреля 2016 года «О занятости населения» в отличие от предыдущего Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года №149-Пкардинально отличается не только по объему, но и тем, что в нем много инновационных положений. Не делая детальный анализ, каждой инновационной статьи отметим, что новая редакция Закона более полно учитывает современные особенности функционирования рынка труда и занятости населения. Вместе с тем в целях совершенствования, на наш взгляд было бы целесообразным внести в данный законодательный акт положения о неформальной занятости. В частности, в статью 3. Данного законодательного акта – Основные направления государственной политики в сфере занятости населения внести также и такое направление как снижение неформальной занятости.

Анализируя Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V необходимо отметить о его многогранности и многоаспектности, что, по-видимому, вполне правомерно и обусловлено. Ввиду того, что это не отдельный законодательный акт, а комплекс нормативно-правовых правил, тесно взаимосвязанных друг с другом, именно данный формат законодательных правил объективно вызывает необходимость его отражения в виде Кодекса. Трудовой кодекс, включающий 5 крупных разделов, 23 главы и в целом 203 статьи системно и детально объясняет основные правила, которые необходимо

соблюдать в сфере заключения формальных трудовых отношений. По сути, этот Кодекс является, своего рода, Конституцией трудового права и его знание необходимо абсолютно для всех граждан Казахстана начиная с трудоспособного возраста или с 15-16 лет.

В этой связи, как показало социологическое исследование проведенное в рамках данного проекта и мы отмечаем в предыдущих исследованиях, в целях снижения неформальной занятости, в школах, лицеях, колледжах, необходимо внедрение в рамках общих обязательных дисциплин отдельного предмета – Трудовое право. В настоящий же период в школьном процессе этому вопросу посвящен один маленький параграф изложенный на 5 с половиной страницах учебника- Человек. Общество. Право. [23] На наш взгляд, в отличие от других школьных предметов, знание «Трудового кодекса» и закона «О занятости населения» является для школьников и студентов необходимым и обязательным ввиду того, что после окончания учебного заведения для них так или иначе наступает необходимость где-либо трудиться.

Раскрывая Организационный блок в контексте имеющихся в нем инструментов по снижению неформальной занятости то, как мы и отмечаем ранее, одним из основных должно быть создание и формирование профсоюзного движения или создание Профессиональных союзов по различному принципу. В частности, в крупных городах Казахстана, где временно работает большое количество неформально занятых, могли бы быть образованы районные профессиональные союзы. Причем эти профессиональные союзы могли бы быть созданы при Биржах труда или центрах занятости. Эти Биржи могли бы включать в свои основные функции не только деятельность Профессионального союза, но и могли бы формировать информационные банки данных, которые отражали бы текущую ситуацию по спросу и предложению на определенные профессии и специальности или услуги, оказываемые зарегистрированными на бирже работниками. Более цивилизованная организация поиска временной работы не только снизит неформальную занятость, но социально защитит в рамках Профессионального союза работников от возможного произвола.



Источник: составлено автором

**Рисунок 1.8** – Механизм сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости

Важным инструментом в организации снижения неформальной занятости могут быть частные рекрутинговые компании, В силу того, что уже по своему юридическому оформлению они являются легальной частью функционирования рынка труда, эти компании могли бы также быть составной частью образуемых при биржах профсоюзных организаций.

Представленные выше блоки механизма сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости представляют различные и в то же самое время тесно взаимосвязанные между собой институциональные блоки. В этой связи разделить их

друг от друга достаточно проблематично. В частности финансово-экономический блок, включающий такие инструменты как кредитование, налогообложение, декларирование доходов не может быть раскрыт полно без представления его организационной структуры или финансовых потоков отражающих трудовую деятельность. Здесь имеется в виду денежные переводы трудовых доходов.

Следует отметить, что в рыночной экономике одним из важнейших инструментов отслеживания различной формальной и неформальной занятости, являются финансовые потоки. Данные потоки или транзакции являются своего рода лакмусовой бумажкой отражающей занятость населения. В этой связи, довольно интересное исследование проведено американскими профессорами. В своей работе [24] они за счет сопоставления переводов трудовых мигрантов Таджикистана и их декларируемых расходов выявили объем неформальной занятости в стране.

Как мы отмечали на первом этапе, снижению неформальной занятости может способствовать введение в Казахстане обязательности предоставления всеми гражданами страны ежегодной налоговой декларации по подобию США. Данное направление, в контексте введения безналичной, кассовой формы расчета в различных торговых предприятиях, а также карточной системы оплаты и получения заработной платы будет способствовать снижению не только неформальной занятости, но и криминальных операций.

Важным направлением и инструментом финансово-экономического блока в области сокращения неформальной занятости является развитие программ микрофинансирования. Особо актуально это звучит на современном этапе в связи с реализацией Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства утвержденной Постановлением Правительства Республики Казахстан 29 декабря 2016 года. Одним из важных пунктов данной программы является микрокредитование самозанятых. Именно эта группа работников является основной частью неформально занятого населения. В случае их микрокредитования они, так или иначе, должны будут формализовать свою деятельность.

В условиях информационной революции основанной на использовании современных средств обработки информатизации учетно-статистический блок механизма сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости приобретает и будет играть все большее значение. Развивающаяся в настоящий период на глобальном уровне концепция Big Data предполагает информатизацию всех процессов жизнедеятельности человека [25]. Это предполагает также и информатизацию процессов занятости, Причем информатизацию и соответствующую обработку занятости не только в количестве занятых людей, а в количестве того, сколько времени они заняты. Как отмечалось нами на первом этапе исследования и затем в опубликованных работах проблемы неформальной занятости во многом связаны с недостаточно точной и корректной ее оценкой. Следует отметить, что эта проблема во многом связана с единицей учета. В настоящее время в качестве единицы учета принят работник, занятый в неформальном секторе или неформально занятый. Ввиду того, что в данном случае, смешиваются понятия объекта и субъекта учета, и имеется в некоторой степени несистемный учет неформальной занятости необходимо скорректировать данное положение. Как все-таки учитывать неформальную занятость? В случае использования в качестве учетной единицы – работника, эта проблема не разрешится. Ввиду того, что неформально занятый работник может выполнять работу как в формальном, так и неформальном секторе. По-видимому, вполне правомерно использовать в качестве учетной единицы человеко-час, а не работника. Как это и принято в международной практике развитых стран при оплате труда. Почасовая оплата труда и соответственно почасовая оценка занятости будут на наш взгляд более объективной оценкой степени неформальной занятости населения страны.

Одним из перспективных направлений сокращения неформальной занятости в Казахстане может явиться формирование обширной информационной базы данных, отражающей функционирование национального рынка труда в реальном режиме времени. В этой связи, представляется возможным и необходимым разработку интегрированных Банков данных о

свободных (вакантных) рабочих местах на национальном и региональном уровнях. Более того эти Банки должны быть интегрированы в единую национальную автоматизированную систему спроса и предложения на труд. Данная система должна будет органически включать Вебсайты различных компаний, организаций и в особенности их HR-отделы.

Учитывая стремительную интеграцию национального рынка труда в международные и глобальные рынки труда, эта система должна быть тесно связана с глобальными компаниями в области использования Человеческих ресурсов, как например. “Monster”, “Suddenly Global” и т.д.

Одним из основных законодательных актов регулирующих занятость иностранной рабочей силы в Казахстане является Закон Республики Казахстан от 06 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения». Применение труда иностранцев в Республике Казахстан регламентируется этим законом и позволяет формализовать деятельность иностранной рабочей силы в стране. Одним из основных инструментов регулирующих деятельность иностранцев является квотирование. Квота на привлечение иностранной рабочей силы устанавливается в процентном отношении к рабочей силе.

Важным инструментом снижения неформальной занятости трудовых мигрантов являются межправительственные соглашения. Отсутствие межправительственных соглашений является немаловажным фактором наличия значительно большего числа неформально занятых узбекских трудовых мигрантов в сравнении с киргизскими. По сути вступление Кыргызстана в Евразийский Экономический союз позволило рабочей силе устраиваться на работу более легально, так как согласно основным положениям этого союза является свободное передвижение рабочей силы. С 2016 года для привлечения рабочей силы из Кыргызстана не требуется какого-либо разрешительного документа.

Для снижения неформальной занятости трудовых мигрантов одним из важных инструментов является не разрешительный (в рамках квоты), а уведомительный характер регистрации их работы на территории Казахстана. В частности, регистрация трудового мигранта по месту работы (с внесением очень

незначительной суммы денег) является важным инструментом легализации и/или формализации их деятельности.

Реализация выше обозначенных направлений, нацеленных на снижение неформальной занятости, невозможны без их соответствующей информационной поддержки. В числе инструментов информационной поддержки могут быть использованы рекламные буклеты, брошюры, информационных листки, нацеленные на пропаганду снижения неформальной занятости населения. Кроме того, полезным будет использование выпуска и проката видеороликов о вреде работы без оформления трудовых договоров

Довольно серьезным направлением в области сокращения неформальной занятости будет использование и реализация болгарского опыта. В частности, в 2007 году Торгово-промышленная палата Болгарии, Болгарская Ассоциация Промышленников и восемь национальных агентств средств массовой информации объединили усилия по освещению серой экономики под девизом “К свету”.

Для этого был создан специальный Вебсайт – [www.nasvetlo.net](http://www.nasvetlo.net) Через различные инициативы, публикации и информационные материалы они спровоцировали широкое общественное обсуждение данной проблемы. Инициатива была поддержана государственными институтами и профсоюзными организациями.

Необходимо отметить и повторить, что информационно-пропагандистские инструменты по сокращению неформальной занятости дадут положительный эффект, когда они будут реализовываться в комплексе с правовыми, организационными, финансово-экономическими, внешнеполитическими инструментами изложенными выше. Причем, они должны учитывать региональный и отраслевой аспекты.

Среди финансово-экономических инструментов снижающих неформальную занятость населения важным направлением является развитие различных видов социального страхования. Одним из критериев отнесения занятого населения к неформально занятому является обеспечение их социальной защитой. В случае, если работник не имеет социальную страховку то его труд не соответствует критериям обеспечения

достойного труда и согласно методологическим положениям принятым Агентством Республики Казахстан по статистике при анализе занятости населения он может быть отнесен к неформально занятому населению. В частности, в настоящий период в Республике Казахстан действует закон “О социальном страховании”. В рамках данного закона государство взимает единый социальный налог и выплачивает страховые платежи по трем рискам: по потере работы, по потере кормильца и в связи с несчастным случаем на производстве. Следует отметить, что движение денежных средств по этим типам рисков обязательного социального страхования должно быть усовершенствована и *прозрачно*. Ниже в силу остроты и важности вопроса нами кратко раскрываются организационно-управленческие, экономические, правовые и финансовые основы механизма страхования от безработицы в контексте снижения неформальной занятости

Наряду с вышеприведенным законом в число социальных инструментов снижающих неформальную занятость следует отнести Закон «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 2013 года, а также Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 405-V «Об обязательном социальном медицинском страховании».

Следует отметить, что все выше обозначенные законы должны функционировать в единстве и взаимосвязи. В частности, уплата страхового платежа в фонд медицинского страхования должна автоматически сопровождаться уплатами в фонды Пенсионного обеспечения и Социального страхования. В этой связи, при обращении неформально занятого работника в поликлинику у него автоматически возникнут вопросы формализации своей работы и соответственно уплаты всех страховых платежей.

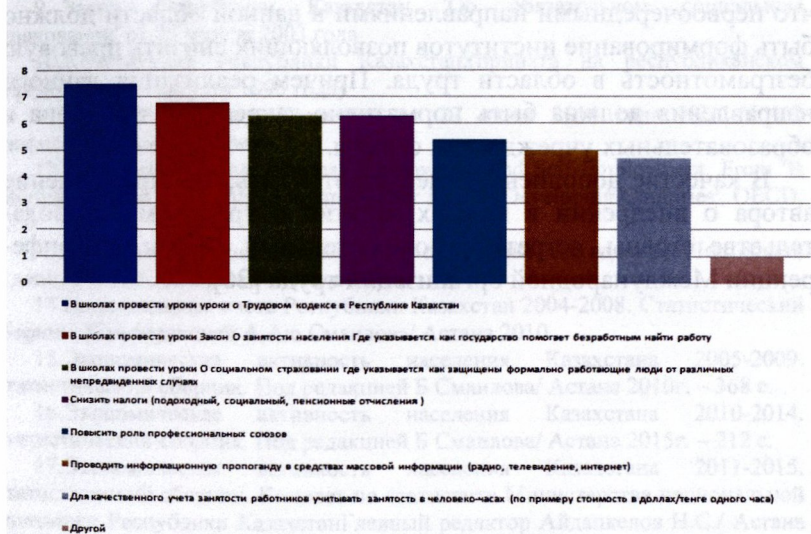
Изложенный выше механизм сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости был апробирован посредством социологического опроса.

На рисунке 1.9 представлены результаты опроса респондентов представлявших различные регионы Казахстана. В ходе проведения опроса была использована методика ранжирования и приоритетности (важности) проведения мероприятия или

использования соответствующего инструмента в общем механизме сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости.

Как видно из рисунка 1.9, результаты опроса выявили и подтвердили необходимость проведения в школах уроков о Трудовом кодексе Республики Казахстан. По своей значимости и важности, введение в средних школах занятий по трудовому законодательству не вызывает сомнений и получила по шкале важности 7.5 баллов.

Достаточно важно, в целях снижения неформальной занятости, по мнению респондентов, также проведение и разъяснение в школах занятий содержания закона Республики Казахстан «О занятости населения» Как видно из рисунка, данное направление деятельности, среди различных мер, занимает второе место и получило по шкале важности 6.8 баллов.



Источник: составлено автором

**Рисунок 1.9** – Основные приоритеты снижения неформальной занятости

Исходя из международной практики, в развитых странах одним из важных инструментов снижения неформальной занятости является функционирование довольно эффективного

и широко развитого института социального страхования. В этой связи, в опросе один из вопросов звучал о необходимости проведения в школах занятий «Об обязательном социальном страховании» трудящихся. Как видно из рисунка, данное направление деятельности, среди различных мер, занимает третье место и получило по шкале важности 6.3 баллов.

Представленные на рисунке 1.9, направления деятельности по снижению неформальной занятости достаточно важны и необходимы. В то же время, ценным результатом проведенного опроса было выявление степени важности, приоритетности направления деятельности. Без сомнения, повышение роли профессиональных союзов (5,4 балла), проведение информационно-пропагандистской работы (5.0 баллов) несмотря на низший бал важны. И без них невозможно формирование полноценного механизма по сокращению неформальной занятости. В то же время, результаты исследования выявили, что первоочередными направлениями в данной области должно быть формирование институтов позволяющих снизить правовую безграмотность в области труда. Причем реализация данного направления должна быть нормативно закреплена и решена в образовательных учреждениях страны.

В качестве дополнения, следует отметить, что предложение автора о внедрении в школах занятий о трудовом законодательстве страны, встретило положительный отклик на конференции Международной организации труда [26].

## Список использованных источников по разделу I

1. Смит А. «Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – с 332
2. Bonnet F. Degrees of informality: prevailing patterns at the Tanzania Labour Market and social Security, ILO, Geneva, October 2008;
3. Malte Luebker Employment, Unemployment and Informality in Zimbabwe: Concepts and data for Coherent for Policy-making, Geneva. July 2008;
4. Roxana Maurizio Labour Formalization and Declining inequality in Argentina and Brazil in 2000s: a Dynamic Approach, Geneva, February, 2014;
5. Hussmans R. Measuring the Informal Economy: From the Employment in the informal Sector to informal Employment, Geneva, December 2004;
6. Melanie Samson Organizing in the Informal Economy: A Case Study of the Municipal Waste Management Industry in South Africa, Geneva, 2004
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Принят 23 ноября 2015 года № 414-V
8. Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 06 апреля 2016 года № 482-V
9. Закон Республики Казахстан 'Об обязательном социальном страховании' от 25 апреля 2003 года
10. Конституция Республики Казахстан.(принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года)
11. Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года N211-V «О профессиональных союзах».
12. Overview: Data on Informal Employment and Self-Employment. From 'Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries', OECD, 2009
13. Методологические положения по статистике. 2-е издание. Под общей редакцией А.А.Смаилова/ Астана 2010:
14. Национальные счета Республики Казахстан 2004-2008. Статистический сборник, Под редакцией А.Аю Смаилова/ Астана 2010
15. Экономическая активность населения Казахстана 2005-2009. Статистический сборник. Под редакцией Б Смаилова/ Астана 2010г. – 368 с.
16. Экономическая активность населения Казахстана 2010-2014. Статистический сборник. Под редакцией Б Смаилова/ Астана 2015г. – 212 с.
17. Экономическая активность населения Казахстана 2011-2015. Статистический сборник. Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С./ Астана 2016г. – 133 с.
18. Численность неформально занятого населения в Республике Казахстан. Статистика труда и занятости. Бюллетень 18 серия. Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Главный редактор Айдапкелов Н.С./ Астана 2016г
19. Татибеков Б.Л. Рынок труда и занятость человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации. Полиграфкомбинат “Атамура”, Алматы, 2007. – 264 с.

20. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-ое изд. – Т. 23. – с. 178-187
21. Татибеков Б.Л. *Институциональные основы снижения неформальной занятости человеческих ресурсов в Республике Казахстан: проблемы и перспективы*. В кн. «Формирование наукоемкой экономики и развитие институциональных реформ в Казахстане. Под ред. Н.К. Нурлановой. – Вена. Австрия. Ассоциация перспективных исследований и высшего образования «Восток-Запад» 2015
22. Daron Acemoglu and James A. Robinson *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty* Crown Publishers, Random House Inc. 2012
23. Жукшев К.М., Сапаргалиев Г.С., Асанбекова Г.С. «Человек. Общество. Право». Алматы: Мектеп, 2013. – 176 с.
24. Ira Gang (Rutgers University), Melanie Khamis (Weslean University) John Landon Lane (Rutgers University) Discussion paper series “Migration and Informal Sector”. IZA Institute of Labor Economics.- 2017 [http://conference.iza.org/conference\\_files/2017\\_Labor/gang\\_i109.pdf](http://conference.iza.org/conference_files/2017_Labor/gang_i109.pdf) 26.10.2017
25. Brian Glegg “BIG DATA How the Information Revolution is transforming our Lives. – London: Icon Books Ltd, 2017. – 164 с.
26. Bolat Tatibekov (Suleyman Demirel University). Policies measures to facilitate transition from informal to formal employment: The Kazakhstan model // Materials of 3<sup>rd</sup> Conference on Regulating for Decent Work: Regulating for Equitable and Job-Rich Growth, ILO Geneva, 2013. – P. 89-90

## *Раздел II*

# **СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

---

В данном разделе представлены результаты исследования проблем формализации трудовых отношений в системе управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного аспекта. На основе концептуального анализа культурных процессов, влияющих на формирование трудовых отношений, а также социологического опроса и глубинных интервью по оценке системы ценностей трудовой деятельности субъектов неофициального рынка труда были выявлены основные проблемы и факторы, влияющие на развитие ситуации с неформальной занятостью в стране. В результате анализа были предложены рекомендации по регулированию неформальной занятости и формализации трудовых отношений с учетом этнокультурного аспекта.

### **2.1. Концептуальные основы формализации трудовых отношений в системе управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного аспекта**

#### *2.1.1 Анализ культурных процессов, влияющих на формирование трудовых отношений*

В настоящий период проблемы формирования культуры, менталитета и национального характера, их роли и влияния в контексте формализации трудовых отношений являются еще недостаточно глубоко исследованными, но в то же время в условиях формирования правового государства являются достаточно актуальными вопросами. По мнению авторитетных специалистов, в современной глобальной экономике новейшее международное разделение труда и их формальная составляющая тесно взаимодействует с национальным разнообразием

организационных форм и трудового поведения, имеющих различное институционально-культурное происхождение. Развитие открытой национальной экономики, инкорпорированной в глобальную экономику, предполагает учет и использование этнокультурных особенностей человеческих ресурсов, особенно в их предрасположенности к формализации легитимизации своей трудовой деятельности.

— Особую роль в формировании транспарентного трудового потенциала, прежде всего его инновационной составляющей, играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника [1]. Именно этот срез информации станет определяющим для дальнейшего разворачивания анализа культурных процессов, влияющих на формирование трудовых отношений в условиях глобализации.

— Переход казахстанской экономики в начале 90-х годов прошлого столетия к системе рыночных отношений способствовал усилению внимания к вопросам повышения эффективности функционирования хозяйствующих субъектов и обусловил повышенный интерес к прикладным экономическим дисциплинам: менеджменту, маркетингу, банковскому делу, анализу рынка ценных бумаг и т.п. Наряду с этим до сих пор не уделяется должного внимания разработке фундаментальных проблем экономического развития в их социокультурном, формализованном преломлении. Данное обстоятельство повышает актуальность исследований, анализирующих общие принципы и закономерности функционирования хозяйственной культуры казахстанцев, оказывающих определяющее воздействие на развитие всех способов и форм жизнедеятельности сферы материального производства и в первую очередь на совокупного работника как создателя воспроизводственного процесса. Между тем, проблема формирования и развития транспарентных трудовых отношений с учётом этнонационального фактора остается пока наименее разработанной в отечественной экономической теории. В цивилизованных странах экономическую культуру связывают с ее экономической безопасностью. Как комплексное социально-экономическое явление, оно является залогом экономического благополучия нации. В этой связи курс Казахстана на модернизацию

экономики неразрывно взаимосвязаны с адаптацией к новым глобальным условиям хозяйствования при помощи современных мировых концепций и опыта, но с учетом ее национальных черт и национального опыта хозяйствования.

### *2.1.2 Совершенствование системы управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного аспекта*

Рассматривая совершенствование системы управления человеческими ресурсами, Козлов А.А. подчёркивает, что «высшая эффективность производства достигается не при любых, а при вполне определенных пропорциях живого труда, затрачиваемого работниками предприятий». Следственно необходимо определить и обеспечить эти пропорции, которые являются высшей теоретической и практической задачей. Поэтому вопросам формализации, рационализации и оптимизации структуры и состава трудовых ресурсов должно уделяться все большее внимание. Но, как отмечает автор, «определение величины и качества трудовых ресурсов должно тесно увязываться со всеми другими элементами производственного процесса так, чтобы преодолеть существующий односторонний, не комплексный подход к проблеме использования трудовых ресурсов» [2].

В этой связи усиливается необходимость научного обоснования не только рационально-инструментальных условий нововведений, но и ценностные параметры, социокультурные факторы управления организацией, мотивации работников и пользователей услуг, этнокультурный контекст деловых отношений, национально-исторические и религиозные отличия, традиции властных отношений и другие характеристики трудового поведения в его формализованном формате.

Произошедшее в последнее десятилетие XX века реформирование социально-экономических основ советского общества привело к динамичному изменению экономического поведения населения всего постсоветского пространства, включая Казахстан, который приступил к широкомасштабному системному преобразованию своей экономики. В этой связи ряд исследователей на постсоветском пространстве поставили перед

собой задачу изучения этнокультурных особенностей своих сограждан, которые необходимо учитывать при формировании новой трудовой модели. Прежде всего, это работы российских, украинских, белорусских учёных [1, 3-7]. На эти работы большое влияние оказали методики, разработанные зарубежными исследователями, потому что в советский период исследования национальных культур в контексте предпринимательства и развития менеджмента не проводились, так как были под запретом. Наиболее часто используются методики таких авторов как, Г. Хофшted, Р. Инглхарт и проекта GLOBE («Исследовательская программа по изучению глобального лидерства и эффективности организационного поведения») [8-10]. Проблемы экономической ментальности новых суверенных государств и формирования рыночного менталитета у населения вызвали интерес и у западных исследователей. Здесь следует отметить труды Д. Майтри и Т. Брэдли [11], А. Ардичвили [12]. Вместе с этими работами появилась возможность изучения экономической ментальности жителей постсоветских республик и сравнения с другими странами с рыночной системой хозяйства, что помогает иностранным партнёрам понять национальную специфику экономического поведения изучаемой страны.

Несомненно, что после обретения суверенитета некоторые базовые ценности в казахстанском обществе остались неизменными, однако новые экономические, политические, социальные и культурные отношения в целом не могли не произвести существенную перестановку в структуре общественных и личностных ценностей, которые затронули и сферу трудовых отношений и в особенности неформальных трудовых отношений.

### *2.1.3 Новые парадигмы изучения этнокультурного аспекта в сфере трудовых отношений в казахстанском обществе*

Преобразования и реформы, проходящие в казахстанском обществе, вызывают изменения в сфере трудовых отношений, трудовых ценностей, установок, ориентации и мотивов. С одной стороны наблюдаются установки на работу в правовом поле, с другой, ввиду кризисных и иных явлений, на работу в

неформальном секторе. В обстановке перемен, люди ведут себя достаточно противоречиво: с одной стороны, стараются сохранить прежние ценности любой ценой, с другой – отказываются от тех установок, которые мешают адаптироваться к изменившимся условиям жизни. Необходимо заметить, что ценности не являются данными раз и навсегда человеку, с течением времени, в определенную историческую эпоху, они, как правило, подвергаются некоторым изменениям. Постепенно формируется новая иерархия трудовых ценностей, приоритетов и моделей поведения у работников. В результате адаптации населения к новым экономическим условиям в сознании работников последовательно формируются установки на приспособление к новым формам занятости (Формальным и/или неформальным), возможности работать не только в государственном секторе экономики, но и на частных предприятиях, получение новой квалификации в соответствии с требованиями времени и потребностями официального и неофициального рынков труда.

Раскрывая суть феномена глобализационных ценностей и их влияния на казахстанское общество, М.С. Аженов пишет: «Из всех имеющихся экономических отношений, рыночные отношения выступают как ведущие. Эти отношения основываются на купле и продаже, где главную роль играют деньги. Они имели место в Казахстане и раньше. Но были в недоразвитой форме и не выступали как господствующие отношения. Сегодняшний Казахстан – это рыночное государство с более или менее развитыми отношениями. Рынок оказал сильное влияние на изменение образа жизни казахстанского народа, произошла определенная трансформация взглядов людей на их взаимоотношения, во многом изменилась психология, быт, уклад и стиль жизни, появились новые профессии, новые социальные группы, происходит довольно серьезная социальная стратификация и т.д. Все это результат влияния рынка, как внешней ценности, которую мы перенесли от западных, рыночно развитых стран» [13].

По мнению К.Ж. Абилова [14] в менталитете казахов есть немало отрицательных черт, которые не соответствуют

ценностным ориентациям западного человека и не способствуют достижению предпринимательского успеха.

По мнению Ф.Жармакиной, казахскому народу присуща антикапиталистическая ментальность. И этот фактор, обусловленный вековыми традициями, природными, климатическими и иными условиями жизни был сильнейшим тормозом на пути перехода к рыночным ценностям. Он сформировал бессознательную установку и отношение к труду как, в конечном счете, занятию лишнему, не имеющему пользы, а значит и прямой связи с конечными устремлениями людей – жизнью с ее социально-ценными и престижными атрибутами [15].

По результатам исследования системы ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе, проведенного Г.С. Абдирайымовой [16], автор делает следующие выводы: «большинство молодых людей свои профессиональные планы, трудовую карьеру связывают с работой в новых экономических структурах. Каждый третий хотел бы открыть собственное дело. Большинство из тех, кто ищет работу, стремится найти ее в негосударственном секторе экономики: на совместных предприятиях, в частных предприятиях... Однако большинство молодых людей все еще с недоверием относятся к возможностям капитализации экономики. В поисках стабильности (постоянной работы и постоянного заработка) некоторая часть молодежи по традиции ориентируется на государственный сектор, составляя то самое меньшинство, для которых интересная работа все еще является одной из основополагающих терминальных ценностей. В своих микроэкономических ориентациях молодежь явно отдает предпочтение материальному над духовным, однако для большинства казахстанских молодых людей деньги не цель, но средство для материального обеспечения духовного обогащения, возможность покупать книги, посещать кинотеатры, театры, музеи».

Под влиянием происходящих изменений меняются ценностные ориентации на труд в формальном и неформальном секторе экономики и отношение к ним, и, соответственно, требуются новые парадигмы в их изучении. На фоне происходящих процессов трансформации трудовой этики актуализация новых

ценностных приоритетов делает насущным вопрос о влиянии национальной культуры и этноса на совершенствование системы управления человеческими ресурсами в его формализованном контенте. В частности, практика международного менеджмента уже сегодня ставит ряд проблем, которые возникают в повседневной работе управляющего с подчиненными и которые в значительной степени зависят от особенностей сознания и поведения индивида, принадлежащего той или иной культуре. В этой связи совершенствование системы управления человеческими ресурсами в его формализованном контенте с учетом этнокультурного аспекта в условиях глобализации представляет одну из актуальных задач современного развития экономики нашей страны.

## **2.2 Оценка системы ценностей трудовой деятельности субъектов неофициального рынка труда и неформальной занятости**

### *2.2.1 Теоретико-методологический анализ системы ценностей трудовой деятельности субъекта*

Для повышения эффективности мер экономической политики по повышению формализации отечественного рынка труда необходимо определить не только количественные, но и качественные характеристики неформальной занятости и неофициального рынка труда в Казахстане. Анализировать качественные характеристики неформальной занятости в нашей стране возможно с использованием методологии институционального подхода, учитывающего совокупность правовых, социальных, экономических и культурных факторов. В институциональной теории инструментом исследования экономических явлений выступает категория «институт». Использование данного инструмента в исследовании неформальной занятости и неофициального рынка труда помогает объяснить ее качественную устойчивость и выявить специфику институционализации. Исследование институциональных условий, в свою очередь, позволит разработать практические рекомендации и

адекватные механизмы снижения уровня неформальной занятости в Казахстане.

Всю институциональную среду и систему базовых институтов, согласно концепции Д.Норта можно разделить на три блока: экономические правила, конституционные правила и надконституционные правила. При этом, наиболее важными признаются надконституционные правила – «наиболее общие и трудно изменяемые неформальные правила, имеющие глубокие исторические корни в жизни различных народов».

Произошедшее в последнее десятилетие XX века реформирование социально-экономических основ советского общества привело к динамичному изменению экономического поведения населения всего постсоветского пространства, включая Казахстан, который приступил к широкомасштабному системному преобразованию своей экономики. Преобразования и реформы, проходящие в казахстанском обществе, вызывают изменения в сфере трудовых отношений, трудовых ценностей, установок, ориентации и мотивов. С одной стороны наблюдаются установки на работу в правовом поле, с другой, ввиду кризисных и иных явлений, на работу в неформальном секторе.

В обстановке перемен, люди ведут себя достаточно противоречиво: с одной стороны, стараются сохранить прежние ценности любой ценой, с другой – отказываются от тех установок, которые мешают адаптироваться к изменившимся условиям жизни. Необходимо заметить, что ценности не являются данными раз и навсегда человеку, с течением времени, в определенную историческую эпоху, они, как правило, подвергаются некоторым изменениям. Постепенно формируется новая иерархия трудовых ценностей, приоритетов и моделей поведения у работников. В результате адаптации населения к новым экономическим условиям в сознании работников последовательно формируются установки на приспособление к новым формам занятости (формальным и/или неформальным), возможности работать не только в государственном секторе экономики, но и на частных предприятиях, получение новой квалификации в соответствии с требованиями времени и потребностями официального и неофициального рынков труда.

Процесс реформации экономики Казахстана, экономический рост в 2000-х годах, и финансовый кризис последних лет произвёл глубочайшие перемены в трудовых отношениях нашей страны. Под влиянием происходящих изменений также менялись ценностные ориентации на труд и отношение к нему, и, соответственно, требуются новые парадигмы в его изучении. На фоне происходящих процессов трансформации трудовой этики актуализация новых ценностных приоритетов делает насущным вопрос о влиянии системы ценностей трудовой деятельности на трудовые отношения. Практика легализации неформального рынка труда уже сегодня ставит ряд проблем, которые возникают в повседневной работе регулирующих органов и которые в значительной степени зависят от особенностей сознания и поведения индивида, его трудовых ценностей, приоритетов и моделей поведения. Поэтому разработка практических рекомендаций и механизмов снижения уровня неформальной занятости в Казахстане должно осуществляться, по мнению исследователей, путем выяснения ценностей трудовой деятельности казахстанцев и их влияния на трудовые отношения.

Как показывает анализ научной литературы, процесс трудовой деятельности людей является одной из важнейших сфер жизнедеятельности человека. Очевидно, что, как и в других сферах жизни люди будут иметь систему ценностей, связанных с формальной и неформальной трудовой деятельностью, которые будут определять отношения человека к труду и отношения человека к человеку. Эти ценности, являются своего рода путеводителем, помогающим определить работникам, что является правильным, а что нет в трудовой деятельности индивида [17, с.335]. Изученная зарубежная литература и обзоры авторов постсоветских стран позволяют выявить следующие термины и определения, связанные с трудовыми ценностями:

Согласно Д. Суперу [18] трудовые ценности – это ценности, ради которых работник осуществляет свою трудовую деятельность. Д. Зутовский считает, что трудовые ценности отражают связь между иерархией потребностей и удовлетворенностью работой [19]. По мнению Д. Элизура [20], трудовые

ценности—это ценности того, что индивид получает в результате трудовой деятельности.

Другой аспект понятия трудовых ценностей предполагает, прежде всего, выделение некоторого набора значимых для данной деятельности сторон, тех характеристик деятельности и сопутствующих ей обстоятельств, которые способны удовлетворить человеческие потребности в данной трудовой ситуации. Примерами могут служить следующие определения, которые представлены в исследованиях российских авторов: «Под трудовыми ценностями понимаются эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности (значимости) для него труда в целом и отдельных его сторон»[21] или «Ценности трудовой деятельности — это выражение в сознании объективной значимости различных компонентов труда, это представление о том значении, которое имеют различные стороны трудовой деятельности для субъекта» [22]. В данном случае ценности трудовой деятельности — это условия труда, заработная плата, организация и содержание труда, престиж данной трудовой деятельности, ее общественная полезность. Значимость этих сторон фиксируется как совокупность своеобразных критериев, эталонов. Суммируя вышеизложенное можно сказать, что под ценностями труда понимается значимость труда в жизни общества и личности, а также значимость различных сторон формальной и неформальной трудовой деятельности, по отношению к которым субъект устанавливает свое отношение.

В современной казахстанской экономической науке ценности трудовой деятельности казахстанцев не были предметом специального исследования, несмотря на это, те или иные аспекты проблемы все же подвергались анализу и разработке в увязке с изучением проблем генезиса рыночных отношений, становления рыночной экономики в доиндустриальном и современном казахстанском обществе

В работах выдающихся российских и казахстанских учёных В.В. Радлова, А.Х. Маргулана, К. Акишева, М.К. Кадырбаева, А.М. Оразбаева, А. Сейдимбекова, Н.Э. Масанова [23-29] отведено значительное место комплексному анализу природно-климатических и социальных факторов формирования экономи-

ческой ментальности кочевников-казахов в до индустриальный период. Рассмотрению исторических аспектов формирования и развития предпринимательства в Казахстане во второй половине XIX – начало XX вв. посвящена диссертация К.Ж. Абилова, в которой детально проанализирована взаимосвязь между ментальностью различных категорий населения и их потенциальной способностью к предпринимательской деятельности, и выявлено влияние новых экономических отношений на изменение психолого-поведенческих установок предпринимателей и населения в дореволюционный период [14].

Количественные методы анализа используются для определения трудовых ценностей в работе Г.С. Абдирайымовой, посвященной изучению системы ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе [16]. В работе Н.М. Нысамбаевой изучается ценностная ориентация казахской молодежи на индустриальный труд [30]. Значительный интерес у казахстанских исследователей вызывает проблемы формирования рыночного менталитета у населения. Здесь следует отметить труды Т. Бурбаева [31], Ф. Жармакиной [15,32], Д.Кшибекова [33,34].

Изучение ценностей труда позволяет регулировать трудовое поведение. Они представляют собой оценку различных аспектов трудовой ситуации в сознании человека. Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, ценностными установками, требованиями, предъявляемыми работниками к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой. Оценка труда – это внутреннее состояние работника, вызванное его трудовой деятельностью, его удовлетворенностью окружающей производственной обстановкой (условиями, оплатой и нормированием труда, его содержанием). На базе присущих коллективу ценностей специально устанавливаются или стихийно складываются правила, стандарты трудового поведения его членов. По своей сути нормы трудового поведения обслуживают ценности труда.

*Эволюция трудовых ценностей.* Анализ западной научной литературы показал, что взгляды на труд и трудовые ценности претерпели естественную эволюцию. Индустриальные общес-

тва, сделавшие ставку на экономический рост, дали соответствующие ценности, институты и образцы социальных ролей. Система трудовых ценностей каждой эпохи имеет некоторые основания, заложенные в мировоззрении и общественном сознании определенного периода, обусловленные разнообразными экономическими и социально-политическими, психологическими факторами. Для осмысления исторического процесса развития и эволюцию взглядов ценностей трудовой деятельности западного общества мы предлагаем таблицу 3, составленную С.П. Роббинсом [35, с.136].

Как видно из таблицы 2.1, до середины XX века в западной культуре доминирующими трудовыми ценностями на работе были ценности Протестантской этики, позже они уступили место сначала ценностям экзистенциализма, затем ценностям прагматизма, и в конце 90-х ценностям нового поколения. С появлением книги Адамса, исследователи начали обращать внимание на Поколение Y (поколение «игрек»; другие названия: поколение Миллениума, поколение «некст», «сетевое» поколение, эхо-бумеры) – поколение родившихся между 1977 и 1997 годами, и встретивших новое тысячелетие в молодом возрасте, характеризующееся прежде всего глубокой вовлечённостью в цифровые технологии [35, с.83]. Они любопытны, оптимистичны, противоположны, гибкие, готовы к сотрудничеству и имеют высокую самооценку. Представители этого поколения умеют работать в команде. Г. Хофштед считает, что «Доминирующие трудовые ценности в обществе берут начало в семье и в школе, и отражаются в политических системах, доминирующих идеях, философиях и теориях» [8, с.92].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что трудовые ценности современных казахстанцев содержат и будут содержать, во-первых, элементы дореволюционной кочевой культурной традиции казахов, во-вторых, элементы, сформировавшиеся непосредственно под влиянием советской системы трудовых отношений и советской культуры, и, наконец, элементы, заимствованные из западной экономической культуры. Согласно основной цели данного раздела – провести социологическое исследование и проанализировать процесс формирования новых трудовых ценностей Казахстана в современных

условиях, была использована методика израильского ученого Дова Элизура.

Таблица 2.1

**Исторический процесс развития трудовых ценностей**

Уровень	Период популярности	Приоритетные ценности
I. Протестанская трудовая этика	середина 1940 – конец 1950 –х	Много работать, аскеза, привязанность к организации
II. Экзистенциализм	середина 1960 – 1970	Качество жизни, поиск независимости, привязанность к себе
III. Прагматизм	середина 1970 – конец 1980-х-х	Успех, желание продвинуться вверх, много работать, привязанность к карьере
IV. Поколение X	1990 и после	Гибкость, удовлетворение работой, свободный график, привязанность к отношениям

*Методология исследования.* Трудовые ценности западной экономической культуры являются предметом пристального изучения многих исследователей. При обзоре научной литературе по данной проблеме, можно говорить, что трудовые ценности, как правило, разделяются на наружные и внутренние. Вместе с тем не существуют конкретных рамок этой классификации. По мнению Д. Элизура [20] каждый исследователь определяет содержание и границы этих понятий по своему усмотрению. Несмотря на то, что не существует универсальной классификации трудовых ценностей, на наш взгляд, наиболее распространенным и методически обоснованным направлением исследований ценностных представлений о трудовых отношениях и трудовой деятельности можно считать исследования М. Рокича [37], Ш. Шварца [38-40], Г. Хофштеда [8] и Д. Элизура [20].

Классификация М. Рокича [37] делит ценности на 2 группы:

*Терминальные ценности* – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Это такие ценности-цели, как активная деятельная жизнь, жизненная мудрость, здоровье и т.д. При терминальном типе отношения к труду предполагается, что люди способны трудиться без оплаты сознательно, а не по принуждению. Необходимо различать проявления термини-

нальности в отношении к труду как ценности и конкретной выполняемой работе. Наиболее очевидным индикатором терминальности в отношении к труду как ценности является высокая степень согласия респондентов с суждением «Хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах». Индикаторами терминальности в отношении к выполняемой работе является преобладание установок работников на содержательные стороны работы (интересную работу, ее общественную полезность) по отношению к установкам на заработок.

*Инструментальные ценности* – убеждение в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Это такие ценности-средства, как аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жизнерадостность и т.д. Инструментальность в отношении к труду отражает вспомогательную роль труда по отношению к ценностям заработка и потребительским благам. Выполняемая работа рассматривается в данном случае только лишь как средство удовлетворения потребностей, лежащих за пределами сферы труда. Индикатором инструментальности в отношении к труду как ценности может выступать высокая степень согласия с суждением «Работа – это только способ заработать деньги, и ничего более», а в отношении к выполняемой работе – преобладание установок на высокий заработок по отношению к содержанию труда.

Многие авторы на постсоветском пространстве придерживаются мнения, что с началом либеральных реформ работа перестала входить в число терминальных ценностей. Сформировалась устойчивая однофакторная модель мотивации труда, в которой абсолютно доминирует заработок, а содержательные стороны выражены незначительно. По результатам исследования системы ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе, проведенного Г.С. Абдирайымовой, автор делает следующие выводы «В новых условиях происходит существенная перестройка ценностно-мотивационных отношений к труду. Сама трудовая деятельность, интересная работа не является в молодежной среде показателем «хорошей жизни». В оценках жизненного успеха у

большинства молодых людей оценки «трудолюбие», «профессиональные возможности» отодвигаются на второй план, уступая место его поверхностному восприятию. В поисках стабильности (постоянной работы и постоянного заработка) некоторая часть молодежи по традиции ориентируется на государственный сектор, составляя то самое меньшинство, для которых интересная работа все еще является одной из основополагающих терминальных ценностей. В своих микроэкономических ориентациях молодежь явно отдает предпочтение материальному над духовным, однако для большинства казахстанских молодых людей деньги не цель, но средство для материального обеспечения духовного обогащения, возможность покупать книги, посещать кинотеатры, театры, музеи» [16, с.244].

В 80-е годы Ш. Шварц и В. Билски предприняли попытку создания более дифференцированной и обоснованной, чем у М. Рокича, классификацию ценностей и разработали свою диагностическую методику. Опросник включает 56 базовых культурных ценностей, отражающих «желательные, трансигуативные цели, которые служат руководящими принципами в жизни людей» [38, с.269]. Эти «культурные ценности (например, свобода, процветание, безопасность) являются основаниями для определенных норм, которые определяют соответствующее поведение в различных ситуациях» [39, с.218]. Данные ценности группируются в блоки по общему типу мотивации или по разделению данными ценностями единой главной цели: ценности власти (включают в себя такие ценности, как социальный порядок, престиж, власть, богатство, сохранение своего публичного лица и т.п.), достижения (авторитетность, независимость, умелость и т.п.), самостоятельности (саморегуляции) или интеллектуальной автономии (свобода, творчество, любознательность, независимость, свобода, выбор собственных целей), стимулирования или аффективной автономии (интересная жизнь, разнообразие жизни), гедонизма (удовольствие, наслаждение жизнью, потакание себе), безопасности (национальная безопасность, гармония, социальный порядок, социальная справедливость), консерватизма (традиционности) (вежливость, уважение родителей, благочестие, обязательность,

умеренность и т.п.), комфортности (вежливость, уважение старших, самодисциплина, умеренность, скромность и т.п.), универсализма или гармонии (мир на Земле, единство с природой, мир прекрасного, защита окружающей среды, мудрость, внутренняя гармония и т.п.), заботливости (благожелательности) или равноправия (ответственность, честность, полезность, верность, равенство) [40, с.521]. Несколько ценностей не показали своей принадлежности к определенному мотивационному блоку. Это такие ценности, как здоровье, смысл жизни, уединение, зрелая любовь, внутренняя гармония, духовная жизнь, самоуважение, истинная дружба [38, с.270]. Дальнейшие исследования выявили, что эти универсальные типы ценностей располагаются на полюсах двух биполярных осей: открытость к изменениям (ценности самостоятельности и стимулирования) – консерватизм (ценности безопасности, конформности, традиций) и акцент на себе (ценности власти, достижения и гедонизма) – акцент на других (ценности универсализма и заботливости) [38, с.28].

Голландский ученый Гирт Хофштед опросил более 160000 менеджеров и сотрудников транснациональной корпорации IBM более чем в 60 странах мира об удовлетворенности их своим трудом, коллегами, руководством, о восприятии проблем, возникающих в процессе работы, о жизненных целях, верованиях и профессиональных предпочтениях. Исследование Г. Хофштеда [8] проходило в несколько этапов. Его первые анкетные опросы относящиеся к 1967–1969 гг. и 1971–1973 гг. охватили 116000 работников в 40 странах. Анализируя результаты этих исследований, Г. Хофштед выявил высоко значимые различия в поведении работников в разных стран. Он выяснил, что большинство различий в трудовых ценностях и отношениях объясняются национальной культурой, а также зависят от места в организации, профессии, возраста и пола.

Исследование Г. Хофштеда опиралось на стандартизованное интервью. Бланки интервью были разработаны на основе методик традиционных этнологических и социально-психологических исследований. Суммируя наиболее важные различия, Г. Хофштед выделил пять измерений, при помощи которых могут быть охарактеризованы и описаны господствующие трудовые

ценности менеджеров и специалистов разных стран и этнических групп:

- дистанция власти ДВ (PDI);
- стремление к избеганию неопределенности ИН (UAI);
- индивидуализм – коллективизм И–К (IDV);
- мужественность – женственность М–Ж (MAS).
- долгосрочная или краткосрочная ориентация ДО

Каждый из указанных терминов уже отдельно изучалась разными социальными науками. Однако все вместе они представляют собой «пятимерную» модель измерения различий между национальными культурами. Плодом коллективных научных разработок стала методика Модуль исследования ценностей 1994 (Value Survey Module 1994 – VSM 94), по которой в наши дни чаще всего и высчитываются трудовые ценности для людей разных стран современного мира. Данные Г. Хофштеда, полученные в ходе исследования работников транснациональной корпорации, позволили присвоить каждой из стран количественный рейтинг (от 0 до 100) по каждому из этих пяти измерений

Одну из методик единой классификации трудовых ценностей в начале 1990-х годов предложил израильский учёный Дов Элизур [20]. В рамках сравнительного исследования теоретической структуры трудовых ценностей, проведенного группой ученых во главе с Довом Элизуром, было опрошено 2280 работников, менеджеров и студентов в восьми странах (Германия, Голландия, Соединенные Штаты Америки, Израиль, Корея, Китай и Венгрия). В процессе подготовки вопросов анкеты исследователями была детально изучена научная литература по проблемам трудовых ценностей и трудовой мотивации. Таким образом, была разработана *Анкета трудовых ценностей*, состоящая из 24 вопросов, охватывающих различные аспекты ценностей трудовой деятельности.

На основе результатов исследования взаимосвязи между 24 пунктами анкеты учёные выделили две основы определяющие границы трудовых ценностей. Первое измерение классификации основывалось на *модальности результата работы* и содержало познавательные, эмоциональные и инструментальные ценности. Второе измерение классификации основывается на *времени*

*предоставляемых трудовых благ* и состоит из ценностей наград и ценностей ресурсов.

Первое измерение классификации трудовых ценностей согласно Д. Элизуру, модальность результата работы, состоит из трёх подгрупп:

*Инструментальные ценности:* Некоторые результаты работы имеют материальную характеристику: такие как заработная плата, могут передаваться напрямую. Также можно говорить о практической значимости других результатов работы. Например: удобное рабочее время, физические условия на работе. Результаты работы, которые можно увидеть воочию, называются инструментальными. Другими словами, под инструментальными ценностями понимают те результаты работы, которые можно увидеть или которые имеют практическое значение. Понятие инструментальное означает наружное измерение результатов работы. В анкете трудовых ценностей эти ценности идут под пунктами 20–24

*Познавательные ценности:* Последняя подгруппа трудовых ценностей охватывает такие аспекты работы, как интересная работа, успех на работе, независимость и ответственность. Такие ценности не связаны с инструментальной или эмоциональной характеристикой, а содержат познавательную сторону трудовой деятельности. Эти ценности обозначают, насколько индивид находит свою работу содержательной и интересной, имеет возможность развивать навыки и способности на работе и может быть полезным обществу. Первые 14 пунктов анкеты трудовых ценностей принадлежат этой группе. Можно заметить, что первое измерение классификации охватывает различные характеристики трудовых результатов. Три составляющие этой группы объясняют инструментальные, эмоциональные и познавательные аспекты ценностей трудовой деятельности.

*Познавательные ценности:* Последняя подгруппа трудовых ценностей охватывает такие аспекты работы, как интересная работа, успех на работе, независимость и ответственность. Такие ценности не связаны с инструментальной или эмоциональной характеристикой, а содержат познавательную сторону трудовой деятельности. Эти ценности обозначают, насколько индивид находит свою работу содержательной и

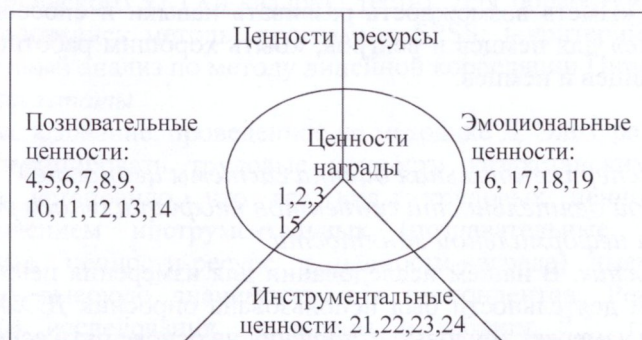
интересной, имеет возможность развивать навыки и способности на работе и может быть полезным обществу. Первые 14 пунктов анкеты трудовых ценностей принадлежат этой группе. Можно заметить, что первое измерение классификации охватывает различные характеристики трудовых результатов. Три составляющие этой группы объясняют инструментальные, эмоциональные и познавательные аспекты ценностей трудовой деятельности.

Второе измерение согласно классификации трудовых ценностей, Д. Элизура имеет отношение к *времени предоставляемых трудовых благ*. Здесь объясняются те же самые трудовые ценности в двух подгруппах [20, с.27]

*Ценности ресурсы*: Ценности, которые должны мотивировать работника до того как, он приступил к своей работе. К этой подгруппе можно отнести такие ценности, как физические условия на работе (освещение, тишина и т.д.), различные поддержки помимо заработной платы (служебная машина, обед, премии); В анкете эти ценности идут под пунктами 4–14; 16–19.

*Ценности награды*: В этой подгруппе находятся такие ценности, как повышение заработной платы, успех, статус которые предоставляются работнику в виде награды за хорошо проделанную работу. В анкете эти ценности идут под пунктами 1–3; 15; 20.

Двухмерная классификация трудовых ценностей, разработанная Д. Элизуром, представлена на рисунке 2.1 [20, с.28].



Примечание – Составлено автором

**Рисунок 2.1** –Классификация трудовых ценностей ДоваЭлизура

Номера на рисунке 8 соответствуют номерам вопросов Анкеты трудовых ценностей, разработанной Д. Элизуром. Как видно из рисунка 8, каждый вопрос анкеты одновременно может классифицироваться по двум параметрам. Например, 20-й вопрос одновременно принадлежит как к инструментальным ценностям, так и к ценностям награды, а 14-й вопрос анкеты является как познавательной ценностью, так и ценностью ресурсом. В своей работе, определяющей структуру трудовых ценностей, Д. Элизур вместе со своими коллегами выявил, что представители разных стран по-разному оценивают важность тех или иных трудовых ценностей.

Для участников опроса из Китая, Тайваня, Кореи и Израиля самой важной ценностью был «Успех на работе». Та же ценность по важности была на втором месте для представителей таких стран, как США, Голландия и Венгрия и на 10-м для участников опроса из ФРГ. Ценность «Интересная работа» по значимости была на первом месте для американцев, немцев и голландцев, на втором для тайцев и израильтян и на третьем месте для корейцев. Эта же ценность была самой малозначимой для китайцев и венгров. Такие ценности как: «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе», «Быть хорошим работником», «Чувствовать себя ценным кадром», «Карьерный рост», «Использовать знания и опыт в работе» были отмечены как наиболее важные для респондентов из всех восьми стран, кроме нескольких исключений. Например, малозначительными оказались такие ценности как «Карьерный рост» и «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе» для немцев и венгров, «Быть хорошим работником» для китайцев и немцев.

### *2.2.2 Экспериментальная оценка системы ценностей трудовой деятельности субъектов неофициального рынка труда и неформальной занятости*

*Опросник.* В нашем исследовании для измерения ценностей трудовой деятельности был использован опросник Д.Элизура, который измеряет трудовые отношения на основе пяти аспектов, описанных ранее. Данная модель была выбрана в большей степени по причине ее разработанности и наличия в ней данных

по другим странам. Важным преимуществом данной модели является также то, что данные по ней собирались вокруг трудовых ценностей, на которые ориентируются люди в процессе своей трудовой деятельности. Таким образом, с помощью этой модели имеется возможность интерпретировать полученные в ее рамках статистические данные в терминах деловой активности и управления трудовыми отношениями. Анкета трудовых ценностей состоит из 24 вопросов. Каждый пункт анкеты предлагают определить важность ценностей, связанных с трудовой деятельностью по 6-балльной Ликертной шкале, где 1 соответствует значению «совершенно не важно», а 6 «очень важно».

*Выборка.* В социологическом опросе приняли участие 2 группы респондентов. К первой группе относятся 130 работников формального рынка труда в сфере общественного питания, а ко второй 112 работников, неофициально занятых в сфере торговли. Итого в нашем исследовании было получено 242 анкет, годных к статистической обработке. Пол и возраст были включены как демографические переменные в анкетном опросе. Около 44 процентов опрошенных – мужчины, большинство респондентов (53 процента) находится в возрастной группе 30–39 лет.

*Статистические методы обработки результатов исследования.* Статистическая обработка данных включала оценку нормальности распределения общей выборки и изучаемых групп с помощью методов дескриптивной статистики (непараметрического  $\chi^2$  (Хи-квадрат) теста). Для обработки данных использовались методы программы SPSS: t-критерий, корреляционный анализ по методу линейной корреляции Пирсона.

#### *Результаты*

Исследование, проведенное по методике Д. Элизура с целью идентифицировать трудовые ценности казахстанских работников установило, что все виды трудовых ценностей за исключением инструментальных (познавательные, эмоциональные, ценности-ресурс и ценности-награда) имеют одинаково высокую значимость для респондентов. Результаты нашего исследования приведены в таблице 2.2, где дано процентное значение трудовых ценностей, которые были отмечены респондентами как «очень важно» и «важно».

Таблица 2.2

## Уровень важности трудовых ценностей среди казахстанцев (в процентах)

Модальности результата	Ценности награда (Н)/ресурс (Р)	Важность трудовых ценностей(в %)	
		Работники фор- мального рынка труда и занятости	Работники нефор- мального рынка труда и занятости
1	2	3	4
<b>ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>			
Карьерный рост **	Н	68	85
Видеть результаты своей работы	Н	88	90
Статус **	Н	80	65
Успех на работе	Р	85	88
Интересная работа	Р	91	90
Содержательная работа	Р	93	94
Иметь возможность развивать навыки и способности на работе**	Р	65	85
Использовать знания и опыт в работе	Р	93	90
Ответственность	Р	95	95
Быть полезным обществу	Р	89	92
Быть независимым на работе	Р	87	90
Работать в престижной организации**	Р	85	65
Быть и слыть профессионалом	Р	89	91
Иметь власть и вес на работе*	Р	87	93
<b>ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>			
Быть хорошим работником*	Н	78	88
Хорошие отношения с коллегами	Р	96	95
Чувствовать себя ценным кадром	Р	88	85
Возможность знакомиться с разными людьми на работе*	Р	85	91
Справедливый и заботливый начальник	Р	93	91
<b>ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>			
Размер заработной платы	Н	95	96
Различные поддержки помимо заработной платы (служебная машина, обед, премии) **	Р	80	64
Гарантированное рабочее место**	Р	96	70
Удобное рабочее время**	Р	76	88
Физические условия на работе (освещение, тишина и т.д.)	Р	92	89
*Разница средних значений существенна на 0.05 уровне.			
** Разница средних значений существенна на 0.01 уровне.			
Примечание – Составлено автором на основе социологического исследования			

В целом, казахстанские респонденты как формального, так и неформального рынка труда оценили высоко значимость всех трудовых ценностей. Наиболее предпочитаемые трудовые ценности у всех респондентов можно выделить следующим образом: познавательные ценности – «Интересная работа», «Содержательная работа», «Использовать знания и опыт в работе», «Ответственность»; эмоциональные ценности – «Хорошие отношения с коллегами», «Справедливый и заботливый начальник»; инструментальные ценности – «Размер заработной платы».

Для сравнения трудовых ценностей и выявления качественной характеристики формальной и неформальной занятости нами была сформулирована следующая рабочая гипотеза:

*Гипотеза: Ценности трудовой деятельности представителей формального и неформального рынка труда, включенных в это исследование, будут отличаться друг от друга.*

Чтобы понять различия в трудовых ценностях между изучаемыми, использовался статистический t-тест Стьюдента, используемый для сравнения средних двух выборок. Результаты статистического анализа сравнения средних значений указаны в таблице 4, где можно увидеть, что имеются существенные различия в некоторых категориях трудовых ценностей между представителями формального и неформального рынка труда. Разница средних значений существенна на 0.01 и 0.05 уровнях.

*Глубинное интервью.* После проведения анкетирования с неофициально занятыми представителями, для более подробного изучения отсутствия трудовой мотивации по формализации трудовых отношений и объяснения позиции респондентов было принято решение о проведении глубинного интервью. Обобщая результаты глубинного интервью с неформально занятыми работниками, проведенного в рамках социологического исследования, считаем отметить следующие моменты:

1) Большинство респондентов не испытывают какого-либо дискомфорта по поводу своего неформального положения и не противопоставляют себя обществу, считая себя его частью. На вопрос о легитимности своего положения, они находят оправдание, что должны содержать семьи и не считают, что своей неформальной трудовой деятельностью причиняют какой-либо ущерб государству. Напротив, некоторые респонденты

указывают, что приносят пользу обществу, так как «не сидят на шее» у государства. Кроме того, респонденты склонны считать, что восполняют пробел в услугах, которые не может полностью охватить официальный рынок труда.

2) Как одну из причин своей неофициальной занятости респонденты называли неэффективную политику государства в данном вопросе. Чаще всего, участники исследования отмечали проблему коррумпированности конкурсного отбора на вакантную должность, а также невостребованность дипломов о специальном и высшем образовании на официальном рынке труда.

3) Неформально занятые приводят достаточно веские, на их взгляд, аргументы своего положения. Наемные работники отмечают, что это ответственность работодателя заботиться об официальном оформлении трудовых отношений. Собственники малого бизнеса, сетовали на «тяжелые времена», когда даже крупные компании вынуждены часть своих операций «проворачивать в тени».

4) Респонденты также отметили, что они не подвергаются какой-либо серьезной критике со стороны ближайшего окружения друзей и родственников, относительно их неформальной трудовой деятельности.

### **2.3 Выводы и рекомендации по совершенствованию управления человеческими ресурсами и улучшению климата в официальном секторе экономики с учетом социокультурных показателей**

Поиск факторов, способствующих большей ориентированности субъектов рынка труда на формализацию трудовых отношений, требует учета и анализа не только административно-правовых, экономических, технологических, психологических и других характеристик организации труда, но и социокультурных факторов: принятых в данной среде норм поведения и взаимоотношений. В этой связи в данном разделе монографии были поставлены следующие задачи:

– исследовать различные концепции культурных процессов, влияющих на формирование трудовых отношений и совершенствование системы управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного аспекта;

– определить новые парадигмы изучения этнокультурного аспекта в сфере трудовых отношений в казахстанском обществе

– обосновать теоретико-методологические положения для анализа системы ценностей трудовой деятельности субъектов неофициального рынка труда и неформальной занятости

– провести экспериментальную оценку (социологический опрос и глубинные интервью) для системы ценностей трудовой деятельности казахстанцев.

– сформулировать выводы и конкретные рекомендации по совершенствованию управления человеческими ресурсами и улучшению климата в официальном секторе экономики с учетом социокультурных показателей

Согласно результатам данного исследования, следует обратить внимание на феномен социального подтверждения или легитимации неофициальной занятости в обществе, который имеет тесное отношение к набору убеждений и верований относительно обязательной формализации трудовых отношений на рынке труда. Опыт развитых западных стран, показал, что уровень легитимации будет влиять на все аспекты формализации рынка труда. Таким образом, с помощью подхода социальной легитимации или морального утверждения, низкий уровень неофициальной занятости в этих странах можно объяснить общей тенденцией культуры и различных институтов, благоприятно влияющих на снижение неформального рынка труда и неофициальной занятости. Методика Д.Элизура посвященная анализу структуры трудовых ценностей с помощью численных показателей является одним из эффективных инструментов, позволяющих прогнозировать и анализировать трудовые отношения в современных условиях.

Согласно результатам нашего исследования, отсутствие негативного восприятия неформальной занятости среди респондентов, и ее оправдание представителями неформального рынка труда, возможно, указывают на причины этого явления в нашей стране. Таким образом, можно сделать вывод о том, что

эти устоявшиеся формы неофициальной занятости устраивают как работодателей, так и работников, а неформальные трудовые отношения являются на сегодняшний день неотъемлемой частью современного рынка труда. При этом очевидно, что неформальная занятость наносит социально-экономический ущерб государству. Наряду с этим, неформальная занятость приносит вред обществу, так как разрушает общепринятые нормы труда. Соответственно, необходимы срочные меры по ее формализации.

Данное исследование было мотивировано необходимостью определения этих социальных различий о механизме сокращения неофициальной занятости в свете теории социальной легитимации. Понимание социальных перспектив формализации трудовых отношений имеет важное значение для научной общественности, политиков, государственных и муниципальных органов. Соответственно, это исследование внесет определенный вклад в ограниченное количество литературы по социальной легитимации трудовых отношений на основе институциональной теории, и будет способствовать снижению уровня существующего разрыва между формальным и неформальным рынком труда в Казахстане.

## Список использованных источников по разделу II

1. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В. Русская трудовая и управленческая культура // Мир России. – 2002. – №1. – С.54–66;
2. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях переходной экономики. // Менеджмент в России и за рубежом. – №1. – 2001. – С.68 – 77
3. Латова Н.В., Латов Ю.В. Российская экономическая ментальность на мировом фоне // Общественные науки и современность. – 2001. – №4. – С.31–43;
4. Колонтай М.М. Влияние национальных культур на становление и развитие менеджмента в разных странах (исследования ГиртаХофстеда) // Сайт Бизнес-школы Институт приватизации и менеджмента:<http://research.by/pdf/1999n2r06.pdf>;
5. Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // Мониторинг общественного мнения. – 2003. – № 3 (65). – С.53 – 64;
6. Грачев М. Менеджмент в международной системе координат // Экономические стратегии. – 1999. – №2. – С.36–42;
7. Шеремета П. Так почему в Украине все-таки отстают реформы // Официальный сайт школы бизнеса Киево-Могилянской академии: <http://www.research.by/pdf/1999n2r05.pdf>.
8. Hofstede G. Culture's consequences: international differences in work-related values. – USA: SAGE Publications, 1984. – 596 p
9. Inglehart R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in Forty-Three Societies. – New Jersey: Princeton University Press, 1997. – 325 p.
10. Javidan, M., House, R. J., Dorfman, P. W., Gupta, V., Hanges, P. J. & Luque, M. S., (2004). Conclusions and future direction. In R. J. House, P.J. Hanges, M. Javidan, P.W. Dorfman, & V.Gupta (Eds.), *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 cultures* (pp. 723–732). Thousand Oaks, CA: Sage.
11. Mistry D.J., Bradley T. Managerial Leadership and Cultural Differences of Eastern European Economies // <http://marketing.byu.edu/htmlpages/ccrs/proceedings99/mitrybradley.htm>.
12. Ardichvili A. Leadership styles and work-related values of managers and employees of manufacturing enterprises in post-communist countries // Human Resource Development Quarterly. – 2001. – Vol. 12, № 4. – P. 363– 384.
13. Аженов М.С. Глобализационные ценности и Казахстан // Глобализация и вопросы социокультурной адаптации. – Астана, 2005. – С.86.
14. Абилов К. Ж. История становления и развития предпринимательства в Казахстане (вторая половина XIX – начало XX вв.): дис. ... д-ра истор. наук: 07.00.02. – Караганда, 2006. – С.298
15. Жармакина Ф. Антикапиталистическая ментальность казахского народа // Высшая школа Казахстана. – 2003. – №4. – С.186.
16. Абдирайымова Г.С. Система ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе: социологический анализ: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – Алматы, 2006. – С.244

17. Wehrich H., Koontz H. Management. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1993. – 256 p.
18. Super D.E. Manual: Work Values Inventory. – Boston: Houghton Mifflin, 1970. – 422 p.
19. Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. – New-York: Houghton Mifflin, 1970. – 178 p.
20. Elizur D., Borg I., Hunt R. and Beck I.M. The Structure of Work Values A Cross Cultural Comparison // Journal of Organizational Behaviour. – 1991. – №7. – P.21–38.
21. Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе / Под ред. В.А. Мау, А. Мордашева, Е.В. Турунцева. – М., 2005. – 289 с.
22. Дворецкая Г.В., Махварылов В.П. Экономика труда. – Киев: Вища школа, 1990. – 312 с.
23. Радлов В.В. Из Сибири. – М., 1989. – С.377.
24. Маргулан А.Х. Культура казахского народа в XV–XVIII веках // История Казахской ССР. – Алма-Ата, 1957. – С.180–218.
25. Маргулан А.Х., Акишев К.А., Кадырбаев М.К., Оразбаев А.М. Древняя культура Центрального Казахстана. – Алма-Ата: Наука, 1966. – 435 с.
26. Акишев К.А. К проблеме происхождения нomaдизма в аридной зоне древнего Казахстана // Поиски и раскопки в Казахстане. – Алма-Ата, 1972. – С. 31–46.
27. Акишев К.А. Древние кочевники и мировая цивилизация : [генезис, проблемы, перспектива] // Вестник АН КазССР. – 1991. – №10. – С.3–10.
28. Сейдимбеков А. Поющие купола. Этюды о красоте / Пер. с каз. Е. Кажобекова. – Алма-Ата: Жалын, 1985. – 264 с.
29. Масанов Н.Э. Проблемы социально-экономической истории Казахстана на рубеже XVII–XIX веков. – Алма-Ата: Наука, 1984. – 176 с.
30. Нысамбаева Н.М. Ценностная ориентация казахской молодежи на индустриальный труд: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Алматы, 1999. – 27 с.
31. Бурбаев Т. Ұлтменталитеті. – Астана: Елорда, 2001. – 248 б.
32. Жармакина Ф. Казахский менталитет в условиях постмодернизации // Казахская цивилизация. – 2005. – №2. – С.69–75.
33. Кішібеков Д. Қазақменталитеті: Кеше, бүгін, ертең. – Алматы: Ғылым, 1999. – 200 б.
34. Кішібеков Д. Ментальная природа казаха. – Алматы: Ғылым, 2005. – 256 с.
35. Robbins S. Organizational Behavior. – USA: Prentice-Hall, 1998. – 568 p.
36. Langton N., Robbins S. Fundamentals of Organizational Behavior. – Pearson Education Canada, 2007. – 448 p.
37. Rokeach M. Beliefs, attitudes, and values. A theory of organization and change. – San Francisco: Jossey-Bass, Inc., 1968. – 214 p.
38. Schwartz S. H., Bardi A. Value hierarchies across cultures. Taking a Similarities Perspective // Journal of Cross-cultural Psychology. – 2001. – Vol. 32, № 3. – P. 268–290.

39. Schwartz S. H., Bardi A., Bianchi G. Value adaptation to the imposition and collapse of communist regimes East-Central Europe // *Political psychology. Cultural and cross-cultural foundations* / Ed. by S. A. Renshon, J. Duckitt. – London, 2000. – P. 217–237.

40. Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A., Burgess S., Harris M., Owens V. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement // *Journal of Cross-cultural Psychology*. – 2001. – Vol. 32, № 5. – P. 519–542.

### *Раздел III*

## **СОКРАЩЕНИЕ НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ КАЗАХСТАНА**

---

Одной из острых проблем государства является занятость среди молодежи. Данная социальная группа, по сравнению с другими, наиболее сильно подвержена безработице ввиду отсутствия у нее практического опыта и стажа работы. Для данной возрастной группы сам факт занятости намного важнее трудового договора, поскольку им труднее всего найти работу.

В разделе освещаются проблемы сокращения неформальной занятости молодежи Казахстана, обосновываются теоретико-методологические основы по ее сокращению, раскрываются особенности неформальной занятости молодежи и политика по ее сокращению в контексте международного опыта. Раздел освещает результаты социологического исследования неформальной занятости молодежи в Республике Казахстан. На основе синтеза теоретического и практического анализа проблемы представлены предложения и рекомендации по сокращению неформальной занятости молодежи в Республике Казахстан.

### **3.1 Теоретико-методологические основы неофициального рынка труда и неформальной занятости молодежи**

В условиях глобального кризиса проблема неофициального рынка труда и неформальной занятости населения приобретает все более широкий масштаб. Закрытие государственных и частных предприятий, сокращение работников, растущая безработица и низкий уровень заработной платы вынуждают людей искать работу в неформальном секторе. Как показывает мировая практика, неформальной занятостью в большей степени охвачены молодежь и люди пенсионного возраста [1]. Для этих возрастных групп сам факт занятости намного важнее трудового договора, поскольку им труднее всего найти работу. Категория

молодежь представляет особый интерес для данного исследования, так как дальнейшее развитие страны, а также формирование интеллектуального потенциала нации непосредственно связаны с духовным, физическим и материальным благополучием этой группы населения.

Согласно статистическим данным, уровень неформальной занятости казахстанской молодежи в возрасте от 16 до 24 лет составляет 31%, что может свидетельствовать о существовании определенных проблем, связанных с трудоустройством и/или невысоким уровнем заработных плат в формальном секторе экономики. Высокий уровень неформальной занятости молодежи не может не вызывать беспокойства государственных органов управления. Во-первых, неформальные трудовые отношения означают, что многие работники частично или полностью лишены правовой защиты и социального обеспечения [2]. Во-вторых, неформальная занятость подразумевает низкую производительность труда, что в конечном счете снижает темпы роста экономики. В-третьих, неформальность приводит к снижению налоговых поступлений в бюджет, что в свою очередь негативно сказывается на предоставлении государственных услуг [3]. В этой связи, возникает необходимость анализа причин неформальной занятости молодежи и последующей разработки механизмов, направленных на сокращение неофициального рынка труда и продвижение формальных форм занятости среди молодежи.

Анализ научной литературы выявил ограниченное количество научных трудов, посвященных исследованию неофициального рынка труда и неформальной занятости в контексте Казахстана. Среди наиболее актуальных работ можно выделить научные труды Я. Рутковского (2011), Доскалиевой (2012), А. Мусурова и Р. Арабшейбани (2013), Л.Б. Карачуриной и др. (2014) и Г. Мусаевой и др. (2015).

В своей научной работе А. Мусуров и Р. Арабшейбани исследовали причинно-следственные факторы, формирующие решение о неформальной занятости среди самозанятых работников [4]; Л.Б. Карачурина и др. произвели оценку положения домашних работников-мигрантов (прибывших как из стран СНГ, так и внутренних) на рынках труда России (г.

Москва, Санкт-Петербург) и Казахстана (гг. Астана, Алматы) [5].

В то же время, Г. Мусаева и др. (2015) и Б. Доскалиева (2012) осуществили анализ этапов становления рынка труда в Казахстане и определили индикаторы экономической активности с целью оценки реальных проблем социальной сферы занятости и безработицы населения Казахстана [6-7]; при этом неофициальный рынок труда, а также проблема неформальной занятости рассматривались в их работах поверхностно. Одной из наиболее значимых работ в данной области можно назвать научный труд Я. Рутковского, в котором автор предложил рекомендации по продвижению формальной занятости в Республике Казахстан [3]. Вопрос неформальной занятости молодежи как отдельный предмет исследования в Казахстане еще не рассматривался и в данной научной работе поднимается впервые.

Согласно стандартному определению Организации Объединенных Наций (ООН), к "молодежи" относятся молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет включительно. Однако на практике, оперативное определение молодежи варьируется от страны к стране в зависимости от культурных, институциональных и политических факторов.

Во многих промышленно развитых странах, а также Центрально и Восточно-Европейских странах с переходной экономикой, нижний предел возраста молодежи, как правило, соответствует среднестатистическому возрасту окончания школы, в то время как верхнее возрастное ограничение молодежи в этих странах существенно различается. Например, в Великобритании к молодежи относится возрастная группа от 18 до 24 лет.

В Италии диапазон определения молодежи несколько шире, – таковыми считаются индивидуумы в возрасте от 14 до 29 лет (на севере) и от 14 до 32 лет (на юге) [8].

В странах СНГ возрастные рамки молодежи идентичны северо-итальянским – от 14 до 29 лет [9]. Такое же определение используется и в Казахстане. Согласно Закону «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004 года N 581, к молодежи относятся граждане Республики Казахстан в возрасте от 14 до 29 лет. Так как в

соответствии с *Трудовым кодексом РК* (статья 30) трудоспособный возраст начинается с 16 лет, молодежь в возрасте от 14 до 15 необходимо исключить из исследовательской выборки.

На рынке формальных рабочих мест молодежь является самой перспективной возрастной группой, но в то же время одной из наименее конкурентоспособных [10]. Данная возрастная категория по большей части представлена студентами и молодыми людьми, завершающими или уже завершившими профессиональную подготовку. Не имеющие достаточного профессионального и социального опыта, впервые вступающие на рынок труда молодые люди, как правило, не могут конкурировать с состоявшимися работниками средних лет. Их положение еще больше усугубляется требованиями, предъявляемыми работодателями, такими как стаж и опыт работы по специальности, которых у выпускников учебных заведений нет и не может быть по определению [11]. В конечном счете, не соответствующие требованиям работодателей молодые люди оказываются вовлеченными в неформальную занятость [12] либо пополняют ряды безработных [11].

Несмотря на то, что отсутствие профессионального опыта и завышенные требования работодателей могут служить основными предпосылками для перехода молодежи в неформальный сектор экономики, данные факторы не в полной мере раскрывают мотивационные аспекты молодежной неформальной занятости. Для того чтобы произвести более тщательный анализ причинно-следственных факторов неформальной занятости, возрастную категорию молодежь необходимо далее разделить на две группы: *учащиеся* и *завершившие обучение*. При этом важно отметить, что обе группы могут включать молодежь в возрасте от 16 до 29 лет. Например, к «*учащимся*» относятся школьники (9-11 классы), студенты колледжей, вузов, а также магистранты и докторанты. К «*завершившим обучение*» могут относиться как выпускники школ, получившие аттестат о среднем полном (11 классов) или неполном образовании (9 классов), так и молодые люди окончившие обучение в высшем учебном заведении (бакалавриат, магистратура или докторантура). Очевидно, что представители каждой группы

будут руководствоваться разными факторами при выборе формальной или неформальной занятости.

Отличительной характеристикой «учащихся» являются случайные подработки, сезонная и почасовая работа. Этот феномен объясняется тем, что молодые люди совмещают занятость с обучением [13]. На данном этапе статус занятости (формальный/ неформальный) большого значения не имеет. В первую очередь, молодые люди мотивированы возможностью получения интересного жизненного и рабочего опыта и заработка денег на карманные расходы. Однако необходимо отметить, что мотивационные аспекты учащихся будут несколько отличаться в зависимости от этапа обучения (школьники, студенты колледжей, бакалавры, магистранты, докторанты). Предполагается, что важность приобретения релевантных компетенций и опыта будет расти вместе с образованием.

Для «завершивших обучение» спектр причин вовлечения в неформальную занятость будет намного шире. Исходя из факторов, побуждающих молодых людей становиться неформальными работниками, «завершивших обучение» можно разделить на следующие категории:

- ✓ искатели опыта,
- ✓ искатели быстрых денег,
- ✓ вынужденные неформальные работники,
- ✓ совместители.

*Искатели опыта.* Для представителей данной категории неформальная занятость может служить первой ступенью на пути к формальному трудоустройству. В этом случае молодые люди склонны работать за низкую заработную плату, а иногда даже бесплатно, в целях получения желаемого опыта работы и приобретения определенных компетенций [14-15].

*Искатели быстрых денег* готовы жертвовать пенсионными отчислениями и социальными льготами (трудовой отпуск, компенсации и т.п.) в обмен на более высокую заработную плату, которую в некоторых случаях им может обеспечить неформальная занятость [10]. При этом, доход искателей быстрых денег может быть стабильным или не регулярным в зависимости от вида занятости. К данной категории могут

относиться как наемные работники так и неформальные предприниматели.

*Вынужденные неформальные работники.* Данная категория в первую очередь включает молодых людей, которые по каким-либо причинам не смогли найти работу в формальном секторе и были вынуждены искать «последнее пристанище» в виде неформальной занятости [16]. Во-вторых, вынужденными неформальными работниками довольно часто становятся выпускники школ со средним неполным или полным образованием, которые по семейным или другим причинам не смогли продолжить учебу, а были вынуждены идти на заработки.

*Совместительство.* Для «завершивших обучение» наряду с формальной занятостью может быть характерна вторичная занятость в неформальном секторе. Молодые люди могут прибегать к различного рода подработкам как следствие низкой заработной платы в формальном секторе, с целью увеличения текущего дохода или в качестве хобби.

По мнению ряда отечественных и зарубежных ученых, уровень образования зачастую является определяющим фактором при выборе формальной или неформальной занятости [10, 16-20]. При этом, чем ниже уровень образования, тем больше вероятность занятости в неформальном секторе. Такая же тенденция наблюдается и в Казахстане. Результаты исследования, проведенного Я. Рутковским (2011), показывают, что случаи неформальной занятости особенно часто встречаются среди лиц с начальным или средним образованием. Такие работники являются низко квалифицированными, т.е. не имеют необходимых профессиональных навыков для того, чтобы получить более привлекательную работу в формальном секторе. Однако необходимо понимать, что высокий уровень образования не обязательно является гарантией доступа к хорошим рабочим местам в формальной занятости [10].

Кроме выше перечисленных причин, существует ряд других *социально-демографических факторов*, которые сами по себе могут предопределять статус занятости отдельных представителей молодого поколения. К таковым относятся: гендерная принадлежность, семейное положение / родительский статус,

этническая принадлежность, а также локализация (город / село) (Рисунок 3.1).

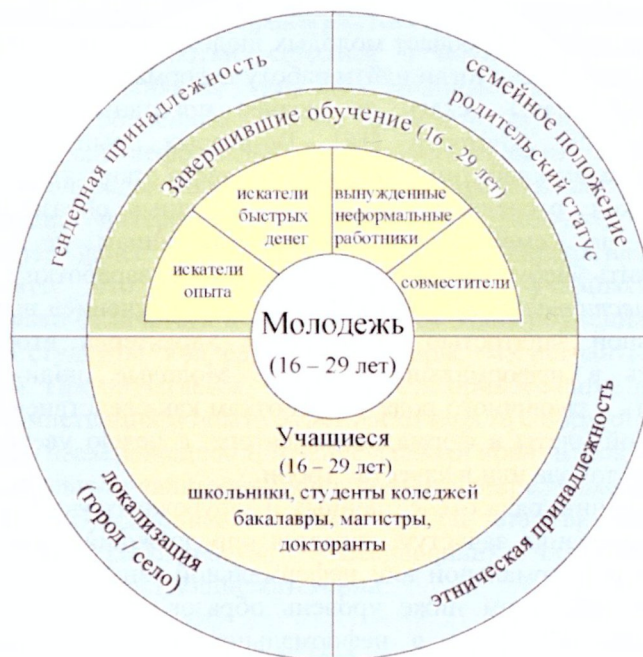


Рисунок 3.1 – Факторы, влияющие на неформальную занятость молодежи

*Гендерная принадлежность.* Принято считать, что в плане занятости женщины, как правило, являются более уязвимыми, нежели мужчины [21]. Большинство женщин занимаются выполнением домашних обязанностей и поэтому имеют большую потребность в гибких графиках работы [20]. Однако в формальной занятости не всегда удается достичь консенсуса относительно гибкости графика, что вынуждает некоторых женщин компенсировать этот недостаток в неформальном секторе. Наряду с этим, вопрос дискриминации женщин относительно заработной платы и продвижения по карьерной лестнице также может являться решающим фактором при выборе статуса и сектора занятости. Тем не менее, далеко не все женщины готовы жертвовать стабильностью формальной занятости ради неясных перспектив продвижения и

рискованных доходов в неформальном секторе. Большинство предпочтут остаться на мало оплачиваемом, но стабильном месте работы, например, в сфере образования или здравоохранения [10].

*Семейное положение / родительский статус.* По мнению Е. Шеху и Б. Нильссона (2014), неформальная занятость больше распространена среди молодых людей, пока еще неуспевших создать семьи, разведенных и овдовевших. В то же время, молодые люди, состоящие в браке, более склонны к стабильной формальной занятости, так как супружество налагает определенные обязательства перед семьей.

Родительский статус также оказывает немаловажное влияние на выбор формальной или неформальной занятости. При этом, молодые женщины, имеющие малолетних детей, являются вдвойне уязвимой группой населения на рынке труда. Молодые матери, как правило, сталкиваются с проблемой трудоустройства, а также дискриминацией со стороны работодателя [22]. Нежелание найма на работу женщин с малолетними детьми в первую очередь связано с высокими ожиданиями их частого отсутствия на рабочем месте по семейным обстоятельствам. В результате, отчаявшимся найти формальную занятость молодым матерям приходится прибегать к неформальной занятости, лишаясь права на пенсионные отчисления и социальные льготы.

*Этническая принадлежность.* Несмотря на то, что во многих странах дискриминация по этническим признакам является правовым нарушением, неравное отношение со стороны работодателя к представителям национальных меньшинств остается серьезной проблемой современного общества. Особенно остро это ощущается при попытке трудоустройства, когда молодые люди сталкиваются с закрытыми формами дискриминации. В большинстве случаев, уже на начальном этапе подачи заявления о приеме на работу представители этнических меньшинств имеют меньше шансов на получение желаемой должности. Многочисленные отказы в трудоустройстве в формальном секторе вынуждают молодых людей заниматься неформальной деятельностью, например, неформальным предпринимательством.

*Локализация (город / село).* Согласно рекомендациям МОТ, неформальную занятость принято разделять на сельскохозяйственную деятельность и несельскохозяйственную деятельность. При этом, считается, что несельскохозяйственная неформальная деятельность является преимущественно городским явлением. Тем не менее, случаи неформальной деятельности, не связанные с сельским хозяйством, наблюдаются намного чаще в сельской местности, чем в городских районах[3].

Систематизация факторов, влияющих на неформальную занятость молодежи, является важным этапом для понимания причинно-следственных аспектов молодежной занятости [23]. Предложенная нами систематизация может служить основой для разработки и дальнейшего совершенствования молодежной политики в области занятости. Наряду с этим, немаловажное внимание необходимо уделить изучению международного опыта сокращения неформальной занятости. Именно с помощью такого интегрированного подхода можно разработать наиболее эффективный механизм сокращения неформальной занятости молодежи, который будет учитывать как успешную международную практику так и национальную специфику неофициального рынка труда.

В мировом сообществе однозначного отношения к неофициальному рынку труда пока еще не сложилось. С одной стороны, неформальная занятость воспринимается как препятствие к эффективному функционированию рынка труда, которое необходимо устранить путем государственного регулирования. С другой стороны, неформальных работников принято относить к социально незащищенной группе населения, которая должна быть охвачена трудовым законодательством. Существует и третья точка зрения, согласно которой неофициальные работники рассматриваются как неформальные предприниматели, которых необходимо освободить от государственного контроля и регулирования [24]. Такие разные и даже противоречивые взгляды на неформальную занятость вызывают множество дискуссий и споров относительно необходимости формализации неофициального рынка труда.

По нашему мнению, формализация является важным этапом на пути становления и устойчивого развития государства.

Однако данный термин необходимо правильно истолковывать. В большинстве случаев, «формализация» ассоциируется с искоренением неформальной занятости посредством лицензирования, регистрации и налогообложения [25]. Такая трактовка может повлечь за собой слишком радикальные меры, которые в конечном счете окажутся особенно болезненными для развивающейся экономики. Важно понимать, что государственная политика должна быть направлена не на искоренение неформальной занятости, а на стимулирование неформальных работников и предприятий к переходу в формальный сектор [3,25]. При этом, политика формализации должна учитывать интересы различных сегментов неформальной экономики. Например, для самозанятых работников переход в формальный сектор может означать увеличение затрат, связанных с легализацией предпринимательской деятельности. В тоже время, наемным работникам формализация может принести ряд преимуществ, таких как правовая защищенность, пенсионные отчисления и другие социальные льготы. Таким образом, основная задача политики в области занятости должна заключаться в том, чтобы увеличить преимущества и понизить затратность формальной занятости [24].

Из анализа международной научной литературы складывается впечатление, что проблема сокращения неформальной занятости молодежи особо остро стоит в странах с транзитной экономикой, в частности России и Беларуси. По всей видимости, в зарубежных странах не принято выделять молодежь как отдельную категорию, наиболее склонную к неформальности. Следуя этой логике, получается, что во многих государствах разрабатываются комплексные меры по сокращению неформальной занятости, одновременно направленные на все социальные группы.

Несмотря на то, что Россия и Беларусь имеют общую историю и схожий социально-строеной уклад, политика в области сокращения неформальной занятости молодежи в этих странах кардинально отличается. В Беларуси, к примеру, наблюдается возврат к системе распределения выпускников (так же как это было в Советском Союзе). В этих целях был изменен Закон «Об образовании», согласно которому высшее и

профессионально-техническое образование в Республике Беларусь является бесплатным. При этом, выпускники, получившие образование за счет государства, обязаны отработать по распределению или вернуть в бюджет деньги, потраченные на их образование. С одной стороны, такая политика позволила не только снизить уровень неформальной занятости среди образованной молодежи, но и избежать рост молодежной безработицы. С другой стороны, принудительная система распределения выпускников способствовала развитию коррупции в виде распределения дефицитных благ «по благу», когда нарушается очередность трудоустройства, а решения о месте отработки принимаются на усмотрение ректората вуза [26]. Несмотря на ряд недостатков, существующих в белорусской системе распределения выпускников, Г.А. Рыжкова и О.В. Кузьменко (2015) считают необходимым ввести подобный механизм на Украине [27].

В России для сокращения неформальной занятости используется более либеральный подход, предусматривающий развитие инновационной деятельности молодежи, а также вовлечение молодежи в предпринимательство. Этими вопросами занимаются специально созданные Молодежные кадровые центры, содействующие трудоустройству молодежи на временную, сезонную и постоянную работу. Кроме этого, центры периодически проводят ярмарки вакансий, форумы, слеты, круглые столы и семинары по вопросам молодежной занятости [28].

В отличие от Беларуси и России, такие страны как Украина, Кыргызстан и Казахстан только вступают на путь осознания того, что молодежь – это особая социально незащищенная группа населения, нуждающаяся в собственной политике, которая будет способствовать не только снижению уровня молодежной безработицы, но и сокращению неформальной занятости. В этой связи, на Украине говорят о необходимости введения системы распределения выпускников, а также использовании формального подхода при разработке программ занятости на общегосударственном и региональном уровнях [27]. В Кыргызстане предлагается разработать систему мер по поддержке занятости молодежи и привести рынок

образовательных услуг в полное соответствие потребностям рынка труда. При этом, рекомендуется, чтобы меры государственного воздействия на неформальный сектор были либеральными и носили преимущественно косвенный характер во избежание криминализации данного сектора [22]. В Казахстане также предлагается адаптировать образовательную систему к потребностям рынка труда через разработку единой информационной системы, предоставляющей данные о спросе на определенные профессии и квалификации. Кроме этого, работодателям рекомендуется принимать более активное участие в разработке учебных программ, для того чтобы выпускники школ и вузов имели навыки, востребованные на рынке труда [3].

По мнению Тонина (2013), политика в области неформальной занятости молодежи непременно должна основываться на понимании причинно-следственных факторов данного феномена [23]. В этой связи, Эрин Шеху и Бьерн Нильсон (2014) предлагают следующие рекомендации по формализации занятости молодежи, необходимые в развивающихся странах:

- ✓ Разработка учебных программ совместно с работодателями;
- ✓ Укрепление профориентации на уровне школьного образования;
- ✓ Изменение трудового законодательства с учетом интересов конкретных не защищенных групп населения (напр. домашних работников);
- ✓ Создание механизмов поддержки неформальных предприятий путем внедрения стимулов для соблюдения нормативно-правовой базы;
- ✓ Поддержка работодателей, принимающих активное участие в создании достойных рабочих мест для молодежи (например, путем введения субсидий для фирм, нанимающих молодых работников)
- ✓ Обучение предпринимательству [20];
- ✓ Упрощение и облегчение доступа молодежи к кредитному финансированию и субсидированию [2].

Как утверждают К. Уильямс и М. Лански (2014), политика в области сокращения неформальной занятости может носить

«жесткий» или «мягкий» характер. «Жесткий» подход «кнута и пряника» базируется на выявлении нарушений и применении штрафов и санкций в отношении индивидуумов и предприятий, уклоняющихся от формализации. Данный подход представляет собой использование карательных мер воздействия, среди которых можно выделить создание новых контролирующих органов, повышение штрафов за осуществление неформальной деятельности, а также введение обязательной регистрации новых работников в органах социальной защиты населения до наступления их первого рабочего дня. Вопрос эффективности «жесткого» подхода остается спорным. С одной стороны, активное выявление нарушений и наложение штрафов действительно сокращают неформальную занятость, а с другой стороны, могут спровоцировать рост неформального сектора.

«Мягкий» подход к продвижению формализации основывается на развитии культуры приверженности к законопослушанию. В данном случае, акцент делается на косвенное контролирование, нежели на прямое. Мероприятия, используемые в данном подходе, включают стимулирование формализации (например, амнистирование, облегчение регистрации и доступ к социальной защите), проведение информационно-просветительских кампаний о преимуществах формализации и последствия несоблюдения законов о труде, а также более жесткие санкции для скрывающих свою неформальную деятельность [25].

Необходимо отметить, что формализация – это непрерывный процесс, требующий комплексного подхода, включающего совершенствование нормативно-правовой базы, проведение институциональных реформ, создание формальных рабочих мест и модернизацию системы образования [2-3]. Однако, как показывает мировая практика, универсального механизма сокращения неформальной занятости не существует. Напротив, политика формализации представляет собой комплекс мероприятий, адаптированных к конкретной стране и ориентированных на удовлетворение потребностей и снижение рисков различных групп неформальных работников [2,3,25].

Важно понимать, что успешная реализация политики в области сокращения неформальной занятости не гарантирует

полной формализации неофициального рынка труда. Во-первых, некоторые виды деятельности просто невозможно формализовать, например, помогающих / неоплачиваемых работников семейных предприятий, занятых в сельском хозяйстве [3]. Во-вторых, неформальная занятость будет иметь место в краткосрочной, среднесрочной и, вероятно, в долгосрочной перспективе, так как для большей части населения в развивающихся странах неформальный сектор является основным источником дохода [2-3]. Следовательно, политику в области неформальной занятости необходимо выстраивать таким образом, чтобы потребности всех заинтересованных групп были учтены.

### **3.2 Исследование и анализ неформальной занятости молодежи Казахстана**

Методология настоящего исследования основывается на применении комплексного подхода, который позволяет учитывать как субъективные, так и объективные условия и факторы, влияющие на неформальную занятость молодежи, а также рассматривать эти явления в совокупности. Использование индуктивно-дедуктивного метода для изучения неформальной занятости молодежи позволяет придать настоящему исследованию большую конкретность и глубину, а также сделать его более универсальным и воспроизводимым. На этапе индукции автором была разработана концептуальная модель, которая основывалась на критическом анализе отечественных и зарубежных научных трудов. Предложенная модель подразумевает изучение мотивационных аспектов неформальной занятости посредством разделения молодежи на две группы в зависимости от статуса образования: учащиеся и завершившие обучение. Дедукция предполагает проведение эмпирического анализа на основе созданной теории с целью ее апробации и выявления наиболее статистически значимых факторов, влияющих на неформальную занятость молодежи.

В качестве метода исследования был выбран опрос в виде онлайн анкетирования. Анкетный опрос принято относить к количественным методам исследования, если он не содержит

открытых вопросов и охватывает большое число единиц наблюдений [29]. Количественные методы наилучшим образом подходят для проверки теорий и тестирования гипотез [30], что отвечает цели и задачам данного исследования. При помощи опросника можно получить статистически значимую информацию [32] о факторах, влияющих на неформальную занятость молодежи с учетом социально-демографических характеристик респондентов.

Анкета для исследования неформальной занятости молодежи в Республике Казахстан была разработана на основе вопросника, используемого Федеральной службой государственной статистики (Росстат) для проведения выборочного обследования населения по проблемам занятости в Российской Федерации. Помимо этого, при подготовке анкеты принимались во внимание «Методические рекомендации по формированию показателей неформальной занятости населения», разработанные Комитетом по статистике Республики Казахстан от 29 декабря 2014 года. Эти методические рекомендации содержат международные стандарты в области статистики неформальной занятости и предназначены для применения в статистической практике при формировании показателей рынка труда в Республике Казахстан.

Адаптированный для Казахстана опросник состоит из трех частей. Первый раздел включает общие вопросы, направленные на определение социально-демографических характеристик респондентов (10 вопросов), вторая часть предназначена для учащихся (18 вопросов), а третья – для респондентов, завершивших обучение (23 вопроса). Вопросы, используемые в анкетах можно разделить на две группы: закрытые и полужакрытые. Основной упор в данном исследовании делался на закрытые вопросы, которые предполагают наличие готовых вариантов ответов и могут быть как альтернативными, так и не альтернативными [32,33]. Альтернативные закрытые вопросы подразумевают выбор только одного ответа, а не альтернативные предусматривают возможность выбора нескольких вариантов ответов. В анкете также использовались закрытые альтернативные шкальные вопросы (шкала Лайкерта), где респондентам было предложено выразить свое согласие или

несогласие с предложенными утверждениями по пятибалльной шкале [34]. Для оценки достоверности и надежности анкеты были проведены пилотные тесты, а также привлекались ведущие эксперты в области занятости населения, которые дали рекомендации по адаптации анкеты в контексте социально-культурных, правовых и экономических особенностей Республики Казахстан.

Выборка настоящего исследования строилась согласно научно-обоснованным процедурам, обеспечивающим надёжность результатов. В первую очередь, было раскрыто определение понятия «молодежь», используемое в казахстанском контексте. Согласно Закону «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004 года № 581, к молодежи относятся граждане Республики Казахстан в возрасте от 14 до 29 лет. Однако в соответствии с Трудовым кодексом РК (статья 30) трудоспособный возраст начинается с 16 лет, в связи с чем молодежь в возрасте от 14 до 15 лет была исключена из исследовательской выборки. Таким образом, для участия в опросе отбирались респонденты в возрасте от 16 до 29 лет. Первоначальную выборку исследования составили студенты и выпускники Университета им. Сулеймана Демиреля, Казахского национального университета им. аль-Фараби, Казахстанско-Британского технического университета, Международного университета информационных технологий, Казахского национального медицинского университета и Каспийского университета. Также были опрошены учащиеся школ (школа им. В. Г. Белинского, школа им. А. Кунанбаева, г. Каскелен) и колледжей (колледж «Туран», Экономический колледж Нового экономического университета имени Т. Рыскулова, Алматинский колледж связи при Казахско-Американском университете). Далее, использовался метод «снежного кома», согласно которому выборка формировалась с участием самих объектов исследования посредством распространения анкеты среди друзей, коллег и знакомых респондентов, которые подходят под условия отбора и могут принять участие в исследовании.

Согласно статистическому методу расчета объема выборки для генеральной совокупности, составляющей 4,069,815 человек – численность молодежи в Республике Казахстан в возрасте от

16 до 29 лет за 2015 г.<sup>1</sup>, – минимальная выборка для данного исследования при доверительной вероятности 90% и погрешности 10% должна составлять 68 человек, а при доверительной вероятности 95% и погрешности 5% должна быть 384 человека. В результате опроса, который проходил с марта по май 2016 года, было собрано 242 анкеты, из которых 28 были заполнены респондентами старше 29 лет и 2 анкеты содержали неполную информацию. В результате аннулирования 30 вопросников эмпирическая база исследования составила 212 заполненных анкет, что свидетельствует о довольно высокой репрезентативности выборки с доверительной вероятностью 90% и погрешностью 10%.

Использование метода «снежного кома» позволило провести опрос не только среди жителей г. Алматы и Алматинской области, но и в других регионах Казахстана. Значительную долю опрошенных составила молодежь, проживающая в Южном Казахстане (87.4%), из них большая часть является жителями г. Алматы (54%). Доля опрошенных в других регионах Казахстана составила только 12.6%, что обусловлено территориальной удаленностью объектов исследования от г. Алматы, где непосредственно проводился опрос.

Согласно концептуальной основе настоящего исследования, все участники опроса были разделены на две категории в зависимости от статуса образования: учащиеся и завершившие обучение. Такое разделение имеет важное значение для данной работы, так как позволяет определить степень воздействия уровня образования на неформальную занятость молодежи. Как видно из таблицы 1, доля респондентов, имеющих статус «учащийся» (60.8%), значительно превышает долю респондентов, которые уже завершили обучение (39.2%), что прежде всего связано с более высокой доступностью первой группы респондентов.

Социально-демографические характеристики респондентов включают возраст, этническую и гендерную принадлежность, локализацию, семейное положение и родительский статус. Молодежь, чей возраст в рамках данного исследования

---

<sup>1</sup> Данные Комитета по статистике Республики Казахстан

варьируется в диапазоне от 16 до 29 лет, разделена на три возрастных подкатегории. Доля респондентов в возрасте 16-19 лет составила 17.0%, 20 лет – 24 года – 55.2% и 25-29 лет – 27.8%. Из них 53.8% – женщины, 46.2% – мужчины. По этнической принадлежности большинство респондентов (79.4%) являются казахами, 9.6% – русскими, а 11% опрошенных относятся к другим национальностям (уйгуры, туркмены, корейцы, турки, азербайджанцы, татары, дунгане, аварцы, украинцы). По признаку локализации 67.5% опрошенных представляют город и 32.5% – сельскую местность. Также, из 212 опрошенных, 20.1% респондентов состоят в браке, из них 15.3% имеет детей.

Таблица 1  
Уровень образования респондентов  
в процентах

Учащиеся (60.8%)		Завершившие обучение (39.2%)	
Школа и колледж	14.1%	Школа и колледж	14.4%
Бакалавриат	77.0%	Бакалавриат	65.1%
Послевузовские программы	11.9%	Послевузовские программы	20.5%
Всего	100%	Всего	100%

Анализ данных производился посредством программ Excel и SPSS 23.0. В качестве статистического метода исследования была выбрана описательная статистика, которая характеризуется количественными данными, отображенными в виде графиков и таблиц. Данный вид статистического метода часто используется в социальных исследованиях, имеющих ограниченную выборку [35, 36]. Так как философия данного исследования построена на доктринах позитивизма и интерпретивизма, метод описательной статистики является наиболее уместным. Для проведения статистического анализа были выдвинуты следующие гипотезы:

✓ *Гипотеза 1:* Существует взаимосвязь между неформальной занятостью молодежи и социально-демографическими факторами

▪ *Гипотеза 1а:* Существует взаимосвязь между неформальной занятостью учащихся и социально-демографическими факторами

▪ *Гипотеза 1б:* Существует взаимосвязь между неформальной занятостью завершивших обучение и социально-демографическими факторами

✓ *Гипотеза 2:* Существует взаимосвязь между уровнем образования и неформальной занятостью молодежи

✓ *Гипотеза 3:* Существует взаимосвязь между уровнем образования и дополнительной занятостью молодежи

Для выявления статистически значимой взаимосвязи между переменными использовался критерий хи-квадрата Пирсона.

По данным Комитета по статистике Республики Казахстан, в 2014 году уровень неформальной занятости по стране в целом составил 22.9%. Большая часть неформалов имеет среднее общее (40.5%) или среднее профессиональное (специальное) образование (31.3%), а доля неформально занятых с высшим образованием составляет 16.4%. Наиболее распространенными отраслями экономики, характеризующимися высоким уровнем неформальной занятости, являются: (1) сельское, лесное и рыбное хозяйство (61.9%), (2) услуги по проживанию и питанию (35.5%), (3) оптовая и розничная торговля; ремонт авто и мотоциклов (26.6%) и (4) строительство (26.2%). Большинство неформальных работников трудятся на личном подворье (39%), а также на фабриках, в магазинах и бюро (36%). При этом, доля занятых в качестве наемных работников практически равнозначна доле самостоятельно занятых (50.1% и 49.9%, соответственно).

Уровень неформальной занятости среди казахстанской молодежи составляет 23.3%, что несколько превышает данный показатель для всех вместе взятых возрастных групп. Несмотря на это, за последние пять лет доля неформально занятых молодых людей в возрасте от 16 до 24 лет сократилась почти вдвое. Такая положительная динамика может быть обусловлена несколькими факторами. Во-первых, этому могло способствовать внедрение более жестких государственных мер по отношению к неформально занятым, а также работодателям, нанимающим работников на основе устной договоренности без оформления документов. Во-вторых, с каждым годом растет юридическая грамотность населения. Молодые люди становятся более подкованными в вопросах, касающихся законодательства

Центры занятости населения Республики Казахстан

и соблюдения гражданских прав. Тем не менее, уровень неформальной занятости молодежи в Казахстане остается еще довольно высоким, а причины вовлечения молодежи в теневой сектор экономики до конца не изученными.

В разрезе возрастных групп наибольшая доля неформально занятых приходится на молодежь старше 20 лет (Рис 11). Одни, будучи студентами старших курсов, стремятся получить опыт работы и/или заработать деньги на карманные расходы, другие, имея только среднее или среднее специальное образование, пытаются ухватиться хоть за какую-нибудь работу. При этом, самым быстрым способом получения дохода и для тех и для других является занятость в неформальном секторе. В то же время, среди молодежи в возрасте от 16 до 19 лет наблюдается довольно низкий уровень неформальной занятости (8.9%), как и уровень их занятости в целом. Это может быть связано с тем, что молодые люди данной возрастной категории большую часть времени посвящают учебе в школе, колледже или университете (1-2 курс). Тем не менее, некоторые из них стремятся найти всяческие подработки, которые зачастую доступны преимущественно в неформальном секторе экономики.

Принято считать, что к неформальной занятости больше склонны представительницы слабого пола. Однако как показывает статистика, прямой зависимости между неформальной занятостью молодежи и гендерной принадлежностью нет. Несмотря на общую тенденцию снижения уровня неформальной занятости среди молодежи, пропорциональное соотношение неформально занятых мужчин и женщин сохраняется – доля неформально занятых мужчин несколько выше, чем женщин. Вместе с тем, по сравнению с 2010 годом, в 2014 году наблюдается небольшое сокращение женской неформальной занятости и увеличение мужской. Вероятнее всего, такая тенденция связана с переоценкой ценностей среди женского населения, которая могла быть вызвана нестабильной экономической ситуацией в стране. Мужчины продолжают рисковать, пытаются заработать любым способом, а женщины пытаются найти более надежные источники доходов в формальном секторе.

Эмпирический анализ данных опроса.

*Учащиеся.* Особенностью данной группы респондентов является то, что большую часть своего времени молодые люди посвящают учебе. Тем не менее, большинство из них не упустит возможности получить практический опыт работы. Так, согласно результатам опроса, около 60% опрошенных совмещают или когда-либо совмещали учебу с работой. Из них, 35.1% имели постоянную работу, а остальные 64.9% довольствовались краткосрочной, почасовой, сезонной работой или случайными подработками (Рисунок 3.2). Наиболее распространенными профессиями среди учащихся являются те, что связаны со сферой обслуживания (продавцы, консультанты, официанты, промоутеры, репетиторы и преподаватели), а также которые имеют прямое отношение к специализации получаемого образования (например, бухгалтер, программист, юрист, врач и т.п.).



**Рисунок 3.2** – Классификация занятости учащихся по продолжительности

Как видно из рисунка 3.3, большая часть опрошенных совмещает (или когда-либо совмещали) учебу с работой в частных компаниях (51.9%), работой у физических лиц (18.2%) или работой на себя (9.1%). Важно отметить, что работа на себя включает обширный спектр деятельности. Это может быть как изготовление и/или продажа предметов ручной работы, так и предоставление различных услуг на дому, например, репетиторство, пошив / ремонт одежды, выпечка или другая кулинарная деятельность. Наименьшей популярностью среди

учащихся пользуются практика в частной компании (6.5%), работа в семейном бизнесе (5.2%), работа на ферме (3.9%), ученичество в некоммерческой организации (2.6%), волонтерская работа (1.3%) и практика в государственном секторе (1.3%). Невысокий спрос учащихся на указанные выше виды занятости может быть связан с потенциально низким уровнем дохода или даже его отсутствием (напр., ученичество, практика, волонтерская деятельность не предполагают денежное вознаграждение за выполненную работу).



**Рисунок 3.3** – Распределение учащихся по виду занятости

Согласно результатам проведенного нами опроса, на этапе обучения молодые люди не придают большого значения статусу занятости (формальный / неформальный), ведь для них намного важнее сам факт трудоустройства, а также возможность получения опыта и определенного заработка на карманные расходы. Именно поэтому у данной группы респондентов наблюдается довольно высокий уровень неформальной занятости. Так, из

60% учащихся, работающих в настоящее время или когда-либо совмещавших учебу с работой, более половины (53.2%) работали на основе устной договоренности без оформления документов (Рисунок 3.4), и только 46.8% респондентов были заняты на основе трудового договора (на неопределенный срок – 26.0%, на определенный срок – 19.5%, в качестве надомников – 1.3%).

Для того чтобы определить позицию учащихся относительно их будущей занятости, респондентам был задан вопрос относительно их планов после завершения текущего образования. Результаты опроса показали, что более 47% учащихся собираются работать, например, 42.6% будут искать основную работу, 2.3% планируют начать свой бизнес и 2.3% останутся на дополнительной работе. В то же время, несмотря на то, что 41.1% опрошенных намерены продолжать обучение, 61% респондентов готовы в течение двух недель приступить к работе, если поступит подходящее предложение.

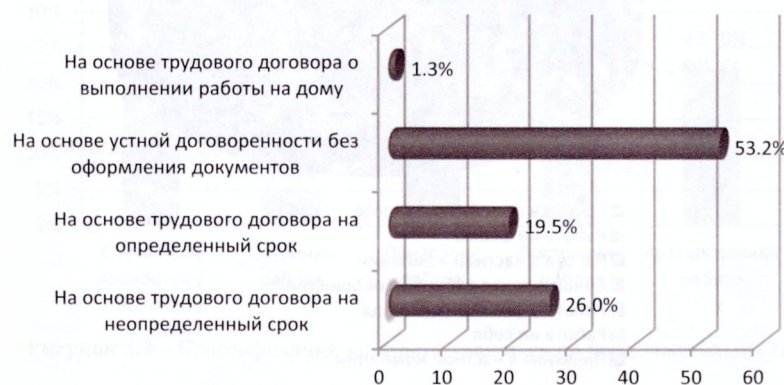


Рисунок 3.4 – Занятость учащихся по типу трудового договора

*Завершившие обучение.* Согласно результатам исследования, 80.7% респондентов из категории «завершившие обучение» являются занятыми, а 19.3% безработными. Из тех что заняты, большая часть работает в частных компаниях (68.7%), остальные заняты в государственном секторе (13.4%), работают на себя (11.9%) или у физического лица (6.0%). При этом, 85.1% завершивших обучение имеют основную работу с полным

рабочим днем или полной рабочей неделей, 11.9% имеют гибкий режим работы, а 3.0% выполняют работу полностью на дому.

С целью выявления случаев неформальной занятости у данной группы опрошенных, респондентам был задан следующий вопрос: «Совмещали ли Вы когда-либо основную работу или учебу с дополнительной работой?». Под дополнительной работой подразумевалось различного рода совместительство, разовые работы, работа на индивидуальной основе, предпринимательская деятельность, работа по найму у физических лиц или индивидуальных предпринимателей, оказание различных услуг частным лицам, производство в личном подсобном хозяйстве, работа на предприятии, принадлежащем кому-либо из родственников. Результаты опроса показали, что 59.0% респондентов, относящихся к категории «завершившие обучение» когда-либо имели дополнительную работу или подработку. При этом, дополнительная занятость многих из них включала как высококвалифицированные профессии (менеджеры-супервайзеры, переводчики, бухгалтера, дизайнеры, инженеры, юристы, врачи-лаборанты и т.п.), так и низкоквалифицированные (водители, швеи, продавцы, монтажники, кочегары, грузчики). Это свидетельствует о том, что одна часть завершивших обучение пыталась найти подработку по профессиям сродным их основной деятельности, другая же часть бралась за любую доступную работу.

Из рисунка 3.5 видно, что большинство завершивших обучение имели дополнительную работу на предприятии или в организации со статусом юридического лица (37.5%). Во многих случаях это была частичная или краткосрочная занятость. Также, респонденты подрабатывали на предприятиях индивидуальных предпринимателей (20.8%), по найму у физических лиц (18.8%) или работали на себя (16.7%). Меньшая же часть завершивших обучение была занята в фермерском хозяйстве (2.1%) или в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица (4.2%).

Сравнительный анализ занятости завершивших обучение по типу трудового договора показал, что на основной работе большая часть респондентов работает на базе трудового кон-

тракта (89.6%) на определенный или неопределенный срок, и только 7.5% респондентов выполняют работу без оформления документов. В то же время, дополнительная занятость в большей степени характеризуется работой на основе устной договоренности (53.1%), нежели письменном соглашении, что свидетельствует о довольно высоком уровне неформальной занятости среди молодых людей, представленных данной категорией.



**Рисунок 3.5** – Распределение завершивших обучение по типу занятости на дополнительной работе

*Сравнительный анализ: учащиеся и завершившие обучение.* В результате сравнительного анализа были выявлены основные причины совмещения работы или учебы с дополнительной занятостью. Так, для учащихся основной мотивацией совмещения работы с учебой в первую очередь является получение практического опыта (36.7%). Многие учащиеся пытаются найти применение, а также закрепить знания, полученные в стенах учебного заведения, в реальном секторе экономики (Рисунок 3.6). В то же время, большинство из них стараются не

упустить возможность заработать деньги на карманные расходы (35.2%), а кого-то совмещать работу и учебу вынуждают семейные обстоятельства (4.7%). С одной стороны это может быть связано с тем, что на данном этапе учащимся хочется ощущать независимость, с другой стороны им возможно хочется помочь родителям уменьшить расходы на собственное содержание. Наряду с этим, некоторые молодые люди рассматривают работу исключительно как способ наладить связи (14.8%), которые могли бы обеспечить занятость после окончания учебного заведения. А для других дополнительная работа является воплощением хобби (8.6%), с помощью которого можно немного подзаработать.



**Рисунок 3.6** – Мотивационные аспекты молодежи совмещения учебы или основной работы с дополнительной занятостью

Для завершивших обучение главной причиной совмещения основной работы с дополнительной является заработок денег (53.1%). В отличие от учащихся, возможность получения опыта работы (28.6%) для данной категории респондентов не является первостепенной целью в силу того, что многие молодые люди, завершившие обучение, уже имеют определенный трудовой стаж. Лишь малая часть опрошенных идет на дополнительную работу для того, чтобы наладить связи (8.2%), и еще меньшая доля респондентов прибегает к вторичной занятости по семейным обстоятельствам (4.1%). Кроме того, для 6.1% завершивших обучение дополнительная работа является хобби.

Одной из задач данного исследования было определение степени влияния социально-демографических факторов на

неформальную занятость молодежи. В первую очередь необходимо отметить, что из 212 опрошенных 126 молодых людей являются или когда-либо являлись неформально занятыми, что соответствует 59.4% респондентов. Анализ данных, проведенный в программе SPSS, показал, что для молодежи в целом существует зависимость между этнической принадлежностью и типом контракта. Таким образом, получается, что по сравнению с коренным населением репрезентанты других национальностей демонстрируют более высокую готовность работать на основе устной договоренности без оформления документов. Следовательно, представители меньшинств в большей степени склонны к неформальной занятости, что подтверждается проверкой по критерию хи-квадрата Пирсона, которая показала значительный результат на уровне 5%. Необходимо отметить, что результаты анализа данных не выявили влияния других социально-демографических факторов на неформальную занятость молодежи, кроме как зависимости между этнической принадлежностью и типом контракта. Из этого можно заключить, что *гипотеза 1* подтверждается только частично.

Как показал статистический анализ, зависимость между социально-демографическими факторами и типом контракта у завершивших обучение отсутствует. В этой связи, мы опровергаем *гипотезу 1б* и утверждаем, что такие факторы как возраст, гендерная и этническая принадлежность, семейное положение и урбанизация не влияют на выбор статуса занятости (формальная / неформальная). Данный результат свидетельствует о том, что к неформальной занятости завершивших обучение, вероятнее всего, подталкивают другие обстоятельства – например, возможность дополнительного заработка или получение опыта.

Что же касается учащихся, то проверка по критерию хи-квадрата Пирсона показала значительный результат на уровне 5% для двух социально-демографических факторов. Во-первых, результаты анализа демонстрируют отрицательную связь между возрастом респондентов и формой трудового договора. Это означает, что чем меньше возраст учащихся, тем выше вероятность того, что они будут неформально заняты. И наоборот, чем выше возраст, тем больше шансов, что они будут

работать на основе письменного соглашения. Возможно, это связано с тем, что учащиеся меньшего возраста (16-19 лет) характеризуются более низким уровнем образования и высоким уровнем профессиональной и жизненной неопытности, в результате чего они согласны на любую дополнительную работу, в том числе и неформальную. Те, кто постарше уже знают себе цену, а также имеют более полное представление о своих гражданских правах, и поэтому в первую очередь они будут рассматривать формальные варианты занятости.

Во-вторых, анализ данных выявил зависимость между семейным положением учащихся и типом контракта на дополнительной работе. Молодые люди, находящиеся в браке, более склонны к работе на основе письменной договоренности, нежели несемейные представители категории «учащиеся». Это обусловлено с тем, что семейные молодые люди ищут большей стабильности в работе. Исходя из описанного выше, получается, что гипотеза 1а принимается частично, указывая на то, что существует взаимосвязь только между возрастом учащихся, семейным положением и неформальной занятостью.

Важно отметить, что проверка по критерию хи-квадрата Пирсона не показала значительной зависимости между уровнем образования и неформальной занятостью, однако анализ данных выявил связь между уровнем образования и вероятностью совмещения учебы или основной работы с дополнительной работой (таблица 2).

Результаты показали, что в случае учащихся, чем выше уровень образования, тем больше вероятность совмещения работы с учебой, а следовательно выше вероятность неформальной занятости. Неудивительно, ведь чем старше становятся молодые люди, тем больше они отдаляются от родителей и стремятся к независимости. Соответственно, учащиеся, находящиеся на более высокой ступени обучения, будут больше чем другие стремиться найти подработку. Для завершивших обучение зависимость имеет обратный характер: чем ниже уровень образования, тем выше вероятность дополнительной занятости, а значит и уровень неформальной занятости. Таким образом, исходя из результатов анализа, мы принимаем гипотезу 3 о существовании взаимосвязи между уровнем

образования и дополнительной занятостью молодежи и опровергаем гипотезу 2 о наличии значительной связи между уровнем образования и неформальной занятостью молодежи. Это означает, что неформальная занятость молодежи обусловлена не только некоторыми социально-демографическими факторами, но и другими причинами (мотивационными аспектами), которые требуют дальнейшего более глубокого изучения.

Таблица 2

**Уровень образования молодежи и вероятность дополнительной занятости**

Категории		Совмещение учебы или основной работы с дополнительной работой		Всего ответов
		Нет	Да	
Учащиеся	Школа / колледж	70.6% (12)*	29.4% (5)*	100.0% (17)
	Бакалавриат	38.1% (37)*	61.9% (60)*	100.0% (97)
	Послевузовское образование	20.0% (3)*	80.0% (12)*	15 (100.0%)
Завершившие обучение	Диплом об окончании среднего и/или среднего профессионального	16.7% (2)*	83.3% (10)*	100.0%12
	Диплом об окончании программы бакалавриата	38.9% (21)*	61.1% (33)*	100.0%54
	Диплом об окончании программы послевузовского образования	64.7% (11)*	35.3% (6)*	100.0%17

Примечание – \*значительный результат на уровне 5%

Согласно мнению обеих групп респондентов (учащиеся и завершившие обучение), для получения престижной работы молодому человеку достаточно иметь высшее профессиональное образование – диплом бакалавра или магистра. Ученая степень больше необходима тем, кто собирается связывать карьеру с академической или научной сферами деятельности. Наряду с этим, относительно высокая доля респондентов считает, что для получения престижной работы уровень образования не имеет большого значения (учащиеся – 19.4%,

завершившие обучение – 21.7%) – намного важнее иметь определенные навыки, способности и личные качества. Наиболее значимыми личными качествами для нахождения хорошей работы являются владение иностранными языками и коммуникативные способности. По мнению учащихся, также определенную пользу принесут навыки в области информационных технологий (34.9%), стремление (31%) и умение работать в команде (20.9%). Согласно позиции завершивших обучение, следующими в списке значимости после владения иностранными языками и коммуникативных способностей идут хорошее проявление себя (21.7%), навыки в области информационных технологий (21.7%) и стремление (19.3). Наименее важным для учащихся является наличие диплома (6.2%), а для завершивших обучение – знание делового мира (9.6%).

Главным препятствием в нахождении хорошей работы с точки зрения учащихся (39.5%) и завершивших обучение (39.5%) является отсутствие опыта работы. Всем известны те парадоксальные требования, которые выдвигают многие работодатели при найме на работу, – нужен опыт работы, что создает определенные трудности для только что окончивших учебное заведение молодых кадров. Также, к барьерам в поиске хорошей работы респонденты относят отсутствие высшего образования, нехватку рабочих мест и низкую заработную плату в доступных рабочих местах. А такие факторы как несоответствующее профессиональное образование, плохие условия труда в доступных рабочих местах, дискриминационные предубеждения и несоответствие гендерной принадлежности в качестве барьеров рассматривает только незначительная часть опрошенных. Среди других препятствий учащимися была названа лень (3.1%), завершившими образование – отсутствие связей (2.4%).

Несмотря на то, что большая часть опрошенных является наемными работниками на предприятиях со статусом юридического лица, большинство из них предпочло бы начать свое собственное дело (учащиеся – 41.9%, завершившие обучение – 65.1%). Другая часть респондентов заинтересована в получении опыта в международной компании (учащиеся – 30.2%, завершившие обучение – 18.1%). Наряду с этим, только незначи-

тельное количество респондентов хотело бы работать в государственном секторе, некоммерческой организации или в семейном бизнесе. Важно отметить, что лишь малая доля опрошенных отдает предпочтение работе в частных казахстанских компаниях. В этой связи, изучение причин, связанных с небольшим желанием молодых людей работать в отечественных организациях, могло бы стать одним из направлений будущих исследований.

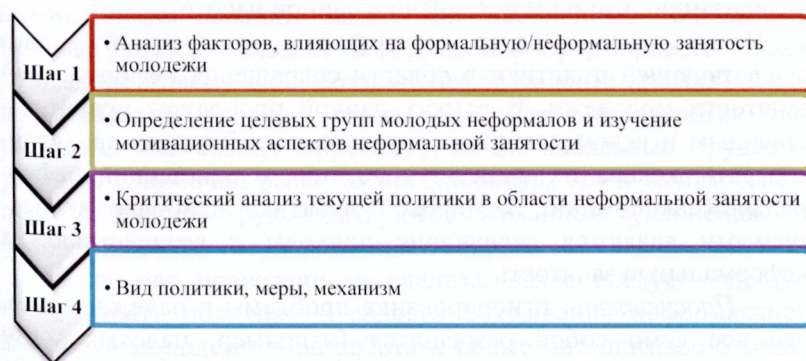
Проведенный эмпирический анализ данных опроса определил уровень неформальной занятости молодежи в зависимости от уровня образования. Исследование показало, что и учащиеся и завершившие обучение молодые люди характеризуются довольно высокой степенью дополнительной и неформальной занятости. Также, были раскрыты мотивационные аспекты вовлечения молодежи в неформальную занятость, согласно которым наиболее распространенными причинами явились заработок денег и получение опыта работы. В дополнение к этому, были выявлены демографические факторы, влияющие на формальную и неформальную занятость молодежи, среди которых статистически значимыми для учащихся оказались возраст и семейное положение, а для молодежи в целом – этническая принадлежность. Статистический анализ не показал значительной зависимости между уровнем образования и неформальной занятостью, однако выявил связь между уровнем образования и вероятностью совмещения учебы или основной работы с дополнительной работой.

### **3.3 Предложения и рекомендации по сокращению неформальной занятости молодежи в Республике Казахстан**

Несмотря на усилия и меры, принимаемые правительствами различных государств, полное искоренение неформальной занятости в современной глобальной экономике представляется невозможным[38]. Неформальные рабочие места будут создаваться как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективах. Это обусловлено тем, что в развивающихся странах, а также

государствах с транзитной экономикой основным источником дохода для большей части населения является неформальная занятость. Тем не менее, именно молодежная неформальная занятость несет в себе определенную угрозу для дальнейшего развития общественных устоев и экономики в целом. В этой связи, первостепенной задачей данного раздела является разработка предложений и рекомендаций, которые могут быть использованы правительственными и ведомственными структурами Республики Казахстан при совершенствовании политики, направленной на сокращение неформальной занятости среди молодежи.

Необходимо отметить, что в настоящее время единого всеобъемлющего решения проблемы неформальной занятости не существует, поэтому каждому государству было бы присуще разрабатывать и реализовывать собственную политику, которая бы учитывала внутри страновую специфику. Однако сделать это не так просто в связи с тем, что принятие таких решений требует интегрированного подхода. Соответственно, для того чтобы выработать наиболее приемлемые и эффективные рекомендации и предложения, будет целесообразно в первую очередь создать некий алгоритм, который послужит основой для поиска наиболее оптимального решения проблемы неформальной занятости молодежи. Одним из таких алгоритмов может послужить пошаговая схема, представленная на рисунке 3.7.



Источник: составлено автором

Рисунок 3.7 – Алгоритм для разработки рекомендаций и предложений по сокращению неформальной занятости молодежи

Первым шагом в процессе разработки рекомендаций и предложений является глубинный анализ и изучение контекста проблемы. Директивным органам необходимо четко понимать сложившуюся ситуацию в стране, а именно: какие экономические, демографические, социально-культурные, политические и нормативно-правовые факторы воздействуют на неформальную занятость населения. В частности, для анализа рекомендуется использовать такие показатели как: процент формальных и неформальных наемных работников; доля неформально занятых без оплаты труда; уровень молодежной неформальной занятости; внутренний валовый продукт на душу населения (ВВП); степень урбанизации; уровень развития инфраструктуры; эффективность институтов социальных сервисов (здоровье, образование, уход за детьми) и социальной защиты (социальное страхование, социальная помощь), а также институциональные реформы в области неформальной занятости.

Как отмечает М. Тонин, выбор политических мер, касающихся ненормальности, критически зависит от понимания причинности явления [39]. В этой связи, для более глубокого понимания проблемы далее необходимо детально изучить мотивационные аспекты неформальной занятости различных групп молодежи, учитывая такие показатели как возраст, пол, уровень образования, семейный и родительский статус, а также локализацию, что и было сделано в данной работе.

После этого следует осуществить критический анализ существующей политики в области сокращения неформальной занятости молодежи. В рамках данной процедуры правительственным и ведомственным структурам необходимо проанализировать, какова их нынешняя позиция в отношении неформальной экономики. В мировой практике наиболее используемыми являются следующие подходы к воздействию на неформальную занятость:

– *Пассивность*: игнорирование проблемы в надежде на то, что все само собой разрешится (например, надеяться, что молодые люди осознают бремя неформальной занятости и предпочтут быть участниками формального сектора экономики);

– *Наказание*: применение мер пресечения неформальной деятельности (например, путем штрафов);

– *Ограничение*: формализация некоторых видов неформальной деятельности (например, путем выдачи ограниченного количества лицензий);

– *Стимулирование / содействие*: поддержка и формализация некоторых видов неформальной деятельности (например, выдача кредитов, предоставление офисов и складских помещений).

Важно отметить, что в большинстве случаев позиция правительства в отношении разных сегментов неформального сектора будет иметь дифференцированный характер. Однако, в некоторых случаях может применяться и комбинированный подход, который подразумевает использование двух стратегий одновременно.

Анализ текущей политики в области неформальной занятости нужен для того, чтобы оценить ее эффективность и определить насколько представляется возможным реформировать текущую политику или существует необходимость в разработке новой политики. В то же время, важно понимать, что политика сокращения неформальной занятости должна в первую очередь быть адаптирована и ориентирована на удовлетворение конкретных потребностей различных групп неформальных работников. В этой связи, правительственным и ведомственным структурам, задействованным в разработке политики сокращения неформальной занятости, необходимо определить целевые группы молодых неформалов и сформировать четкое понимание почему одни создают неформальные предприятия и неформальные рабочие места, а другие соглашаются там работать, тем самым обрекая себя на кабальные трудовые условия. Ошибочно было бы предполагать, что и те и другие в первую очередь руководствуются желанием уклонения от налогов и других государственных сборов.

На основе проведенного анализа, далее следует еще раз пересмотреть политику в области сокращения неформальной занятости молодежи и разработать новые инициативы, а также меры и механизмы. В мировой практике существует множество различных подходов, которые в целом можно разделить на прямые и косвенные меры воздействия. Например, к прямым

мерам можно отнести налоговые и финансовые инструменты воздействия, а реформы в области образования и развития предпринимательской деятельности носят косвенный характер. С нашей точки зрения, наиболее положительный и эффективный результат будет иметь разработка и использование именно многогранного механизма сокращения неформальной занятости.

Как утверждает Н. О'Хиггинс, неформальная занятость среди молодежи тесно связана с состоянием экономики [40]. Это означает, что эффективность различных видов мер политики, таких как субсидии на занятость и учебные программы, в значительной степени будет зависеть от общих экономических показателей. Для поддержания приверженности молодежи участвовать в формальном рынке труда как правило используются два вида политики:

– *Политика, направленная на увеличение роста занятости наемных работников* (например, путем сочетания субсидируемого трудоустройства и профессиональной подготовки)

– *Политика, поощряющая самозанятость молодых людей* (обычно включает сочетание обучения бизнес-методам, облегчает доступ к кредитам или грантам и доступ к рабочему пространству) [41].

*Политика, направленная на увеличение роста занятости наемных работников.* Основной программой, на которую опирается текущая молодежная политика Республики Казахстан, является «Дорожная карта бизнеса 2020». В рамках данной программы, начиная с 2011 г. реализуются различные мероприятия по проведению молодежной практики и созданию социальных рабочих мест: «Молодежная практика», «С дипломом – в село» и «Молодежный кадровый резерв».

«Молодежная практика» – это государственная программа временного трудоустройства (продолжительность – не более 6 месяцев) дипломированных специалистов с целью получения первоначального опыта работы по профессии. При этом, в данной программе могут участвовать только выпускники последних трех лет, зарегистрированные в качестве безработных, чей возраст не старше 29 лет. Финансирование молодежной практики осуществляется за счет средств республиканского или местного бюджетов, а также из других источ-

ников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Программа «С дипломом – в село» предназначена только для выпускников ВУЗов с определенными специальностями, такими как здравоохранение, образование, социальное обеспечение, культура и спорт, ветеринария. Молодые люди, отправившиеся в село, получают существенную поддержку от государства, которая включает предоставление единовременного подъемного пособия, выдачу бюджетного кредита для приобретения и строительства жилья и повышение должностного оклада не менее чем на 25 % от тарифных ставок (в городских населенных пунктах). По нашему мнению, данная программа является одним из наиболее удачных решений по борьбе с проблемой неформальной занятости молодых дипломированных специалистов, рожденных и выросших в сельской местности. Однако необходимо учитывать, что значительная часть неформальной занятости в Казахстане приходится на сельскохозяйственный сектор, а основная доля неформальных работников – неоплачиваемые члены домашних хозяйств. В этой связи, государству также следовало бы разработать такую политику, которая будет направлена на стимулирование сельских предприятий нанимать формальных работников.

В рамках реализации программы «Молодежный кадровый резерв» из числа молодых талантливых, активных казахстанцев производится отбор, подготовка и воспитание управленческих кадров страны по трем направлениям: государственная служба, бизнес-сообщество и общественно-политическая деятельность. Помимо конкурсного отбора и обучения, реализация данного проекта подразумевает встречи молодых людей с ведущими представителями государственного управления, бизнеса, науки, образования, общественных организаций, СМИ.

Кроме этого, в ходе осуществления программы «Дорожная карта занятости 2020» на постоянной основе формируется база учебных заведений профессионального образования и создаются единые информационные порталы «Молодежная биржа труда» и «Работа».

Несмотря на то, что Правительство Республики Казахстан старается всяческим образом стимулировать трудовую деятель-

ность молодежи, текущую политику в области молодежной занятости можно охарактеризовать как частично удовлетворительную. Как видно из перечисленных выше программ, основной акцент государственной политики делается на оказание поддержки образованной молодежи (специалисты с высшим или средним специальным образованием), и, соответственно, из вида упускаются учащиеся школ, колледжей и вузов, а также молодые люди, не имеющие профессионального или высшего образования, которые, в свою очередь, в большей степени склонны к неформальной занятости. Это свидетельствует о том, что в настоящий момент меры государственного воздействия на неформальную занятость молодежи в РК отличаются своей либеральностью и носят преимущественно косвенный характер. Поэтому, на данном этапе необходимо начинать вносить некоторые корректировки в текущую молодежную политику, которые могли бы способствовать решению проблемы незащищенности трудовых прав и лишения всех социальных льгот молодых работников, задействованных в неформальном секторе.

В качестве одного из инструментов сокращения неформальной занятости молодежи можно было бы использовать увеличение количества рабочих мест, однако в краткосрочной перспективе таких действий будет недостаточно, т.к. немаловажную роль здесь играет качественный фактор рабочих мест. В этой связи, первым шагом в этом направлении могло бы стать объединение или, по крайней мере, улучшение координации различных государственных органов и правительственных ведомств, ответственных за разработку и осуществление политики в области молодежной занятости. Наряду с этим, больше внимания следовало бы уделять распределению молодежи на сезонную и временную работу, а также ведению информационной работы в целях предотвращения перенасыщения рынка труда невостребованными специалистами. Это означает, что кроме всего прочего, нужно начать координировать работу с масс-медиа, т.к. СМИ и социальные сети являются основным источником информации для молодежи служат [42].

В целях увеличения количества рабочих мест необходимо развивать взаимодействие между сектором образования и бизнесом, которое может быть достигнуто путем привлечения социальных партнеров. Такие связи нужно развивать как на уровне школ, так и на уровне университетов. Например, потенциальные работодатели могут принимать участие в модернизации образовательных программ по системе двойного ученичества, которое подразумевает, что учащиеся будут приобретать практический опыт в различных отраслях наравне с теоретическими знаниями, получаемыми на скамье учебного заведения. В то же время, представители бизнеса могут участвовать в спонсорстве и непосредственном распределении учащихся на стажировки, а также в организации и проведении информационно-просветительских мероприятий относительно молодежной занятости.

*Политика поощрения самозанятости молодых людей.* Возможно, одним из главных препятствий для молодых людей, создающих собственный бизнес, является отсутствие доступа к финансам. Обычно это возникает из-за недостатка предыдущего опыта ведения бизнеса, отсутствия залога для кредита и / или общей предвзятости в отношении молодых людей, начинающих такие инициативы. Для решения этой проблемы обычно используются четыре стратегии: предоставление грантов; льготное кредитование; доступ к банковским финансам; и создание финансовых и вспомогательных сетей.

В рамках программы «Дорожная карта бизнеса 2020» Фондом развития предпринимательства «Даму» осуществляется поддержка молодых предпринимателей посредством реализации проекта «Школа молодого предпринимателя» и предоставления государственных грантов начинающим молодым бизнесменам. Таким образом, текущая казахстанская политика развития и поощрения самозанятости включает в себя не только наставническую поддержку и обучение бизнес-методам и предпринимательским навыкам, но и предоставление доступа к финансам и поддержку при расширении бизнеса.

*Формализация молодежной занятости.* Как показывают результаты проведенного эмпирического исследования, молодые казахстанцы в возрасте от 16 до 29 лет характеризуются

высокой склонностью к неформальной занятости и различного рода подработкам. Данный контингент является особой социально-демографической группой, требующей не просто внимания, но и новых подходов в работе с ним. В этой связи, для формализации молодежной занятости могут использоваться как прямые, так и косвенные методы. Необходимо понимать, что формализация не является одноэтапным процессом, а это скорее непрерывный процесс постепенного применения различных стимулов и мер государственного воздействия. Здесь очень важно не переусердствовать с усилением государственного контроля, чтобы он не превратился в «авторитарный», т.к. все полезное хорошо в умеренных количествах. Нужно помнить, что государственная интервенция, с одной стороны, может способствовать легализации неформальной занятости молодежи, с другой – может затруднить получение дополнительных доходов для тех, кто уже работает, но хочет иметь дополнительный заработок [43]. Тем самым экономические условия некоторых молодых людей могут усугубиться.

Как уже было отмечено выше, при разработке новой политики или модернизации текущей необходимо производить оценку эффективности государственных мер не только в краткосрочной перспективе, но и в долгосрочной. Если в краткосрочной перспективе меры устрашения путем выявления молодых неформалов и наложения штрафов могут оказаться вполне действенными, то в долгосрочной перспективе наиболее верным решением может быть создание политики, направленной на продвижение формальной занятости молодежи. Однако, необходимо помнить, что не все неформальные рабочие места могут быть в конечном счете формализованы. Также, в долгосрочной перспективе некоторые формальные предприятия могут не соблюдать правила и будут продолжать нанимать работников неофициально.

Неформальный сектор присутствует даже в самых развитых странах, т.к. неформальная занятость имеет некоторые важные социально-экономические функции [44]. Во-первых, неформальный сектор предоставляет рабочие места молодым людям, которые не могут найти работу в формальном секторе. Таким образом, безработная молодежь имеет шанс получить хоть

какой-то доход и не остаться за чертой бедности. Во-вторых, неформальность часто является способом начать бизнес и может стать ступенькой к формальности. Поэтому задача политики должна заключаться не в ликвидации неформальной занятости, а в ее сокращении до необходимого минимума за счет укрепления стимулов к формальной занятости и поддержки создания рабочих мест в формальном секторе.

В этой связи, для того, чтобы достичь поставленной цели и добиться сокращения неформальной занятости молодежи, было бы целесообразно использовать комплексный подход, основные направления которого представлены ниже:

- Создание большего количества рабочих мест;
- Регистрация неформальных предприятий и регулирование рабочих мест;
- Расширение социально-правовой защиты неформально занятых, в частности работающих бедных;
- Повышение производительности неформальных предприятий и доходов неформально занятых.

В качестве основы для разработки и последующего применения комплексного подхода предлагается адаптировать меры воздействия и инструменты сокращения неформальной занятости, предложенные С.С. Уильямсом и М.А. Лански. В таблице 3 изложены основные идеи данных авторов, а также адаптированные методы и меры воздействия, учитывающие социально-демократическую, экономическую и нормативно-правовую специфику молодежного рынка труда Республики Казахстан.

**Жесткий подход: «кнул и пряник»:** Данный подход подразумевает разработку и использование как превентивных мер против несоблюдения закона, так и взыскательных. В частности, должны совершенствоваться процедуры по выявлению нарушений трудового режима и повышаться штрафы за уклонение от формализации. В то же время, в качестве профилактических мер воздействия могут вводиться новые категории формальных работ, осуществляться поддержка и консультационные услуги для бизнеса, предоставляться прямые и косвенные налоговые стимулы и разрабатываться инициативы по сглаживанию перехода к формальной самозанятости. Наряду с этим, могут

активно использоваться меры, направленные на облегчение формализации тех, кто уже занимается неформальной занятостью.

Таблица 3

**Механизм сокращения неформальной занятости молодежи**

Подход	Политика	Метод	Меры воздействия
«Жесткий»	«Кнут» – сдерживание посредством устрашения	Совершенствование процедур по выявлению нарушений	- Совместная работа государственных и ведомственных структур; - Обмен данными
		Повышение штрафов	- Повышение штрафов за уклонение от формализации
		Информирование о рисках, связанных с нарушением политики	- Активное информирование о штрафах за вовлечение в неформальную занятость; - Информирование об эффективности процедур обнаружения нарушений
	«Пряник» – повышение формализации посредством стимулирования	Предотвращение	- Упрощение обязательств; - Прямые и косвенные налоговые стимулы; - Мягкий переход к samozанятости; - Развитие микро-предприятий
Помощь		- Внедрение экономических стимулов (напр., целевое субсидирование)	
«Мягкий»	Содействие	Продвижение культуры приверженности	- Продвижение преимуществ формальной занятости; - Налоговая справедливость; - Процедурная справедливость
	Развитие	Интеграция политики	- Создание новых стратегий повышения роста качественной занятости; - Внедрение эффективных механизмов регулирования; - Поддержка предпринимательства; - Совершенствование системы социальной защиты; - Разработка стратегий местного развития; - Повышение правовой и финансовой грамотности населения

Источник – составлено автором на основе [45]

Необходимо помнить, что в условиях финансового кризиса и экономической нестабильности в Республике Казахстан, неформальная занятость для определенной части населения является возможностью избежать риска безработицы и бедности. Тем не менее, очень важно проводить своевременную информационную кампанию, с помощью которой будут разъясняться все возможные риски, связанные с нарушением трудового законодательства, а также будет вестись информационно-просветительская работа относительно эффективности процедур обнаружения нарушений.

В качестве «пряника» обычно используются такие методы как предотвращение и помощь. Например, применяются следующие меры воздействия: мягкий переход к samozанятости, развитие микро-предприятий, упрощение обязательств и т.п. Учитывая то, что процедура регистрации индивидуального предприятия в Казахстане максимально упрощена, необходимо проводить агитационную политику, направленную на стимулирование постановки предпринимательской деятельности молодежи на учет. Для этого нужно разработать систему стимулов для формализации и регистрации частной деятельности. Одним из эффективных способов может являться целевое субсидирование бизнес-проектов. Также можно использовать и косвенные меры воздействия:

- поддерживать работодателей, создающих достойные рабочие места для молодежи (напр., расширить субсидии на занятость для предприятий, трудоустраивающим молодых работников);
- устранить стимулы для маскировки трудовых отношений;
- увеличить бюджетные средства для проведения трудовой инспекции и обеспечить соблюдение требований, предъявляемых к фирмам, которые эксплуатируют молодых работников.

При применении «жесткого» подхода большая роль должна уделяться совместной работе и взаимодействию государственных и ведомственных структур. Однако этот подход должен быть использован очень осторожно, т.к. при применении преимущественно «жесткого» подхода имеется высокая доля вероятности того, что введение запретительных мер, ужесточение санкций и преследование представителей неформаль-

ного сектора могут неизбежно трансформировать его в криминальную форму.

*«Мягкий» подход: содействие и развитие:* При использовании «мягкого» подхода меры государственного воздействия на неформальный сектор по большей части носят косвенный характер и отличаются своей либеральностью. В первую очередь, необходимо укреплять правовую базу и институциональную среду, а также проработать мотивационную часть обеспечения перехода от неформальной к формальной занятости. В частности, использование «мягкого» подхода подразумевает применение следующих мер воздействия:

- разработка и введение действенной системы мотиваций и стимулов, побуждающих работодателей и работников осуществлять легальную предпринимательскую деятельность с укреплением социальных гарантий и повышением общего уровня социальной защиты работающего населения;

- разработка системы мер по поддержке молодежи на рынке труда, а также приведение рынка образовательных услуг в более полное соответствие с потребностями рынка труда в молодых специалистах;

- повышение правовой и финансовой грамотности трудоспособного населения посредством введения в учебные планы старших классов (общеобразовательные и профессиональные школы) занятий по трудовому и финансовому праву, а также курсов повышения квалификации;

- усиление руководства карьерой в учебных заведениях;

- подведение незащищенных слоев к закону, в том числе предпринять целенаправленные действия для конкретных групп (домашние работники, надомники);

- устранение препятствий для участия уязвимых групп в формальном рынке труда (например, уход за детьми для молодых матерей);

- включение неформальных работников (оплачиваемых и самозанятых) в систему социальной защиты;

- разработка и внедрение механизмов поддержки неформальных предприятий (как на макро-, так и на микроуровне);

В заключение необходимо отметить, что для создания наиболее эффективного механизма сокращения неформальной

занятости молодежи использование *комплексного подхода*, обеспечивающего тесное взаимодействие сразу между несколькими ведомственными структурами, имеет первостепенную задачу. Так, например, государственные программы занятости молодежи будут более эффективными, если они интегрированы с политикой в области образования. Добиться этого можно посредством разработки общей молодежной политики. Такой подход поможет избежать ситуации, в которой политика в области образования и политика в области занятости находится в конкуренции друг с другом. Также, международный опыт различных стран подтверждает, что нет универсальной политической основы в борьбе с сокращением неформальной занятости молодежи не существует. Эффективный механизм представляет собой весьма разнообразный набор возможных инструментов, которые могут быть объединены в комплексные политические рамки и адаптированы к каждому конкретному страновому контексту.

### Список использованных источников по разделу III

1. Bernabè S. Informal Employment in Countries in Transition: A conceptual framework // LSE STICERD Research Paper No. CASE056. – 2002.
2. Chen M.A. The informal economy: Definitions, theories and policies // Women in informal economy globalizing and organizing: WIEGO Working Paper. – 2012. – №. 1.
3. Rutkowski J. Promoting Formal Employment in Kazakhstan //The World Bank. – 2011.
4. Mussurov A., Arabsheibani G. R. Informal Self-Employment in Kazakhstan //Asian Institute of Management Working Paper. – 2013. – №. 14-006.
5. Карачурина Л.Б., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Ватлина Э.С. Домашние Работники в России и Казахстане // Алматы: ООН. – 2014.
6. Мусаева Г.И., Муханова А.Е., Смагулова Ж.Б. Становление и развитие рынка труда в Казахстане // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №. 3. – С. 72-76.
7. Доскалиева Б. Особенности занятости населения казахстана в контексте мировых трендов // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2012. – №. 142. – С. 16-20.
8. O'Higgins N. Youth unemployment and employment policy: A global perspective. – 2001.
9. Curtain R. Youth and employment: A public policy perspective // Development Bulletin. – 2001. – Т. 55. – С. 7-11.
10. Сиявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика // М.: Поматур. – 2005.
11. Гладышева А.В., Горбунова О.Н. Проблемы качества трудовых ресурсов: положение специфической группы – молодежи в современном обществе // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №. 12 (046). – С. 59-64.
12. Betcherman G., Godfrey M., Puerto S., Rother F., Stavreska A. A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory // World Bank Social Protection Discussion Paper. – 2007. – Т. 715.
13. Базылева М.Н., Базылева М.Н. Нестандартные отношения занятости и развитие контрактной системы найма в республике Беларусь // Экономика и управление. – 2012. – №. 2. – С. 111-117.
14. Packard T.G. Do workers in Chile choose informal employment? A dynamic analysis of sector choice // A Dynamic Analysis of Sector Choice (May 1, 2007). World Bank Policy Research Working Paper. – 2007. – №. 4232.
15. Lehmann H., Pignatti N. Informal employment relationships and labor market segmentation in transition economies: evidence from Ukraine // Available at SSRN 1136431. – 2008.
16. Bernal S. The informal labor market in Colombia: identification and characterization // Desarrollo y sociedad. – 2009. – №. 63. – С. 145-208.
17. Günther I., Launov A. Competitive and segmented informal labor markets. – IZA discussion papers, 2006. – №. 2349.
18. Jütting J., Parlevliet J., Xenogiani T. Informal Employment Re-loaded // IDS Bulletin. – 2008. – Т. 39. – №. 2. – С. 28-36.

19. Kucera D., Roncolato L. Informal employment: Two contested policy issues // *International Labour Review*. – 2008. – Т. 147. – №. 4. – С. 321-348.
20. Shehu E., Nilsson B. Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys. – ILO, 2014.
21. Maloney W. F. Informality revisited // *World Development*. – 2004. – Т. 32. – №. 7. – С. 1159-1178.
22. Неформальная занятость в Кыргызстане. Бишкек: Национальный институт стратегических исследований Кыргызской Республики. – 2014.
23. Tonin, M. Informality in S. Cazes and S. Verick (eds): *Perspectives on labour economics for development* (Geneva, ILO). – 2013. – pp. 63–88.
24. Chen M.A. Rethinking the informal economy: linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. – Research Paper, UNU-WIDER, United Nations University (UNU), 2005. – №. 2005/10.
25. Williams C.C., Lansky M.A. Informal employment in developed and developing economies: perspectives and policy responses // *International Labour Review*. – 2013. – Т. 152. – №. 3-4. – С. 355-380.
26. Моргунова А. Занятость в Беларуси: политика и повседневность // *Вестник общественного мнения*. – 2010. – Т. 106. – №. 4. – С. 98-115.
27. Рыжкова Г.А., Кузьменко О.В. О проблемах занятости молодежи в Украине. // *Європейський вектор економічного розвитку*. – 2015. – № 1(18). – С. 160-167.
28. Мурзаева Е.С. Государственная политика в области обеспечения занятости молодежи: институциональный аспект // *Человек. Сообщество. Управление*. – 2012. – №. 2. – С. 130-139.
29. Sukamolson S. *Fundamentals of quantitative research* // Language Institute, Chulalongkorn University. – 2010.
30. Добреньков В.И., Кравченко А.И. *Методы социологического исследования: Учебник*. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 768 с.
31. Ивин А.А. *Искусство правильно мыслить*. – Directmedia, 2015.
32. Круглов А.Б. *Методы социального познания*. – Проспект, 2015. – 234 с.
33. Кушнер Ю.З. *Методология и методы педагогического исследования (учебно-методическое пособие)*. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2001. – 66 с.
34. Матвеев А.В. Качественные и количественные исследования процесса межкультурной коммуникации (на примере изучения межкультурной компетенции российских и американских менеджеров) // *Вестник российской коммуникативной ассоциации*. – 2002. – №2. – С. 79-88.
35. Davies M.B. *Key Concepts in Social Research Methods*. – NY: Palgrave, Macmillan LTD. – 2007.
36. Тягнибедина О.С. Дедуктивный и индуктивный методы познания. – 2005. [http://rusnauka.com/ONG/Philosophia/6\\_tjagnibedina.%20tezisy.doc.htm](http://rusnauka.com/ONG/Philosophia/6_tjagnibedina.%20tezisy.doc.htm)
37. Шанин Т. Методология двойной рефлексивности в исследованиях современной российской деревни // *Социологический журнал*. – 1998. – №. 3-4. – С. 101-116.
38. Chen M.A. The informal economy: Definitions, theories and policies // *Women in informal economy globalizing and organizing: WIEGO Working Paper*. – 2012. – №. 1.

39. Tonin, M. Informality in S. Cazes and S. Verick (eds): Perspectives on labour economics for development (Geneva, ILO). – 2013. – pp. 63–88.
40. O'Higgins N. Trends in the youth labour market in developing and transition countries // World Bank Social Protection Discussion Paper Series. – 2003. – №. 0321
41. O'Higgins N. Youth unemployment and employment policy: A global perspective. – 2001.
42. Мурзаева Е.С. Государственная политика в области обеспечения занятости молодежи: институциональный аспект // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – №. 2. – С. 130-139.
43. Моргунова А. Занятость в Беларуси: политика и повседневность // Вестник общественного мнения. – 2010. – Т. 106. – №. 4. – С. 98-115.
44. Rutkowski J. Promoting Formal Employment in Kazakhstan // The World Bank. – 2011.
45. Williams C.C., Lansky M.A. Informal employment in developed and developing economies: perspectives and policy responses // International Labour Review. – 2013. – Т. 152. – №. 3-4. – С. 355-380.

## *Раздел IV*

### **СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, КАК МЕХАНИЗМ СОКРАЩЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

---

Проявление интереса к регулированию отношений, связанных с социальной защитой обусловлено функционированием в Казахстане демократического и правового государства. Система социального страхования в рамках основных государственных гарантий по поддержке стабильного развития общества, непосредственно, затрагивает интересы трудоспособного населения, мотивируя их на занятость в официальном секторе экономики, что как следствие приводит к сокращению неофициальной занятости.

Актуальность темы исследования обусловлена проблемой достижения высокого уровня социального страхования, которая приобретает особенное значение, в последнее время. Что наиболее четко отражено в программных документах развития государства. Так в ежегодном послании Президента к народу Казахстана от 27 января 2012 года главным вектором развития страны названа социально — экономическая модернизация. В данном разделе монографии социальное страхование, в частности страхование по потере работы (страхование от безработицы) и пенсионное страхование рассматриваются в контексте сокращения неформальной занятости. Выводы и рекомендации могут быть использованы в выработке направлений экономической политики, касающейся государственного регулирования неформального рынка труда.

#### **4.1 Теоретико-методологические основы социального страхования, как механизма сокращения неформальной занятости**

##### *4.1.1 Сущность социального страхования в контексте сокращения неформальной занятости*

Рыночно-ориентированная модель экономики, которой придерживается наше государство, вынуждает находить компромиссы между экономической эффективностью, вводимых

изменений в системе социального страхования и их социальной допустимостью.

Многие системы социальной защиты продолжают испытывать трудности, связанные с демографическими переменами и финансовыми ограничениями; тем не менее, социальное обеспечение получило новый толчок к развитию в силу крепнущей политической воли и усиления роли социальной защиты в программах развития многих стран и регионов.

В послании «Стратегия «Казахстан – 2050»» одним из 10 глобальных вызовов XXI века назван демографический дисбаланс. Радикальные изменения демографической структуры населения, определяемые, в старении населения, в соотношении доли экономически активного населения к пенсионерам и появлении на рынке труда относительно новой когорты «молодые пожилые» объясняют повышенный интерес к проблемным вопросам пенсионного обеспечения в Казахстане и в большинстве развитых стран [1, 2].

Социальное обеспечение на глобальном уровне все чаще рассматривается не как статья расходов, ложащаяся на плечи общества, а как стратегические инвестиции и одновременно, как механизм установления социально-экономической справедливости.

И система социального обеспечения, и система социального страхования все более активно используются, как высокоэффективные механизмы сокращения неформальной занятости, так как эти факторы продолжают играть заметную роль при определении размеров отдельных пособий, превышающих основной минимум. Формирование идей, доктрин, а впоследствии и механизмов социальной защиты, основанных на принципах социальной справедливости, позволило странам Запада распространить материальную поддержку на широкий круг лиц, работающих в формальном секторе экономики, исходя из их потребностей, и приобретенных ими прав на пособие.

Нужда при этом интерпретируется достаточно широко и связывается с уровнем доходов нуждающегося в прошлом (при установлении уровня пособий по старости, инвалидности и безработице), или исходя из некоторых общепринятых прав на социальную помощь (медицинское обслуживание, образование).

Постепенно системы социального страхования и обеспечения расширили свою деятельность, перестав ограничиваться лишь теми, кто имеет полную занятость в государственном или частном секторах. Системы стали охватывать другие социальные группы (практически всех трудящихся и граждан) – трудящихся, работающих неполное рабочее время, а также не имеющих постоянного места работы, работающих самостоятельно. Женщины стали чаще использовать свое индивидуальное право на получение пособий по социальному обеспечению.

Понятие социальной защиты, ее составляющих, было дано еще в 1952 г. в Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения, принятой Международной Организацией Труда (МОТ). Конвенция установила 9 видов социальной защиты: медицинское обслуживание, пособие по безработице, по производственному травматизму, по инвалидности, в связи с потерей кормильца, по беременности и родам, по болезни, семейные пособия и пенсия по старости [3].

Социальное страхование ориентировано на социально активное население, на трудящихся вовлеченных в формальную трудовую деятельность. Оно действует за счет использования определенных отчислений от их доходов, на принципах самоуправления и взаимопомощи. Его главные задачи – профилактика и уменьшение социальных рисков, а для этого необходимым условием становится разработка статистической базы данных как фундамента для определения степени этого риска и назначения соответствующих страховых взносов.

Социальное страхование может носить, как обязательный, так и добровольный характер, что в целом определяется природой самого страхового риска. Оно может быть общегосударственным или муниципальным, различаться объемом и уровнем представленных гарантий, а также распространения.

Однако в любом случае социальный риск является объективным явлением современного техногенного общества и должен учитываться в различных компенсационных программах. Игнорирование данного фактора государственными органами, общественными организациями и предпринимательскими (производственными) кругами, как это имеет место в

настоящее время, приводит, как уже говорилось, к снижению экономической эффективности производства, росту социальной напряженности в обществе. Поэтому требования, предъявленные к учету социальных рисков в системе социального страхования, должны отличаться особой жесткостью, и это необходимо иметь в виду в первую очередь при разработке социально-экономической политики государства на отдаленную перспективу.

#### *4.1.2 Виды социального страхования*

Страхование по безработице, как форма социальной защиты формально работающего экономически активного населения от риска, связанного с потерей работы, строится на принципе нежесткой эквивалентности. Существует определенная зависимость страховых выплат от величины трудового вклада и страхового стажа, но, в отличие от частного страхования, здесь, как и в других видах социального страхования, принцип эквивалентности сочетается с принципом объединения рисков и коллективной солидарности. В государствах, где применяется данный вид страхования, а это в основном развитые страны, используются различные схемы: с фиксированной суммой выплат (Великобритания, Нидерланды, Бельгия), с понижающейся шкалой выплат в зависимости от облагаемого налогом заработка (Испания), с фиксированным процентом от облагаемого налогом заработка. Обычно устанавливаются максимальные и минимальные границы страховых выплат по безработице (Германия, США, Канада). При этом во всех системах в той или иной степени учитывается возраст и семейное положение безработного [4-11].

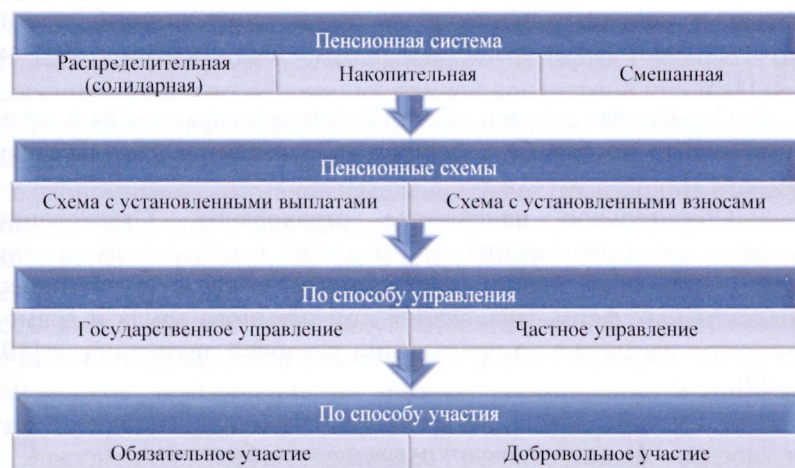
В абсолютном большинстве случаев система страхования по безработице носит обязательный характер (за исключением Дании и Швеции, где страхование по безработице добровольно и управляется профсоюзами). Необходимость обязательного страхования в данной области объясняется ограниченными возможностями адекватной оценки работниками вероятности потери работы и соответственно ограниченностью перспектив использования таких методов как «самострахование» и частное страхование. Особенно это актуально для наиболее уязвимых на

рынке труда категорий работников и в кризисные периоды развития, когда высокая инфляция и обесценение вкладов резко снижают возможности самострахования, а массовое лишение работы может вызвать банкротство частных страховых институтов [12-17]

#### 4.1.3 Пенсионное обеспечение, как стимул по повышению занятости в формальном секторе

Для более глубокого осмысления процессов пенсионного обеспечения в контексте снижения неформальной занятости необходимо различать основные пенсионные понятия.

По классификации Макгиливрея, основные пенсионные понятия разделены по следующим типам (рисунок 4.1) [18].



**Рисунок 4.1** – Базовые институты пенсионного обеспечения  
Примечание – Составлено на основе материалов [18]

Механизмы пенсионного обеспечения могут быть разделены на схемы с установленными выплатами и на пенсионную схему с установленными взносами. В первой схеме размер пенсии выражается в процентах от заработной платы, гарантированной вне зависимости от производительности инвестированного капитала. Во втором механизме уровень пенсионных выплат зависит от суммы, уплаченной в виде взносов и процентов,

полученных по этой сумме. Как правило, в то время как схема с установленными выплатами используется в распределительной системе, пенсионный механизм с установленными взносами применяется в накопительной системе. Пенсионная система считается смешанной, когда используются обе схемы [18, с.72].

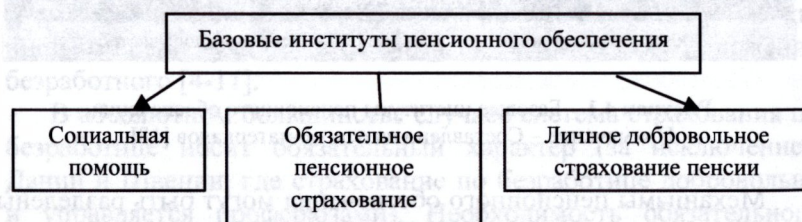
По способу управления различают государственное и частное управление, сущность которых заключается в управлении пенсионными фондами [18, с.74].

Участие является обязательным, если вкладчик (работник) законодательно обязан перечислять взносы в пенсионные фонды или в другие государственные органы. Во всех остальных случаях участие вкладчика в пенсионном страховании является добровольным [18, с.77].

На сегодняшний день в мировой практике действуют три основных института пенсионного обеспечения на комбинации, которых базируются различные пенсионные системы (рисунок 4.2) [19]:

1. Социальная помощь. Данный институт выступает в роли инструмента по борьбе с бедностью в развитых государствах [19, с.612].

2. Обязательное пенсионное страхование. Страхование рисков в целях достижения минимального необходимого уровня жизни при наступлении пенсионного возраста с помощью коллективных форм страхования лиц наемного труда и «самозанятого» населения на протяжении трудовой деятельности [19, с.620].



Примечание – Составлено по данным источника [19]

**Рисунок 4.2** – Основные институты пенсионного обеспечения в мировой практике

3. Личное добровольное страхование. Институт накопления финансовых средств на добровольной основе для обеспечения жизнедеятельности в период прекращения трудовой деятельности, являющимся основным механизмом самозащиты работников и мелких предпринимателей в некоторых странах [19, с.632].

Две основные функции государственной пенсионной системы перераспределение доходов и сбор средств на выплату пенсий реализуются через сочетание вышеназванных институтов [19, с.635].

Независимо от вклада каждого индивида, программа, гарантированная государством, обеспечивает каждому пенсионеру базовую пенсию. Фактически целью программы является сокращение масштабов бедности среди пожилого населения. Финансирование программы обеспечивается за счет перераспределения налогов, классификации которых зависят от особенностей налогообложения каждой конкретной страны [20].

Второй составляющей являются накопления на обеспечение пенсионных выплат. Обязательное страхование предполагает, что экономически активное население будет производить уплату обязательных страховых взносов, чтобы на начало срока выхода на пенсию у работников на счетах были отложены определенные суммы денег. Страховые взносы обычно начисляются со всех видов выплат работнику. Обязательность перечисления отчислений объясняется недостаточным количеством средств на пенсионное обеспечение у многих работающих в период наступления пенсионного возраста [20, с.345].

Государство, осуществляющее регулирующий надзор и гарантирующее выплату пенсий поручает делать сбережения, но управление денежными средствами в системе находится в частных руках [20, с.348, 21].

Третья часть системы является дополнением, а в некоторых случаях выгодно заменяет обязательную часть, так как стимулирует откладывать добровольные сбережения на случай наступления старости. Несмотря на то, что природа такого рода накоплений не является обязательной государство должно предусмотрительно продумать стимулирующие механизмы развития [20, с.350; 21, с.69].

Как мы уже отметили ранее, в мировой практике существуют две гипотетические модели построения пенсионных систем на основе базовых институтов: распределительная (солидарная) модель и накопительная (сберегательная) [19, с.37; 22, с.637].

В распределительной (солидарной) модели устанавливается зависимость величины пенсии от уровня оплаты труда, трудового стажа, а также от размера страховых взносов. Принцип образования пенсии следующий: за счет страховых взносов, взимаемых с работодателей и граждан, обеспечивается выплата пенсий, по сути пенсии предыдущего поколения финансируются за счет взносов последующего поколения, тем самым проводя прямую параллель между степенью благополучия пенсионеров и уровнем экономического благополучия поколения трудоспособного возраста. Выплата пенсии в распределительных системах гарантирована со стороны государства и имеет социальную природу [22, с.41].

В противовес распределительной модели, накопительная (сберегательная) модель пенсионной системы является полной ее противоположностью [22, с.45]. При ней страховые взносы помещаются на пенсионный счет в специализированную финансовую компанию, задачей которой является размещение вышеуказанных средств на финансовых рынках в целях их увеличения. Немаловажным отличием накопительной модели от распределительной системы является ее относительная нечувствительность к глобальной проблеме старения населения [85, с.637].

Накопительная система имеет ряд следующих существенных преимуществ [84, с.637; 86, с.351]:

- Независимость от демографических проблем, ставящих под сомнение существование распределительных систем во всем мире [23, 24];
- Дифференциация размеров пенсий от суммы накоплений и результативности их инвестирования [23, с.129, 24];
- Возможность эффективного использования аккумулируемых денег на экономическое развитие государства [23, с.134, 24];

– Основанные на вышеуказанных основных моделях пенсионного обеспечения в мире существуют следующие пенсионные системы (таблица 4.1).

Таблица 4.1

**Пенсионные системы**

Страна	Элементы пенсионных систем				
	Модель пенсионного обеспечения			Возраст	Нагрузка
	1	2	3		
1	2	3	4	5	6
Австралия	ГО	ОВ	ДВ	65 лет	9% работник 9% работодатель
Малайзия		ОВ		63	15% работник 12% работодатель
Англия	ГО	ДГО	ДВ	65	За счет налоговых отчислений
США	ГО		ДВ	65	За счет налоговых отчислений
Германия	ГО			65	19,02% за счет налоговых отчислений
Япония	ГО	ДГО	ДВ	60-64 в сокращенном варианте в 65 в полном размере	За счет налоговых отчислений и профессиональных взносов
Швеция	ГО	ОВ	ДВ	61 – накопительная часть, 65 – государственная	16% налоговые отчисления 2,5 обязательные взносы
Чили	ГО	ОВ	ДВ	65 лет	Налоговые отчисления с НДС 10% обязательные пенсионные взносы
Россия	ГО	ОВ	ДВ	60 – 50 лет	Солидарная часть – 6%, индивидуальная часть – 16%

Примечание – Составлено на основе источников [4 – 17]  
ГО – государственное обеспечение (распределительный принцип)  
ОВ – обязательные взносы (накопительный принцип)  
ДВ – добровольные взносы (накопительный принцип)  
ДГО – дополнительное государственное обеспечение (распределительный принцип)

Система социальной защиты в Казахстане включает в себя отрасли пенсионного обеспечения, социального страхования и социальной адресной помощи.

В системе социальной защиты пенсионное обеспечение по праву занимает одно из значимых мест реформирование, которого в 1998 году оказало влияние на деятельность сектора социальной безопасности страны [25-27].

Пенсионное обеспечение Республики Казахстан базируется на институтах обязательном пенсионном и добровольном личном страховании. Взятые за основу вышеназванные институты и адаптация пенсионных моделей стран Чили, Великобритании и Швеции позволили в 1998 году реализовать новую пенсионную модель, которую с уверенностью можно назвать казахстанской [5, с.639; 8, с.267; 17, с.24].

Как показано на рисунке 4.4, радикальная реформа системы пенсионного обеспечения в 1998 году, и постепенный переход от распределительной к накопительной модели привели к созданию модели пенсионной системы, состоящей из трех уровней [27].

Система пенсионного обеспечения накопительного формата представляет 2 уровня. 1 уровень накопительного страхования был введен на обязательной основе для всех работающих граждан путем отчисления части стоимости заработной платы (фиксированный платеж в размере 10%) [27].

Обязательный и добровольный накопительные уровни пенсионной системы отвечали за реализацию совершенно новой модели пенсионного обеспечения, ориентированной на взносы вкладчиков (рисунок 4.4) [27].

Для перечисления пенсионных отчислений в накопительной системе было разработано несколько простых этапов [27].

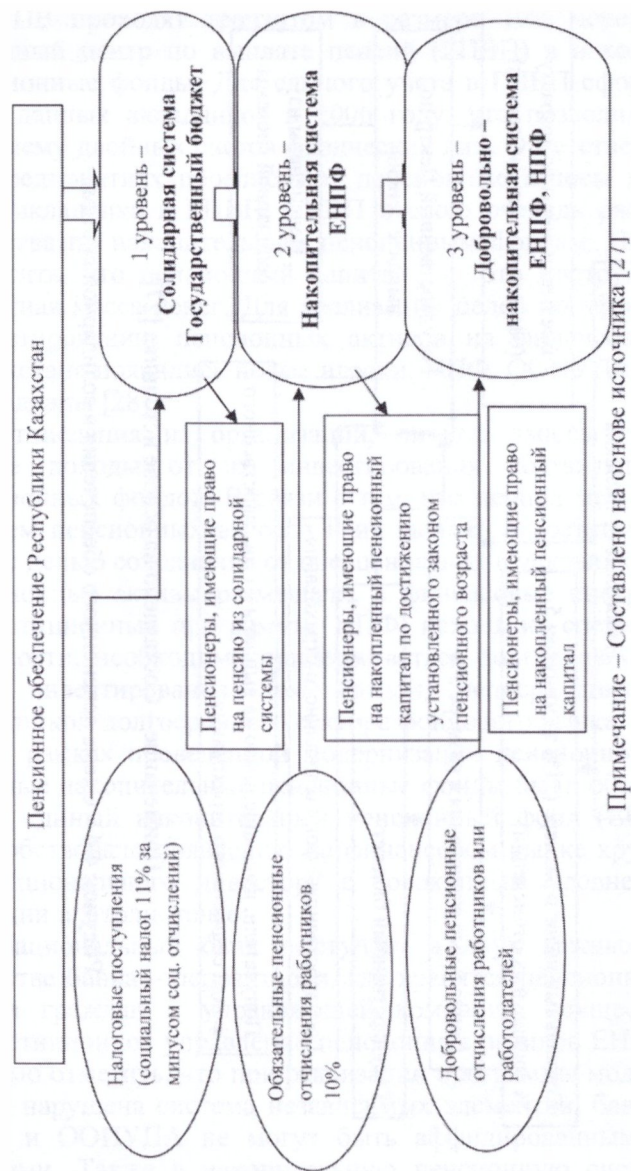
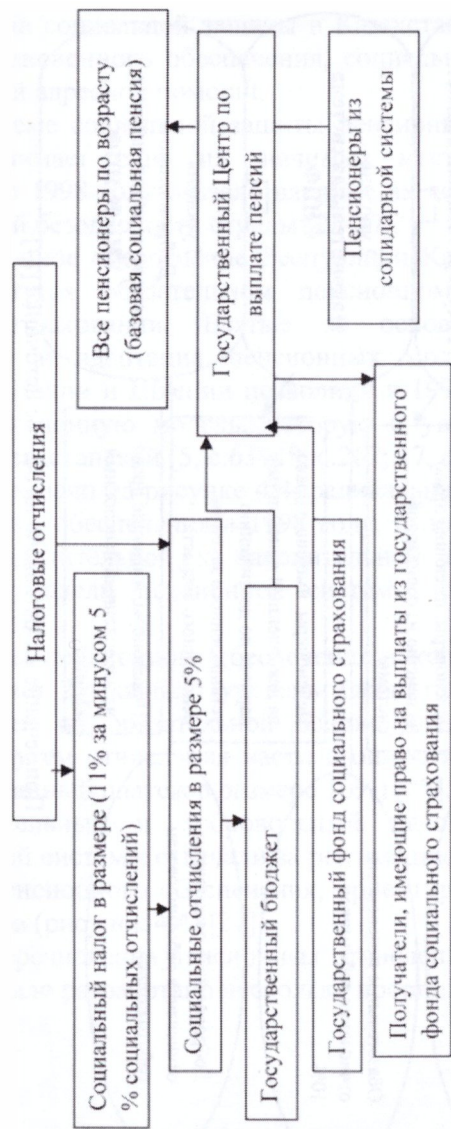


Рисунок 4.3 – Обобщенная схема пенсионного обеспечения РК



Примечание – Составлено на основе источника [27]

**Рисунок 4.4** – Схема пенсионного обеспечения в солидарной системе

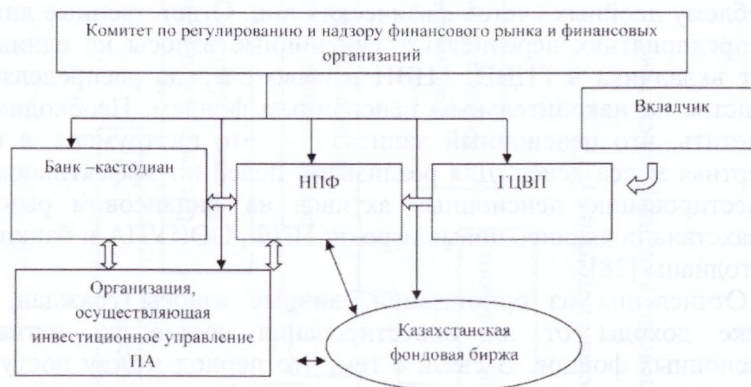
ОПВ проходят транзитом в размере 10% через государственный центр по выплате пенсий (ГЦВП) в накопительные пенсионные фонды. Для единого учета в ГЦВП сформировали базу данных вкладчиков в 2006 году, что позволило решить проблему двойных счетов физических лиц. Ответственные лица на предприятиях перечисляют пенсионные взносы на единый счет вкладчика в ГЦВП. ГЦВП в свою очередь распределяет средства по накопительным пенсионным фондам. Необходимо отметить, что пенсионный капитал – это инструмент, а не инертная масса денег. Для реализации целей по эффективному инвестированию пенсионных активов на финансовом рынке Казахстана появились новые игроки: НПФ, ООИУПА и банки – кастодианы [28].

Отчисления из организаций, личные взносы граждан, а также доходы от их инвестирования составляли активы пенсионных фондов. В связи с тем, что период между поступлением пенсионных взносов и их выплатой достаточно длителен, с целью сохранения от обесценивания в условиях инфляции пенсионные активы размещали, в финансовые инструменты и инвестиционные программы. НПФ, исходя из специфики деятельности, необходимо придерживаться долгосрочной концепции инвестирования тем самым непосредственно быть участником долгосрочного сектора фондового рынка.

В рамках проведенной модернизации пенсионной системы частные накопительные пенсионные фонды были объединены в один единый накопительный пенсионный фонд (ЕНПФ), что способствовало появлению на финансовом рынке крупного институционального инвестора с совокупным уровнем капитализации в 5 трлн. тенге.

Национальный банк выступает в двух важных ролях в качестве банка – депозитария, где хранятся пенсионные накопления граждан и управляющей компании, осуществляющей инвестиционное управление пенсионных активов ЕНПФ. Необходимо отметить, что при реализации программы модернизации была нарушена система независимых элементов, банк – кастодиан и ООИУПА не могут быть аффилированными организациями. Также в накопительную пенсионную систему была добавлена условно-накопительная компонента. Согласно нормативным положениям, работникам, трудящимся на вредных секторах производства, перечень которых определяется упол-

номоченным органом, работодателем будут перечисляться обязательные профессиональные взносы в размере 5% на индивидуальный пенсионный счет [29, 30].



Примечание – Составлено на основе источника [27]

Рисунок 4.5 – Накопительная пенсионная система РК



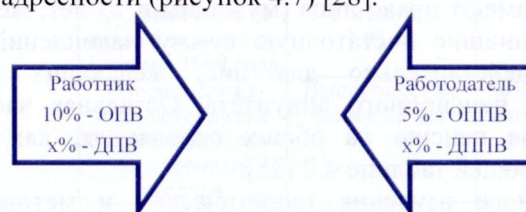
Примечание – Составлено на основе источника [29]

Рисунок 4.6 – Реформирующая структура пенсионной системы

Введенные изменения в пенсионной системе, предполагают возвращение к принципу «огосударствления», когда основные элементы пенсионного рынка взяты под прямое управление

государственных органов. Примечателен тот факт, что данные нововведения не означают, что источников финансирования пенсионного обеспечения граждан будет государство, так как в пенсионной системе сохранены накопительные принципы, с одним немаловажным изменением повышением ответственности работодателя.

Необходимо отметить, что до последнего момента в пенсионном обеспечении граждан (работников) не было прямого участия работодателей. Косвенное участие организаций, происходило посредством перечисления социального налога в государственный бюджет, тем самым обеспечивая финансирование базовых и государственных трудовых пенсий. Но, как было показано ранее, при этом процессе идет нарушение принципа социальной адресности (рисунок 4.7) [28].



Примечание – Составлено автором на основе источника [28]

**Рисунок 4.7** – Схема пенсионных взносов согласно Закону «О пенсионном обеспечении»

Также по новому законодательству предусмотрено поэтапное повышение пенсионного возраста женщин. При этом назначение пенсионных выплат будет производиться по следующей схеме [28]:

- с 1 января 2018 года – по достижении 58,5 лет;
- с 1 января 2019 года – по достижении 59 лет;
- с 1 января 2020 года – по достижении 59,5 лет;
- с 1 января 2021 года – по достижении 60 лет;
- с 1 января 2022 года – по достижении 60,5 лет;
- с 1 января 2023 года – по достижении 61 года;
- с 1 января 2024 года – по достижении 61,5 года;
- с 1 января 2025 года – по достижении 62 лет;
- с 1 января 2026 года – по достижении 62,5 лет;
- с 1 января 2027 года – по достижении 63 лет.

Порог пенсионного возраста мужчин остался неизменным и к 2027 году, мужчины и женщины будут выходить на заслуженный отдых в 63 года.

На назначение пенсионных выплат на льготных условиях имеют следующие категории населения: женщины, родившие и воспитавшие до восьмилетнего возраста 5 и более детей по достижении 53 лет и граждане, проживавшие в период с 28.08.1949 по 5.07.1963 года в зоне максимального чрезвычайного радиационного риска не менее 5 лет по достижении [28]:

- Мужчины в 50 лет при 25 – летнем трудовом стаже на 1.01.1998 года;

- Женщины в 45 лет при 20 – летнем трудовом стаже на 1.01. 1998 года.

На досрочное назначение пенсионных выплат за счет ОПВ из ЕНПФ имеют право лица (мужчины в 55 лет, женщины в 50 лет), накопившие достаточную сумму накоплений. Такое же правило действительно для лиц, желающих перейти на программу пенсионного аннуитета. Остальная часть граждан выходит на пенсию на общих основаниях, как показано в нижеследующей таблице 4.2 [28].

На основе изучения теоретических и методологических подходов можно заключить, что институт социального страхования свойственен распределительной модели пенсионного обеспечения, тогда как обязательность отчисления пенсионных взносов используется накопительной системе.

В экономике демографические факторы неизменно играли важную роль. Старение населения оказывает влияние на структуру и размеры рабочей силы. Тенденция изменения возрастной структуры коснулась не только увеличения удельного веса пенсионеров, но и экономически активной части населения, которая стала несколько старше. Поэтому следующий стратегически важный вопрос – это обеспечение работой «молодых пожилых», занятость пожилого населения. Как правило, к «молодым пожилым» относят лиц в возрасте до 70-75 лет желающих работать [31].

Структура спроса меняется из-за различий интересов людей различных возрастов, в чем заключается парадокс. Старики, рассматриваемые в течение долгого времени как дополнительная нагрузка на общество, трансформировались благодаря их запросам в «генератор услуг», в потребителей [31, с.45].

Таблица 4.2

## Виды пенсионных выплат в Республике Казахстан

Вид пенсии	Источник выплаты	Лица, имеющие право на получение	Условия предоставления	Размер
1	2	3	4	5
Государственная базовая пенсия	(ГЦВП)	Все граждане Казахстана по достижении пенсионного возраста	Пенсионные выплаты по возрасту	50% от прожиточного минимума
Государственная пенсия (пенсия по возрасту из солидарной системы)	(ГЦВП)	1. Лица, вышедшие на пенсию до 1 января 1998 года	Женщины стаж не менее 20 лет до 1.01.98 Мужчины стаж не менее 25 лет до 1.01.98	В полном объеме 60% среднемесячного дохода + 1% (за каждый год сверх стажа)
		2. Лица, имеющие трудовой стаж не менее 6 месяцев до 1 января 1998 года	Пропорционально стажу до 1.01.98	В неполном объеме
		3. Военнослужащие, сотрудники специальных государственных органов	Выслуга лет не менее 25 лет	50% от денежного содержания + 2% за каждый год
			Выслуга лет пропорционально отслужившему периоду, но не менее 10 лет	В неполном объеме
Пенсионные выплаты за счет ОПВ	ЕНПФ	1. Лица, достигшие пенсионного возраста	Женщины 58 лет на 2014 с поэтапным повышением Мужчины 63 года	Не менее мин. зарплаты
		2. Мужчины – 55 лет 3. Женщины – 50 лет	При достаточности накоплений	Не менее мин. зарплаты
Пенсионные выплаты за счет ОППВ	ЕНПФ	1. Лица, достигшие 50 летнего возраста и имеющие стаж на вредном производстве не менее 5 лет	Работа на вредном производстве	Не менее мин. зарплаты
Пенсионные выплаты за счет ДНПВ и ДППВ	ЕНПФ ДНПФ	1. Лица, достигшие 50 летнего возраста 2. Инвалиды	При достаточности накоплений	Не менее мин. зарплаты
Примечание – систематизировано на основе материалов [28]				

## **4.2 Анализ функционирования системы социального страхования, как инструмента сокращения уровня неформальной занятости**

### *4.2.1 Анализ международного опыта функционирования системы социального страхования*

Социальная политика представляет собой комплекс мер, направленных на обеспечение условий для удовлетворения потребностей, повышения общего уровня благосостояния и создание эффективной системы социальных гарантий.

Система социального страхования (ССС) является важным аспектом сохранения высокого качества жизни. Высокий уровень СССР подтверждает соответствующий уровень социального, экономического, правового и культурного развития государства и общества.

Защита застрахованного лица и иждивенцев обычно продлевается за счет денежных выплат, чтобы заменить, по меньшей мере, часть дохода, утраченного в результате старости, инвалидности или смерти, болезни и по беременности и родам, травм, полученных на работе, безработицы.

В настоящее время система социального страхования может быть использована в качестве инструмента решения проблемы неформальной занятости [32]. В широком смысле, рынок труда представляет собой систему социально-экономических и правовых отношений в обществе, правил и институтов, для обеспечения нормального непрерывного процесса воспроизводства рабочей силы и эффективного использования рабочей силы [33].

Следует отметить, что страхование от безработицы является сложной концептуальной системой, что требует обобщения и систематизации теоретических и практических знаний, в которой безработица рассматривается, как одна из основных характеристик рынка занятости. Так как все страны мира, включая Казахстан, испытывают негативное влияние безработицы на экономику, авторами было принято решение использовать СССР в качестве инструмента сокращения безработицы и неформальной занятости.

В нижеприведенной таблице 4.3 отображены основные характеристики системы социального страхования в соответствии, с которыми страны в мире функционируют [34].

Таблица 4.3

**Характеристики системы социального страхования в мире**

<i>Старость, инвалидность</i>	
1	2
Описание	Для долгосрочных рисков: пенсионное обеспечение или единовременные выплаты для компенсации потери дохода в результате старости
Фонды	Возможные источники: -Процент от заработной платы, выплачиваемой работнику, -Процент от заработной платы за счет работодателя -Вклад государства
Квалификационные условия	Достижение указанного пенсионного возраста Другим общим требованием является полный или существенный выход из состава рабочей силы.
Покрытие, охват населения	Определяется рядом различных факторов, в том числе от вида системы, иногда возраста системы, а также от степени экономического развития
<i>Больничные и выплаты по беременности и родам</i>	
Описание	Выплаты по болезни, которые оплачиваются за период краткосрочных болезней, либо уходом в декрет. -выгоды по уходу, которые предоставляются в виде медицинской и фармацевтической помощи
Фонды	Многие страны комбинировали финансирование программ по болезни и других пособий социального страхования в целях сбора одного вклада от работников и работодателей
Квалификационные условия	Как правило, человек должен быть больным, нетрудоспособным, и не получать заработную плату или больничные выплаты от работодателя, чтобы иметь право на получение денежных пособий по болезни.
Покрытие, охват населения	Доля населения, охваченного программами по болезни, значительно варьируется от страны к стране, отчасти из-за степени экономического развития.
<i>Травмы на работе</i>	
Описание	Предусматривает компенсацию за полученные на работе травмы и профессиональные заболевания. Такие программы, как правило, предоставляют краткосрочные и долгосрочные выгоды, в зависимости от продолжительности, нетрудоспособности и возраста пострадавших

Продолжение таблицы 4.3

1	2
Фонды	Финансируются в основном за счет взносов работодателей, что отражает традиционное предположение о том, что работодатели должны нести ответственность, когда их сотрудники пострадали от полученных на работе травм.
Квалификационные условия	-
Покрытие, охват населения	Программы производственных травм обычно охватывают рабочих и служащих за исключением самозанятых
<b>Безработица</b>	
Описание	Обеспечивает компенсацию за потерю дохода в результате вынужденной безработицы
Фонды	Страховые взносы по безработице распределяются равномерно между работниками и работодателями во многих странах. В качестве альтернативы, весь вклад может быть сделан работодателем. Тем не менее, государственные субсидии могут быть довольно значительными, составляя целых две трети расходов в рамках программы
Квалификационные условия	Работник должен быть вынужденно безработным и иметь минимальный период внесения взносов или продолжительности занятости. Зачастую минимальный стаж составляет шесть месяцев в течение года перед увольнением.
Покрытие, охват населения	Около половины из обязательных программ по безработице охватывают большинство занятых лиц, независимо от вида промышленности. Остальные программы ограничиваются рабочими в промышленности и торговле.

На основе анализа международного опыта [58], можно отметить, что наиболее эффективные и комплексные системы социальной защиты, как правило, включают в себя следующие основные элементы:

- государственные пособия;
- обязательное социальное страхование;
- накопительное пенсионное обеспечение;
- социальная помощь.

Современные положения в оказании помощи безработным, системы выдачи пособий по безработице имеют довольно существенное различие в разных государствах [36]. Условия, дающие право получения пособия по безработице, их продолжительность и время, уровень дохода и способы расчета могут

сильно различаться. Например, продолжительность получения пособий по безработице может находиться в диапазоне от 90 дней и до неопределенного срока [37]. В то время как сумма в денежном выражении может быть рассчитана, как процент от последней заработной платы, или как фиксированная ставка (а именно, фиксированная сумма), либо как формула, содержащая оба этих элемента, с возможным применением минимальных и максимальных порогов [38]. Поэтому, прежде чем принять модель, используемую зарубежными странами, необходимо принимать во внимание экономические и политические различия, и что немаловажно особенности действующей системы социального страхования от безработицы.

#### *4.2.2 Оценка современного состояния системы социального страхования от безработицы в Казахстане*

Особого внимания в социальной политике заслуживают проблемы занятости и социальной защиты безработных, которые носят политический характер. В Законе Республики Казахстан «О занятости населения», который был принят в 2001 году, по сравнению с предыдущим законом более четко определен статус безработного, что имеет прямое отношение к населению трудоспособного возраста, к основным принципам политики занятости и гарантиям государства. Кроме того, закон обеспечивает предоставление дополнительных государственных гарантий для граждан, нуждающихся в социальной защите, рассматривает детально вопросы касательно занятости, регистрации и учета, контроля и отчетности [39]. В связи с тем, что социальная система страхования слишком емкое, концептуальное понятие и содержит много деталей, которое невозможно охватить в рамках одного исследования, мы намерены провести детальный анализ страхования безработицы в мире и в Казахстане.

Основываясь на исследовании Международной ассоциации социального обеспечения в отношении страхования от безработицы в Азии и Тихоокеанском регионе (Таблица 4.4), мы провели сравнительный анализ структуры системы социального страхования и пришли к выводу, что Казахстан, Кыргызстан,

Таджикистан, Узбекистан имеют относительно идентичны системы страхования безработицы [3].

Таблица 4.

**Система социального страхования  
от безработицы стран Азии и Тихоокеанского региона**

№	Страна	Лицо, участвующее в страховании	Работодатель	В общем
1	2	3	4	5
1	Армения	а	а	а
2	Австралия	0	0	0
3	Азербайджан	а	а	а
4	Бахрейн	1	1	2
5	Бангладеш	-	-	-
6	Бруней	-	-	-
7	Бирма (Мьянма)	1	1	2
8	Китай	1	2	3
9	Фиджи	-	-	-
10	Грузия	-	-	-
11	Гонконг	0	0	0
12	Индия	а	а	а
13	Индонезия	-	-	-
14	Иран	0	3	3
15	Ирак	-	-	-
16	Израиль	0.01	0.03	0.04
17	Япония	0.05	0.85	1.35
18	Иордания	1.0	0.5	1.5
19	Казахстан	0	а	0
20	Кирибати	-	-	-
21	Кувейт	0.5	0.5	1.0
22	Кыргызстан	а	0	0
23	Лаос	1	1	2
24	Ливан	-	-	-
25	Малайзия	-	-	-
26	Маршалловыострова	-	-	-
27	Микронезия	-	-	-
28	Непал	-	-	-
29	Новая Зеландия	0	0	0
30	Оман	-	-	-
31	Пакистан	-	-	-
32	Palau	-	-	-
33	Папуа Новая Гвинея	-	-	-

Продолжение таблицы 4.4

1	2	3	4	5
34	Филиппины	-	-	-
35	Катар	-	-	-
36	Самоа	-	-	-
37	Саудовская Аравия	1	1	2
38	Сингапур	-	-	-
39	Соломоновы острова	-	-	-
40	Южная Корея	0.695	0.900	1.595
41	Шри Ланка	-	-	-
42	Сирия	-	-	-
43	Тайвань	0.2	0.7	0.9
44	Таджикистан	0	a	0
45	Тайланд	0.5	0.5	1.0
46	Туркменистан	0	2	2
47	Узбекистан	0	a	0
48	Вануату	-	-	-
49	Вьетнам	1	1	2
50	Йемен	-	-	-

где:  
 а- финансируется за счет другой программы  
 б- нестандартное финансирование  
 с- финансирование обеспечивается полностью за счет работодателя либо напрямую выплачивается работнику

В нижеследующей таблице 4.5 приведено описание основных элементов системы социального страхования от безработицы в вышеназванных странах в целях определения оптимальной системы, которая могла бы выступать ориентиром, и использована нашими странами (таблица 5).

По официальным данным, на январь 2016 года доля безработных в республике составляет 5,1%, 457600 человек [40]. В рамках поручения президента о проведении институциональных реформ, предусмотренных для совершенствования трудового законодательства и положений о занятости, в 2016 году разработали соответствующий акт занятости. Данные документы должны были учитывать опыт страхования стран ОЭСР.

Таблица 4.5

**Сравнительный анализ системы социального страхования  
от безработицы в странах с относительно идентичными условиями**

Страны и условия применения	Казахстан	Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
Условия правомочности	– статус безработный, – находится в активном поиске работы	– статус безработный, – находится в активном поиске работы	-статус безработный, -находится в активном поиске работы	-статус безработный, -находится в активном поиске работы
Квалификационные условия	Минимум 6 месяцев занятости	Регистрация в центре занятости и возможность работать	Регистрация в центре занятости и возможность работать, никаких источников дохода	В течении 12 месяцев, как минимум 12 недель занятости или регистрация в центре занятости, как ищущий работу в первый раз .
Продолжительность	4 месяца	6 месяцев	6 месяцев	-
База расчета	Участвующий в страховании среднемесячный доход за последние 24 месяцев на коэффициент замещения (0,3) и продолжительность охватываемого периода	От 250 до 500 сомов в течении 6 месяцев	50% от участвующего в страховании среднемесячного дохода в течении 6 месяцев	50% от участвующего в страховании среднемесячного дохода за последние 26 недель
Примечание – Составлено автором на материалах [3]				

#### 4.2.3 Анализ основных факторов, влияющих на уровень безработицы в Казахстане

Безработица, миграция, а также многие другие факторы, такие как отсутствие биржи труда, высокая доля самозанятого населения, а также децентрализация рынка труда являются причиной того, что рынок занятости Казахстана отличается от функционирования таких рынков в других странах. Эти трудности возникли в процессе трансформации общественно-политического строя нашего государства, а также в осуществлении основных реформ в условиях ограниченных финансовых и инвестиционных ресурсов, отсутствие опыта в институциональном дизайне рыночных реформ, и т.д. [41]. В связи с этими обстоятельствами, такие черты, как высокая доля неформальной занятости и нелегального рынка труда, слабая социальная защита безработных, увеличение доли населения, кто не работает в соответствии с их специальностью, низкая мобильность рабочей силы характеризуют современный рынок труда Казахстана.

Принимая во внимание все эти аспекты, остро встает вопрос о необходимости модели, которая будет способствовать легализации рынка труда нашей страны, путем предоставления пособий по безработице. Проще говоря, обеспечить оптимальную систему страхования по безработице. Для данной цели мы должны ответить на следующие вопросы:

- Какой оптимальный уровень страхования по безработице?
- Сколько денег должны получать соискатели и как долго?
- Кроме того, кто должен платить за пособия по безработице?

Эти и все другие затронутые вопросы, такие как, как обязанность государства обеспечить занятость работников очень важны для экономического развития любой страны. Бытует мнение, что социальное обеспечение, в частности, страхование на случай безработицы, являются неоправданными затратами правительства. Еще один важный вопрос заключается в том, как выплаты по безработице будут влиять на лиц, ищущих работу? Согласно таким исследователям, как Gençler, Seymen & Akbaş увеличение продолжительности получения выплат способствовали повышению уровня безработицы на 1,2 % [41]. Иными

словами, более долгая продолжительность способствует увеличению уровня безработицы путем поощрения безработных оставаться без работы. Так как они получили возможность получения дохода в течение длительного срока, и это препятствует их желанию искать работу интенсивно.

Кроме того, есть еще одно утверждение, что безработные люди с потенциально высокими выплатами остаются безработными дольше. Многие получатели ждали, пока истечет срок получения социальных выплат по безработице, прежде чем начинать искать работу [42]. Так Katz&Meter заявляют, что увеличение пособий по безработице на 10% повышает продолжительность безработицы примерно на неделю [43]. С другой стороны, по Schmieder, Watcher&Bender выплаты по безработице оказывают сильный эффект на мотивацию, как положительный, так и отрицательный [44]. Существует также предположение, что пособия по безработице имеют в основном негативное влияние на продолжительность, но оказывают положительное влияние на качество работы после принятия на работу.

Нижеследующий рисунок 4.8 наглядно иллюстрирует динамику количества получателей выплат по безработице и страховых выплат из ГФСС РК за 2005 – 2015 года [43]. На рисунке 8 прослеживается небольшое увеличение в данных с 2005 по 2008 годы [45]. В течение следующего периода происходит резкий рост и в дальнейшем устойчивые небольшие колебания на 2009-2012 годы из-за экономического спада по причине глобального финансового кризиса.

Также необходимо отметить значительное повышение, произошедшее в 2013 и 2015 гг.

Для четкого представления о произошедших изменениях в страховых выплатах по безработице и уровне безработицы на нижеследующем рисунке представлена тенденция этих данных за 2005-2015 года (рисунок 4.9). Можно отчетливо проследить тенденцию к снижению количества безработных. Анализ рыночных изменений занятости показывает, что за период 2010-2015 года число безработных сократилось с 496 500 до 451 100. Приведенные цифры отражают необходимость создания рабочих мест для безработного населения. Для этой цели авторами была предпринята попытка проведения анализа

основных факторов, влияющих на уровень безработицы. Данные анализа основаны на материалах Национального банка, Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики РК и государственного фонда социального страхования РК с 2005 по 2015 года [43].



**Рисунок 4.8** – Динамика получателей выплат по безработице и выплаченных сумм в период с 2005 по 2015 гг.



**Рисунок 4.9** – Динамика страховых выплат и уровня безработицы за 2005-2015 годы в РК

Основными критериями отбора переменных были: прозрачность и наличие официальных статистических данных. Данные были рассчитаны в среднемесечном выражении. В основе анализа лежит теория Накаджима, что увеличение пособий по безработице повышают уровень безработицы на 1,2% [46]. Нижеследующие переменные AMNW, ASoPC, ASoSC были добавлены с учетом действующей модели социального страхования в РК.

$$UR = \beta_0 + \beta_1 ASoUB_t + \beta_2 AMNW_{pet} + \beta_3 ASoPC + \beta_4 ASoSC + \varepsilon_i$$

где:

1. UR-Уровень безработицы
2. ASoUB– Средневзвешенное количество социальных выплат по безработице
3. AMNW– среднемесячная номинальная заработная плата
4. ASoPC– средневзвешенный размер пенсионных взносов
5. ASoSC – средневзвешенный размер социальных отчислений

Тест на мультиколлинеарность было проведен в целях доказательства, что данные подтверждают основные положения классической модели линейной регрессии. Существование

сильной корреляции между независимыми переменными было протестировано с использованием коэффициента корреляции Пирсона [47]. Поскольку большинство независимых переменных имеют значение более 0,4, что свидетельствует о сильной взаимосвязи между ними и может привести к некорректным результатам, было принято решение исключить такие переменные, как ASoPC и ASoSC (таблица 4.6).

Согласно данным приведенным в таблице 4.7, можно утверждать, что результаты анализа, противоречат выводам Накаджима, так как увеличение выплат по безработице ведут к снижению уровня безработицы на 12%.

Таблица 4.6

**Корреляционный анализ**

–	UR	ASoUBp	AMNWpe	ASoPC	ASoSC
UR	1	–	–	–	–
ASoUB	-0.965999397	1	–	–	–
AMNW	-0.964688183	0.992964126	1	–	–
ASoPC	0.733001953	-0.637726902	-0.640154	1	–
ASoSC	-0.970519433	0.961800129	0.972127	-0.638	1

Таблица 4.7

**Результаты регрессионного анализа**

№	Переменные		Коэффициенты	Значимость
1	ASOUB	B	-0,1215	NS
		p value	(0,468)	
2	AMNW	B	-0,1410	NS
		p value	(0,62)	
3	R-square	94%		

Причина может быть в том, что пособия по безработице не являются высокими в Казахстане [48]. Даже при том, что R-квадрат имеет высокое значение, что означает что уровень безработицы вполне объясняется этими переменными, но они незначительны, поскольку величина P-value больше 5%. Программы выплаты пособий по безработице играют жизненно важную роль в экономике путем защиты доходов работников после увольнения [49]. Повышения уровня формальной долгосрочной производительности работников на рынке труда и стимулирование экономики в период экономического спада являются основными задачами системы социального страхования [50]. Для данной цели необходима система мониторинга интенсивности поиска работы, чтобы уменьшить негативные побочные эффекты безработицы и стимулировать работодателей на создание новых рабочих мест, а работников мотивировать на более активный поиск работы.

#### 4.3 Основные выводы и рекомендации сокращения неформальной занятости через инструменты социального страхования: пенсионное обеспечение и страхование от безработицы

Понятие неформальная занятость в контексте социального страхования и социального благосостояния явление неоднородное. Если рассматривать определенную высококвалифицированную прослойку «самозанятого» населения без разделения на только начавших бизнес или успешно реализовавших себя в той или иной сфере, сознательно выбравших неформальный сектор, то в данной ситуации неформальная занятость выступает в роли источника социального благосостояния, так как предоставляет высокий доход и рабочие места всем заинтересованным лицам. С другой стороны, неформальная занятость автоматически предполагает отсутствие социальной защиты государства на случай наступления социального страхового риска (постпенсионный доход и выплаты по случаю безработицы). (Рисунок 4.10) [51]

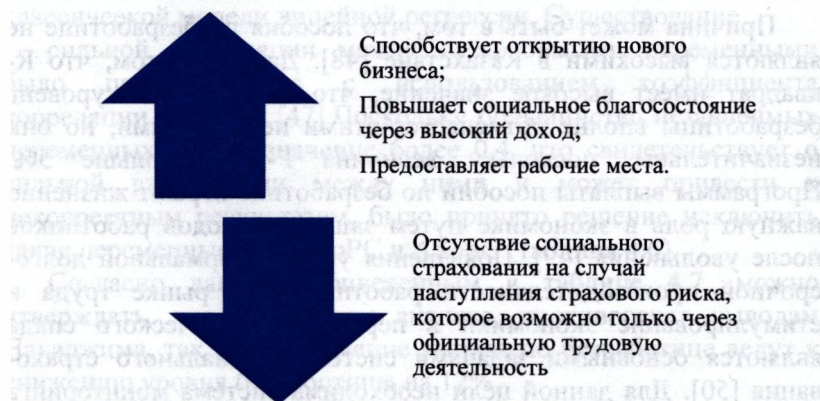


Рисунок 4.10 – Роль неформальной занятости в области системы социального страхования

И данный негативный фактор перечеркивает все возможные потенциальные положительные эффекты неформальной занятости человеческих ресурсов. В мировой практике существует ряд мероприятий, способствующих сокращению неформальной занятости, которые могут быть сгруппированы по типу мотивирования или определены, как государственные методы регулирования, к которым могут быть отнесены нижеследующие рекомендации: [51]

*Инвестиционная доходность пенсионных накоплений выше уровня инфляции*

Инвестиционная доходность выше уровня инфляции ЕНПФ может быть достигнута путем диверсификации структуры экономики. Для достижения данной цели необходимо использовать возможности инвестирования пенсионных накоплений в социальную инфраструктуру. Появление на рынке новых социальных инфраструктурных ценных бумаг разнообразят набор финансовых инструментов.

*Увеличение размера налоговых поступлений*

Увеличение размера налоговых поступлений напрямую влияет на размер пенсионных выплат. Налоги являются источником финансирования бюджета и путем формирования денежной массы перераспределяются на социальные цели государства. Ужесточение налогового администрирования способствует сокращению дефицита бюджета страны, и снизит возможности «нечистоплотного» поведения индивидов в части уклонения от уплаты налогов (сокрытие доходов или объектов).

*Ужесточение налогового регулирования*

Сокращение дефицита бюджета страны, через внедрение ответственности за неправомерные действия. Необходимо пресечь нечистоплотное поведение работников и работодателей (сокрытие объектов или доходов в целях налогообложения) путем ужесточения налогового администрирования [52]

*Программы занятости для пожилого населения*

В связи с демографическими изменениями к новым условиям необходимо адаптировать все социальные и экономические институты. Для частичного компенсирования количественных изменений качественным повышением населения, человеческого потенциала в целом – увеличением

продолжительности жизни, улучшением здоровья, совершенствованием уровня образования ученые отводят особую роль интенсификации развития знаний. Для поддержки пожилых работников необходимо обеспечить развитие консультативных информационных услуг по формированию навыков поведения и мотивационной основы повторной интеграции на рынке труда.

#### *Государственные гарантии по сохранности пенсионных накоплений*

В Закон «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 20 июня 1997 года № 136-1 в 2003 году были внесены изменения касающиеся сохранности пенсионных накоплений. До финансового кризиса 2007 года дальнейшая разработка данного механизма не являлась необходимостью, так как инвестиционная доходность, показываемая пенсионными фондами, перекрывала уровень инфляции. Согласно новому законодательству «О пенсионном обеспечении» от 21 июня 2013 года № 105-V государственные гарантии сохранены, но действенная методика расчёта индексации пенсионных накоплений не предоставлена [52, 53].

#### *Государственное регулирование пенсионного обеспечения*

Необходимо четко осознавать, что формирование пенсионного обеспечения на основе накопительных принципов накладывает огромную ответственность на государственное регулирование в Республике Казахстан. В частности, обязательны следующие требования регулирования пенсионного рынка: регулирующее законодательство, схемы налоговых вычетов, регулирующие органы, защита пенсионного дохода и прав потребителей, субсидии малоимущим слоям населения. Рынок диктует правила в современных условиях, а государство регулирует или должно реагировать, закрепляя поле деятельности пенсионной системы качественными нормативными положениями и законодательными нормами.

К методам мотивирования мировая практика относит повышение финансовой грамотности населения. С появлением новых игроков на финансовом рынке и изменений принципов социального страхования, с введением новой накопительной пенсионной системы в 1998 году и появлением государ-

ственного фонда социального страхования (ГФСС) физические лица должны были освоить новые основные понятия, такие как инвестиционная политика, пенсионная доходность, диверсификация рисков, социальные отчисления и т.д.

Процесс планирования личных финансов требует знания основных финансовых правил, которые необходимо применять в повседневной жизни. Но чтобы изменить поведение людей, имеющее влияние на процесс принятия решений недостаточно только провести реформу. В таких ситуациях неопределима роль финансового образования. Образовательные программы помогают восполнить недостаток знаний, которые будут полезны впоследствии при принятии решений в повседневной жизни, например, при выборе в пользу официальной занятости.

"Финансовая грамотность", как дефиниция была впервые озвучена на JumpStart коалицией персональной финансовой грамотности в 1997 в результате проведенного «Обзора финансовой грамотности» [54].

В практическом использовании в научной литературе, финансовая грамотность трактуется в различных смыслах; как обозначение знаний финансовых продуктов (например, в чем различия акций и облигаций; разница между фиксированной ипотекой и ипотекой с плавающей ставкой) или знание финансовых понятий (инфляция, диверсификация, кредитные баллы). И если учесть, что финансовая грамотность является важным компонентом в процессе принятия решений, то естественно задать вопрос, насколько финансово грамотными являются потребители. Мероприятия, по количественной оценке, финансовой грамотности начались с начала 1990-х годов, когда Потребительская Федерация Америки (1990; 1991; 1993; 1998) начала проводить серию опросов по программе «Потребительские знания» среди различных групп населения [55].

Данные программы включали вопросы по нескольким темам личных финансов, такие как: потребительский кредит, банковские счета, страхование, а также крупных потребительских расходов в таких областях, как жилье, питание и автомобили. Также Лусарди А. и Митчелл О. были составлены вопросы, оценивающие финансовую грамотность в области здравоохранения и пенсионного обеспечения в рамках программы исследования в 2004 году (HRS – обследование населения США в возрасте 50

лет и старше). Вопросы были основополагающими в нескольких опросах, предназначенных для оценки финансовой грамотности в США и в других странах [56, 57].

Три основных вопроса модуля (2004 HRS) финансовой грамотности были разработаны для анализа понимания основных финансовых понятий: сложных процентов, реальных ставок доходности и диверсификации рисков. На основании того, что данные вопросы имели практическую значимость и широко применялись в различных опросах, впоследствии в литературных источниках они получили название «большой тройки», по оценке финансовой грамотности. Для изучения уровня финансовой грамотности населения Республики Казахстан вышеназванные вопросы «большой тройки» были включены в список вопросов анкетирования и использовались авторами в процессе проведения семинара по повышению финансовой грамотности в области пенсионного обеспечения [55].

Необходимо отметить, что в Казахстане к вопросам повышения финансовой грамотности относились с особым вниманием. Например, государство приняло участие в мероприятиях по повышению финансовой грамотности, запустив программу «Народное IPO», проводя при этом общеобразовательные программы с целью повышения осведомленности населения относительно возможностей фондового рынка. Также в октябре 2013 года была начата реализация широкомасштабной кампании по повышению финансовой грамотности населения «Просто о финансах». Инициаторами данного проекта являются ОФ «Международный центр экономической грамотности» (МЦЭГ) совместно с Kaspibank. В рамках данной инициативы Международный центр экономической грамотности проводил опрос широкой общественности в области банковской деятельности. Институтом экономических социальных и бизнес исследований при университете им. Сулеймана Демиреля в ходе реализации проекта также было проведено анкетирование населения в целях определения уровня финансовой грамотности в области социального страхования. Для большего охвата и удобства респонденты были разделены на 2 онлайн и офлайн фокус группы что означало возможность ответить на вопросы анкетирования онлайн через ссылку или на бумажном варианте офлайн.

Таблица 4.8

**Распределение респондентов  
по половым возрастным характеристикам  
и показателям ежемесячного дохода**

Тыс. тенге

Возраст и пол	Ежемесячный доход								Общий итог
	Ниже 49,9	50- 74,9	75- 99,9	100- 149,9	150- 199,9	200- 249,9	Выше 250	(пусто)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Моложе 25		4	6	4					14
Жен- ский			4	4					4
Муж- ской		4	2						6
25-29	10		28	12			4	2	56
Жен- ский	6		18	8			4		36
Муж- ской	4		10	4				2	20
30-34	6	6	12	8	4				36
Жен- ский	6	4	12	4	4				30
Муж- ской		2		4					6
35-39	10	6	10					4	30
Жен- ский	10	6	8					4	28
Муж- ской			2						2
40-44	14		8						22
Жен- ский	14		8						22
44-49			2						2
Жен- ский			2						2
45-49			12	8		4			24
Жен- ский			10	6					16
Муж- ской			2	2		4			8
50-54		6	4						10

Продолжение таблицы 4.8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Женский		4	4						8
Мужской		2							2
55-59			6	4					10
Женский			6						6
Мужской				4					4
Общий итог	40	22	88	36	4	4	4	6	204

Примечание – Рассчитано автором на основе проведенного исследования

В ходе анкетирования была собрана информация по социально-демографическим характеристикам в зависимости от гендерного разделения, возраста, степени образования, ежемесячного дохода, трудового стажа (опыт работы, при неофициальной занятости). Нижеследующая таблица 4.8 отображает распределение респондентов по гендерному признаку и уровню ежемесячного дохода вне зависимости от статуса формальной и неформальной занятости.

Немаловажным фактом является то, что респонденты мужчины в абсолютном отношении все имеют высшее образование, как показано в нижеследующей таблице 4.9. Необходимо отметить, несмотря на то, что количество респондентов женщин, имеющих высшее образование выше (122 женщины имеют высшее образование) то в процентном отношении данный показатель ниже (только 78,21% женщин имеют высшее образование).

Таблица 4.9

Распределение респондентов по уровню образования

Образование	Женщины		Мужчины		Общий итог	
	№	%	№	%	№	%
Высшее	122	78,21	48	100	170	83,33
Среднее	16	10,26	-	-	16	7,84
Среднепрофессиональное	16	10,26	-	-	16	7,84
(пусто)	2	1,28			2	0,98
<b>Общий итог</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

Примечание – Рассчитано автором на основе проведенного исследования

На основе полученных ответов респондентов были получены следующие выводы:

1. Число безработных женщин превышает количество безработных мужчин, что может свидетельствовать о том, что женщины становятся безработными чаще, чем мужчины. Данный факт предположительно можно объяснить тем, что в наши дни работодатели отдают предпочтения мужчинам, поскольку женщины могут выйти в отпуск по уходу за ребенком. Также до сих пор бытует мнение что у женщин потребность в работе не такая высокая, как у мужчин, поскольку общество привыкло воспринимать мужчин как основных добытчиков;

2. Большинство безработных составляют молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет. Причины могут быть разными, но наиболее распространенными могут быть: отсутствие желания работать после окончания школы, поиск простой (легкой) работы, отсутствие опыта, и т.д;

Интересные результаты были получены в части знания респондентами системы социального страхования. Для данной цели были заданы следующие вопросы и получены нижеследующие ответы.

Из вышеприведенного рисунка 4.11 видно, что процент занятых превышает количество безработных респондентов.

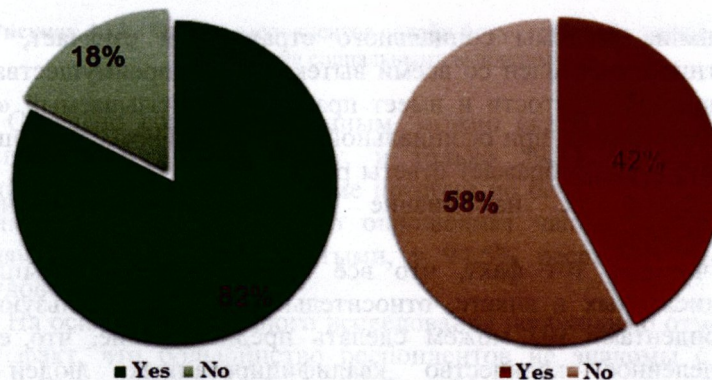


Рисунок 4.11– Являетесь ли Вы занятым (работаете)?

В рамках определения официальной занятости респондентов следующий вопрос анкетирования спрашивал о наличии трудового договора с работодателем.

На рисунке 4.12 показана доля респондентов, у которых есть трудовой договор с работодателем. Мы можем заключить, что большинство респондентов были ознакомлены с их юридическими обязанностями, правами и льготами через трудовой контракт.

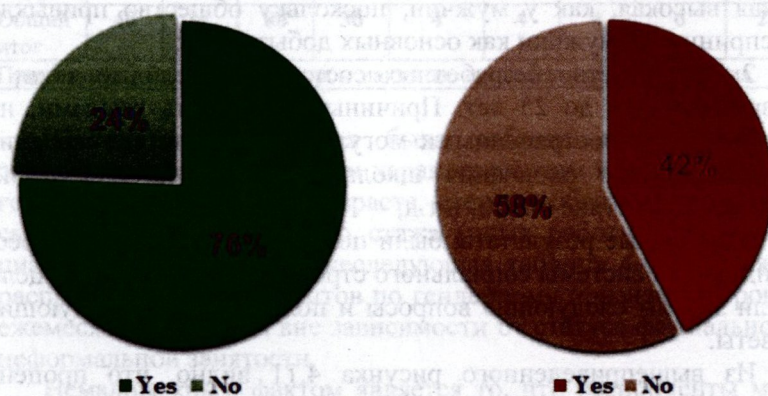
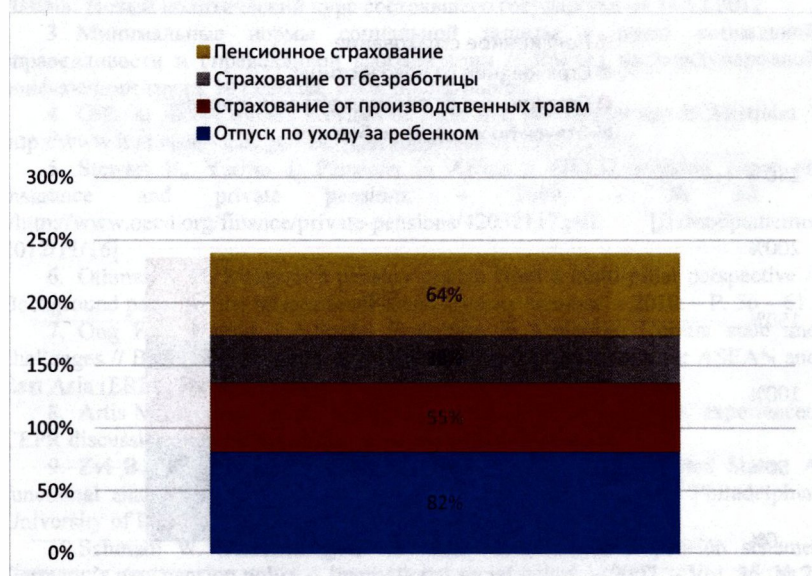


Рисунок 4.12 – Наличие трудового договора (контракта)?

Знание системы социального страхования означает, что работник ознакомлен со всеми вытекающими преимуществами формальной занятости и имеет право на так называемый «социальный пакет» при официальной занятости. Нижеследующий рисунок 4.13 отображает ответы респондентов как занятых, так и безработных на знание инструментов социального страхования.

Учитывая тот факт, что все виды социальных выплат, перечисленных в анкете, относительно широко используются респондентами мы можем сделать предположение, что есть определенное количество квалифицированных людей с достаточным знанием экономики и социального страхования. Особое внимание следует уделить социальным выплатам от безработицы. Несмотря на высокий уровень безработицы в

нашей стране, этот вид социальной защиты является одним из менее популярных и редко используемых. Возможными причинами и объяснением этому могут быть недостаток знаний и менталитет людей. (Рисунок 4.14)

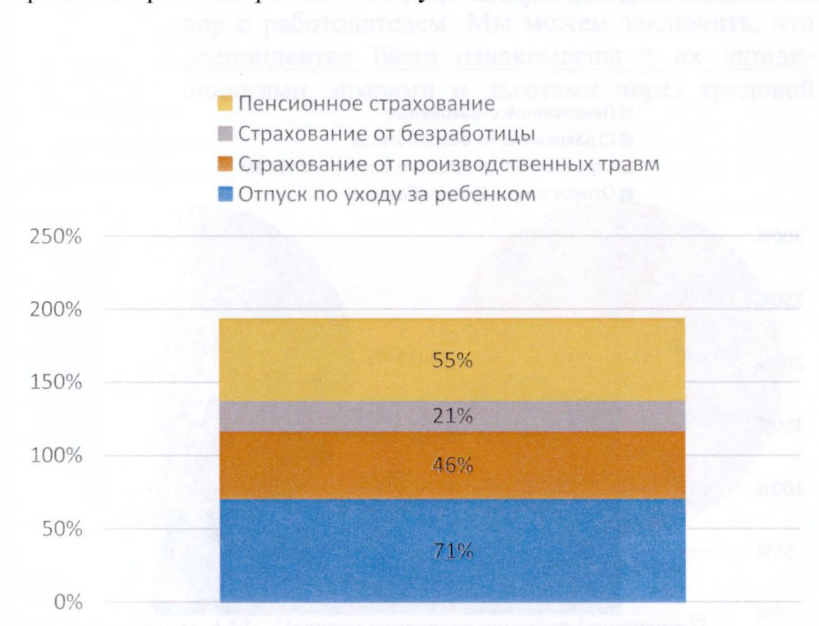


**Рисунок 4.13** – Ответы респондентов онлайн фокус группы на знание или пользование социальными выплатами

Согласно собранным данным, можно сказать, что 62,75% респондентов имеют работу, и только 59,31% используют социальное страхование, кроме пособий по безработице. Также примечателен тот факт, что опрошенная часть работающих являются официально занятыми, у 94,5% респондентов есть трудовой договор.

На основе проведенного исследования необходимо отметить тот факт, что большинство респондентов не знакомы с концепцией социальных выплат по безработице и респонденты не имеют достаточных знаний в области социального страхования. Что указывает на низкий уровень финансовой грамотности населения, либо нежелание получать выплаты по безработице в

нашей стране. Даже находясь в автономной группе, в которой все респонденты работают напрямую с центром занятости, 31% респондентов не знают, что такое пособия по безработице и о процессе принятия решения кому положены данные выплаты.



**Рисунок 4.14** – Ответы респондентов офлайн фокус группы на знание или пользование социальными выплатами

Исходя из вышеизложенного наряду с мерами принуждения через государственные рычаги считаем целесообразным на системной основе проводить государственную политику по повышению финансовой грамотности населения. Ввиду того, что у населения всегда будет соблазн заработать больше неофициально или вследствие невозможности быть занятым официально перебиваясь случайными заработками, а также по причине отсутствия доверия к государственным программам необходимо стимулировать граждан регистрировать доходы в формальном секторе.

## Список использованных источников по разделу IV

1. Назарбаев Н. А. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана от 27.01.2012.
2. Назарбаев Н. А. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»»: Новый политический курс состоявшего государства от 14.12.2012
3. Минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации // Доклад на международной конференции труда, 101 сессия, [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
4. Official site of human services of Australia. Retirement age in Australia // <http://www.humanservices.gov.au/> [Датаобращения 2012/12/28].
5. Stewart F., Yermo J. Pensions in Africa // OECD working paper on insurance and private pensions. – 2009. – № 30. – <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42052117.pdf> [Датаобращения 2012/11/16].
6. Othman S. H. Malaysia's pension system from a multi-pillar perspective // Background paper for the international social security seminar. – 2010. – P. 56 – 61.
7. Ong F.S., Hamid T.A. Social Protection in Malaysia: Current state and challenges // Background paper for the economic research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA) Project on social protection. – 2010. – P. 128 – 134.
8. Artis M.J., Taylor M. P. Abolishing exchange control: the UK experience // CEPR discussion paper 294. – 1989. – P. 639 – 645.
9. Zvi B., Merton R.C. Pension benefit guarantees in the United States: A functional analysis. The future of pensions in the United States. – Philadelphia: University of Pennsylvania press, 1993. – P. 194 – 234.
10. Schmahl W. Dismantling an earnings – related social pension scheme: Germany's new pension policy // International social policy. – 2007. – Vol. 36, № 2. – P. 319 – 340.
11. Hinrichs K. The Politics of pension reform in Germany // Paper prepared for the conference “Pension reform in Europe: Shared problems, sharing solutions? London school of economics, Hellenic observatory / The European institute. – 2003. – P. 348 – 368.
12. Fukawa T., Yamamoto K. Japanese employees' pension insurance: issues for reforms // The Japanese journal of social security policy. – 2003. № 2(1). – P. 6 – 13.
13. Tanaka K. Normative issues of the public pension in Japan // The Japanese journal of social security policy. – 2007. – No 6(1). – P. 96 – 104.
14. Stahlberg A. C. Pension Reform in Sweden // Scandinavian journal of social welfare. – 1995. – Vol. 4. – P. 267 – 273.
15. Timonen V. Earning welfare citizenship: Welfare state reform in Finland and Sweden / Welfare states under pressure in P. Taylor – Gobby edition. – London: Sage Publications, 2001. – P. 56 – 105.
16. Латиноамериканские пенсионные системы в фактах и цифрах // Рынок ценных бумаг Казахстана. – 2001. – № 8. – С. 24 – 31.

17. World Bank. Chile country assistance evaluation. – 2002. – [http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocPgNmViewForJavaSearch/Chile\\_CAE/\\$file/chile\\_cae.pdf](http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocPgNmViewForJavaSearch/Chile_CAE/$file/chile_cae.pdf) [Дата обращения 2012/08/22].
18. McGillivray W. Pension Reform: Why Are We Now? // *International social security review*. – 2000. – Vol.53, № 1. – P. 68 – 78.
19. Hurd M. Research on the elderly: Economic status, retirement and consumption and saving // *Journal of economic literature*. – 1990. – № 28. – P. 565 – 637.
20. Diamond P. A., Valdes-Prieto S. Social security reforms: The Chilean economy. / In Bosworth B., Dornbusch R., Laban R. edition, chapter 6. – Washington: Brookings institution, 1994. – P. 342 – 351.
21. Хотулев Е. Мировой опыт инвестирования средств государственных пенсионных фондов // *Рынок ценных бумаг*. – 2003. – № 3. – С. 66 – 79.
22. Madrid R. L. Ideas, economic pressures and pension privatization // *Latin American politics and society*. – 2005. – Vol. 47, № 2. – P. 23-50.
23. George A. Picoeconomics: The strategic interaction of successive motivational states within the person. – Cambridge: Cambridge university press, 1992. – P. 126 – 139.
24. Barr N., Diamond P. Reforming pensions // *International social security review*. – 2008. – [http://econ.lse.ac.uk/staff/nb/Barr\\_Diamond\\_crr.pdf](http://econ.lse.ac.uk/staff/nb/Barr_Diamond_crr.pdf) [Дата обращения 2011/02/06].
25. Закон Республики Казахстан. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан: принят 20 июня 1997 года №136-І.
26. Закон Республики Казахстан. О государственной адресной социальной помощи: принят 17 июля 2001 года № 246.
27. Закон Республики Казахстан. Об обязательном социальном страховании: принят 25 апреля 2003 года № 405.
28. Официальный сайт Государственного Центра по выплате пенсий Республики Казахстан// <http://www.gcvp.kz>.
29. Закон Республики Казахстан. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан: принят 21 июня 2013 года № 105-V.
30. Официальный сайт Единого накопительного пенсионного фонда // <http://www.enpf.kz/> [Дата обращения 2014/01/29].
31. Лоршо М. Взаимоотношения поколений в стареющем обществе. Современные проблемы старения населения в мире: тенденции, перспективы, взаимоотношения между поколениями. Под ред. Бахметовой Г.Ш. и Иванковой Л.В. – М.: МАКС Пресс, 2004. – С. 34 – 47.
32. Saunders P. Mutual obligation, participation and popularity: Social security reform in Australia // *Journal of social policy*. – 2002. – Vol.31, No. 01. – P. 21-38.
33. Nickell S. Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America // *The Journal of Economic Perspectives*. – 1997. – Vol.11, No. 3. – P. 55-74.
34. International Social Security Association (ISSA) [http://www.worldpensionsummit.com/Sponsors/Sponsorsandpartners/InternationalSocialSecurityAssociation\(ISSA\).aspx](http://www.worldpensionsummit.com/Sponsors/Sponsorsandpartners/InternationalSocialSecurityAssociation(ISSA).aspx), Retrieved [26.08.2016]

35. Farber H., Valletta R. Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the US Labor Market // Industrial Relations Section Working Paper. – 2013. – No. 573. – P. 32-36.
36. Burdett K. Unemployment insurance payments as a search subsidy: a theoretical analysis // Economic Inquiry. – 1979. – Vol. 17, No. 3. – P. 333-343.
37. Landais C., Michaillat P., Saez E. Optimal unemployment insurance over the business cycle // Journal of social policy. – 2010. – Vol. 17, No. 1. – P. 54-61.
38. Rogerson R., Shimer S., Wright R. Search-theoretic models of the labor market: a survey // Journal of Economic Literature. – 2005. – No. 43. – P. 959-988
39. Кулекеев Ж.А., Султангазин А.Ж., Зейнельгабдин А.Б. и др. Экономический рост и расходы государства. – Астана: Академия государственной службы при Президенте Республики Казахстан, 2014.
40. Stat. kz, <http://stat.gov.kz/>, [Retrieved 26.08.2016]
41. Gençler A., Seymen R., Akbaş A. A contemporary overview labour market of Kazakhstan // International Journal of Human Sciences. – 2012. – Vol. 9, No. 1. – P. 322-335.
42. Vodopivec M. Unemployment insurance and duration of unemployment: evidence from Slovenia's transition // World Bank Publications. – 1995. – Vol. 15, No. 2. – P. 23-32.
43. Katz L.F., Meyer B.D. The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment // Journal of public economics. – 1990. – Vol. 42, No. 1. – P. 45-72.
44. Schmieder J.F., Wachter T., Bender S. The effects of extended unemployment insurance over the business cycle: Evidence from regression discontinuity estimates over 20 years // Quarterly Journal of Economics. – 2012. – Vol. 127, No. 2. – P. 701-752.
45. [http://bnews.kz/ru/news/100\\_konkretnih\\_shagov/astana/spetsproekti/100\\_konkretnih\\_shagov/v\\_kazahstane\\_vvedut\\_strahovanie\\_bezrobotitsi-2015\\_05\\_21-1111043](http://bnews.kz/ru/news/100_konkretnih_shagov/astana/spetsproekti/100_konkretnih_shagov/v_kazahstane_vvedut_strahovanie_bezrobotitsi-2015_05_21-1111043), Retrieved [2.09.2016]
46. Nakajima M. A quantitative analysis of unemployment benefit extensions // Journal of Monetary Economics. – 2012. – Vol. 59, No. 7. – P. 686-702.
47. Rothstein J. Unemployment insurance and job search in the great recession // Brookings Paper on Economic Activity. – 2011. – P. 143-213.
48. Lariunston A. Disincentive effects of unemployment insurance benefits: maximum benefit duration versus benefit level // Baltic Journal of Economics. – 2011. – Vol. 11, No. 11. – P. 25-49.
49. Chetty R. Moral hazard vs. liquidity and optimal unemployment insurance // Journal of Political Economy. – 2008. – Vol. 116, No. 2. – P. 173-234.
50. Izenkova A.K., Gassanova A.A., Sarsenova D.Z., Aman R. Significant Aspects of Optimal Unemployment Insurance System in the Republic of Kazakhstan through its Basic Models // Proceedings/Annual Symposium on Management and Social Sciences. – 2016. – P. 111-117
51. Шарп У.Ф. Александр Г.Д., Бейли Д.В. Инвестиции. Пер. с англ. – М.: Инфра-М, 1997. – С. 124 – 128.
52. Назарбаев Н.А. Послание Президента страны народу Казахстана от 11 октября 1997 года «Казахстан – 2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев».

53.Официальный сайт Президента Республики Казахстан // <http://www.akorda.kz> [2017/04/26].

54.Lusardi A. Saving and the effectiveness of financial education. In: O. Mitchell and S. Utkus (eds.), *Pension Design and Structure: New Lessons from Behavioral Finance*. – Oxford University Press, 2004. – P. 157 – 184.

55. Justine S. H., Brigitte C. M., William L. S. Financial literacy, financial education and economic outcome // Working Paper 18412, National Bureau of Economic Research. – 2012.

56. Lusardi A., Mitchell O.S. Baby boomers retirement security: The role of planning, financial literacy and housing wealth // *Journal of Monetary Economics*. – 2008. – № 54. – P. 205 – 224.

57.Lusardi A., Mitchell O. S. Financial literacy and retirement planning: new evidence from the Rand American Life Panel // Working paper 2007-157, University Michigan Retirement Research Center. – 2007. – P. 35 – 48.

58.Lusardi A., Mitchell O. S. How ordinary consumers make complex economic decisions: financial literacy and retirement readiness // NBER Working Paper 15350. – 2009. – P. 4 – 16.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Основными результатами проведенного исследования и вкратце изложенных в настоящей работе являются следующие положения:

1. Механизм сокращения неофициального рынка труда и неформальной занятости должен представлять собой различные тесно взаимосвязанные между собой институциональные блоки (звенья). Ими могут быть правовой, организационный, финансово-экономический, учетно-статистический, международный, информационно пропагандистский, и страховой блок. В этих блоках должны быть следующие основные инструменты:

– *в правовом блоке*: трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V, Закон Республики Казахстан от 06 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения»;

– *в организационном блоке*: центр развития трудовых ресурсов, профсоюзные организации, рекрутинговые компании, биржи труда, центры занятости;

– *в международном блоке*: регистрация трудовых мигрантов, квотирование иностранной рабочей силы, Международные соглашения;

– *в страховом блоке* – страхование от безработицы, социальное страхование, пенсионное обеспечение, медицинское страхование;

– *в финансово-экономическом блоке*: декларирование доходов, кредитование, денежные переводы, налогообложение;

– *в учетно-статистическом блоке*: учет в человеко-часах, создание информационного банка данных, информация HR отделов компаний, организаций, фирм

– *в пропагандистском блоке*: реклама, буклеты, информационные листки, передачи по ТВ, радио, специализированные Webсайты

2. Поиск факторов, способствующих большей ориентированности субъектов рынка труда на формализацию трудовых отношений, требует учета и анализа не только административно-правовых, экономических, технологических, психологических и других характеристик организации труда, но

и социокультурных факторов: принятых в данной среде норм поведения и взаимоотношений

3. Для создания наиболее эффективного механизма сокращения неформальной занятости молодежи использование комплексного подхода, обеспечивающего тесное взаимодействие сразу между несколькими ведомственными структурами, имеет первостепенную задачу. Так, например, государственные программы занятости молодежи будут более эффективными, если они интегрированы с политикой в области образования. Добиться этого можно посредством разработки общей молодежной политики. Такой подход поможет избежать ситуации, в которой политика в области образования и политика в области занятости находится в конкуренции друг с другом. Также, международный опыт различных стран подтверждает, что нет универсальной политической основы в борьбе с сокращением неформальной занятости молодежи не существует. Эффективный механизм представляет собой весьма разнообразный набор возможных инструментов, которые могут быть объединены в комплексные политические рамки и адаптированы к каждому конкретному страновому контексту.

4. Большинство населения страны не знакомо с концепцией социальных выплат по безработице и они не имеют достаточных знаний в области социального страхования. Что указывает на низкий уровень финансовой грамотности населения, либо нежелание получать выплаты по безработице. Исходя из вышеизложенного наряду с мерами принуждения через государственные рычаги считаем целесообразным на системной основе проводить государственную политику по повышению финансовой грамотности населения. Ввиду того, что у населения всегда будет соблазн заработать больше неофициально или вследствие невозможности быть занятым официально перебиваясь случайными заработками, а также по причине отсутствия доверия к государственным программам необходимо стимулировать граждан регистрировать доходы в формальном секторе.

*Научное издание*

Татибеков Болат Латипович.  
Темирбекова Жанар Амангельдиевна.  
Смирнова Елена Валериевна.  
Изекенова Асель Кулынтаевна.

**МЕХАНИЗМ СОКРАЩЕНИЯ  
НЕОФИЦИАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И  
НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ  
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

*Монография*

Подписано в печать 06.09.2017. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Цифровая печать. Объем 11.0 п.л. Тираж 500 экз.

г. Алматы, цл. Макатаев, 127/3,  
Отпечатано в типографии «Guppy Print».  
Тел.: + (727) 221 23 14  
<http://guppy-print.satu.kz/>  
[info@guppyprint.kz](mailto:info@guppyprint.kz)  
[guppyprint@gmail.com](mailto:guppyprint@gmail.com)