

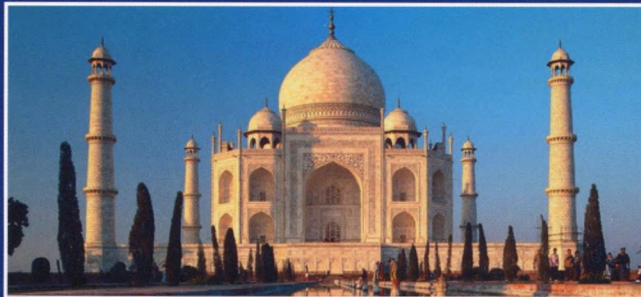
65.248

T23

Б.Л. ТАТИБЕКОВ



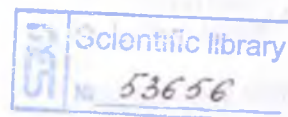
РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ



Б.Л. Татибеков

**РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
КАЗАХСТАНА
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Алматы
2007





Настоящее издание осуществлено при финансовой поддержке отдела образования, прессы и культуры Посольства США в Казахстане и распространяется бесплатно.

Отв. редактор:
доктор экономических наук, профессор М.Б. Кенжегузин

Татибеков Б.Л.

Т 23 Рынок труда и занятость человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации. — Алматы, 2007. — 264 с.

ISBN 9965-462-99-2

В работе представлены теоретические основы, а также правовые, демографические, экономические, финансовые особенности становления и развития рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана.

Книга уделяет внимание трансформации в использовании национальной рабочей силы, происходящей в настоящий период в мире. На примере таких высокоразвитых стран как США, Япония показывает необходимость изменения национальных трудовых отношений и их интеграции в международное управление человеческими ресурсами.

Книга рассчитана для научных работников, социологов и политологов, преподавателей, аспирантов, студентов, экономистов и статистиков, специалистов и практиков занимающихся исследованием и изучением проблем миграции и демографии, рынка труда и занятости человеческих ресурсов.

**The Labor Market and Employment of Kazakhstani Human Resources
in the Age of Globalization / Bolat L. Tatibekov**

*Публикуемая работа отражает только мнение и научную позицию автора.
Полная ответственность за ошибки и достоверность представленного
материала лежит на авторе.*

Для консультаций по HRD, а также получения образования и работы в Казахстане и за рубежом, писать: booktatibekov@yahoo.com, booktatibekov@mail.ru

М 0606010203
00(05) – 07

ББК 65.248

ISBN 9965-462-99-2

© Татибеков Б.Л., 2007

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Краткое изложение издания на казахском языке | 5 |
| СОКРАЩЕНИЯ | 23 |
| ВВЕДЕНИЕ | 24 |
| 1 Теоретические основы формирования и функционирования рынка труда, занятости и миграции человеческих ресурсов в условиях глобализации | 27 |
| 1.1 Сущность, особенности и принципы развития человеческих ресурсов страны в условиях глобализации | 27 |
| 1.2 Рынок труда в системе рыночной экономики: сущность, элементы, функции. | 41 |
| 1.3 Занятость, безработица и миграция человеческих ресурсов в условиях глобализации | 56 |
| 2 Теоретико-методологические основы регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации | 72 |
| 2.1 Основные принципы регулирования рынка труда и занятости на современном этапе | 72 |
| 2.2 Регулирование рынка труда и занятости на национальном и международном уровнях | 79 |
| 2.3 Формы и методы регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов | 91 |
| 3 Политика регулирования рынка труда, занятости и миграции в период становления рыночной экономики Казахстана | 99 |
| 3.1 Нормативно-правовая база регулирования рынка труда, занятости и миграции человеческих ресурсов | 99 |
| 3.2 Организационно-экономические и финансовые особенности регулирования рынка труда и занятости в период становления рыночной экономики | 109 |
| 4 Демографические особенности формирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана | 120 |
| 4.1 Естественное движение населения в Республике Казахстан в условиях становления рыночной экономики | 120 |
| 4.2 Миграция населения в Республике Казахстан в условиях становления рыночной экономики и интеграции в глобальные процессы | 130 |
| 5 Становление и развитие рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана | 143 |
| 5.1 Социально-экономические преобразования в сфере рынка труда и занятости | 143 |

| | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.2 | Основные тенденции изменения структуры занятости человеческих ресурсов Казахстана | 152 |
| 6 | Особенности финансирования и функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана | 167 |
| 6.1 | Финансирование занятости человеческих ресурсов на национальном рынке труда при переходе к рынку | 167 |
| 6.2 | Особенности функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана при переходе к рынку | 180 |
| 7 | Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации | 192 |
| 7.1 | Организация занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации | 192 |
| 7.2 | Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда и занятости в условиях глобализации | 205 |
| 7.3 | Организация управления социальными рисками в сфере рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации | 218 |
| | ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 228 |
| | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 231 |
| | Краткое изложение издания на английском языке | 242 |

1

**Б.І. Тәтібековтың “Жаһандану жағдайындағы Қазақстанның
еңбек рыногы мен адами ресурстардың
еңбекпен қамтылуы”**

Кітап автордың Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Экономика институтында жұмыс істеу барысында, АҚШ-та халықаралық зерттеулер және айырбастар жөніндегі Кеңесінің (IREX) әкімшілік етуімен және БОСТАНДЫҚҚА қолдау көрсету Актісімен қаржыландырылып, Құрама Штаттары Мемлекеттік Департаментінің білім және мәдени істер жөніндегі Бюросы өткізген “Қазіргі кездегі өзекті зерттеулер” (Contemporary Issues) бағдарламасының шеңберінде тәлімгерліктен өткенде; Үндістанда халықаралық техникалық және экономикалық ынтымақтастық (ITEC) бағдарламасының шеңберінде тәлімгерліктен өткенде және Жапония Үкіметі (PIE), Еуропалық Кеңес (INTAS), ILO, UNDP, IOM, UNESCAP, UNESCO ұйымдастырған басқа да халықаралық бағдарламалар мен жобалар бойынша жүргізген зерттеулерінің нәтижелерін қамтиды.

Жаһандану және күшейіп келе жатқан әлемдік бәсекелестік жағдайында елдердің дамуы мен бәсекеге қабілеттілігіне тек қолданыстағы табиғи және энергетикалық ресурстардың артық қорлары ғана емес, сонымен қатар адами ресурстары да елеулі түрде ықпал етеді. Қазіргі кездегі әлемдік қоғамдастық дамуының объективті және сөзсіз дерегі адами ресурстар еңбегінің жаһандық рыногын қалыптастыру және оның дүниежүзіндегі барлық елдерге жаппай қарқынды ықпал етуі болып табылады. Қазіргі кезеңде кез келген елдің дамуы адами ресурстарды халықаралық еңбек бөлінісінің, ұлттық еңбек рыногын жаһандық рынокқа біріктіру механизмдерінің жүйесінде пайдалану дәрежесіне байланысты болып отыр. Дүниежүзіндегі жоғары дамыған елдердің барлығы дерлік – АҚШ, Канада, Австралия, еуропалық мемлекеттердің бірқатары және басқа да елдер өздерінің ары қарай дамуында адами ресурстардың аса маңызды екендігін түсіне отырып, өзге мемлекеттерден біліктілігі жоғары шетелдік жұмыс күшін тартады. Өзінің ұлттық жұмыс күшін макро және микроденгейлерде тиімді пайдалана білуімен әлемге танымал тығыз қоныстанған Жапония да болашақтағы туу қарқынының төмендеуіне байланысты осы мәселелерді қарастыру үстінде. Тіпті өзінің тәуелсіздігін жақында ғана қайтарған Чехияның өзі елге басқа мемлекеттерден, оның ішінде Қазақстаннан, Украинадан және бұрынғы Кеңестер Одағының өзге республикаларынан адами ресурстарды тарту және әкелу жолында іскери қадамдар жасауда.

Қазіргі кезде мемлекеттік шегаралар арқылы тек тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді ғана емес, сонымен қатар адами ресурстарды да еркін өткізу жаһандануының күрт өсуіне байланысты кейбір елдерде жергілікті тұрғындармен салыстырғанда шеттен әкелінген мигранттардың саны басым түсіп отыр. Сондықтан ғылыми негізделген, жүйеленген, заң-

иммиграциясы мен ұлттық жұмыс күшінің эмиграциясы елдің ұлттық сәйкестігінің жойылуына әкеледі. Жаһандану жағдайында ұлттық сәйкестікті сақтау жеке әр мемлекеттің де, тұтас әлемдік қоғамдастықтың да дамуындағы өте маңызды мәселе болып табылады. Жеке мемлекеттің, нақты тұлғаның құқықтары мен мүдделерін құрметтемей, әр түрлі пікірлердің, тілдердің, мәдениеттердің, діндердің және т.б. болуынан адами өркениет құрып кетуі мүмкін. “Көптүрліліктегі бірлік” ұстанымын сақтау тек қандай да бір жеке елдің ғана емес, сол сияқты бүкіл адамзаттың жаһандық бірігуі мен дамуындағы өзекті және негізгі мәселе болып табылады. Жекеменшік, бәсекелестік, экономика ашықтығы болмай, тек бір ғана партиялық идеологияның және т.б. болуы біртіндеп жұтандауға, ішімдікке салынуға және адамның өз еңбегіне, оқуына, іс-әрекетіне, кәсібіне деген адал, терең уәждеделген және мүдделі көзқарасы тәрізді адами қоғамдастықтың іргелі негіздерінің жойылып кетуіне әкелетінін тарих көрсетіп отыр.

Қазақстан Республикасы үшін еңбек рыногы мен адами ресурстардың еңбекпен қамтылуы дамуына қатысты мәселелер айрықша өзекті болып саналады. Елдің аумағымен салыстырғанда ондағы тұрғындар санының аз болуы, табиғи өсуінің елеусіз қарқыны, қарқынды экономикалық өсу стратегиясының жүзеге асырылуы сыртқы еңбек миграциясын пайдалану есебінен болашақта қосымша жұмыс күшін арттыру қажеттігін туындатады. Елдегі өндіргіш күштерді және жұмыс орындарын орналастыру ерекшеліктері, тұрғындарды еңбекпен қамтудың перспективалары мен өзіндік ерекшелігі де олардың ұсыныстарын еңбек рыногындағы сұранысқа сәйкес қамтамасыз ету саласында адами ресурстарды тиімді пайдалану мәселелерінің маңыздылығын арттыра түседі. Қазақстан Республикасы рыноктық экономиканың негізін қалап, әлемдік шаруашылықтық байланыстарға тиімді түрде бірігуге негізделген жаңаша даму кезеңінің алдында тұрған қазіргі деңгейінде сапалы жаңа тұжырымдаманы және халықаралық рынокқа біріктірілген ұлттық еңбек рыногын қалыптастыру мен ретке келтіру механизмдерін жасау қажеттігі дер кезінде негізделіп, қолға алынып отыр.

Жаңа мыңжылдықта еңбек рыногы және еңбекпен қамтуға арналған ғылыми зерттеулер мен еңбектердің “жұмыс күші” экономикалық категориясын “адами ресурстар” категориясына өзгерту диалектикасын жете ұғынып-түсіну қажеттігіне байланысты болғандықтан да өзектілігі артып отыр. Мұндай өзгеріс үнсіз “жұмыс күшін” командалық басқару үлгісінен “адами ресурстарды” уәжді басқару үлгісіне өтуге қатысты болады.

Ұсынылып отырған кітап көпжылдық ғылыми зерттеулердің материалдары бойынша дайындалған, сол себепті ол белгілі бір ғылыми стильде баяндалып отыр және кейбір тараулардың аттары біршама академиялық болып келеді.

Зерттеулердің нәтижелері бірқатар халықаралық және республикалық семинарлар мен конференцияларда баяндалды. Оның ішінде, зерттеулердің нәтижелері Бангкоктағы Азия және Тынық мұхиты елдері бойынша БҰҰ Элеуметтік-экономикалық комиссиясы Консультациялық кеңесінің (UNESCAP) мәжілістерінде Мыңжылдық даму мақсаттарының 2-нші есебін

дайындау кезінде, ЮПЕСКО Қазақстан Үкіметімен және Алматы қаласындағы Миграция жөніндегі Халықаралық ұйыммен бірлесе отырып “Орталық Азияда халықаралық миграцияны болашақта дамыту сценарийлері” бағдарламасының шеңберінде ұйымдастырған Халықаралық конференцияда; ҚР БЖҒМ Экономика институты мен БҰҰ-ның Азия және Тынық мұхиты елдері бойынша Әлеуметтік-экономикалық комиссиясы өткізген “Қазақстанда және Азиялық-Тынықмұхиттық өңірде кедейлікті төмендету стратегиясы: мониторинг және бағалау” атты халықаралық семинарда; Жапонияның Токио қаласында Хитотсубаши университетінің Экономикалық зерттеулер институты өткізген “Өзгертілетін экономикалардағы демографиялық өзгерістер мен еңбек рыноктары” атты халықаралық семинарда; Францияның Париж қаласында Зерттеулерді дамыту институты өткізген “Орталық Азиядағы еңбек, миграция, мемлекеттік идеология және ҰЕҰ” атты халықаралық конференцияда мақұлданды.

Автор осы кітаптың жарық көруіне қаржылай қолдау көрсеткен Қазақстандағы АҚШ Елшілігіне, рухани демеу көрсеткен асыл жары Гүлнар мен қыздары Алтынай, Әсел және Гауһарға және достары мен әріптестері Камал Фатехиге, Жанет Адамска, Нэнси Прочаскаға, Кэтрин Александерге, Лоран Базинге, Стефан Идлвудқа, Гудрун Бифлға, Евгений Германга, Серікжан Берешевке, Сергей Шевелевке, Татьяна Притвороваға, Ичиро Ивасакиге, Муштаг Кауға, Намбия Шанкаранға, Сара Кастеллоға шынайы алғысын білдіреді.

Монография ҚР БЖҒМ Экономика институтының өте жайлы және ізгі ниетті ортасында дайындалды. Автор Экономика институтының бүкіл ұжымына, әсіресе ҚР ҰҒА-сының академигі, э.ғ.д., профессор А.Қошановқа, пікір жазған Фархат Дінішевке, Вячеслав Додоновқа, Анатолий Кравцовқа, еңбек және адами ресурстар бөлімінің қызметкерлері: Мәрзия Мелдахановаға, Ұлан Бекмұханбетоваға, Расима Әлімбаеваға өзінің асқан ризашылығын білдіреді.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

I Жаһандану жағдайындағы еңбек рыногы және еңбекпен қамтудың, адами ресурстардың әлеуметтік-экономикалық табиғаты

Қазіргі кезде әлемдік экономикалық әдебиетте “адами ресурстар” әр түрлі екі деңгейде қарастырылады және зерттеледі: макродеңгейде – ел деңгейінде және корпоративтік деңгейде және/немесе кәсіпорын деңгейінде. Бұл ұғым “еңбек ресурстары”, “жұмыс күші”, “адами ресурстар”, “тұрғындар” тәрізді категориялармен тығыз байланысты.

Жұмыста индустриалдық және постиндустриалдық даму жағдайында жұмыс күшін пайдалануда өзгерістер болатындығы ашып көрсетіледі. Бұл өзгеріс адамның басқа қалған өндіріс факторларына басымдылығы тұрғысынан қазіргі өндірісті бағалауға өтудің қажеттілігіне қатысты болады. Мұндай парадигма құлдың жұмыс күшін (жұмыс күшін) экстенсивті пайдаланудан енді еңбек емес, адами ресурстардың қарқынды және шығармашылық іс-әрекетке тарихи өтуін айқындайды. Бұл өзгерісті анықтайтын бірқатар құрамдас бөліктердің арасында анағұрлым маңызды және елеулі болып табылатындары мыналар: жаратылыстық-зияткерлік құрамдас бөлік; гендерлік құрамдас бөлік; өмір ұзақтығының құрамдас бөлігі; өндіріс құралдарымен байланыстыратын құрамдас бөлік; адамның психологиясын есепке алу маңыздылығының құрамдас бөлігі; урбанизация құрамдас бөлігі; жаһандану құрамдас бөлігі. Әрине, жұмыс күшін адами ресурстарға өзгертудің осы аталып өткен құрамдас бөліктерінің қатарына басқа да құрамдас бөліктерді қоса беруге болар еді, алайда, үстіртін қарап, талдау жасағанның өзінде жоғарыда аталып өткендер қазіргі кезеңде бұл диалектиканы едәуір айқын әрі көрнекі етіп бейнелейді.

Сонымен қатар жұмыста елдің еңбек ресурстарын адами ресурстармен теңестірудің дұрыс емес екендігі атап көрсетіледі. Еңбек ресурстарын сипаттайтын негізгі құрамдас бөліктер: еңбек етуге қабілетті жастағы тұрғындар (жұмыс істемейтін I және II топ мүгедектері мен жеңілдік шарттармен зейнетақы алатын жұмыс істемейтін азаматтарды есептемегенде, ұлттық заңнамада еңбек етуге қабілетті ретінде қабылданған жас мөлшеріндегі тұлғалар), сол сияқты еңбек етуге қабілетті жастан асқандар және жұмыс істейтін жасөспірімдер (еңбек етуге қабілетті жасқа толмағандар). Еңбек ресурстары ел тұрғындарының жоғарыда аталып өткен бөлігінен басқа экономикалық жағынан белсенді емес тұрғындарды да – еңбек етуге қабілетті жастағы өндірістен қол үзіп оқитын оқушылар мен басқа да дәл қазір жұмыс істемейтін және жұмыс іздемейтін еңбек етуге қабілетті тұлғалар категорияларын (яғни, экономикалық жағынан енжар) қамтиды. Еңбек ресурстарының құрамына экономикалық жағынан белсенді емес еңбек етуге қабілетті тұрғындар кіретіндіктен, еңбек ресурстары еңбек экономикасы бойынша шетел әдебиеттерінде қолданылатын “жұмыс күшінің” қазіргі рыноктық түсініктемесінен және мазмұнынан өзгеше болып келеді. Жұмыс күші елдегі еңбек ресурстарының бір бөлігі болып табылады және экономикалық жағынан белсенді тұрғындарды көрсетеді, мұның еңбек ресурстарынан басты өзгешелігі де осында.

Адами ресурстар еңбек ресурстарымен салыстырғанда, ел тұрғындарының екінші бір бөлігін – еңбек етуге қабілетті жасқа дейінгілер мен еңбек етуге қабілетті жастан асқандарды қамтиды. Еңбек етуге қабілетті жасқа дейінгі тұрғындардың қатарына жасөспірімдер ғана емес, сонымен қатар мемлекеттің болашақтағы экономикасында әлеуетті ресурс болып табылатын жас балалар да жатады. Еңбек етуге қабілетті жасқа дейінгі тұрғындарды адами ресурстардың құрамдас бөліктерінің біріне жатқызу, ең алдымен, елдің стратегиялық даму жоспарларында оны есепке алудың қажеттілігіне байланысты. Мұнда “ел тұрғындары” және “елдің адами ресурстары” ұғымдарының белгілі бір дәрежеде барабарлығы жөнінде айтуға болады. Дегенмен оларды толық барабар ету негізсіз, себебі елдің экономикалық өмірінде қазір еңбек мигранттары, басқа мемлекеттердің азаматтары елеулі рөл атқарады, олардың әлеуетті әрі нақты адами ресурстарға жататындығы даусыз. Бұдан басқа, мемлекеттің ұлттық байлығын құруда, оның экономикалық өсуінде екінші бір елдегі еңбек ресурстарының бір бөлігі болып табылатын, бірақ отандық ұлттық компаниялардың еншілес кәсіпорындарының филиалдарында жұмыс істейтін сол елдің азаматы да өз үлесін қоса алады.

1-кестеде адами ресурстардың, ел тұрғындарының, еңбек ресурстары мен жұмыс күшінің негізгі құрамдас бөліктері және ерекше сипаттамалары берілген. Кестеде көрсетілгендей, жаһандану жағдайында елдің адами ресурстары тек бар тұрғындарымен ғана шектеліп қалмайды. Олар мигранттар, еңбек мигранттары есебінен толығып отырады. Тұрғындарының саны аз Қазақстан үшін жаһандану жағдайында бұл фактордың мәні арта түспек.

Жұмыста жаһандану жағдайында елдің барлық тұрғындарын (мүгедектер мен жұмыс істемейтін зейнеткерлерді есептемегенде) және елдің ішінде де, шетелдерде де орналасқан отандық компанияларда, фирмаларда, кәсіпорындарда және т.б. жұмыс істейтін шетелдіктерді экономикалық жағынан елдің адами ресурстары ретінде түсіну қажеттігі атап көрсетіледі.

Бұл анықтама мынаны айқындауға мүмкіндік береді: жаһандану жағдайында халықаралық еңбек бөлінісінде кейбір өзгерістер болады. Сыртқы еңбек миграциясын ырықтандыру және басқа елдерде ірі компаниялар құру арқылы өз өндірістерін орналастыру сол елдің адами ресурстарын пайдалануға мүмкіндік береді. Яғни, қазіргі кезеңдегі жаһандану жағдайында бұрынғы мамандандыру енді әр түрлі мемлекеттердің өз адами ресурстарын пайдаланудағы белгілі бір кооперациясына өзгереді. Алайда бұл тұтас күйінде емес, жеке-жеке жүргізіледі. Мамандандыру және халықаралық еңбек бөлінісі әр мемлекеттің экономикалық-географиялық, табиғи-климаттық, әлеуметтік-экономикалық және т.б. жағдайларының өзіндік ерекшеліктеріне байланысты болады. Кітапта жаһандану жағдайында халықаралық еңбек бөлінісін өзгерту туралы ереже белгілі бір мемлекеттегі адами ресурстардың мөлшері тек оның тұрғындарымен ғана шектелмей-ақ артып отырғандығын көрсету үшін келтіріліп отыр. Халықаралық адами ресурстарды басқарудың қазіргі теориясында бұл өте айқын аңғарылады және көрінеді.

Адами ресурстарды пайдалану еңбек рыногы мен оларды еңбекпен қамту саласының тиімді жұмыс істеуімен тығыз байланысты. Сонымен қатар еңбек рыногы мен еңбекпен қамту саласын өзара ажырата білу керек. Еңбек рыногының еңбекпен қамтылудан өзгешелігі – сатушылар мен сатып алушылардың нарықтық өзара әрекетінің негізінде болатын еңбек айналымының серпінді жүйесі. Ол еңбекке деген сұраныс пен ұсынысты бір жүйеге келтіру жөніндегі әлеуметтік-экономикалық, құқықтық, ұйымдастырушылық, психологиялық және т.б. шаралардың күрделі кешенімен ретке келтіріледі. Еңбекпен қамту – ол адамның еңбегін нақты тұтынумен немесе айналым саласында, яғни еңбек рыногында белгіленген келісімшарт талаптарын нақты іске асыра отырып (белгілі бір кезең аралығында), оны еңбек рыногынан шектеумен байланысты болатын адамның іс-әрекеті.

1-кесте – Тұрғындардың, еңбек ресурстарының, жұмыс күші мен адами ресурстардың құрамдас бөліктері

| | Жасөспірімдік кезеңге дейінгі тұлғалар | Жұмыс істейтін жасөспірімдер | Еңбек етуге қабілетті жастағы тұлғалар | | Еңбек етуге қабілетті жасан асқан жұмыс істейтін тұлғалар | Жұмыс істемейтін I-II топ мүгедектері мен зейнеткерлер | Еңбек мигранттары | Ұлттық компаниялардың филиалдарында жұмыс істейтін басқа мемлекеттердің еңбек ресурстары |
|----------------------------|----------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Экономикалық белсенді тұлғалар | Экономикалық енжар тұлғалар | | | | |
| Тұрғын | + | + | + | + | + | + | - | - |
| Елдің еңбек ресурстары | - | + | + | + | + | - | + | - |
| Жұмыс күші | - | + | + | - | + | - | + | + |
| Адами ресурстар | + | + | + | + | + | - | + | + |
| Ескерту: Құрастырған автор | | | | | | | | |

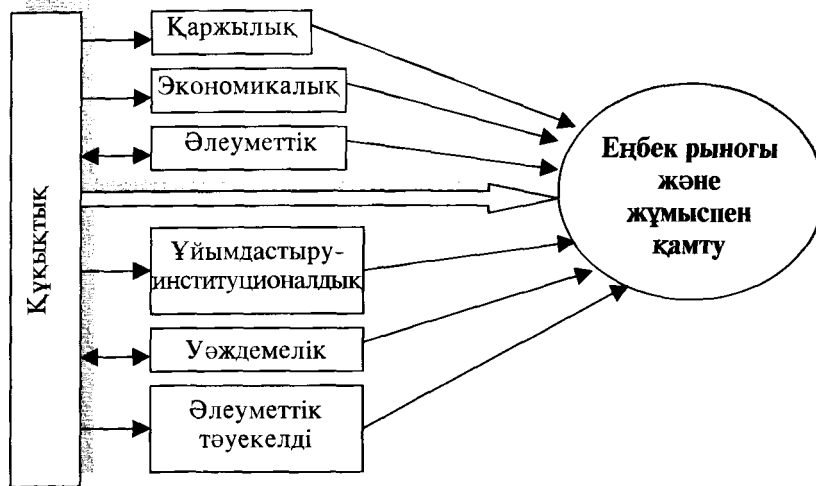
Жұмыста рынок үшін қажетті болып табылатын негізгі элементтер – тәуелсіз және еркін сатушылар мен сатып алушылардың, бәсекелес орта құру нәтижесінде еңбек үшін тең баға белгілеудің негізінде экономикалық әдебиетте “ішкі еңбек рыногы” тәрізді категория өте аз кездесетіндігі атап көрсетіледі. Егер кәсіпорын жұмыскерлерінің арасында белгілі бір бәсекелес ортаны байқауға болса, онда кәсіпорын ішіндегі жұмыс берушілердің арасында бәсекелестік жоқ, себебі мұнда тек бір ғана жұмыс беруші бар. Еңбек рыногы негізгі элементтерінің біреуі болмаған жағдайда, “ішкі еңбек рыногы” ұғымын теория мен практикада еңбек рыногы түрлерінің бірі ретінде қолдану қателік екендігі туралы тұжырым жасауға әкеледі. Кәсіпорын ішінде “адами ресурстарды сапалы басқару” ұғымын қолданған анағұрлым орынды.

месе одан да көп елдер көлемінде ұлттық және халықаралық еңбек рыногы түрінде бөлудің, ал “жаһандық еңбек рыногын” дүниежүзіндегі барлық елдердің көлемінде құрудың қисындылығы туралы ұсынысқа негіздеме беріледі. Қазіргі кезеңдегі жаһандық еңбек рыногының жарқын көрінісі бағдарламашылардың еңбек рыногы болып табылады. Компьютерлік технология және бағдарламалық қамтамасыз ету саласындағы жоғары білікті мамандар жер бетіндегі барлық елдер үшін қажет.

2 Жаһандану жағдайында еңбек және еңбекпен қамту рыногын ретке келтірудің теориялық-әдістемелік негіздері

Жаһандану жағдайында еңбек рыногы мен еңбекпен қамтылуды ретке келтіру анағұрлым күрделі жүйе болып табылады. Автордың пікірінше, еңбек рыногы мен еңбекпен қамтылуды ретке келтіру механизмі – елдің және нақты тұлғаның өлеуметтік-экономикалық дамуындағы белгілі бір мақсаттарды жүзеге асыруда адами ресурстардың толық және тиімді қолданылуын қамтамасыз ететін құқықтық, қаржылық, экономикалық, өлеуметтік, ұйымдастырушылық-институционалдық, уәждемелік-психологиялық тәртіптің алуан түрлі тетіктері мен құралдарының өте икемді жүйесі.

Еңбек және еңбекпен қамту рыногын ретке келтіру механизмінің қорытылған блок-сұлбасы 1-суретте беріледі.



Ескерту: Кұрастырған автор

1- сурет. Еңбек және еңбекпен қамту рыногын ретке келтіру механизмінің қорытылған блок-сұлбасы

Жаһандану жағдайында еңбек рыногы мен адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру механизмі еңбек рыногын тек макро- немесе ұлттық деңгейде ретке келтіруді ғана емес, сонымен қатар адами ресурстарды микро-

деңгейде, кәсіпорын, ұйым деңгейінде тиімді және өнімді еңбекпен қамтудың қазіргі кездегі тұжырымдамасын да көрсетеді. Еңбек рыногын ретке келтіру механизмі ол басқа рыноктармен өзара байланысты болғандықтан ғана емес, оған тұрғындарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру механизмінің жеткілікті түрде күшті ықпал етуінен де кең ұғым болып табылады. Адами ресурстарды микродеңгейде, корпоративтік деңгейде тиімді және өнімді еңбекпен қамтуды қамтамасыз ету, тұрғындардың өзін-өзі еңбекпен қамтуы ұлттық еңбек рыногындағы шиеленісті тікелей төмендетеді. Адами ресурстарды корпоративтік деңгейде тиімді еңбекпен қамтуды қалыптастырудың негізгі қағидалары: жұмыскердің дербес шешім қабылдауға мүмкіндігі мол болуы керек, өз жұмысын үйлестіруде өзінің бюджеті мен өкілеттігін өзі басқаруы тиіс. Қазіргі кезде фирманың, кәсіпорынның, ұйымның және т.б. жетістігі жұмыскерлердің жақсы идеяларын пайдалана білуге, осы идеяларды іске асыруда шығармашылық ұжымды қалыптастыруға байланысты болады.

Еңбек рыногы мен адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтірудің негізгі әдістерін анықтай отырып, оларды рыноктық және рыноктық емес деп бөлуге болады.

Рыноктық топқа ұстанымдық негізі жұмыс беруші үшін де, жалдамалы жұмысшы үшін де экономикалық тиімділікке қол жеткізу болып табылатын әдістер жатады (Парето бойынша тиімділік). Рыноктық емес әдістер тобына әлеуметтік, “социалистік” бағдарлауға негізделген әдістер жатады. Оның ішінде тұрғындардың әлеуметтік жағынан әлсіз топтары үшін жұмыс орындарымен үлестеу және шектеу де жатады.

Еңбек рыногы мен еңбекпен қамту саласын ретке келтіру нысандарын сөз ете отырып, жұмыста олардың рыноктық экономикада жеткілікті түрде дамығандығы атап көрсетіледі. Бұл, ең алдымен, халықаралық, мемлекеттік, өңірлік, салалық деңгейлердегі әр түрлі келісімдер; ұжымдық, жеке келісімшарттар; еңбек және еңбекпен қамту саласындағы шарттар, нормативтік база. Бұл нысандардың нақты көрінісі – “Еңбек туралы заңдар кодексі”, “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы заң”, “Зейнетақымен қамтамасыз ету туралы”, “Еңбекті қорғау туралы заң” және т.б. Оларда төлем, еңбек жағдайлары, жұмыс уақыты, демалыс, еңбекпен қамту және т.б. мәселелерді мемлекет анағұрлым жинақталған түрде ретке келтіреді.

3 Қазақстанның рыноктық экономикасын қалыптастыру кезеңіндегі еңбек және еңбекпен қамту рыногын және миграцияны ретке келтіру саясаты

Қазақстан Республикасында көптеген нормативтік-құқықтық актілер еңбек рыногы мен адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтірумен тығыз байланысты және оларға белгілі бір дәрежеде ықпал етеді. Бұл жерде ең алдымен, Қазақстан Республикасының “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы”, “Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы”, “Еңбекті қорғау туралы”, “Ұжымдық келісімшарттар туралы”, “Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер туралы” және т.б. заңнамалық актілерін атап өткен жөн. Қазақстан Республикасының “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” Заңы еңбек рыногы мен еңбекпен қамтуды ретке келтіруге нақты әрі мақсатты түрде әсер етіп отыр.

Өтпелі кезең ішінде Қазақстан Республикасында еңбек рыногы мен тұрғындарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру мәселелеріне тікелей қатысты заңнама, оның ішінде “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” Заңы екі рет өзгертілді. 1999 жылға дейін Қазақстан Республикасында еңбекпен қамтуды ретке келтіру 1990 жылы 15 желтоқсандағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” Заңының негізінде жүзеге асырылды. Бұрынғы Кеңестер Одағының шеңберіндегі рыноктық өзгерістердің бастапқы кезеңінде жасалып, қабылданған бұл заңды сол кездегі кеңестік республикаларда қолданылған ұқсас заңнамалық актілердің көшірмесі деуге болады.

Жұмыста рыноктық қатынастарға өтуге байланысты еңбекпен қамту саласында жүргізілетін саясат белсенді және енжар болып екіге бөліне бастады. Тұрғындарды еңбекпен қамтудың белсенді саясаты жұмыссыздық деңгейін төмендету мақсатында мемлекет жүргізіп отырған құқықтық, ұйымдастырушылық және экономикалық шаралардың жиынтығын білдіреді. Оның жүргізілуі жұмыс іздеп жүрген адамдарды оқыту, қайта даярлау және біліктілігін арттыру шараларымен, қоғамдық жұмыстар жүйесі арқылы жана жұмыс орындарын ұйымдастырумен, жұмыскерлерді босату профилактикасымен және жұмыс орындарын сақтап қалумен, жұмыс орындарын белсенді түрде іздестіру және таңдаумен байланысты бола бастады.

Енжар саясат, негізінен, жұмыссыз жүрген азаматтарға жәрдемақы төлеу және еңбекпен қамту қызметі арқылы жұмыс орнын таңдауда оларға қарапайым көмек көрсету саласында жүргізіле бастады.

1990 жылғы 15 желтоқсандағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” заңнамалық актісіне сәйкес тұрғындарды еңбекпен қамтудың белсенді және енжар саясатын, яғни еңбекпен қамтуды қамтамасыз етудің әр түрлі бағдарламаларын, жұмыссыз азаматтарды әлеуметтік қорғауды қаржылық қамтамасыз ету арнайы құрылған “Қазақстан Республикасының Еңбекпен қамтуға қолдау көрсету жөніндегі мемлекеттік қоры” қаржылық-несиелік мекемесі арқылы жүзеге асырылуы тиіс еді. Оның негізгі қызметі осы заңмен және “Еңбекпен қамтуға қолдау көрсету” туралы тиісті ережемен ретке келтіріле бастады.

1990 жылғы 15 желтоқсандағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” заңын Қазақ ССР-інің Жоғарғы Кеңесі рыноктық реформалардың бас кезінде, оны қабылдағаннан кейін болған республикадағы экономикалық дағдарысқа дейін әзірлеп, қабылдады. Одан кейінгі тәжірибе көрсеткендей, заңның көптеген ережелері оны қабылдағаннан кейін пайда болған елеулі әлеуметтік-экономикалық өзгерістердің әсерінен іске аспай қалды. Көптеген шаруашылық субъектілерін мемлекет иелігінен алу, қайта құру, кәсіпорындар мен ұйымдардың банкротқа ұшырауы тәрізді жалпы экономиканың өзгеруіне қатысты болған экономикалық дағдарыстан “Мемлекеттік еңбекпен қамтуға қолдау көрсету қорының” жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуге, әр түрлі қоғамдық жұмыстарды жүргізуге, мамандар даярлауға және қайта даярлауға жеткілікті қаржылық кірістері мен жарналары болмады. Қаржы тапшылығы, еңбек және еңбекпен қамту рыногы саласында жаңа үрдістердің бой көрсетуі (жұмыссыздықтың өсуі, оның ұзақтығының артуы және т.б.) 1998 жылы 30 желтоқсанда “Тұрғындарды еңбекпен

қамту туралы” жаңа заңды өзірлеу және оны қабылдаудың маңызды факторы болып табылды.

Осы заңға сәйкес еңбекпен қамтуды және жұмыссыздықты ретке келтірудегі аса маңызды өзгерістердің бірі — еңбекпен қамту бағдарламаларын (қоғамдық жұмыстар, жұмыссыздарды кәсіби даярлау және қайта даярлау, жұмысқа орналасуда оларға қолдау көрсету, еңбекпен қамту мәселелері бойынша ақпараттық деректер базасын жасау және қолдау, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы) мемлекеттік бюджет есебінен қаржыландыру болды.

Қазақстан Республикасының 1998 жылы 30 желтоқсандағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” заңын, сол сияқты “1999 жылға арналған республикалық бюджет туралы” заңын жүзеге асыру мақсатында Республика Үкіметі 1999 жылы 29 қаңтарда № 68 қаулымен “Мемлекеттік еңбекпен қамтуға қолдау көрсету қорын”, тексеру комиссиясын, еңбекпен қамту орталықтарын таратты. Еңбекпен қамту қызметінің бөлімшелері шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық қазыналық кәсіпорындарға — еңбек биржасына өзгертілді.

Жаңа заңның енгізілуімен байланысты еңбекпен қамтуға қолдау көрсету, жұмыссыз азаматтарды әлеуметтік қорғау бойынша әр түрлі шараларды қаржыландыру біршама өзгерістерге ұшырады. Оның ішінде жұмыссыздық бойынша жәрдемақы жасына, жұмыс өтіліне қарамастан 3,5 есе айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде беріле бастады. Бұдан басқа, зейнетақы немесе мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы алатын, жұмыс іздеуші адам ретінде тіркелген күннен бастап 7 күн ішінде лайықты жұмыстан бас тартқан, еңбекпен қамту мәселелері жөніндегі өкілетті органның шақыруына жұмыс іздеуші адам ретінде тіркелген күннен бастап 7 күн ішінде ең болмағанда 1 рет еш себепсіз келмеген азаматтар жұмыссыз деп танылмайды. Осының негізінде бұл категориядағы азаматтардың жұмыссыздыққа байланысты тиісті қаржылық көмек алуға құқықтары болмады.

Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы ресми түрде “жұмыссыз” болған жағдайда, еңбекпен қамту мәселелері жөніндегі өкілетті органның жолдамасымен қоғамдық жұмыстарға қатысқан уақыты да қамтылатын еңбек өтілі кем дегенде 12 күнтізбелік апта болғанда тағайындалды. Жұмыссызды кәсіби даярлау, біліктілігін арттыру немесе қайта даярлау кезеңінде шәкіртақы үш есе айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде болды.

Қоғамдық жұмыстарды қаржыландыру шекті мерзімі 6 айдан аспайтын уақытша мемлекеттік тапсырыс негізінде жүзеге асырылады. Қоғамдық жұмыстарға қатысудың басым құқығына еңбекпен қамту мәселелері жөніндегі өкілетті органға ресми тіркелген жұмыссыз азаматтар ие болды.

Жұмыста 1998 жылғы 30 желтоқсандағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы Заңы” жұмыссыз статусына ие болу мүмкіндіктерін, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу көлемі мен уақытын шектеді. Бұл заң қабылданғаннан кейін елдің тұрғындары өздерінің мүмкіндіктеріне қарай, тек мемлекеттік жәрдемге ғана мойын артпай, өз беттерінше жұмыс іздеуге мәжбүр болды.

2001 жылы 23 қаңтарда Қазақстан Республикасында “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” кезекті үшінші жаңа заңы қабылданды. Ол, ең алды-

мен, шәкіртақы өкілетті орган уақытша еңбекпен қамту, жалақы, айлық есептік көрсеткіш, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы тағайындайтын өкілетті орган тәрізді негізгі ұғымдардың қолданыстан шығарылуымен ерекшеленеді. Бұл ұғымдардың болмауына осы заңға сәйкес жұмыссыздық бойынша заңды жәрдемақылар, жұмыссыздарды кәсіби даярлау, біліктілігін арттыру және қайта даярлау кезеңінде шәкіртақы төлеудің жойылуы негіз болды.

Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуде қолданылған айлық есептік көрсеткіш те жойылды. Тұтастай алғанда, материалдық өтемақылар жаңа заңға сәйкес мемлекеттік әлеуметтік көмекпен ауыстырылды, мұндай көмек тек аз қамсыздандырылған азаматтарға ғана берілді.

Жұмыста тәуелсіздік алғаннан кейін миграция проблемасын шешуді көздеген алғашқы заң актілерінің бірі — Қазақстан Республикасының Жоғарғы Кеңесі 1992 жылы 26 маусымда қабылдаған “Иммиграция туралы” Заңы болғандығы атап көрсетіледі. Бұл заңнамалық актіге сәйкес еңбек иммиграциясын ретке келтіруде шаруашылықтың құрылымдық-анықтаушы салаларын мамандармен қамтамасыз ету мүддесінде, сондай-ақ жергілікті мамандарды үйрету үшін республикаға шетелдерден жоғары білікті мамандар тартудың басым мәні болды.

Жекеменшік нысанына қарамастан министрліктер, ведомстволар, кәсіпорындар, мекемелер мен ұйымдар өздерінің ынталары бойынша еңбек миграциясы екіжақты мемлекетаралық келісімдермен қарастырылмаған, республикада тұруға рұқсаты жоқ басқа мемлекеттердің азаматтарын жұмысқа, оның ішінде “вахталық әдіспен” жүргізілетін жұмысқа шақырып, қабылдай алмайды. Азаматтығын ауыстырмай, республикаға еңбек иммиграциясымен келген шетелдіктің Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде тұрақты тұрғылықты жері болуы тиіс.

Өтпелі кезеңде миграциялық саясат елеулі әлеуметтік және экономикалық реформалар, жоспарлы экономиканы рыноктық экономикаға өзгерту аясында жүргізілді. Бұрынғы КСРО экономикасының түбегейлі өзгеруі, бірыңғай халықшаруашылығы кешенінің бұзылуы сол жылдары тұрғындардың жат елге қоныс аударуы күрт артуының маңызды салдары болып табылды. Эмиграцияның тұрғындар санының төмендеуіне келеңсіз әсерін бәсеңдету және республикада иммигранттар санын арттыру мақсатында 1997 жылы 13 желтоқсанда “Тұрғындардың миграциясы туралы” жаңа Заң қабылданды.

Алдындағы “Иммиграция туралы” Заңмен салыстырғанда жаңа заңнамалық актіде Қазақстан Республикасындағы миграция мәселелері кең ауқымда қамтылып, осы саладағы халықаралық құқықтық актілерге баса назар аударылды. Ол тек иммиграция ғана емес, сол сияқты эмиграция мәселелерін де ретке келтіре бастады.

Қазіргі кезде Қазақстан Республикасында еңбек миграциясын ретке келтіру 1997 жылғы 13 желтоқсандағы “Миграция туралы Заңының” және 2001 жылғы 23 қаңтардағы “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы Заңының” негізінде жүзеге асырылып отыр. Заңнамаға сәйкес Қазақстан Республикасының азаматтары, әскери қызметтегілерден басқалары, шетелде жұмыс істеуге құқылы.

шетелде жұмысқа орналасуына делдалдық көмек көрсету мен Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тарту қазіргі кезде жеке еңбекпен қамту агенттіктері арқылы жүзеге асырылады. Мұнымен қатар еңбек миграциясын ретке келтірудегі негізгі ереже Қазақстан Республикасы Үкіметінің ішкі еңбек рыногын қорғау мақсатында шетелдік жұмыс күшін тартуға жыл сайын үлес белгілеуі болып табылады. Орталық атқарушы орган болып табылатын Қазақстан Республикасының Еңбек және тұрғындарды әлеуметтік қорғау министрлігі елдің Үкіметі белгілеген үлес шеңберінде жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін тарту үшін рұқсат береді. Үлесті, шетелдік жұмыс күшін тарту үшін жұмыс берушілерге рұқсат беру шарты мен тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді. Шетелдік жұмыс күшін тарту талаптарының тізбесінде, ең алдымен, білім деңгейі басты рөл атқарады. Қазақстан Республикасының аумағында жұмыс істеуге тартылатын шетелдік жұмыс күшінің білім деңгейі (кәсіби дайындығы) және жұмыс тәжірибесі (өтілі) жұмыстар мен кәсіптердің және қызметкерлер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес жұмысшылардың кәсіптеріне және басшылардың, мамандар мен қызметкерлердің лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарын қанағаттандыруы тиіс.

Жұмыста экономикалық және саяси реформалардың бас кезінде еңбек рыногы мен адами ресурстарды еңбекпен қамту қатаң түрде ретке келтіруге ұшыраса, одан кейінгі кезеңдерде бұл бағытта белгілі бір икемділік байқалғандығы көрсетіледі. Дегенмен жаһандану және әлемдік шаруашылықтық байланыстарға біріктіру жағдайларында оны ары қарай жетілдіре түсу қажет.

4 Қазақстанның еңбек рыногы және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды қалыптастырудың демографиялық ерекшеліктері

1991 жылдан бастап Қазақстан Республикасында еңбек рыногы және еңбекпен қамту саласындағы ахуал әр түрлі факторлардың ықпал етуімен ерекшеленді. Ең алдымен, ол “кеңестік жоспарлы жабық экономиканың” “ашық рыноктық экономикаға” өзгеруімен байланысты болды.

Жұмыста Қазақстан Республикасындағы еңбек рыногы және адами ресурстарды еңбекпен қамтудың іс-әрекетіне демографиялық процестердің ықпалын біржақты қарастыруға болмайтындығы атап көрсетіледі. Демографиялық процестер мен еңбек рыногы және еңбекпен қамту саласында болып жатқан процестер арасындағы себеп-салдарлық өзара байланыстарын айқындай отырып, республикада қайсысы бірінші болғанын дәл айту мүмкін емес. Әрине, тұрғындар санының азаюымен ұсыныс та, яғни еңбек рыногындағы адами ресурстардың саны күрт төмендегенін айтудың қисыны бар. Дегенмен еңбек рыногындағы сұраныс талаптарының, яғни, әйелдерді жалдау және жұмыстан босату процедураларының өзгеруіне қарай демографиялық жағдайдың, оның ішінде бала туушылықтың өзгеретіні де қисынды.

Тұрақты жұмыстың болмауы (әсіресе, жастар арасында) туудың төмендеуіне әсер етуде. 2- суретте 1994-2005 жылдары бала туу мен жұмыссыздық арасындағы тәуелділік көрсетілген.



Ескерту: Автор Қазақстан Республикасының Статистика жөніндегі агенттігінің деректері негізінде есептеген.

2-сурет 1994-2005 жылдары жұмыссыздық пен бала туушылықтың өзгеруі

1994-1999 жылдары республикада жұмыссыздықтың артуымен бала туушылықтың төмендегені байқалды. Керісінше, 2000-2005 жылдары республикада жұмыссыздықтың төмендеуімен бала туушылықтың артқаны байқалды. Осы екі өзгеріс арасындағы тәуелділік төмендегі регрессия теңдеуімен көрсетілді (1):

$$Y = - 0,3292x + 18,084 \quad (1)$$

мұнда, у – бала туушылық, 1000 адамға шаққанда;
х – жұмыссыздық деңгейі, %.

Қазақстандағы еңбек рыногы мен еңбекпен қамту саласына миграция елеулі түрде ықпал етті. 1991 жылдан 2004 жылға дейін елден 3210,0 мың адам өзге елге қоныс аударса, ал 1126,7 мың адам келіп тұрақтанды. Бұл жағдайдың аса маңызды факторы елдегі анағұрлым қолайлы экономикалық ахуал, дамыған рыноктық инфрақұрылым, әлеуметтік тұрақтылық және тартымды еңбек рыногы болып табылады. Сонымен қатар соңғы кездердегі ел экономикасының өсуі, жалақы мөлшерінің көтерілуі де Орталық Азия елдерінің жұмыскерлері үшін өте тиімді болды.

2-кесте. ТМД елдеріндегі орташа атаулы жалақы, АҚШ долларымен

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|------------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| Елдер | 1988 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Қазақстан | 119,4 | 90,5 | 108,2 | 118 | 132,6 | 154,6 | 208 | 256 |
| Әзербайжан | 43,5 | 43,3 | 49,8 | 55,8 | 64,9 | 78,8 | 101,2 | 124,6 |
| Армения | 35,7 | 37,4 | 42,4 | 44,1 | 47,5 | 58,6 | 81,4 | 113,8 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Беларусь | 95,3 | 71,8 | 72,8 | 86,6 | 104,9 | 120,8 | 160,6 | 217,8 |
| Грузия | 39,8 | 33,4 | 36,5 | 45,6 | 51,7 | 58,5 | - | - |
| Қырғыз Республикасы | 40,1 | 26,9 | 25,7 | 30,0 | 35,9 | 43,8 | 52,5 | 62,7 |
| Молдова | 46,6 | 29,0 | 32,8 | 42,3 | 51,1 | 63,9 | 89,5 | 104,7 |
| Ресей | 108,3 | 61,8 | 79,1 | 111,1 | 139,1 | 179,6 | 233,9 | 301,6 |
| Тәжікстан | 11,8 | 9,4 | 8,5 | 9,9 | 11,8 | 14,6 | 20,8 | 28,7 |
| Түркменстан | 54,9 | - | - | - | - | - | - | - |
| Өзбекстан | 47,3 | 57,2 | - | - | - | - | - | - |
| Украина | 62,7 | 43,0 | 42,3 | 57,9 | 70,6 | 86,7 | 110,8 | 157,5 |

Ескерту – Дереккөздер мәліметтері бойынша құрастырылды [164, 165].

5 Қазақстанның еңбек рыногы және адами ресурстарды еңбекпен қамтудың қалыптасуы және дамуы

Жұмыста өтпелі кезеңде болған әлеуметтік-экономикалық өзгерістердің төрт түрлі кезеңі еңбек рыногы және адами ресурстарды еңбекпен қамтудың қалыптасуы және дамуымен өзара байланыстырыла беріледі.

Бірінші кезең (1991-1995 жж.), автордың пікірінше, Қазақстан Республикасында түбегейлі әлеуметтік-экономикалық және саяси өзгерістердің болуымен, жоспарлы экономиканың рыноктық экономикаға реформалануымен, көптеген ұйымдардың банкротқа ұшырауымен, жұмыссыздықтың пайда болып, күрт өсуімен байланысты болды. Бұл кезеңдегі рыноктық қатынастардың енгізіліп, дамуы, шағын, орта және ірі кәсіпорындардың жекешелендірілуі, “көпідендірілген еңбекпен қамту саясатының” құлауы және т.б. өзгерістер жұмыскерлердің еңбекке деген көзқарастарын өзгертті.

Ел экономикасының дамуындағы екінші кезең (1996-1997 жж.) республикадағы макроэкономикалық тұрақтанумен сипатталады. 1996 ж. инфляцияның жылдық деңгейі 28,7%-ға дейін, ал 1997 ж. 11,2%-ға дейін төмендеді. Бұл кезең еңбекпен қамту және жұмыссыздық деңгейінің тұрақтануымен де ерекшеленді. 1996 ж. және 1997 ж. жұмыссыздық деңгейі тұрақты болып, 13,0% құрады. 1996 ж. елдің Үкіметі “Қазақстан Республикасының тұрғындарын еңбекпен қамту тұжырымдамасын” алғаш рет дайындап шығарды.

Қазақстан Республикасындағы үшінші кезең (1998-1999 ж.ж.) Оңтүстік-Шығыс Азия елдері мен Ресейдегі қаржылық дағдарыспен байланысты болды. Бұл кезеңде тұрғындардың еңбекпен қамтылуы төмендеді. Жұмыссыздық деңгейі 13,5%-ды құрады.

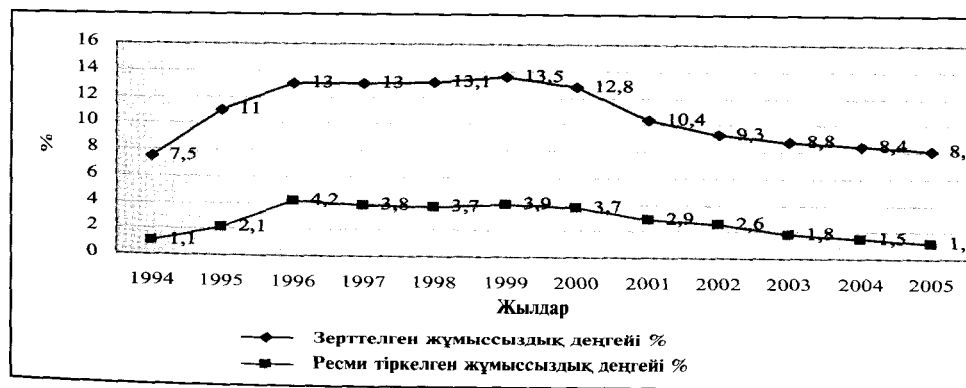
Төртінші кезең (2000 жылдан бастап қазіргі кезге дейін) ел экономикасының көтерілуімен сипатталады. 1999 жылы ЖІӨ көлемінің өсуі 2,7% болды. 2000 жылы ЖІӨ-нің нақты көлемі өткен жылмен салыстырғанда 9,8 %

ға, 2001ж. - 13,5 %-ға, 2002 ж. - 9,8 %-ға, 2003 ж.- 9,3 %-ға , 2004 ж.- 9,6 %-ға және 2005 ж. - 9,7%-ға артты.

Экономикалық өсумен қатар тұрғындардың еңбекпен қамтылуы да артты. Егер 1999 ж. ол 86,5% болса, ал 2000 ж. 87,2%-ға дейін артты, 2001 ж. 89,6%, 2002 ж. - 90,7%, 2003 ж. - 91,2%, 2004 ж. - 91,6% және 2005 ж. - 91,9% болды. Еңбекпен қамтудың осы деңгейлеріне сәйкес жұмыссыздық деңгейі 2000 ж. - 12,8%, 2001 ж. - 10,4%, 2002 ж. - 9,3%, 2003 ж. - 8,8% , 2004 ж. - 8,4% және 2005 ж. - 8,1% болды.

6 Қазақстанның еңбек рыногы және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды қаржыландыру және оның қызмет ету ерекшеліктері

Жұмыс күшін еңбекпен қамту саясатын қаржыландыру саласында 1999 жылға дейін оның Мемлекеттік еңбекпен қамтуға қолдау көрсету қорының қаржылары арқылы жүзеге асырылғандығы көрсетіледі. Бұл бюджеттен тыс қор өз қаржысын қоғамдық жұмыстарды өткізуге, жұмыссыздық бойынша жәрдемақылар беруге және жұмыссыз азаматтарды даярлауға, қайта даярлауға жұмсады. 1998 жылы 30 желтоқсанда “Тұрғындарды еңбекпен қамту туралы” Заңның жаңа нұсқасы қабылданғаннан кейін Қазақстанның барлық өңірі тек өзінің ресурстары мен мүмкіндіктеріне қарай әрекет ете бастады. Ақтөбе, Атырау, Алматы және Қарағанды облыстарында қоғамдық жұмыстар анағұрлым белсенді түрде қаржыландырылып отыр. Ресми және бейресми жұмыссыздық деңгейлерінің бір-бірінен елеулі айырмашылықтары бар (3 - сурет).



3-сурет. Ресми және бейресми жұмыссыздық деңгейлері, %

3-кесте. 2001-2005 жж. алыс шетелдер мен Қазақстан Республикасындағы жұмыссыздықтың жалпы деңгейі, %

| Елдер | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Қазақстан | 12,8 | 10,4 | 9,3 | 8,8 | 8,4 | 8,1 |
| Әлемнің басқа елдері | | | | | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Австралия | 6,4 | 6,9 | 6,1 | 6,05 | 5,5 | 5,2 |
| Австрия | 3,6 | 3,6 | 4,0 | 4,3 | 7,1 | 7,1 |
| Бельгия | 7,0 | 6,6 | 7,5 | 8,2 | 8,4 | - |
| Болгария | 16,3 | 19,4 | 17,6 | - | 12,0 | 10,2 |
| Ұлыбритания | 5,5 | 4,8 | 5,1 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| Венгрия | 6,4 | 5,7 | 5,8 | 5,3 | 6,1 | 7,1 |
| Германия | 7,9 | 7,9 | 8,7 | 10,0 | 11,7 | 12,9 |
| Греция | 11,2 | 10,5 | 9,9 | 9,7 | 10,5 | 10,0 |
| Дания | 4,6 | 4,8 | 4,7 | 5,5 | 5,7 | 5,5 |
| Израиль | 8,8 | 9,4 | 10,3 | 10,7 | 10,4 | 9,0 |
| Ирландия | 4,3 | 3,9 | 4,4 | 4,7 | 4,5 | 4,2 |
| Испания | 14,1 | 13,1 | 11,4 | 11,3 | 10,8 | 9,3 |
| Италия | 10,5 | 9,5 | 9,0 | 8,7 | 8,1 | 7,9 |
| Канада | 6,8 | 7,2 | 7,7 | 7,6 | 7,2 | 6,8 |
| Латвия | 14,4 | 13,1 | 12,0 | - | 10,4 | - |
| Литва | 16,4 | 17,4 | 13,8 | 12,4 | 11,4 | - |
| Мексика | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 2,1 | 2,5 | - |
| Нидерланды | 3,3 | 2,7 | 3,1 | 4,3 | 4,2 | - |
| Жана Зеландия | 6,0 | 5,3 | 5,2 | 4,7 | 3,9 | 3,7 |
| Норвегия | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 4,5 | 4,5 | 4,7 |
| Пәкістан | 7,8 | - | - | - | - | - |
| Польша | 16,1 | 18,2 | 19,9 | 19,6 | 18,2 | 17,6 |
| Португалия | 4,0 | 4,1 | 5,1 | 6,4 | 6,7 | 7,3 |
| Корея Республикасы | 4,1 | 3,8 | 3,1 | 3,4 | 3,7 | 3,8 |
| Румыния | 7,1 | 6,6 | 8,4 | 7,0 | 8,0 | 7,8 |
| Словакия | 18,6 | 19,2 | 18,5 | 17,2 | 17,3 | 16,2 |
| США | 4,0 | 4,8 | 5,8 | 6,0 | 5,5 | 5,2 |
| Түркия | 6,6 | 8,5 | 10,3 | 10,5 | 10,3 | - |
| Финляндия | 9,7 | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 8,8 | 8,7 |
| Франция | 9,5 | 8,7 | 9,0 | 9,7 | 9,9 | - |
| Чехия | 8,8 | 8,1 | 7,3 | 7,8 | 8,3 | 8,1 |
| Чили | 9,2 | 9,1 | 9,0 | 8,5 | 8,8 | 8,0 |
| Швеция | 4,7 | 4,0 | 4,0 | 4,9 | 5,5 | 6,0 |
| Эстония | 13,6 | 12,6 | 10,3 | - | 9,7 | - |
| Жапония | 4,7 | 5,0 | 5,4 | 5,3 | 4,7 | 4,5 |

Ескерту – Дереккөздер мәліметтері бойынша құрастырылған [170, с.397].

деңгейі 0,1% болса, онда 9,0% және Испанияда – 9,3% болды.

7 Жаһандану жағдайында Қазақстанның еңбек рыногын және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру жүйесі

Автор жүргізілген зерттеудің негізінде еңбек рыногын және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіруді екі бағытта – макродеңгейде және микродеңгейде жүзеге асыру қажет деген тұжырым жасайды. Тәуелсіздік алып, рыноктық экономика қалыптаса бастағаннан кейін Қазақстанда макродеңгейге: ел тұрғындарының экономикалық белсенді бөлігіне, экономика салалары бойынша еңбекпен қамту құрылымына, шағын және орта бизнестегі жұмыскерлер санына және т.б. ерекше көңіл бөліне бастады.

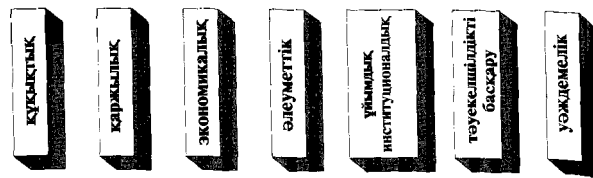
Қазіргі кезде микродеңгейде, кәсіпорын деңгейінде тиімді және/немесе нәтижелі еңбекпен қамту мәселелері аса өзекті болып отыр. Кәсіпорын деңгейіндегі жеке мәселелерді шешіп алмай, еңбек рыногындағы шиеленісті төмендету мүмкін емес. Микродеңгейде тиімді ұйымдастыру мәселелерін айқындай отырып, автор АҚШ-тың адами ресурстарды басқару тәжірибесін мысал ретінде келтіреді де, оны пайдалану жөнінде ұсыныстар айтады.

Сонымен қатар жұмыста бала тәрбиелеп отырған әйелдерге деген көзқарасты өзгерту керектігі баса көрсетіледі. Оларды жәрдемақылармен емес, мемлекет тарапынан жалақымен қамтамасыз ету қажет. Автор бала тәрбиесімен айналысып отырған әйел де экономикалық белсенді тұрғын ретінде саналуы, сол үшін де жалақы берілуі керек деп есептейді.

Қазақстан Республикасында еңбек миграциясын ретке келтіру проблемасы ең өзекті де маңызды проблемалардың біріне айналып отыр. Осы проблемалардың ішінде, ең алдымен, еңбек мигранттарын нақты есепке алу мен тіркеудің жолға қойылмағандығын атап өткен жөн. Есепке алудың бірыңғай әдістемелік базасы болмағандықтан, бұл мәселені талқылау барысында әр түрлі сандар қолданылады. Мәселен, 2002 жылы бейресми мигранттардың саны шамамен 500,0 мың адам болды. ҚР Еңбек және тұрғындарды әлеуметтік қамсыздандыру министрлігінің мәліметтері бойынша, биылғы жылы жұмысқа тартылған шетелдік жұмыс күшінің саны 11781 адам болды.

Бірыңғай жүйеленген ережелер, еңбек мигранттарын есепке алу және тіркеу болмауынан олардың саны әр түрлі әдіс-тәсілдермен бағаланады. Сондықтан Қазақстан Республикасында еңбек мигранттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі мен әдістемесі бойынша құқықтық база құру қажеттігін туындатады.

Жұмыста жаһандану жағдайында Қазақстанның еңбек рыногын және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру механизмі адами ресурстарды халықаралық басқарудың қазіргі тұжырымдамасымен тығыз байланысты. Жаһандану жағдайында еңбек рыногын және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру механизмінің блок-сұлбасы 4-суретте көрсетілген. Суретте берілгендей, бұл механизм жаһандық, халықаралық, ұлттық, өңірлік (салалық) деңгейлердегі және микродеңгейдегі уәждемелік-психологиялық блоктарды қамтиды.



IREX
ITEC

жаһандық



ILO
UNDP,
IOM,
UNESCAP,

халықаралық



UNESCO

макродеңгей



США
ВТО
ООН
ЮНЕСКО

аумақтық (салалық)



МОН РК

микроденгей



INTAS
ВУЗ
СССР
РК
МСКЗ
МОТ
SHRM
СНГ
Казахская
ССР
АСП
НПО
ВВП
ВНП

Ескерту – Құрастырған автор.

4-сурет. Жаһандану жағдайында еңбек рыногын және адами ресурстарды еңбекпен қамтуды ретке келтіру механизмінің қорытылған блок-сұлбасы

Жаһандық деңгейде бұл блок адамның ойлау дәрежесі, оның тілі мәдениеті, қарым-қатынас жасау қабілеттері, шешім қабылдай алуы, өзінің ойын әр түрлі тілдерде жеткізе білуі және т.б. мәнінің артуына орай маңызды және аса қажетті бола түседі.

СОКРАЩЕНИЯ

- Международный совет по исследованиям и обмен США
- Индийская программа по международному технико-экономическому сотрудничеству
- Международная организация труда
- Программа развития ООН
- Международная организация по миграции
- Экономическая и социальная комиссия ООН по странам Азии и Тихого океана
- Организация объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры
- Соединенные Штаты Америки
- Всемирная торговая организация
- Организация объединенных наций
- Организация объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры
- Министерство образования и науки Республики Казахстан
- Международная ассоциация ученых
- Высшее учебное заведение
- Союз Советских Социалистических Республик
- Республика Казахстан
- Международная стандартная классификация занятий
- Международная организация труда
- Общество по управлению человеческими ресурсами
- Содружество независимых государств

- Казахская советская социалистическая республика
- Адресная социальная помощь
- Неправительственная организация
- Валовой внутренний продукт
- Валовой национальный продукт

Книга отражает результаты исследования, полученные автором: во время работы в Институте экономики Министерства образования и науки республики Казахстан, в период проведения научных исследований в США в рамках программы "Актуальные исследования современности" (Contemporary Issues) проводимой Бюро по образованию и культурным делам Государственного Департамента Соединенных Штатов и администрируемой Советом по международным исследованиям и обмену (IREX); в период стажировки в Индии в рамках программы международного технического и экономического сотрудничества (ITEC) и других международных программах и проектах, организованных Правительством Японии (PIE), Европейским Советом (INTAS), ILO, UNDP, IOM, UNESCAP, UNESCO

ВВЕДЕНИЕ

В условиях глобализации и усиливающейся общемировой конкуренции значительное влияние на развитие и конкурентоспособность стран оказывают не только имеющиеся запасы природных и энергетических ресурсов, но и человеческие ресурсы. Объективным и неоспоримым фактом развития современного мирового сообщества является формирование глобального рынка труда человеческих ресурсов и его стремительное влияние на все без исключения страны мира. На современном этапе развитие любой страны зависит от степени использования имеющихся человеческих ресурсов в системе международного разделения труда, механизма интеграции национального рынка труда в глобальный рынок. Почти все высокоразвитые страны мира – США, Канада, Австралия, ряд европейских государств и другие осознают высокую значимость человеческих ресурсов в дальнейшем их развитии и привлекают высококвалифицированную иностранную рабочую силу из других государств. Плотная населенная Япония, известная своим эффективным использованием национальной рабочей силы, как на макро, так и на микроуровне, в связи с наметившимися темпами снижения рождаемости также исследует эти вопросы. Даже Чехия, недавно вернувшая свою независимость, делает практические шаги по привлечению и ввозу в страну человеческих ресурсов других государств, в частности из Казахстана, Украины и других республик бывшего Союза.

В настоящий период с ростом глобализации свободным перемещением через государственные границы не только товаров и услуг, но и человеческих ресурсов в некоторых странах местное население становится меньшинством по сравнению с прибывшими мигрантами. Поэтому необходимо отметить, что без наличия научно обоснованной, систематизированной, законодательно закрепленной государственной политики иммиграция иностранной рабочей силы, а также эмиграция национальной рабочей силы могут привести к утрате национальной идентичности страны. В условиях глобализации сохранение национальной идентичности является

архиважным вопросом развития как отдельно каждого государства, так и в целом всего мирового сообщества. Без уважения к правам и интересам, как отдельного государства, так и конкретной личности, наличия разных мнений, языков, культур, религий и т.д. человеческая цивилизация может, в конце концов, исчезнуть. Сохранение принципа "единства в многообразии" является центральным и основным в глобальной интеграции и развитии не только какой-либо отдельной страны, но и в целом всего человечества. История показала, что отсутствие частной собственности, конкуренции, открытости экономики, наличие только одной партийной идеологии и т.д. постепенно ведут к деградации, алкоголизму и исчезновению таких фундаментальных основ развития человеческого сообщества, как честное, глубоко мотивированное и заинтересованное отношение человека к своему труду, учебе, к своей деятельности, занятию.

Для Республики Казахстан проблемы связанные с развитием рынка труда и занятости человеческих ресурсов имеют особую актуальность. Ярво выраженная малочисленность населения страны в сравнении с ее территорией, незначительные темпы его естественного прироста, реализация стратегии стремительного экономического роста вызывают необходимость дополнительного расширения рабочей силы в перспективе за счет использования внешней трудовой миграции. Особенности размещения производительных сил страны и рабочих мест, перспективы и своеобразие занятости населения также усиливают значимость вопросов эффективного использования человеческих ресурсов в области обеспечения их предложения соответствующему спросу на рынке труда. На современном этапе, когда Республика Казахстан уже сформировала основы рыночной экономики и встала перед новым этапом развития, основанном на эффективной интеграции в мирохозяйственные связи, необходимость разработки качественно новой концепции и механизма формирования и регулирования национального рынка труда, интегрированного в международный рынок, достаточно своевременна и вполне обоснованна.

В новом тысячелетии научные исследования и работы, посвященные рынку труда и занятости актуальны в силу необходимости осознания и понимания диалектики трансформации экономической категории "рабочая сила" в категорию "человеческие ресурсы". Данная трансформация обуславливается переходом от командного стиля управления безмолвной "рабочей силой" к мотивированному стилю управления "человеческими ресурсами". Стилю, где многое зависит от творческой созидательной деятельности не только руководящего персонала предприятия, организации, компании, фирмы и т.д., но и от каждой отдельной конкретной личности, ее физических, интеллектуальных, психологических, идеологических и других ресурсов.

Трансформация рабочей силы в человеческие ресурсы обусловлена также необходимостью признания важной роли домашнего хозяйства в развитии страны и в этой связи все более усиливающейся актуальностью гендерного вопроса, признанием важной роли экономической активности женщин не только в сфере материального, общественного производства, но и в

воспитании детей. Во многом трансформация рабочей силы в человеческие ресурсы обусловлена также нарастанием процессов урбанизации, увеличением продолжительности жизни, миграции, в том числе трудовой, глобализацией и т.д.

Представленная книга подготовлена на материалах многолетнего научного исследования поэтому в ней присутствуют определенный научный стиль изложения и названия некоторых глав несколько академичны.

Результаты исследований были внедрены при разработке Концепции о занятости населения Республики Казахстан (Концепция была утверждена Правительством РК 22 мая 1996 г.), при разработке Концепции социальной защиты населения Республики Казахстан (одобрена Правительством РК 27 июня 2001 г.), в Отраслевой программе миграционной политики Республики Казахстан на период 2001-2010 гг. (Программа была утверждена Правительством РК 29 октября 2001 г.). Они апробировались на заседаниях Консультационного совета Социально-экономической комиссии ООН по странам Азии и Тихого океана (UNESCAP) в Бангкоке при подготовке 2-го отчета Целей развития тысячелетия; Международной конференции, организованной ЮНЕСКО в сотрудничестве с Правительством Казахстана и Международной организацией по миграции в г. Алматы в рамках программы "Сценарии будущего развития международной миграции в Центральной Азии"; на международном семинаре "Стратегия снижения бедности в Казахстане и Азиатско-Тихоокеанском регионе: мониторинг и оценка", проведенном Институтом экономики МОН РК и Социально-экономической комиссией ООН по странам Азии и Тихому океану; на международном семинаре: "Демографические изменения и рынки труда в трансформирующихся экономиках", проведенном в Японии, г. Токио Институтом экономических исследований университета Хитотсубаши; на международной конференции: "Труд, миграция, государственная идеология и НПО в Центральной Азии", проведенной во Франции в Париже Институтом развития исследований, т.д.

Автор выражает свою искреннюю благодарность Посольству США в Казахстане, благодаря финансовой поддержке которого было осуществлено издание данной книги. Он сердечно признателен своей супруге Гульнаре и дочерям Алтынай, Асель, Гаухар. Особую благодарность автор выражает друзьям и коллегам: Камалу Фатехи, Жанет Адамс, Нэнси Прочаска, Кэтрин Александер, Лорану Базину, Стефану Илвуду, Гудрун Бифл, Евгению Герман, Серикжану Берешеву, Татьяне Притворовой, Лилии Тимошенко, Сергею Шевелеву, Ичиро Ивасаки, Муштаг Кау, Намбия Шанкараран, Саре Костелло.

Работа над монографией проходила в благоприятной и доброжелательной атмосфере Института экономики МОН РК. Автор выражает свою благодарность всему коллективу Института экономики и в особенности академику НАН РК, д.э.н. профессору А.К. Кошанову, рецензентам Фархату Днишеву, Вячеславу Додонову, Анатолию Кравцову и сотрудникам отдела труда и человеческих ресурсов: Марзие Мельдахановой, Улан Бекмуханбетовой, Расиме Алимбаевой.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

1.1 Сущность, особенности и принципы развития человеческих ресурсов страны в условиях глобализации

Раскрывая особенности формирования и функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов и их развитие в условиях глобализации, необходимо, прежде всего, определить категориальный аппарат: что это такое – "человеческие ресурсы" и тождественные с ним понятия, такие как "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "людские ресурсы" и, наконец, само "население", и какой смысл следует вкладывать в "человеческие ресурсы страны в условиях глобализации".

Анализ экономической теории и практики на основе диалектического, нелинейного [1] мышления показывает необходимость переоценки различных факторов производства и перехода к оценке современного производства с точки зрения примата (главенства) человека над всеми остальными факторами производства. Эта парадигма выявляет исторический переход от экстенсивной эксплуатации физической силы раба (рабочей силы) к интенсивной и творческой деятельности, но уже не трудовых, а человеческих ресурсов. Данный переход может рассматриваться в различных ракурсах, каждый из которых показывает объективные тенденции диалектического преобразования подневольной рабочей силы в человеческие ресурсы в рамках отдельных компонентов. Среди широкого круга компонентов, на наш взгляд, на современном этапе наиболее важными и значимыми являются следующие: физически-интеллектуальный компонент; гендерный компонент; компонент продолжительности жизни; компонент связи со средствами производства, компонент важности учета психологии человека, компонент урбанизации; компонент глобализации. Конечно, к перечисленным компонентам преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы можно добавлять и добавлять и другие компоненты, однако, в первом приближении и грубом анализе, перечисленные выше на современном этапе наиболее ярко и наглядно иллюстрируют эту диалектику.

Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы показывает, повышение значимости человеческих ресурсов в силу, прежде всего, их количественного, физического увеличения - увеличения общей численности людей планеты. В высокоиндустриальном (информационном, постиндустриальном) обществе количественное увеличение человеческих ресурсов будет также наблюдаться. Однако оно будет не столь значимым по сравнению с его качественным фактором, интеллектуальным компонентом. На рисунке 1.1 представлен физическо-интеллектуальный компонент трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы.

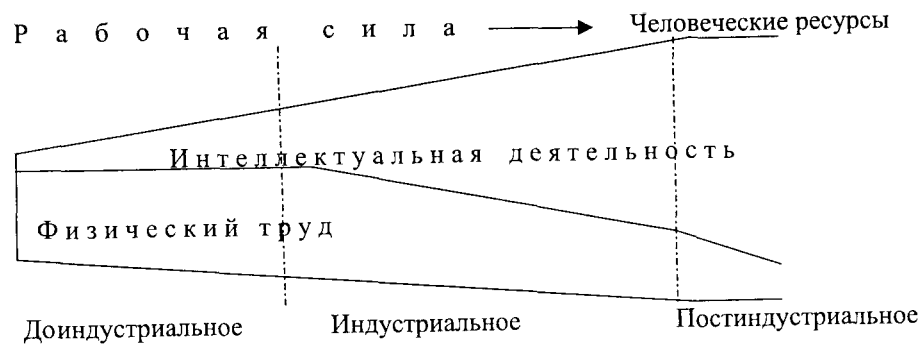


Рисунок 1.1 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (физическо-интеллектуальный компонент)

Как видно из рисунка 1.1, если в доиндустриальном обществе в производственной деятельности превалировал физический труд, то в индустриальном обществе он стал резко сокращаться. И, наконец, в высокоиндустриальном, информационном обществе интеллектуальный труд становится главенствующим, причем его доля будет увеличиваться не простой арифметической, а, возможно, геометрической, экспоненциальной прогрессии, ввиду того, что, во-первых, возможности мозга используются очень незначительно и, во вторых, в экономике нового тысячелетия примат будет принадлежать знаниям, информации, объем которых с развитием Интернет, новых средств телекоммуникаций и т.д. растет стремительно.

Особым аспектом преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы является гендерный компонент. По сути, данный компонент органически вытекает из предыдущего физическо-интеллектуального компонента. Если в доиндустриальном обществе в сфере материального производства превалировал тяжелый, физический труд и в индустриальном обществе он стал больше заменяться машинами и механизмами то участие женщин в составе рабочей силы объективно и физически стало расширяться. На рисунке 1.2 представлен гендерный компонент трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы.

Как видно из рисунка 1.2, если для доиндустриального общества участие женщин в общественном производстве было незначительным, то в индустриальном, когда в трудовой деятельности не требуется физических усилий и ведение домашнего хозяйства становится равной альтернативой участию в общественном производстве их участие в сфере материального производства благодаря их интеллекту увеличивается и становится наконец в высокоиндустриальном обществе паритетным к мужчинам.

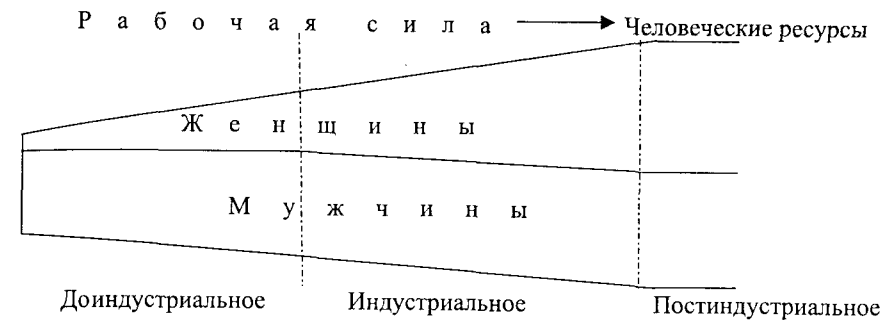


Рисунок 1.2 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (гендерный компонент)

Диалектика преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы через призму компонента увеличения продолжительности жизни проявляется не только в увеличении трудоспособного возраста, но и в увеличении средней продолжительности жизни и в целом активной жизни человека начиная с рождения и до конца жизни. В высокоиндустриальном информационно-образовательном обществе социальная значимость человека, как в младенческом, так и в пожилом возрасте также неизмеримо высока, как и в трудоспособном возрасте (рисунок 1.3).

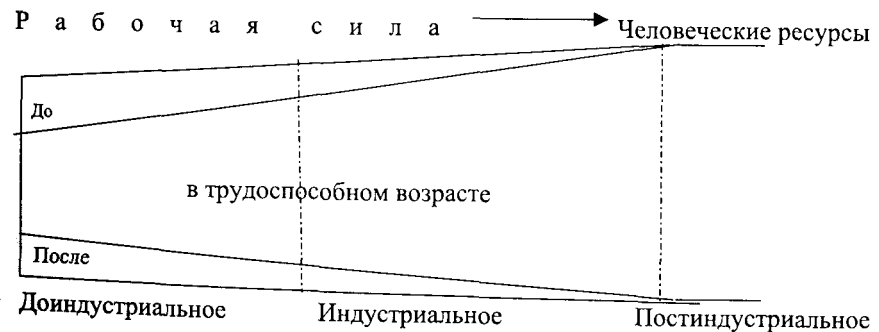


Рисунок 1.3 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (возрастной компонент)

Анализ связи возрастного компонента с интеллектуальным компонентом, в диалектическом преобразовании рабочей силы в человеческие ресурсы показывает также и их тесную связь и взаимозависимость. Причем, эта диалектическая связь выражается не только в том, что с возрастом у человека увеличиваются знания, повышается интеллект, но и в том, что более образованный человек ведет более правильный образ жизни, снижает риск смертности и тем самым увеличивает свою продолжительность жизни. В то же время необходимо учитывать, что с возрастом, несмотря на увеличивающуюся продолжительность жизни, физические возможности все -таки, в конце

концов, исчерпываются, а интеллектуальные, наоборот, увеличиваются. Деятельности не достаточно развита. С ростом самосознания, интеллекта целом же, учитывая, что интеллектуальная деятельность используется всего человека, мотивация к созидательной деятельности возрастает и приобретает лишь на 0,02% а средняя продолжительность жизни в высокоразвитых индустриальных странах превосходит на современном этапе 80 лет по сравнению его физических данных, интеллектуальных, психологических характеристик с 30-40 годами в до индустриальном обществе и может в перспективе в постиндустриальном обществе превосходить 100 лет то несложно представить ресурсы через компонент мотивации к труду показывает тесную связь не только безграничность и перспективы развития интеллекта человеческих ресурсов, с компонентом связи со средствами производства, но и с физически-интеллектуальным компонентом (рисунок 1.5).

Важным и наиболее интересным компонентом преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы является компонент связи со средствами производства или компонент преобразования отношений рабочей силы к средствам производства (рисунок 1.4).



Рисунок 1.4 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (компонент связи со средствами производства)

Отчужденность от средств производства и в этой связи наличие рабовладельческих или рабских отношений или эксплуататорских отношений работодателя к работнику во многом объясняет разницу рабочей силы от человеческих ресурсов. Диалектика преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы показывает стирание этой отчужденности. В высокоиндустриальном обществе человеческие ресурсы и средства производства органически взаимно дополняют друг друга. Акционерные формы собственности активно развивающиеся в высокоразвитых государствах наглядно показывают эту связь.

Как видно из рисунка 1.4, с течением времени средства производства, их развитие и модернизация все больше и больше начинают становиться объектом внимания рабочих. В конце концов, в виде различных форм собственности они начинают принадлежать им или человеческим ресурсам, ввиду того, что наиболее эффективное их использование возможно в случае если когда конкретный исполнитель или работающий на нем заинтересован в их совершенствовании и модернизации.

Данный компонент тесно связан с психологией (мотивацией) человека к труду. В случае с рабочей силой отчужденной от средств производства в отсутствие прав на эффективное использование средств производства принадлежащих работодателю мотивация человека к труду или созидательной

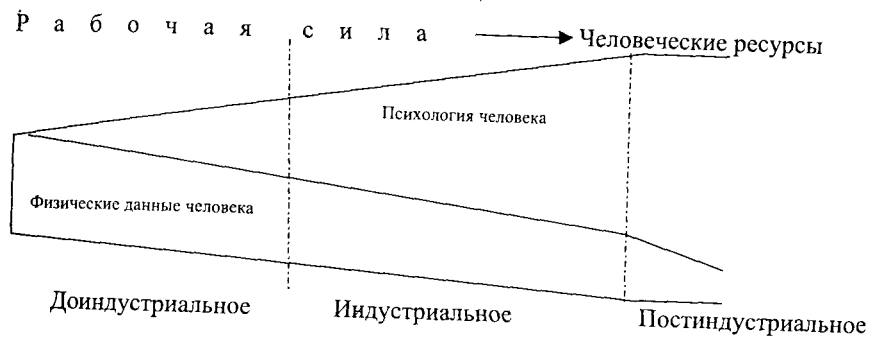


Рисунок 1.5 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (компонент психологии человека)

Как видно из рисунка 1.5, с течением времени в общественном развитии доля и значимость психологии человека играли и играют все более значимую роль. Необходимо отметить, что принижение этого компонента, к сожалению, оказывает значительное влияние не только на отсутствие достаточно высокой мотивации к труду на предприятии, но и фрикционной безработицы на рынке труда.

Раскрывая диалектику преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы через компонент урбанизации, необходимо отметить, что она является своего рода, пространственным компонентом. На рисунке 1.6, представлена диалектика преобразования рабочей силы в человеческие ресурсы через компонент урбанизации

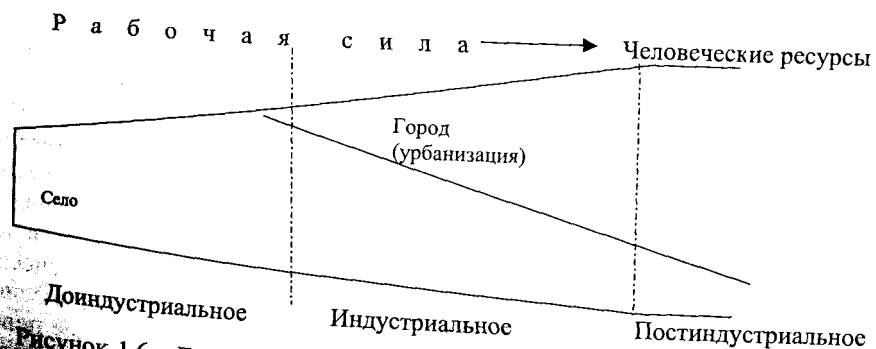


Рисунок 1.6 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (компонент урбанизации)

Как видно из рисунка 1.6, преобразование рабочей силы в человеческие ресурсы через компонент урбанизации происходит в увеличении доли работников городского населения. И это объективно обусловлено ввиду того, что в городе наиболее эффективно и продуктивно используются интеллектуальные возможности человека. Информационно-культурная, социальная среда в городе наиболее развита и постоянно развивается. И, в то же время новые технологии высвобождают рабочую силу, занятую в деревне и вынуждают ее мигрировать в город.

На современном этапе в диалектике трансформации рабочей силы человеческие ресурсы ярко наблюдается влияние процессов глобализации (Рисунок 1.7).

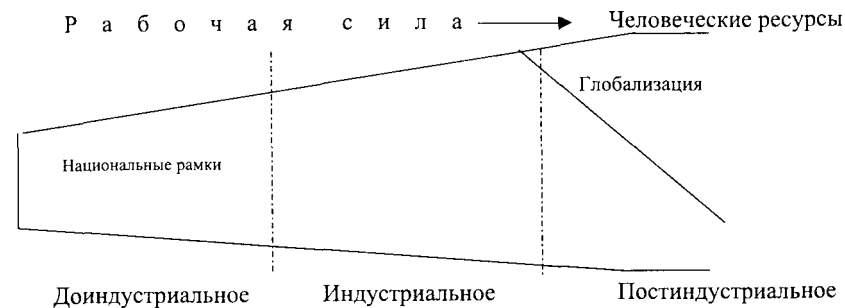


Рисунок 1.7 - Диалектика исторического и логического в трансформации рабочей силы в человеческие ресурсы (компонент глобализации)

Прежде всего, она проявляется в том, что использование рабочей силы переходит рамки национальных границ и ее использование становится одним из основных аспектов международного управления человеческими ресурсами. Данная диалектическая трансформация обусловлена возрастанием интеллектуальных возможностей человека, развитием современных транспортных средств, внедрением Интернет, новейших средств телекоммуникаций.

Анализируя категорию "человеческие ресурсы" в экономической литературе ближнего и дальнего зарубежья, следует отметить довольно большое разнообразие в ее понимании и использовании. Так, индийский экономист J. Saxena утверждает: "Человеческие ресурсы в широком смысле отражают все характеристики населения, включающие его активность, профессиональную умелость, талант и знания людей, которые являются или которые потенциально могут быть использованы в производстве товаров или полезных услуг" [2]. То есть автор рассматривает человеческие ресурсы в большей степени в экономическом аспекте - как ресурсы, которые являются основным фактором экономического роста. Из всех видов ресурсов человеческие ресурсы - самые важные, прежде всего, ввиду того, что они являются основным фактором общественного производства, без которого последнее невозможно. Если природные ресурсы ограничены и со временем истощаются

то человеческие ресурсы постоянно наращиваются. Человек на базе научных нововведений находит замену другим природным ресурсам, то есть в результате своей творческой активности он восполняет недостаток природных видов ресурсов. Особая ценность человеческих ресурсов является одним из основных факторов экономического роста высокоразвитых государств. И в то же время безграмотность, бедность, безработица, болезни значительной части населения развивающихся государств - яркий показатель непонимания экономической ценности человеческих ресурсов и, соответственно, экономической отсталости.

Другие авторы в экономической литературе понятие "человеческие ресурсы" трактуют несколько шире. В частности, Роберт Макинтайр, исследуя социальную политику в странах с переходной экономикой в плане развития человеческих ресурсов, не отделяет человеческие ресурсы от людских ресурсов, населения. Автор, раскрывая социальную политику государства с переходной экономикой в отношении человеческих ресурсов, утверждает: "...Социальная политика должна быть ориентирована на создание такой системы защищенности людей, которая дает некоторую свободу выбора, уделяет особое внимание социально уязвимым слоям населения и обладает финансовой устойчивостью" [3].

Профессор Института исследования человеческих ресурсов (Индия) М.Р.Сривастава пишет: "Человеческие ресурсы - это основные средства производства и продукт для инвестиций. Детальная информация о человеческих ресурсах служит для государства основой и первоисточником процесса планирования ее социально-экономического развития" [4].

Кроме того, в экономической литературе дальнего зарубежья категория "человеческие ресурсы" неразрывно трактуется как "Human Resource Management" (HR management) или "управление человеческими ресурсами" и используется в основном на корпоративном уровне [5-7]. Данная экономическая категория трансформировалась у них из таких понятий, как "управление кадрами" и "управление персоналом". В данном случае, на наш взгляд, достаточно интересно обратить внимание на происходящую трансформацию понятия "рабочая сила" в термин "человеческие ресурсы", который имеет более содержательное наполнение. Данная трансформация понятия рабочей силы обусловлена, прежде всего, все большим использованием в производстве не только новых высоких технологий (Hi-tech), но и общественных дисциплин - психологии, философии, социологии и т.д., нацеленных на более эффективное использование интеллекта человека, его знаний, мотивации к труду, а также усилением значимости социального фактора, в частности, социального партнерства, и в этой связи - постоянно меняющимся отношением работодателей к наемным работникам.

Как показывает анализ зарубежных и отечественных публикаций, в США система управления кадрами на первом этапе в начале XX века осуществляла только такие простые функции, как наем и увольнение работников, регистрация их в отделе кадров и бухгалтерии. Затем, с изменением технологий в части тестовых проверок в оценке производительности труда, интер-

соналом, стала играть все более значимую роль в отборе, подготовке и продвижении работников.

На следующем этапе, ассоциируемом с появлением и усилением в профсоюзного законодательства, система управления персоналом претерпела изменения в части усиления взаимодействия работодателя с профсоюзами.

Третий этап характеризуется трансформацией данной системы под влиянием влияния на нее различных антидискриминационных факторов. Прощедшие в 60 – 70 гг. XX в. расовые волнения, а также движение феминизма и других слоев населения повлияли на законодательство применительно к системе найма, увольнения и продвижения персонала. В содержательном плане, как на второй, так и на третьей стадии, система управления персоналом осуществляла одни и те же функции – набор, увольнение и подготовка кадров, только в усовершенствованном виде.

На современном, четвертом этапе система управления персоналом преобразовывается в систему управления человеческими ресурсами, что является следствием трансформации сегодняшней корпоративной жизни, а также преобразования многоуровневых организационных структур в немногочисленные, малогабаритные и высокопроизводительные структуры, в которых работники, прошедшие высококвалифицированную подготовку, наделенные определенными полномочиями и обязанностями, являются не просто звеньями и инструментами предприятия, а в первую очередь, ключом к конкурентоспособности фирмы, компании [8, 9].

Из вышеизложенного можно сделать следующий вывод: в настоящий период в экономической литературе "человеческие ресурсы" рассматриваются и исследуются на двух различных уровнях: на макроуровне страны или региона и на микроуровне - на корпоративном уровне, на уровне предприятия.

Проанализировав представленные выше определения, мы присоединяем к ученым – экономистам, считающим, что на макроуровне человеческие ресурсы в широком смысле отражают все характеристики населения, включая его активность, профессиональные умения, талант и знания людей, которые могут быть использованы в процессе производства товаров или полезных услуг. Данная позиция, на наш взгляд, более целенаправленно отражает экономический аспект в определении человеческих ресурсов. Именно целевая направленность и экономическая основа данного вида ресурса (производство товаров и услуг) выделяют данное определение из остальных и являются исходным для нашего дальнейшего изложения. Представленное определение в определенной степени приводит к некоторому тождеству понятия человеческих ресурсов и таких экономических категорий, как трудовые ресурсы, рабочая сила страны. Следует отметить, что в настоящий период, с переходом к рыночным отношениям, понятие "трудовые ресурсы" в казахстанской статистической литературе не используется.

Согласно стандартам и методологическим подходам, трудовые ресурсы отражались в казахстанской статистической литературе в виде экономической категории активного населения и экономически неактивного населения [10, 11]. Данная экономическая категория приводится и исследуется нами в целях более глубокого понимания ее отличия от понятия человеческих ресурсов, используемого в условиях глобализации, в рыночных условиях. Для нас важно показать различие между ними не столько по названию, сколько по содержанию.

На наш взгляд, отождествлять трудовые ресурсы страны и человеческие ресурсы несколько некорректно. Прежде всего, трудовые ресурсы, как и рабочая сила, в содержательном плане ограничены территориальными рамками страны. Основные компоненты, характеризующие формирование трудовых ресурсов и рабочей силы, - это трудоспособное население в трудоспособном возрасте (лица, находящиеся в возрастных границах, принятых в национальном законодательстве в качестве трудоспособных, за исключением неработающих инвалидов I и II групп и неработающих граждан, получающих пенсию на льготных условиях), а также работающие лица старше трудоспособного возраста и работающие подростки (лица, не достигшие трудоспособного возраста).

Необходимо отметить, что трудовые ресурсы, кроме отмеченной выше части населения страны, включают в себя и экономически неактивное население – учащихся трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства, и другие категории трудоспособных лиц, которые в данный момент не работают и не ищут работу (то есть, экономически пассивные).

Именно тем, что в состав трудовых ресурсов входит и экономически неактивное трудоспособное население, трудовые ресурсы отличаются от рабочей силы. Другими словами, рабочая сила является частью трудовых ресурсов страны и представляет собой экономически активное население, и в этом ее отличие от трудовых ресурсов.

Человеческие же ресурсы не ограничиваются только этим. Они охватывают и другую часть населения страны - до и после трудоспособного возраста. Причем в население дотрудоспособного возраста включаются не только подростки, но и население младше их, которые являются потенциальным ресурсом в будущей экономической деятельности государства. Включение населения дотрудоспособного возраста в один из компонентов человеческих ресурсов обусловлено, прежде всего, необходимостью его учета в стратегических планах развития человеческих ресурсов. В связи с этим уже процитированный нами индийский экономист М.Р. Сривастава отмечает: "Развитие человеческих ресурсов может рассматриваться в различных направлениях. Одним из них является обеспечение этих ресурсов образованием, начиная с начального или первого уровня образования, продолжая средним и высшим образованием, через систему колледжей, университетов, технических институтов" [4, с. 11].

Как видно, в человеческие ресурсы входит и контингент населения дотрудоспособного возраста, которому необходимо обеспечить как минимум

начальное образование. Без учета населения до трудоспособного возраста темпов рождаемости прогнозирование развития человеческих ресурсов в количественном и качественном разрезе невозможно.

Исходя из изложенного, на наш взгляд, можно утверждать об определенном тождестве понятий населения и человеческих ресурсов. В то же время следует отметить, что мы рассматриваем население страны через призму их экономической ценности, в русле их реального и потенциального экономического значения. Отсюда следует, что полностью отождествлять человеческие ресурсы страны с ее населением в экономическом плане, на наш взгляд, недостаточно правомерно. Так, например, как уже отмечалось выше, среди населения страны существуют определенные слои общества (инвалиды I и II групп, пенсионеры по возрасту и др.), которые в силу определенных физических ограничений не могут принимать активное участие в экономической, производственной жизни общества. Однако мы не умаляем и не принижаем значения данного слоя общества как неотъемлемой части населения в культурном, духовном, нравственном развитии страны.

На современном этапе кардинальное изменение в человеческие ресурсы той или иной страны вносят процессы глобализации. В настоящий период экономической жизни страны значительную роль играют трудовые мигранты, граждане других государств, которые, без сомнения, могут быть отнесены как к потенциальным, так и к реальным человеческим ресурсам. Кроме того, в создании национального богатства государства, в его экономическом росте могут принимать граждане других государств, являющиеся частью трудовых ресурсов другой страны, но работающие в филиалах, дочерних предприятиях отечественных национальных компаний, находящихся за рубежом своей страны.

На основе вышеизложенного в таблице 1.1 нами представлены основные компоненты и отличительные характеристики человеческих ресурсов, населения страны и ее трудовых ресурсов (рабочей силы). Как видно из данной таблицы, если население страны представляет собой всю совокупность граждан государства, включая и инвалидов I и II групп неработающих пенсионеров, то в состав человеческих ресурсов как одного из экономических ресурсов общества они не входят. Наряду с этим, если в население страны внешние трудовые мигранты и иностранцы, работающие в филиалах, дочерних компаниях отечественных компаний, расположенных за рубежом, не включаются, то в человеческие ресурсы страны они входят как реальный экономический потенциал государства.

Анализ трудовых ресурсов и человеческих ресурсов страны показывает, что их состав различается по двум компонентам - лица до подросткового периода и трудовые ресурсы других государств, работающие в филиалах отечественных компаний. Если в состав трудовых ресурсов они не входят, то в структуре человеческих ресурсов они являются неотъемлемой ее частью.

Таблица 1.1 - Составляющие компоненты населения, трудовых ресурсов, рабочей силы и человеческих ресурсов

| | Лица до подросткового периода | Работающие подростки | Лица трудоспособного возраста | | Работающие лица старше трудоспособного возраста | Неработающие инвалиды I и II групп, неработающие пенсионеры | Трудовые мигранты | Трудовые ресурсы других государств, работающие в зарубежных филиалах национальных компаний |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Экономически активное население | Экономически неактивное население | | | | |
| Население | + | + | + | + | + | + | - | - |
| Трудовые ресурсы страны | - | + | + | + | + | - | + | - |
| Рабочая сила | - | + | + | - | + | - | + | + |
| Человеческие ресурсы | + | + | + | + | + | - | + | + |

Примечание - Составлено автором.

Представленная в обобщенном виде структуризация состава человеческих ресурсов, трудовых ресурсов, населения страны дает, на наш взгляд, определенное методологическое значение для кратко- и среднесрочных и стратегических расчетов будущего экономического потенциала общества, прежде всего, через призму человеческих ресурсов.

Представленная таблица свидетельствует: в условиях глобализации человеческие ресурсы страны не ограничиваются только имеющимся населением. Они расширяются за счет мигрантов, трудовых мигрантов. Для Казахстана с его малочисленным населением данный фактор будет приобретать в условиях глобализации все более важное значение.

В условиях глобализации под человеческими ресурсами страны в экономическом плане следует понимать все население страны (за исключением инвалидов и неработающих пенсионеров) а также иностранцев, работающих на отечественные компании, фирмы, предприятия и т.д., которые расположены как внутри страны, так и за рубежом.

Данное определение позволяет выявить следующее: в условиях глобализации происходит некоторая трансформация международного разделения труда. Либерализация и возможности внешней трудовой миграции, размещение крупными компаниями своих производств в других странах позволяют использовать человеческие ресурсы других стран. То есть на современном этапе, в условиях глобализации, существовавшая ранее специализация

использовании своих человеческих ресурсов. Однако это происходит не в полной мере, а частично. Специализация и международное разделение труда существуют, и будут существовать в силу специфических различий разных государств экономико-географических, природно-климатических, социально-экономических и других условий. Положение о трансформации международного разделения труда в условиях глобализации нами приводится в том плане, что рамки человеческих ресурсов определенного государства расширяются, не ограничиваясь только его населением. Наиболее ярко это прослеживается и проявляется в современной теории международного управления человеческими ресурсами (International Human Resource Management). Поскольку эта теория и ее практическая основа излагаются на корпоративном уровне, на базе системы управления человеческими ресурсами компании (Human Resource Management), данная проблема будет раскрываться нами более полно далее. Здесь же, в целях системного изложения, остановимся на раскрытии ряда вопросов развития человеческих ресурсов на макроуровне.

По сути, развитие человеческих ресурсов на макроуровне может осуществляться в двух направлениях: увеличения их количественных параметров и увеличения их качественных параметров.

Опыт высокоразвитых государств показывает, что они используют одновременно оба эти направления. Такие высокоразвитые государства, как США, Канада, ряд европейских государств, Австралия, создают все условия для естественного роста населения страны. При этом они активно используют "механический рост" населения страны в виде иммиграции, привлечение высококвалифицированной иностранной рабочей силы, предоставляют и создают различные возможности в сфере занятости, образования, здравоохранения [12-16].

Развитие человеческих ресурсов на макроуровне для каждой страны имеет свою специфику.

В последние три десятилетия XX столетия в развивающихся странах наблюдалось огромное увеличение человеческих ресурсов. Так, в Индии они увеличились по отношению к другим физическим ресурсам почти втрое [с. 4]. Но этот ресурс не сыграл достаточно активной роли в экономической жизни страны ввиду его недостаточно эффективного использования, а иногда и отсутствия факторов, которые доводят человеческие ресурсы до конечного состояния. В частности, человеческие ресурсы без образования и обучения не имеют той значительной ценности, которую они представляют. Несформированные и необученные человеческие ресурсы не могут выполнить то, что они могли бы сделать, хотя бы имея начальное образование и определенную профессиональную подготовку.

Это можно наблюдать в развивающихся государствах с большим количеством безграмотного населения. Бедность, высокая и длительная безработица, скрытая занятость служат яркими показателями недостатка признания в странах третьего мира экономической ценности человеческих ресурсов. Конечно, с низким темпом экономического развития и соответствен-

ности для развития человеческих ресурсов скудны, причем не в количественном, а в качественном плане, в части квалификации, образования, здоровья. Мировая практика показывает положительную связь между высокими темпами экономического роста и качественно развитыми человеческими ресурсами, между высокими стандартами потребления и значительными инвестициями в развитие человеческих ресурсов.

Для Казахстана на современном этапе характерны высокие темпы экономического роста. Однако, как известно, они получены, в основном, за счет ценового фактора, инвестиций в разработку и использование природных ресурсов. В отношении же человеческих ресурсов данный вывод не применим. Наоборот, в республике, в начале приобретения независимости, стало наблюдаться количественное и качественное снижение потенциала человеческих ресурсов.

В первую очередь это проявилось в значительном снижении численности населения страны, во вторую — в дисбалансе подготовки лиц с различным профессиональным образованием. Как известно, в республике в переходный период готовилось больше специалистов — юристов, экономистов с высшим образованием, нежели с профессионально-техническим, инженерно-техническим. Кажущийся на первый взгляд положительный фактор роста числа лиц с высшим образованием в основе своей противоречит *принципу пропорционального и сбалансированного качественного развития человеческих ресурсов*. Данный принцип рассматривается нами в пропорциональном и сбалансированном развитии основных структурных компонентов общей системы образования. Как известно, в настоящий период на республиканском рынке труда наблюдается нехватка высококвалифицированных специалистов с техническим профессиональным образованием. Явное же преобладание подготовки числа лиц с высшим гуманитарным образованием над лицами с техническим профессиональным образованием (в 2004/2005 гг. это соотношение было 747,1 к 101,8 тыс. человек) ведет к неэффективному использованию человеческих ресурсов. Возникает ситуация, подобная той, что происходила в Индии. Только, если там человеческие ресурсы из-за необразованности и необученности не выполнили позитивной роли в экономике страны, то в Казахстане значительная часть человеческих ресурсов может не выполнить позитивной роли в социально-экономическом развитии страны из-за их невостребованности в будущем. Кроме того, неэффективно используются время и средства, затрачиваемые в процессе их обучения в настоящий период.

Кроме подготовки недостаточного количества специалистов с высшим и средним профессионально-техническим образованием в разрезе основных компонентов общей системы образования, в Казахстане имеет место несбалансированная подготовка данных специалистов в профессиональном разрезе. Как известно, в стране многие ВУЗы и колледжи готовят в основном специалистов в области экономики и права. Не отрицая их важного значения в построении правового, социально ориентированного рыночного государства, где такие специалисты крайне важны, необходимо отметить, что подготовка специалистов должна быть скорректирована с учетом основных

направлений и отраслевых приоритетов развития государства. Соблюдение принципа соответствия количественного и качественного развития человеческих ресурсов основным приоритетам развития государства является, на наш взгляд, важным фактором как их устойчивого и стабильного развития, так и востребованности.

Исследуя принципы устойчивого развития человеческих ресурсов, следует отметить, что важную роль должен также играть принцип адекватности количественного развития человеческих ресурсов темпам экономического роста страны. Необходимость использования и учета данного принципа вытекает из мировой практики. В первую очередь, опыта США, Японии. Рядом странами Европы, а также Канады, Австралии.

Как показывает пример этих стран, высокий экономический рост данные государства поддерживают стабильным увеличением численности человеческих ресурсов, в основном за счет не только естественных факторов, но и внешней трудовой миграции.

Для Казахстана с его развивающейся экономикой достаточно важно проводить экономический рост количественным ростом человеческих ресурсов за счет не только внутреннего потенциала — повышения рождаемости, но и внешнего потенциала, в частности трудовой миграции. В этой связи может возникнуть вопрос: как соблюдать данный принцип, когда в стране часть населения не может найти работу. На наш взгляд, проблемы безработицы и привлечения иностранной рабочей силы (трудовых мигрантов) лежат в различных плоскостях. Как известно, безработица — это объективное явление для рыночной экономики, и она будет существовать всегда. Другой вопрос, занимает ли привлеченная иностранная рабочая сила рабочие места, которые могут быть заняты отечественными работниками. По видимому, абсурдно отрицать привлечение дополнительной рабочей силы, если она способствует экономическому росту страны и не создает ни социальных, ни экономических проблем для местного населения. В этой связи развитие человеческих ресурсов в условиях глобализации должно осуществляться на основе принципа повышения их конкурентоспособности. Этот принцип может быть реализован в учете систем международных стандартов при подготовке и переподготовке человеческих ресурсов. Создание тепличных условий в виде предоставления рабочих мест только местным трудовым ресурсам, даже имеющим более низкую квалификацию по сравнению с иностранцами, в итоге приведет к снижению их конкурентоспособного потенциала и скажется на снижении конкурентоспособности, замедлении экономического роста страны.

Следует отметить, что устойчивое количественное и качественное развитие человеческих ресурсов страны должно осуществляться за счет не только инвестиций в развитие системы образования, здравоохранения, но и затрат в жилищное строительство, улучшения экологической среды в стране, пропаганды здорового образа жизни и т.д. Концепция устойчивого развития человеческих ресурсов, на наш взгляд, в известной мере аналогична Концепции устойчивого человеческого развития, опубликованной в "Отчете о человеческом развитии" за 1994 г., подготовленном для Программы разви-

тия ООН. В этом плане и устойчивое развитие человеческих ресурсов, и устойчивое человеческое развитие приводят не только к экономическому росту, но и к справедливому распределению его результатов, к восстановлению и сбережению окружающей среды, а не уничтожению ее, наконец, повышению ответственности людей за то, в каком состоянии они оставляют потомкам Землю, природу и их неповторимые богатства. "Такое развитие уделяет первостепенное внимание бедным, повышая их возможности и обеспечивая им участие в принятии решений, которые влияют на их жизнь. Такое развитие для людей (для человеческих ресурсов — прим. авт.), для природы, для увеличения количества рабочих мест и улучшения положения женщин в обществе" [17].

Особенно важно выделить следующее: в условиях глобализации развитие и управление человеческими ресурсами трансформируются и приобретают более широкие рамки. В данном случае управление ими выходит за рамки страны и/или корпорации и становится уже системой международного управления человеческими ресурсами. Глобализация проявляется в тенденции расширения фирмами продажи их товаров и услуг, а также размещения своего производства в других странах, на новых рынках. Перемещение производства в другие страны происходит в поисках не только дешевой, но и высококвалифицированной рабочей силы. Заполнение бреши за счет рабочей силы из других государств для работников компании на современном этапе есть одна из основных перемен в системе международного управления человеческими ресурсами.

Представленное положение ярко показывает органическое переплетение и взаимосвязь развития и использования человеческих ресурсов как на макроуровне, так и на корпоративном, внутрифирменном уровне. Как отмечено выше, в условиях глобализации страны не ограничиваются только имеющимися человеческими ресурсами. Внешние трудовые мигранты и иностранцы других государств, работающие в филиалах, дочерних организациях отечественных компаний, включаются в человеческие ресурсы данной страны и становятся органической частью Системы международного управления человеческими ресурсами на корпоративном уровне.

В целом, изложенные выше сущность, особенности и принципы развития человеческих ресурсов как на корпоративном, так и на макроуровне будут приобретать в условиях глобализации для Казахстана важное значение, в первую очередь, для выработки государством стратегии и тактики рационального управления человеческими ресурсами.

1.2 Рынок труда в системе рыночной экономики: сущность, элементы, функции

Использование человеческих ресурсов тесно связано с эффективным функционированием рынка труда. Необходимо отметить, что эти два процесса не только органически связаны, но и не могут существовать друг без друга. Основные показатели функционирования рынка труда — длитель-

ность и уровень безработицы — являются одними из основных индикаторов отражающих эффективное использование человеческих ресурсов страны, особенно ее собственного трудоспособного населения, ее рабочей силы.

Реформирование и развитие экономики Казахстана показали, что одним из важнейших и в то же время особо трудных проблем социально-экономического преобразования страны является создание механизма регулирования рынка труда. Его разработка связана с решением многих различных по своему содержанию и форме задач. В значительной мере это обусловлено особым характером рынка труда. В ряде исследований, посвященных рынку труда, часто подразумевается какой-то один, но в реальности он состоит из тысяч рынков. В работах ученых - экономистов зарубежных стран (Д. Бенджамин, М. Гендерсон, К. Ридделл, Д. Рейнолдс и др.) отмечается, что данный рынок специфичен и отличен от других. Его отличие обусловлено многообразием труда, он не имеет какого-то единого торгового центра по осуществлению торговых сделок, как это имеет место на фондовом рынке. Его особенностью является также то, что активными участниками данного рынка являются работники, различающиеся как своими знаниями, профессиональным уровнем, так и иными характеристиками: полом, возрастом, высокими способностями к определенному виду деятельности либо отсутствием ее и т.д. [18-20].

Рынок труда, в отличие, скажем, от таких рынков, как рынок недвижимости, рынок интеллектуальной собственности, тесно связан со многими другими рынками сферы производства — товарными, сырьевыми и сферой услуг. С одной стороны, он влияет на них, с другой — зависит от них. Это обусловлено специфичностью товара, функционирующего на данном рынке. Труд и заработная плата за труд, являясь одним из основных структурных элементов цены любого товара в сфере производства и услуг, во многом определяют поведение соответствующего рынка и в то же время зависят от него. Следовательно, нельзя рассматривать регулирование рынка труда, занятости человеческих ресурсов обособленно, вне зависимости от проводимой в стране индустриально-инновационной политики, развития аграрного сектора экономики, сферы услуг и т.д.

Раскрывая теоретические проблемы регулирования рынка труда в условиях глобализации, необходимо, прежде всего, остановиться на раскрытии самого понятия "рынок труда". Что он собой представляет? Из каких основных структурных элементов он состоит? Каковы его основные характеристики и функции?

Теория функционирования рынка труда затрагивает довольно сложный и многогранный комплекс вопросов, касающихся как проблем собственности на труд, так и проблем его отчуждения, правовые, и организационные вопросы, пространственные и временные характеристики труда. В связи с этим, в целях более полного и глубокого раскрытия вопроса используются такие диалектические и логические методы научного познания, как: восхождение от абстрактного к конкретному; анализ и синтез; индукция и дедукция; исторический анализ; эмпирические исследования (наблюдения, сравнения) и т.д.

В научной экономической литературе и дальнего, и ближнего зарубежья, не говоря уже об отечественной, как в теоретическом, так и практическом плане отсутствует единое для всех определение рынка труда. Одни ученые-экономисты при раскрытии вопросов рынка труда акцентируют внимание на исследовании взаимоотношений и поведения между работодателем и наемной рабочей силой [21-23], другие исследуют данную проблему через призму занятости и безработицы [24-32], третьи акцентируют внимание на ценовом факторе - заработной плате [33-38] и т.д.

Так, например, Р. Эренберг и Р. Смит отмечают, что "... рынок, который обеспечивает работникам работу и координирует решения в сфере занятости, называется рынком труда" [29, с. 32]. Шведский ученый-экономист К. Эклунд отмечает: "Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее. Таким образом, на рынке труда, как и на прочих рынках, имеются предложение, спрос и цена, а именно заработная плата. Она определяется соотношением между занятостью и безработицей" [38, с. 224-225]; "Рынок труда - это арена, где решаются проблемы оплаты и условий труда, уровня квалификации, объема и интенсивности выполняемой работы, ответственности за нее и т.п." [39, с. 50].

Российские ученые - экономисты утверждают следующее: "Рынок труда - это, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения экономических и социальных интересов и функций; в третьих, с позиций предприятий, - поле взаимоотношений отдельного предприятия и его сотрудников, то есть потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы" [40, с. 66]. Для других российских ученых рынок труда - "это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей и продажей; это также экономическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара - труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками" [31, с. 47]. В соответствии с определением, данным в словаре по рыночной экономике, "рынок труда - рынок, на котором происходит купля-продажа рабочей силы в соответствии со спросом и предложением на этот вид товара. Операции по купле-продаже рабочей силы осуществляют специальные биржи труда" [41].

Казахстанские исследователи убеждены: "Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения. Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму..." [42].

Как видно из вышеизложенного далеко не полного перечня определений и понятий о рынке труда, всем им присуще отсутствие единого подхо-

да. Перечисление определений рынка труда можно было бы продолжить [4: - 48 и т.д.]; их многообразие вполне объяснимо различием у авторов предмета и объекта исследования. В целом "теория рынка рабочей силы (рынка труда) еще не сформирована окончательно, что и объясняет различную трактовку основных экономических категорий" [34, с. 23].

Однако в целях системного изложения отметим по поводу вышеприведенных определений, что, если в подходе Р. Эренберга и Р. Смита особый акцент делается на сферу занятости, то у российских ученых (В.В. Адамчук Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев) — прежде всего на совокупность экономических отношений, возникающих между спросом и предложением *рабочей силы* либо (А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В.Ишин) на систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением *труда*.

Один из основных вопросов экономической теории при исследовании функционирования рынка труда является вопрос: "Что же продается на рынке труда - труд или рабочая сила?" Данный вопрос был центральным звеном в исследованиях ученых-экономистов XIX и XX вв. Основоположники марксизма утверждали, что на рынке труда продается и покупается рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека. Данное положение отразилось в существовании в настоящий период в экономической литературе ближнего зарубежья такого понятия, как "рынок рабочей силы". В частности, в словаре по рыночной экономике отмечается: "Рынок рабочей силы - система отношений по поводу купли - продажи рабочей силы; включает отношения между нанимателями и наемными работниками и отношения каждого из них с другими субъектами по поводу передачи части собственных функций на основе добровольного отчуждения в их пользу части дохода, получаемого за использование рабочей силы" [49].

Современная теория рынка труда дальнего зарубежья под понятием "рабочая сила" рассматривает работников, тех, кому свыше 15-16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся [29, с. 34].

Наряду с использованием понятий "рабочая сила" и "рынок рабочей силы" современная теория рынка труда выдвигает положение о купле-продаже на рынке труда особо специфического товара - труда и рассматривает данный рынок как ресурсный. На нем в качестве основных субъектов купли-продажи выступают: работодатель - покупатель труда и юридически свободный юридически защищенный собственник - продавец ресурса труда. "Последний является носителем и собственником ... всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого состоит в физической неотделимости его от собственника" [40, с. 67]. Данную позицию разделяет и автор настоящей работы и опирается на нее, исходя из нижеследующих положений.

В условиях реформирования экономики и в настоящий период глубокой трансформации подверглись и подвергаются не только отношения собственности к средствам производства, но и трудовые отношения. На наш взгляд, в социалистический период хозяйствования обобществлению по-

верглись не только средства производства, но и труд определенного работника. Сверхцентрализованный, жестко регламентированный обобществленный труд, являясь собственностью не только отдельного коллектива, но и сверхцентрализованного государственного аппарата, представлялся основным критерием преимущества социализма над капитализмом. Методы борьбы с тунеядством как с паразитическим образом жизни, а также борьба с текучестью кадров как с неэффективным использованием человеческих ресурсов на каком-либо предприятии и в целом в обществе, неся по своей внешней форме положительные моменты, не затрагивали и не учитывали в социалистический период до конца индивидуальные качества каждого человека, его желания и мотивацию к производительному труду, то есть внутреннее содержание в части их эффективного использования. Это опиралось на отсутствие либо игнорирование прав собственности конкретного человека по отношению к своему труду как к своей частной собственности. Данные обстоятельства играли и играют немаловажную роль в сфере формирования трудовых отношений, рынка труда и занятости. Реформирование и развитие экономики - довольно сложный процесс, затрагивающий сферу не только экономики на макроэкономическом уровне, но и социальную, психологическую сферы отдельного индивидуума. Сфера трудовых отношений, тесно связанная с человеческими ресурсами, - достаточно инертная система. Адаптация к рыночным условиям хозяйствования в этой сфере не была возможна ни за 100, ни за 500 дней, хотя об этом неоднократно писали и говорили реформаторы социалистической экономики в начале экономических реформ, осуществлявшихся в рамках бывшего СССР. "На людей влияют субъективные и объективные факторы, они медленно привыкают к происходящим переменам, по-прежнему ожидая помощи государства в решении своих проблем... Потребуется десятилетия, пока у людей возникнет новое мировоззрение" [50].

Согласно отношениям собственности отличием рынка труда от рынка вещей является то, что, если на рынке вещей товар меняет своего собственника на основе акта о купле и продаже как бы одномоментно, то в сфере труда смена собственника происходит в два этапа. Первый этап - во время поиска работника или работы и, соответственно, подписания трудового контракта между работодателем и работником *в сфере обращения*, а именно - на рынке труда; второй этап - *в сфере потребления* или в сфере занятости, в процессе управления конкретными человеческими ресурсами, где будет использован их труд. Следует отметить, что К. Маркс рынок труда относил к сфере обращения. "Потребление рабочей силы, как и всякого другого товара, не исчисляется, - совершается за пределами рынка или сферы обращения" [51]. Соответственно с изложенным необходимо различать рынок труда и сферу занятости.

Рынок труда, в отличие от занятости, — это динамическая система обращения труда на основе рыночного взаимодействия продавцов и покупателей. Его реформирование включает сложный комплекс социально-экономических, правотворческих, организационных, психологических и других мер по упорядочиванию предложения на труд. Занятость же, на наш взгляд, - это деятель-

ность человека, связанная с фактическим потреблением его труда или, в плане разграничения от рынка труда, с фактической реализацией условий договора (течение определенного периода), установленных в сфере обращения, то есть на рынке труда.

Фактическая реализация условий договора между работодателем и работником в сфере занятости служит в экономической литературе поводом для расширительного толкования рынка труда. Рынок труда в данных работах охватывает также и сферу занятости [52]. Данное положение, на наш взгляд, несколько ошибочно. Если допустить, что продажа труда происходит только после окончания фактической реализации условий договора в сфере занятости, то следует отвергнуть другие стадии обращения товара в сфере рынка труда, что является определенным абсурдом, противоречащим теории функционирования рыночной экономики.

В целях более полного раскрытия вопросов регулирования рынка труда необходимо остановиться на таких его основных характеристиках, как основные элементы, функции, объем и конъюнктура рынка труда.

Следует отметить наличие в экономической литературе некоторой неоднозначности толкований, а в связи с этим неоднозначности таких понятий, как элементы рынка труда, объем рынка труда [53-56].

Касаясь, в частности, основных элементов рынка труда, А.И. Рофе и А.Л. Жуков отмечают, что "ими являются:

- 1) стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие работу люди;
- 2) правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- 3) конъюнктура рынка - соотношение спроса и предложения труда, разделяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;
- 4) службы занятости населения (центры, биржи, бюро и т.д.);
- 5) инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки, переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.;
- 6) система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, переводимых на новое рабочее место работы, безработных;
- 7) альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др." [31, с. 54; 53, с. 123].

Другие же экономисты (В.С. Буланов, Н.А. Волгина) убеждены в том, что элементами (компонентами) рынка труда являются: субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты [32, с. 35]. Основные элементы рынка труда, в определенной степени респондируют друг с другом. В частности, для всех представленных определений характерно наличие среди основных элементов субъектов рынка труда, правовых актов, рыночной инфраструктуры и т.д.

На наш взгляд, приведенное выше перечисление элементов рынка труда недостаточно корректно, поскольку в них присутствует некоторое смешение основных элементов рынка труда с различными инструментами по его регулированию: правовой базой, службой занятости населения; системой социальной защиты от безработицы и др.

Наряду с этим, дискутируя с вышеназванными экономистами по поводу основных элементов рынка труда, на наш взгляд, недостаточно правомерно также включать в их состав конъюнктуру рынка труда. Последняя есть естественная характеристика функционирования рынка труда в определенный период времени.

Оценивая приведенные выше инструменты регулирования рынка труда, полагаем, что неправомерно разделять службы занятости населения и инфраструктуру регулирования рынка труда. Данная инфраструктура автоматически включает государственные учреждения обеспечения занятости, негосударственные структуры содействия занятости (различные риэлтерские учреждения), подразделения департаментов управления человеческими ресурсами предприятий и фирм, занимающиеся наймом и увольнением работников, то есть все те институты, которые обеспечивают эффективное взаимодействие спроса и предложения на труд. Стало быть, службы занятости населения уже являются одним из элементов инфраструктуры рынка труда.

В целом, в свете вышеизложенного, на наш взгляд, необходимо отделять основные структурообразующие элементы рынка труда, куда входят продавцы и покупатели труда, от инструментов и мер по регулированию спроса и предложения на труд, куда входят правовые, социально-экономические нормы и акты, различные государственные и негосударственные учреждения, обеспечивающие функционирование и взаимоотношения субъектов на рынке труда, а также система социальной защиты от безработицы.

Из представленных выше инструментов регулирования рынка труда следует особо выделить систему социальной защиты от безработицы и заострить на ней внимание. Эта система - достаточно специфическая система управления социальным риском от потери работы, затрагивающая интересы не только работника, но и работодателя. Она имеет отношение как к сфере занятости, так и к сфере обращения - рынку труда. К сфере занятости данная система имеет отношение ввиду того, что именно данная сфера является основным источником финансовых средств по защите от безработицы. К сфере рынка труда она имеет отношение ввиду того, что именно в сфере обращения в большей степени расходуются собранные из сферы занятости финансовые средства. На наш взгляд, данную систему правомерно рассматривать как один из основных инструментов регулирования рынка труда, а не как один из основных элементов рынка труда.

Наряду с основными элементами важнейшей характеристикой рынка труда является объем рынка труда. Следует отметить, что вопрос об объеме рынка труда, то есть о том, какой контингент рабочей силы и рабочих мест попадает под действие рынка труда, остается одним из наиболее дискуссионных в теории рынка труда. В целях полного и глубокого освещения данного вопроса раскроем подробнее существующие на этот счет точки зрения.

Так, В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев отмечают, что главным составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П) охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе [40, с. 67-68]. Они составляют совокупный рынок труда (рисунок 1.8).

На представленном авторами рисунке та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенного спроса на труд (УС). Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку.

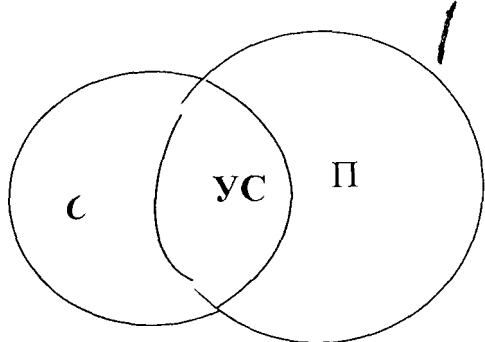
$$TP = CP - UC,$$

- где С - совокупный спрос на труд;
 Тр - текущий рынок труда;
 Ус - удовлетворенный спрос на труд.

Текущий рынок труда, отмечают авторы, образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых, выбытие старых). Таким образом, наряду с рынком труда и рынком рабочей силы (нами они рассмотрены выше) авторы вводят в теорию рынка труда понятие "текущий рынок труда". По их мнению: "Текущий рынок труда включает следующие элементы:

открытый рынок труда, состоящий из экономически активного населения, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке (сюда же входят все вакантные рабочие места во всех секторах экономики);

скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или изменением ее структуры могут быть высвобождены" [40, с. 69].



- С - совокупный спрос на труд;
 П - совокупное предложение труда;
 УС - удовлетворенный спрос на труд.

Рисунок 1.8 - Совокупный рынок труда

Нам представляется, что рассмотрение текущего рынка труда и таких его элементов, как открытый и скрытый рынки труда, недостаточно обоснованно.

Во-первых, авторы не дают полного раскрытия самого понятия "текущий рынок труда". В частности, недостает ясности при раскрытии естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест на рынке труда. Как известно, естественное и механическое движение являются основными понятиями, используемыми в демографии при характеристиках воспроизводства населения. В этой связи применение данных определений, тесно связанных с демографией, при характеристике рынка труда не достаточно корректно.

Во-вторых, раскрытие текущего рынка труда через такие элементы, как открытый и скрытый рынки труда, на наш взгляд, едва ли правомерно. Нельзя в содержание элементов, характеризующих определенный объект, включать тот же самый понятийный аппарат, который используется при характеристике того объекта, который они должны раскрыть.

Как видно, авторы включают в объем понятия "рынок труда" все экономически активное население. Спрос на труд определяется ими как суммарная численность занятых плюс вакантные рабочие места (совокупный рынок труда).

Представляется более убедительной точка зрения И. Рофе (к ней присоединяется автор данного исследования), согласно которой рынок труда, как и любой другой рынок, относится к сфере обращения. На этом рынке продается и покупается предстоящий к употреблению труд, и, будучи купленным, он реализовывается в сфере потребления, в сфере занятости. На рынке труда (в качестве "предложения труда" - прим.авт.) остаются следующие группы трудоспособных людей:

- 1) те, кто не имеет работы, но хочет работать и ищет работу (здесь могут быть безработные, имеющие соответствующий статус; лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, ищущие занятие после перерыва в работе);
- 2) те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место как в разрезе основной, так и дополнительной работы;
- 3) занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы" [53, с. 123-124].

Отсюда спрос на труд, исходя из данного положения, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях, организациях, а также количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущему им замену [31, с. 55].

Как видно, дискуссионность и неоднозначность понятий элементов рынка труда и его объема в экономической литературе вызвана, в основном, различным пониманием места рынка труда в системе товарного обращения. Экономисты, придерживающиеся классической точки зрения, отмечают, что "рынок труда - это сфера товарного обращения, и основными его участниками является не все экономически активное население, а только часть его

- безработные граждане, а также лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, ищущие занятие после перерыва в работе; те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место в качестве основной или дополнительной работы; занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы" [53, с. 124].

Следует отметить, что, если в теории рынка труда при определении основных элементов рынка труда и его объеме существуют определенная неоднозначность, дискуссионность, то при характеристиках основных функций и конъюнктуры рынка труда резко противоположных взглядов не блюдается. В частности, В.С. Буланов, Н.С. Волгина, Б.М. Генкин, Б.Збышко, В.В. Ишин и другие отмечают, что к основным функциям рынка труда относятся:

- организация встречи продавцов и покупателей труда;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- способствование решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных [32, с. 46; 47, с. 121-122; 31, с.54-55].

Как видно, одной из важнейших функций рынка труда является обеспечение конкурентной среды. Конкуренция была и остается неотъемлемой и важнейшей составляющей любого рынка. Согласно экономической теории именно конкуренция является одним из основных факторов способствующих в рыночной экономике повышению производительности труда, снижению издержек производства. Чем более развита конкуренция между продавцами и покупателями, тем более объективно устанавливается равновесная цена товара. На рынке труда конкуренция представляет собой наличие определенного числа независимых друг от друга покупателей и продавцов труда. Чем большее количество продавцов и покупателей присутствует на рынке труда, тем в большей степени он развит.

Если объем рынка труда определенным образом отражает пространственные и количественные его характеристики, то конъюнктура рынка труда служит его временной характеристикой. Как отмечают М.Г. Колосницкий и другие экономисты, в зависимости от соотношения спроса и предложения на труд конъюнктура рынка труда на определенный период времени может быть трех типов: трудоизбыточной, трудодефицитной, равновесной. [56, с. 109; 31, с. 45; 32, с. 46]. Причем:

- трудодефицитный рынок труда возникает, когда на рынке труда испытывается недостаток предложения труда;
- трудоизбыточный рынок труда возникает, когда на рынке труда наблюдается избыток предложения труда и, соответственно, большое количество безработных;
- равновесный рынок труда наблюдается, когда на рынке труда спрос соответствует его предложению.

С переходом к рыночным отношениям у исследователей-специалистов по теории рынка труда ближнего и дальнего зарубежья присутствует и используется довольно широкий, иногда противоречивый понятийный аппарат. Так, например, рынок труда, согласно мнению некоторых авторов, может быть внешним, внутренним, гибким, текущим и т.д. Для системного изложения механизма регулирования рынка труда представим более глубоко вышеназванные разновидности рынков труда.

При исследовании существующих понятий и определений различных типов, форм, разновидностей рынка труда мы будем опираться на то, что рынок труда относится к сфере обращения и не может присутствовать ни в сфере занятости, ни в сфере его потребления.

Многие экономисты выделяют внешний и внутренний рынки труда в основном едины по их характеристикам. Так, Р. Эренберг, Р. Смит, А. Никифорова отмечают, что *внешний* рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли, а *внутренний* - образуется в связи с перемещением работников с одной должности (работы) на другую в пределах одного предприятия [29, с. 89; 52, с. 45].

К этому мнению присоединяются и В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев [40, с.71-73], для которых *внутренний рынок труда* - это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и размещение последней определяется административными правилами и процедурами, а *внешний рынок труда* - это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона отрасли.

Наряду с этим А.А. Никифорова отмечает, что внешний или профессиональный рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Внутренний рынок труда основывается на движении кадров внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы прежнему, либо по вертикали, на более высокие должности или разряды [52, с.10-11].

Р. Эренберг, Р. Смит убеждены в следующем: "Рынок труда состоит из всех тех, кто покупает или продает труд. При этом некоторые участники данного процесса в какой-то определенный момент могут быть и не очень активны в смысле найма новой рабочей силы или поиска новых рабочих мест, но в любой конкретный день буквально тысячи фирм и тысячи работников находятся "на рынке" и пытаются совершить эту сделку. Теперь, если взять, к примеру, услуги врачей или инженеров-механиков, то покупатели и продавцы данной категории труда ищут друг друга по всей стране, и поэтому такого рода рынок следовало бы назвать *национальным рынком труда*. Если же продавцы и покупатели ищут друг друга лишь локально..., то такой рынок труда можно назвать *местным*" [29, с. 32-33]. И далее: "В тех случаях, когда формальный ряд правил и процедур, а также ограничений показывает, как надо строить отношения в сфере найма внутри фирмы, принято считать, что речь идет о внутреннем рынке труда" [29, с. 32-33].

На наш взгляд, существующее в теории рынка труда вышеприведенное разделение на внешний и внутренний требует некоторых корректировок.

Наличие в экономической литературе такой категории, как "внутренний рынок труда", исходя из необходимых для рынка основных элементов - независимых и свободных продавцов и покупателей, установление равновесной цены за труд в результате создания конкурентной среды - среди них недостаточно правомерно. Если среди работников предприятия мы можем наблюдать определенную конкурентную среду, то среди работодателей внутри предприятия этого нет, поскольку здесь присутствует только один работодатель. Отсутствие одного из основных элементов рынка труда, по сути приводит к выводу об ошибочности использования в теории и практике понятия "внутренний рынок труда" как одного из разновидностей рынков труда. Внутри предприятия, на наш взгляд, на современном этапе более правомерно использовать такое современное понятие, как качественное управление человеческими ресурсами, нежели понятие внутреннего рынка труда.

Раскрывая внутреннее содержание различных видов рынка труда в их пространственном плане, необходимо отметить, что мировая экономика находится в настоящий период на качественно новом этапе своего развития. Происходит единый процесс глобализации экономики. Многие экономические процессы в какой-то одной стране не могут проходить вне связи с мировой экономикой. Как показывает исторический анализ, эффективно развитие экономики, тем более рыночной, и автаркия, то есть политика хозяйственного обособления страны, создание замкнутой само обеспечивающейся экономики, отгороженности от окружающего мира, в том числе от международного рынка труда, несовместимы. Это было наглядно видно в прошлом столетии на примере бывшего СССР.

В настоящий период в мировой экономике вполне привычными стали такие выражения, как "рабочие-фронтальеры", регулярно пересекающие туда и обратно границы различных государств, "трудова миграция", "международный труд". В ближайшем будущем, с развитием сети Интернета и современных средств коммуникаций (и не только транспортных), "глобальный рынок труда" будет приобретать все большее влияние на национальный рынок труда, функционирующий в пределах определенного государства.

В условиях глобализации имеющаяся классификация рынка труда уже не соответствует современным требованиям и объективно нуждается в модернизации. Логично предложить разделение рынка труда на национальный и на международный, в рамках двух и более стран, а также "глобальный рынок труда", но уже в рамках всех стран мира. Ярким проявлением глобального рынка труда на современном этапе является рынок труда программистов. Люди, обладающие высокой квалификацией в сфере компьютерных технологий и их программного обеспечения, востребованы во всех странах мира.

Основными элементами глобального рынка труда служат работодатели или их представители, работающие на мировом уровне и ищущие работу люди вне границ одного какого-либо государства. Основные инструменты его регулирования - это различные международные и внутригосударственные правовые акты, регламентирующие отношения работодателей и работников, во многих случаях принадлежащих разным странам. К инфраструктуре мирового рынка труда можно отнести различные международные информационные центры, биржи, бюро, международные риэлтерские компании и т.д.

Анализируя функционирование глобального рынка труда, следует отметить, что наиболее сильное развитие он получает в результате развития современных информационных, технических средств коммуникаций. Организация встречи большого количества продавцов и покупателей, находящихся иногда в различных точках земного шара, позволяет создать более конкурентный рынок труда, больше возможностей для обеспечения занятости, чем в пределах одного государства, установить равновесную ставку заработной платы. На современном этапе с развитием железнодорожного, воздушного, морского пассажирского транспорта международный труд становится все более важным фактором развития не только мировой экономики, но и отдельной страны.

В целом, если на современном этапе введение в теорию рынка труда такой экономической категории, как глобальный рынок труда, на наш взгляд, является вполне обусловленным и оправданным, то наличие в ней такой категории, как "внутренний рынок труда", из-за отсутствия необходимых для рынка труда двух основных элементов - независимых и свободных продавцов и покупателей, установления равновесной цены за труд в результате создания конкурентной среды среди них, недостаточно правомерно. Внутри предприятия, как отмечалось выше, более правомерно использовать такие экономические категории, как качественное управление человеческими ресурсами, регулирование заработной платы в соответствии со штатным расписанием, но не за счет конкуренции среди покупателей, каковых там нет.

В специализированной экономической литературе ближнего и дальнего зарубежья, касающейся проблем рынка труда и занятости, наряду с различными типами рынка труда приводится и такая его форма, как гибкий рынок труда. В частности, некоторые экономисты отмечают, что наряду с традиционным, как форму можно назвать гибкий рынок труда. Однако, многие исследователи при характеристике *гибкого рынка труда* по содержанию имеют в виду гибкие формы занятости. Это прослеживается в публикациях многих научных работ, посвященных проблемам занятости и рынка труда. В частности, у самих же авторов, приводящих данную характеристику последнего, отмечается, что, "сравнительно новым проявлением рыночных отношений в сфере труда является появление и развитие гибкого рынка труда, который можно характеризовать как форму приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах".

нах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг. На смену жесткой регламентации рабочего времени, преобладавшей в предыдущие периоды развития промышленности и других секторов экономики, пришли гибкие формы занятости и гибкие режимы рабочего времени, которые получили широкое распространение в сфере услуг. Гибкие формы занятости осуществляются путем: введения на предприятиях и различного рода организациях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня); использования домашнего труда, работы по вызовам, гибких режимов рабочего времени, а также приемом временных работников; поощрения так называемой самостоятельной занятости, когда люди сами, за свой счет и на свой риск, организуют свою работу и работу членов своей семьи по производству продукции и услуг" [52, с. 63-64].

Нам представляется более правомерным использование в экономической теории рынка труда и занятости выражения "гибкие формы занятости", нежели "гибкий рынок труда". Это подтверждается также и тем, что рынок труда - это сфера обращения труда, где осуществляется процесс купли и продажи, а не какой-либо иной деятельности. На наш взгляд, вполне логично говорить о гибком процессе определенной деятельности, нежели о гибком процессе обращения, поскольку обращение само по себе является гибким явлением. Здесь более правомерно говорить о скорости и интенсивности обращения, нежели о какой-либо гибкости.

В теории рынка труда достаточно много внимания уделяется различным моделям рынка труда. Следует отметить, что понятие "модель рынка труда" в экономической литературе используется в различных значениях [29, с. 75; 30, с. 217-219; 32, с. 52-59].

В одних случаях различие между моделями рынка труда основывается на *степени конкуренции* между продавцами и покупателями. В этой связи существуют: чисто конкурентный рынок труда; монополистический рынок труда; олигополистический рынок труда.

Для модели чисто конкурентного рынка труда характерно наличие большого количества как продавцов, так и покупателей, где ставки заработной платы не контролируются и не диктуются ни той, ни другой стороной. Для монополистического рынка труда характерно наличие лишь одного покупателя. В силу географических или каких-либо других факторов продавцы труда не имеют возможностей альтернативного приложения своего труда. Ставки заработной платы определяются покупателем и зависят от предложения труда. Олигополистический рынок труда существует, когда на рынке труда в качестве покупателей имеется небольшое число предприятий.

Наряду с этим в качестве моделей рынка труда в экономической литературе часто приводятся японская модель рынка труда, шведская модель, модель рынка труда США. Как показал анализ, по содержанию в экономической литературе иногда раскрывается не только модель рынка труда, но и система занятости, или система управления человеческими ресурсами на микроуровне, нежели просто обращение труда в сфере функционирования

национальных рынков труда на макроуровне. Хотя данные модели достаточно подробно освещены в экономической литературе [30, с.217-219; 40, с.75-77], изложим их еще раз в целях приведения выводов, несколько отличных от существующих.

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, которая основывается на принципе "пожизненного найма", что гарантирует занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет. Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный "патриотизм". Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эту проблему путем не увольнения персонала, а сокращения продолжительности рабочего времени или перевода части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Модель США. Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность же рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало внимания уделяется внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы специалистов. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работающего на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимален. Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется следующими мерами:

- проведением ограничительной фискальной политики, направленной на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
- путем проведения "политики солидарности" в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или

прекращать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы - ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;

- проведением на рынке труда активной политики по поддержке слабоконкурентоспособных работников, для чего предприниматели получают значительные субсидии;

- поддержкой занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Рассмотренные модели национальных рынков не являются статичными и неизменяемыми. Они зависят от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка. На их успехи или неудачи влияет способность приспособляться к новым возникающим в экономике страны изменениям. Наиболее ярко это можно наблюдать на усиливающемся влиянии системы управления человеческими ресурсами на рынок труда в США.

На наш взгляд, представленные выше национальные рынки труда являются национальными моделями, ярко иллюстрирующими своеобразное перераспределение рабочей силы, с одной стороны, внутри производства и, с другой - через национальный рынок труда. Считаем, что представленная в экономической литературе ближнего зарубежья японская модель служила классическим примером решения проблем безработицы больше за счет организованного перераспределения рабочей силы внутри предприятия, специфической системы управления человеческими ресурсами на корпоративном микроуровне, нежели на макроуровне. Национальные традиции, менталитет позволяют японской экономике решать макроэкономические проблемы на микроуровне.

Особенностью Шведской модели рынка труда является решение проблем рынка труда, в частности безработицы, больше на национальном уровне в форме осуществления широкомасштабных правительственных мер по стимулированию работодателей в создании рабочих мест, сдерживании увольнений.

Подводя итог проведенному анализу в части определения сущности основных элементов и функций рынка труда, можно сделать вывод о том, что характеристика не всех типов и разновидностей рынков труда, представленных в экономической литературе, соответствует их истинному значению.

Рынком труда может быть названа такая система, которая имеет такие важнейшие для него характеристики, как наличие конкуренции отдельно среди работодателей и среди работников, а также наличие соответствующей инфраструктуры.

1.3 Занятость, безработица и миграция человеческих ресурсов в условиях глобализации

В теории рыночной экономики довольно важное место занимают понятия занятости и безработицы. Обе эти социально-экономические категории тесно взаимосвязаны друг с другом и с понятием рынка труда. Так

некоторые экономисты, характеризуя рынок труда, автоматически связывают его с соответствующими проблемами занятости. На наш взгляд, данное положение имеет под собой недостаточную основу и только в некоторой степени рынок труда и занятость могут быть восприняты как нечто единое. Как отмечалось ранее, рынок труда является сферой обращения, перераспределения труда между продавцом и покупателем. Сфера занятости служит сферой потребления труда. Несоответствие между спросом и предложением на труд в сфере обращения на рынке труда является причиной возникновения безработицы.

Раскрывая проблемы занятости, необходимо отметить, что они занимали довольно значительное место еще в исследованиях, посвященных повышению эффективности функционирования социалистической экономики [57-61], но наиболее сильное отражение они получили в период формирования рыночных отношений [62-68 и т.д.]. Среди отечественных исследований следует особо отметить работу М.К. Мельдаханой [30]. В ней, на наш взгляд, отражены достаточно подробно и широко критерии и показатели, а также основные положения в области занятости и безработицы. В то же время, в целях рассмотрения этих категорий исходя из занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации, представим и раскроем их с позиций авторского видения.

В экономической литературе ближнего зарубежья (М.Г. Колосницина, В.С. Буланов, Н.А. Волгина, А.И. Рофе, В.В. Адамчук, А.С. Данилов, А.А. Никифорова и др.) анализируются различные виды занятости. Занятость разделяют на продуктивную, эффективную, рациональную, полную, свободно избранную, социально полезную, неформальную и др. В пределах этих видов выделяют полную, частичную и гибкую занятость [31, с.20-21; 40, с.42-43; 56, с.29].

При анализе приведенных определений различных видов занятости следует отметить неоднозначность их трактовки. В целях систематизации и классификации представим их в виде таблицы 1.2 с выделением наиболее важных черт.

Таблица 1.2 - Классификация видов занятости и их авторское понимание

| Виды занятости | А.А.Никифорова | А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин | В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев |
|--------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Продуктивная | Занятость в общественном производстве | Занятость в общественном производстве | Общественно приемлемая (приносить доход, не быть формальной) |
| Социально-полезная | Учёба, служба в армии, занятость в домашнем хозяйстве | Учёба, служба в армии, занятость в домашнем хозяйстве | Общественно приемлемая (приносить доход, не быть формальной) |

Продолжение таблицы 1.2

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | стве, воспитание детей, уход за больными и престарелыми, работа в общественных организациях | стве, воспитание детей, уход за больными и престарелыми | |
| Полная | Возможность трудиться всем желающим и способным в общественном производстве | Желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но присутствует естественная (фрикционная и структурная безработица) | Обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход человеку и достойное существование ему и его семье |
| Рациональная | Соотношение продуктивной и социально полезной занятости | Соотношение продуктивной и социально полезной занятости | Обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории |
| Эффективная | - | Отношение фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых | Обеспечивает достойный доход, здоровье, рост уровня образования для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда |
| Глобальная | Занятость в создании общественно-продукта и социально полезная деятельность | - | |
| Свободно избранная | - | - | Право распоряжаться собственной способностью к труду |
| Частичная | | | Основана на использовании рабочей силы в течение времени ненормальной или нестандартной продолжительности |

Примечание - Составлено автором

Как видно из таблицы 1.2, не по всем разновидностям занятости у представленных авторов присутствует единство позиций в их понимании. Кроме того, по некоторым разновидностям (глобальная занятость, свободно избранная, частичная занятость) авторство принадлежит лишь некоторым из них.

Различие в понимании сути одних и тех же по форме понятий занятости обусловлено, на наш взгляд, различием исходных взглядов и позиций авторов при определении видов занятости. Так, например, если в отношении определения рациональной занятости у А.А. Никифоровой и А.И. Рофе наблюдается единство позиций, то у В.В. Адамчука в этом вопросе существует несколько иной подход. Если первые определяют рациональную занятость как соотношение продуктивной занятости к социально полезной, то второй определяет ее с позиций распределения (перераспределения) трудовых ресурсов. Нет единства мнений у приведенных в нашем примере авторов и в отношении определения полной занятости. Если у А.А. Никифоровой и А.И. Рофе при ее определении внимание акцентируется на количественной стороне обеспечения занятости рабочей силы, то у В.В. Адамчука выделяется качественная сторона.

Использование достаточно широкого понятийного аппарата различных видов занятости характерно для ученых ближнего зарубежья. Это проявляется в наличии у них такого особо специфического понятия, как свободно избранная занятость. На наш взгляд, это понятие возникло под определенным влиянием бывшей социалистической системы хозяйствования.

С развитием глобальных рыночных отношений понятие свободно избранной занятости недостаточно востребовано поскольку сама рыночная экономика предполагает в качестве одного из важнейших атрибутов своего развития, в отличие от социалистической экономики, наличия у работника права собственности на распоряжение своим трудом и возможности самому принимать решения - как, где и даже в какой стране работать.

Исследуя проблемы занятости человеческих ресурсов, необходимо отметить, что все трудоспособное население согласно международным стандартам разделяется на следующие две большие группы - "экономически активное население" и "экономически неактивное население".

В соответствии с рекомендациями МОТ к экономически активному населению относятся лица, работающие по контракту с работодателем; самостоятельно занятые; работающие члены семьи; сезонные и случайные работники; учащиеся вечерней и заочной форм обучения, совмещающие учебу с работой в режиме неполного рабочего времени; ученики и другие лица, проходящие профессиональную подготовку на предприятии.

К экономически неактивному населению относятся: пенсионеры по возрасту и инвалидности; учащиеся очной формы обучения; домашние хозяйки; лица, получающие материальную поддержку от общественных организаций и частных лиц; неработающие члены семьи; не работающие по каким-либо обстоятельствам граждане. Кроме них, к экономически неактивному населению относятся и занятые, но не получающие какого-либо ма-

териального дохода от этой деятельности, например, занятые на неоплачиваемой общественной работе, оказывающие добровольные, бесплатные услуги, занятые в оказании милосердных услуг социально уязвимым группам населения.

По нашему мнению, представленная выше классификация в условиях глобализации недостаточно корректна. В частности, отнесение к экономически неактивному населению учащихся очной формы обучения, домашних хозяйек, занятых, но не получающих материального дохода от деятельности, не совсем правомерно. По сути, эти люди заняты и не могут, на наш взгляд, считаться экономически неактивным или даже экономически пассивным населением. В качестве обоснования данного положения можно привести теорию производства в домашнем хозяйстве [19, с.458] и концепцию человеческого капитала [69-73]. Согласно теории производства в домашнем хозяйстве и, в частности, исходя из анализа эффекта дохода в модели такого производства, деятельность или занятость дома одного из членов семьи может рассматриваться зачастую более полезной, нежели его участие в общественном производстве. Согласно теории человеческого капитала инвестиции в образование, упущенная выгода во время учебы и сама учеба не являются чем-то оторванным от общественно полезной деятельности. Все эти издержки и, в частности, занятость или время, потраченное на учебу, в конце концов, компенсируются в будущем в более высоко оплачиваемом и высококвалифицированном труде.

Неправомерность отнесения лиц, занятых в домашнем хозяйстве и учебе, к экономически неактивному, пассивному населению или исключения их из сферы функционирования рынка труда особо ярко проявляется в условиях глобализации. Как известно, во всех странах с рыночной экономикой можно встретить лиц, занятых в домашнем хозяйстве, но прибывших из-за рубежа и работающих в качестве управляющих в частных домах или прислуги, воспитывающих детей, ухаживающих за престарелыми людьми и т.д. В данном случае это явное свидетельство того, что занятость в домашнем хозяйстве - вовсе не пассивная деятельность. Здесь налицо присутствие элементы рынка труда, причем в глобальном масштабе.

Элементы рынка труда четко прослеживаются также при глобальном анализе занятых в сфере учебы. Платная система обучения за рубежом однозначно формирует рыночные отношения между студентом и преподавателями в виде продавцов и покупателей такого специфического товара, как знание. В целом, люди, занятые учебой или в домашнем хозяйстве, и не только в трудоспособном возрасте, но и вне его, с позиции определения занятости не должны считаться экономически неактивными или незанятыми. Данное теоретическое положение в своей основе вносит кардинальное методологическое и практическое нововведение в международную классификацию системы учета рабочей силы и в целом человеческих ресурсов. В частности, оно расширяет контингент рабочей силы, уменьшает численность экономически неактивного населения или человеческих ресурсов и тем самым автоматически, чисто математически уменьшает долю безработного населения из-за увеличения знаменателя.

Возвращаясь к анализу различных форм занятости, следует отметить, что использование в теории и практике функционирования рынка труда и занятости такой категории, как *частичная занятость*, объективно обусловлено в связи с трансформацией и наличием гибких форм занятости, о которых более подробно упоминалось в предыдущем разделе. Частичная занятость в ее количественном выражении может быть определена как занятость определенным видом деятельности менее того времени, чем это установлено по регламенту. Так, например, если этот регламент соизмерять в Казахстане с рабочей неделей, то это менее чем 40 часов в неделю. В условиях глобализации и развития средств телекоммуникаций, Интернета все большую популярность приобретают такие формы частичной или гибкой занятости, как работы с использованием современных средств телекоммуникаций - компьютеров. По мнению венгерских исследователей, данные работы позволяют работодателям снизить издержки, обеспечить лучшую организацию труда, оптимально использовать человеческие ресурсы, они доступны в течение 24 часов и т.д. Для работников такая деятельность позволяет индивидуализировать ее условия, обеспечить гибкость и независимость, возможность скоординировать частную жизнь с работой, она расширяет занятость, особенно для людей с определенными физическими проблемами [28, с.104].

Наряду с частичной занятостью, в условиях глобализации, как мы полагаем, широкое распространение должна получить глобальная эффективная и полная занятость. Правомерность распространения данного вида занятости населения обосновывается нами не только исходя из развития современной концепции международного управления человеческими ресурсами на корпоративном уровне, но и за его пределами - в сфере учебы, домашнего хозяйства. Создание и формирование высокой мотивации к труду, учебе не только в рамках национальных границ, но и на международном, глобальном уровне как один из важнейших атрибутов наличия эффективной и полной занятости должны быть важнейшим звеном современной национальной системы управления человеческими ресурсами страны.

Анализ проблем занятости будет недостаточно полным без определенного их раскрытия в неформальном секторе экономики [74-76]. Неформальный сектор экономики включает все, не оформленные в соответствии с действующим законодательством, виды трудовой деятельности.

Исследователь Е.И.Синдяшкина (Российская Федерация) разделяет структуру неформального сектора экономики, в частности по профессионально-квалификационному уровню и уровню доходов, на несколько видов занятости:

- занятость, требующую квалифицированного труда (строительные работы, репетиторство, медицинские услуги, ремонт электробытовой техники, пошив);
- занятость, не требующую квалификации (мелкая торговля, услуги бытового характера, челночный бизнес);

По способу занятости и получения дохода структура данного сектора экономики подразделяется Е.Синдяшкиной на:

- индивидуально занятых;
- владельцев и работников незарегистрированных мелких производств;
- официально не оформленных работников в зарегистрированных организациях;
- укрываемых от налогообложения неучтенных видов занятости на предприятиях формального сектора экономики;
- неучтенную деятельность работников формального сектора, осуществляемую на рабочем месте, и др.[74, с. 77].

В целом, характеризуя неформальный сектор экономики, мы присоединяемся к данному мнению, согласно которому, несмотря на дополнительные рабочие места, которые этот сектор создает, негативных последствий неформальной занятости больше, нежели положительных. Как отмечают экономисты, это:

- нередкие нарушения трудовых прав работников, зачастую в ущерб их здоровью (сверхнормативная продолжительность рабочего дня, тяжелые условия труда и т.д.);
- криминогенные виды занятости (торговля наркотиками, оружием, обучение запрещенным видам боевых искусств и др.);
- сокрытие значительных денежных сумм от налогообложения;
- сверхнормативная нагрузка на социальную сферу разного рода подпольных предприятий (разлив спиртных напитков, неофициальное подключение к энерго- и теплосетям и т.д.);
- разворовывание ресурсов сырья, материалов и других средств;
- воспитание детей и подростков не в лучших трудовых традициях;
- отсутствие социальной защиты работников со стороны профсоюзов [74, с.79].

Неформальная занятость приобретает особое значение в условиях глобализации и, в частности, развития трудовой миграции. Во многих случаях работники, прибывшие в рамках трудовой миграции, вынуждены работать нелегально.

На наш взгляд, в условиях построения правового государства наличие неформального сектора экономики является показателем уровня недостаточно четкого государственного регулирования, несовершенства имеющейся законодательной, нормативной базы.

В соответствии со статьей 2 Закона РК "О занятости населения" от 23 января 2001 г. [77] занятыми являются граждане:

- 1) работающие по индивидуальному трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), доход;
- 2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- 3) самостоятельно занятые;
- 4) занятые на подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- 5) выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера, а также члены производственных кооперативов (артелей);

б) избранные, назначенные, утвержденные на оплачиваемую должность;

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

В вопросах занятости и незанятости рабочей силы необходимо, на наш взгляд, исходить из Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ-88), принятой на 14 Международной конференции по статистике труда, где отмечалось: "При сборе и обработке статистических данных в области занятости ... каждая страна должна руководствоваться системой классификации МСКЗ-88, что позволит обеспечить международное использование национальной информации в области занятости" [78, с.7]. В соответствии с основными положениями данного классификатора корректировка Закона РК о занятости населения должна коснуться ряда статей.

Так, статья 2 закона не содержит достаточно стройной классификации населения по занятости, а смешивает статус занятого населения с категорией.

Обычно различают пять статусов занятости.

Наемные работники - лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

Работающие на индивидуальной основе - лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.

Работодатели - лица, управляющие собственным (либо уполномоченные государством управлять) акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

Неоплачиваемые работники семейных предприятий - лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

Лица, не поддающиеся квалификации по статусу занятости, - это безработные, не занимающиеся трудовой деятельностью, приносящей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости [78. с.41-42].

Если пункты с 1 по 5 статьи 2 Закона "О занятости населения" в большей степени отражают статус занятых, то 6, 7 пункты - категорию.

Одной из важнейших характеристик эффективного функционирования рынка труда, соответствия спроса и предложения является безработица. Проблема безработицы в рыночной экономике - одна из центральных социально-экономических проблем. По определению МОТ, безработным признается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. По Закону РК "О занятости населения" от 23 января 2001 г. безработными являются граждане трудоспособного возраста, не имеющие работы, заработка (дохода), ищущие подходящую работу и готовые присту-

пить к ней. В законе (статья 1, пункты 1 и 2) безработица определяется как социально-экономическое явление, обусловленное невостребованностью на рынке труда части экономически активного населения.

Следует отметить определенную трансформацию мировоззрения по отношению к безработице, которую она претерпела на современном этапе. "В начале XX века, когда размеры безработицы в мировом масштабе были достаточно велики, длительное время считалось, что безработица - это социальное зло, с которым необходимо бороться всеми силами и методами, в том числе и с обязательным использованием методов государственного регулирования. Позже, в середине XX века, в условиях дальнейшего развития социально-трудовых отношений и построения общества с социально ориентированной рыночной экономикой сложился принципиально новый взгляд на безработицу - она рассматривалась уже как социальное явление, которое носит эпизодический характер и не представляет серьезных проблем для государства" [31, с.93-94]. В современной экономической науке используется понятие "естественного уровня безработицы". Данный уровень считается вполне обусловленным ввиду того, что некоторые работники из-за особо специфических черт своей индивидуальности - психологических, физиологических, уровня образования - не могут сразу найти постоянную работу. Многие работники, особенно в молодом возрасте, часто меняют место своей работы. Данный вид безработицы, называемый "*безработицей поиска*" или "*фрикционной безработицей*" [29, с. 623-625; 79-84], считается вполне обусловленным и даже в определенной степени полезным для общества, ибо он в итоге ведет к рациональному и эффективному перераспределению рабочей силы. Поскольку инициатива исходит, в основном, от самих работников, это в большинстве случаев приводит к улучшению их материального благосостояния и морального удовлетворения.

Наряду с фрикционной к естественной безработице относится *структурная* безработица [29, с.625-630; 79, с.452; 80, с.545-580; 81, с.493-593]. Она возникает потому, что в обществе постоянно создаются новые, более совершенные товары и услуги. Для их производства необходимы изменение и внедрение новых, прогрессивных технологий, соответственно осуществляется структурная перестройка производства с сокращением старых и развитием новых производств; данные изменения изменяют структуру общего спроса на работников. Однако люди, как правило, медленно адаптируются к появлению новых профессий, в результате чего структура предложения труда, исходящая от работника, не отвечает структуре требуемых рабочих мест. Так образуется структурная безработица.

Наряду с фрикционной и структурной безработицей в рыночной экономике выделяют также *циклическую безработицу* [29, с. 631-640; 82, 921-930; 84, с. 407-419], которая проявляется в условиях кризиса, экономического спада, когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, что ведет в целом к сокращению занятости.

Еще одним из видов безработицы является сезонная безработица [29, с.641-642; 80, с. 545-580], порождаемая временным характером выполнения работ, связанных с функционированием отраслей хозяйства.

К ним, к примеру, относятся такие виды сельскохозяйственных работ, как рыболовство, сбор ягод, сплав леса, охота и другие виды деятельности.

Ряд западных экономистов выделяют особую разновидность структурной безработицы - *безработицу ожидания*. Возникает она вследствие значительных перепадов в уровне заработной платы на различных предприятиях. Некоторые работники, уволившись с одних предприятий, сознательно ожидают появления свободных рабочих мест по своей профессии в других фирмах, с более высокой оплатой труда.

На наш взгляд, данный вид безработицы более правомерно относить к фрикционной безработице ввиду того, что здесь присутствуют все ее элементы. Во-первых, инициатива идет от самих работников и, во-вторых, ее конечной целью является улучшение их материального благосостояния.

К общепризнанным в теории рынка труда видам безработицы с переходом к рынку экономисты ближнего зарубежья (А.И.Рофе, Б.Г.Збышко, В.В.Ишин, В.В.Адамчук, Ю.П.Кокин, Р.А.Яковлев) добавляют такие специфические их разновидности, как *зарегистрированная (официальная)*, *частичная*, *скрытая*. Как они отмечают, зарегистрированная (официальная) безработица отражает количество безработных граждан, ищущих работу, готовых приступить к ней и взятых на учет в государственной службе занятости.

Частичная безработица возникает в результате снижения спроса на продукцию предприятия. В этом случае работодатель либо сохраняет для части персонала возможность трудиться полное рабочее время, а другую часть увольняет, либо без увольнения дает возможность работать всем неполное рабочее время, что и ведет к возникновению частичной безработицы.

Скрытая безработица включает работников, которые заняты на производстве, но, в действительности, являются "лишними". Они, как правило, либо трудятся не по своей вине неполный рабочий день или неделю, либо отправлены в административные отпуска".

Анализируя вышеприведенные определения "зарегистрированная (официальная)", "частичная" и "скрытая" безработица, следует отметить отсутствие в экономической литературе единого подхода к раскрытию их содержания и наличие некоторой бессистемности. В частности, они считают, что "скрытая безработица - безработица, касающаяся лиц, которые формально заняты в национальном хозяйстве, но в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены" [40, с. 98]. Те же авторы разделяют скрытую безработицу на официальную и неофициальную. По их мнению, "...в *официальную часть* скрытой безработицы включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В *неофициальную часть* скрытой безработицы следует включать и избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службы занятости" [40, с. 90].

Как видно из представленных определений, если одни авторы ограничиваются при определении скрытой безработицы рамками какого-либо предприятия, то другие - рамками национального хозяйства. На наш взгляд, при

определении скрытой безработицы как формальной занятости лиц в национальном хозяйстве и их высвобождения в случае сокращения объема производства допускается неточность. В рамках национального хозяйства скрытая безработица может проявляться в виде незарегистрированной безработицы.

Далее обратимся к разделению скрытой безработицы на официальную и неофициальную. В случае, если безработица официально зарегистрирована, она автоматически уже не является скрытой. Наблюдается определенный каламбур, поскольку не может быть *официальной части* скрытой безработицы.

Что касается неофициальной части скрытой безработицы внутри предприятия, связанной с неэффективным использованием рабочей силы, а также частичной безработицы как работы неполное рабочее время, то данные понятия, на наш взгляд, также некорректны. Как отмечалось в предыдущем разделе, едва ли правомерно рассматривать рынок труда на предприятии ввиду того, что там отсутствуют явные признаки рыночных отношений: нет конкурентной среды внутри спроса, нет свободного покупателя и продавца, так как они уже определились и сформировались в виде каких-либо контрактов и соглашений. Тем более, не может быть и речи о развитии какой-либо конкурентной среды на предприятии среди работодателей. Речь может идти не о скрытой или частичной безработице, а лишь о недостаточно эффективном использовании рабочей силы внутри предприятия. "Характерными признаками неофициальной части скрытой безработицы могут быть неполное и неэффективное использование рабочего времени, недостаточное использование квалификации работника и его профессиональных способностей и т.д." [40, с. 90]. В данном случае более правомерно говорить об отсутствии на предприятии современной квалифицированной системы управления человеческими ресурсами. Поэтому, исходя из изложенного, мы не воспринимаем существующие в экономической литературе ближнего зарубежья определения "частичная безработица" или "скрытая безработица", связанные с неполным использованием рабочего времени.

Исследуя проблемы безработицы, следует выделить такие характеристики, как ее длительность и специфика.

Безработица, являясь важнейшим индикатором функционирования рынка труда, определяет, прежде всего, такую черту, как динамичность рынка труда. Чем короче средняя продолжительность безработицы на рынке труда, тем более динамичен данный рынок. И, наоборот, чем более длителен срок средней продолжительности безработицы, тем более статичен рынок труда. В этой связи следует отметить, что необходимо наряду с такой общепризнанной количественной характеристикой безработицы как ее уровень, также широко использовать другую ее количественную характеристику - ее длительность.

Наряду с количественными характеристиками безработицы необходимо выделять такие ее качественные характеристики, как половозрастная и профессиональная структура безработицы и другие, тесно связанные с сегментацией рынка труда. На наш взгляд, разделение рынка труда на определенные

части (демографический, профессиональный разрез и др.) и, соответственно, анализ этих частей достаточно правомерны и необходимы. Так, в процессе анализа безработицы важно выделить сегменты, где сосредоточены малоконкурентоспособные наемные работники, например, рынок труда женщин, молодежи по определенным профессиям и т.д. Сегментирование позволяет более целенаправленно и системно воздействовать на рынок труда в целях повышения его эффективности, снижения безработицы.

Раскрывая теоретические основы и, в частности, категории занятости и безработицы, необходимо отразить и основные теоретические положения в области миграции человеческих ресурсов. В условиях глобализации миграция, в том числе и трудовая миграция, с одной стороны, снижает безработицу и напряженность национальных рынков труда одних стран, с другой - расширяет занятость человеческих ресурсов других стран. Миграция человеческих ресурсов имеет длительную историю и приобрела за период своего существования различные оттенки и черты, и этому посвящено много практических работ и исследований [85-92 и т.д.]. А теоретические основы развития миграционных процессов стали раскрываться сравнительно недавно. Исследуя теоретические положения миграции и, прежде всего, исходя из хронологии обзора современных теорий, следует отметить теорию развития двойственной экономики. Зарожденная В. Льюисом в 1954 г. модель "роста на базе неограниченного предложения" была предтечей модели, объясняющей миграцию с середины XX столетия [93]. Согласно основным положениям данной теории, современные сектора экономики, включающие промышленность, городское строительство, сферу услуг, могут расширяться за счет традиционного сельскохозяйственного сектора, в котором производительность и потребность в труде низки и ограничены. Труд мигрирует из традиционных секторов экономики, создаваемых современными отраслями, в сектора с лучшей оплатой. Поскольку предложение труда в сельскохозяйственном секторе обычно высоко, заработная плата в нем остается низкой и является основой для экстенсивного развития данного сектора производства. Используя растущие возможности от повышающегося спроса в современных секторах экономики, возникающих обычно в городах, миграция создает эффект рычага, который экономически выгоден обоим секторам экономики, а именно, удовлетворяется спрос в одном секторе, снижается предложение в другом.

Данное теоретическое положение в определенной степени объясняет объективный характер процесса урбанизации и основные причины миграции населения из сел в города, из регионов с большей долей сельскохозяйственного сектора в промышленные центры, из стран с сельскохозяйственной направленностью в индустриально развитые страны.

Раскрывая теоретические положения миграции человеческих ресурсов в условиях глобализации, следует отметить неоклассическую теорию миграции. Воодушевленные основными положениями неоклассической экономики, Г. Раннис, Фей и Тодаро предложили неоклассический подход к исследованию процессов миграции [94]. Следует отметить, что в 1960-е годы в своей теории они углубили теорию развития двойственной экономики В. Льюиса. Поэтому нео-

классическая теория миграции комбинирует макроподход, основывающийся на структурных определителях миграции, с микроподходом, основанным на поведении индивидуума. Согласно данной теории, на макроуровне миграция является результатом несбалансированности географического распределения труда и капитала. Это отражает неравенство в заработной плате и уровне жизни, и поэтому миграция генерируется избытком предложения и неудовлетворенным спросом. Мигранты будут перемещаться туда, где работа, заработная плата и другие экономические факторы более привлекательны. Постепенное исчезновение различий в заработной плате, в конце концов, ведет к исчезновению миграции и основам неравенства. Микроподход в неоклассической теории, предложенный Тодаро, выявляет причины, побуждающие работника мигрировать в другие страны. Согласно основным положениям его теории, миграция проистекает из индивидуального решения улучшить стандарт жизни и мигрировать в места, где предлагается высокая заработная плата. Это добровольное решение человека, принимаемое при полной осведомленности и в результате сравнительного анализа издержек и выгод от миграции. В экономической литературе дальнего зарубежья (Р.Эренберг и Р.Смит) [29, с.364] используется следующая формула (1), определяющая выгоду мигранта от трудовой миграции:

$$P = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{ot}}{t(1+r)} - C, \quad (1)$$

где B_{jt} - выгода, полученная от новой работы (j) в год t;

B_{ot} - выгода, полученная от старой работы (o) в год t;

T - время, в течение которого предполагается нахождение на работе j;

r - ставка дисконтирования;

C - выгода, потерянная при самом перемещении (прямые и моральные издержки);

Σ - сумма (в данном случае суммирование ежегодных чистых дисконтных выгод) за период с 1 по T год.

Из данной формулы следует, что выгода для мигранта прямо пропорционально зависит от выгод, полученных на новом месте работы, продолжительности работы на новом месте и обратно пропорциональна выгодам, которые он мог бы получить на старом месте работы и издержкам, связанным с миграцией.

Необходимо отметить, что происходящие в Казахстане процессы миграции человеческих ресурсов, связанные с внешней миграцией, соответствуют в определенной степени теории двойственного рынка труда. Данная теория, разработанная в конце 1970-х годов М. Пуаре [95], связала иммиграцию со структурными потребностями современных промышленных стран. Она расположила акценты на мотивы миграции в странах происхождения миграции.

Постоянная потребность в иммиграции труда является прямым следствием промышленного развития государств и лежит в основе наличия у

них сегментированного двойственного рынка труда. В частности, в передовых странах существует двойственный характер нестабильной занятости благодаря сосуществованию капиталоемкого, высокопрофессионального первичного сектора и трудоемкого, низкопрофессионального вторичного сектора. Эти два сектора работают как невзаимосвязанные части и ведут к появлению двойного рынка труда. Определенные препятствия психологического характера мешают убедить местных рабочих принять работу во вторичном секторе. В то же время возможность перевести капитал в страну происхождения склоняет иммигрантов из стран с низкой заработной платой принять такие работы во вторичном секторе, потому что заработная плата здесь выше, чем в их стране.

Представленная неоклассическая теория объясняет наличие в высокоразвитых странах значительного контингента мигрантов (таблица 1.3). Миграция, как правило, выгодна принимающим государствам.

Таблица 1.3 - Доля численности мигрантов к населению и рабочей силе страны, %

| Страна | Иммигранты, в % к | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|--------------|
| | населению | рабочей силе |
| 1 | 2 | 3 |
| Австралия | 22.7 | 24.8 |
| Канада | 15.6 | 18.5 |
| Франция | 6.3 | 6.2 |
| Германия | 8.5 | 8.8 |
| Италия | 1.7 | Na |
| Япония | 1.1 | Na |
| Швеция | 5.8 | 5.1 |
| Великобритания | 3.5 | 3.6 |
| Соединенные Штаты Америки | 7.9 | 9.3 |
| Примечание - Составлено по данным источника [18, с. 407]. | | |

Теоретически, иммиграция может привести к уменьшению заработков той части коренного населения, которую она полностью замещает на рынке труда, но одновременно реальные доходы всего государства возрастают.

Наряду с этим через призму двойственного рынка труда можно привести следующие теоретические выкладки, объясняющие наличие миграции в высокоразвитых странах на современном этапе. На рисунке 1.9 представлена ситуация спроса и предложения рабочей силы на вторичном рынке труда [29, с. 371].

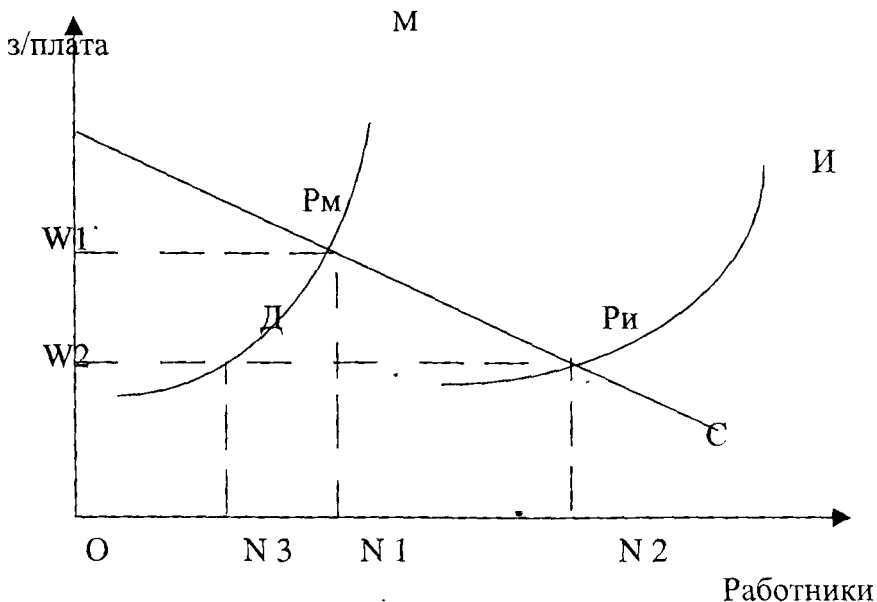


Рисунок 1.9 - Кривые спроса и предложения на вторичном рынке труда

Линия M представляет предложение местной рабочей силы на данном рынке труда, линия I - предложение иностранной рабочей силы на том же рынке. Линия C представляет общий спрос рабочей силы, точка W_2 - заработную плату, которая существует на данном рынке труда. Точка (P_i) пересечения линий I и C выражает установившуюся точку равновесия между спросом и предложением рабочей силы (иностранной плюс местной) на вторичном рынке труда.

На рисунке видно, что только часть местных работников согласна работать за заработную плату W_2 на данном рынке труда (O, W_2, D, N_3). Остальная часть, согласная работать за данную заработную плату (N_3, D, P_i, N_2), комплектуется за счет мигрантов.

Для того, чтобы удовлетворить спрос на данном рынке труда, местные рабочие согласятся работать при более высокой заработной плате W_1 . В этом случае их количество будет несколько выше и составит N_1 . Однако, как видно из рисунка, депортация всех мигрантов со вторичного рынка труда не приведет к аналогичному увеличению числа рабочих мест, как это может показаться вначале.

Исследуя теоретические вопросы миграции в условиях глобализации, следует особо выделить теорию мировой системы [96, 97]. Основной аксиомой данной теории, появившейся в 1980 г. в работах Сассена и Портеса, является положение о том, что международная миграция является следствием глобализации и рыночного влияния. Новые транспортные и информационные технологии современных высокоразвитых капиталистических

стран создали мобильный труд, который может передвигаться повсюду в поисках лучших возможностей. Этот процесс основывается на специфике деловой активности современных транснациональных корпораций и росте влияния во многих странах прямых иностранных инвестиций. Он порождает значительные изменения в отсталых странах, особенно тех, в которых происходят аграрные реформы и исчезновение фермерского класса. Результатом этих реформ является высокая миграция из сел в города, которая, в свою очередь, относительно увеличивает масштабы традиционно непродоводительного вторичного рынка труда. Многих мигрантов привлекают более развитые страны, где ряд секторов экономики зависит от использования избыточного дешевого труда с целью сохранения конкурентоспособности. Миграция в этом случае действует как гигантский механизм, который регулирует всемирный спрос и предложение труда на базе миграционных потоков.

В 1990 гг. появилась новая теория, объясняющая основные мотивы миграции, - *теория миграционных сетей* [98]. Ее автор Д. Массей определяет миграционную сеть как композицию межличностных отношений, в которой мигранты взаимодействуют с их семьями, друзьями, соотечественниками за границей. Связь охватывает обмен информацией, финансовую помощь, помощь в нахождении работы и другие формы помощи. Это взаимодействие облегчает миграцию, снижая издержки и риски, связанные с ней. Она налаживает определенные каналы, давая значительный эффект от миграции лицам, участвующим в ней. В связи с тем, что миграция по своей природе постоянно нарастает, и миграционная сеть становится все гуще и разветвленнее, предлагая, таким образом, мигрантам более широкий выбор пунктов миграционного назначения и возможностей. Некоторые сети дают возможность мигрантам финансировать их поездку, найти работу и даже место жительства.

В целом, на основании проведенного в данной главе анализа, считаем, что в условиях развития глобализации экономика миграции будет еще глубже и шире дополняться основными принципами и закономерностями международного движения человеческих ресурсов. Эти принципы и закономерности будут тесно связаны и раскрыты во взаимодействии с теорией экономики труда, в частности, различными видами безработицы, занятости. Трансформация рабочей силы в человеческие ресурсы, развитие международного управления человеческими ресурсами, расширяющееся понятие занятости человеческих ресурсов вызывают и с нарастающей силой станут вызывать необходимость раскрытия новых принципов и законов регулирования не только национального и международного, но и в целом глобальных рынков труда и занятости.

2 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

2.1 Основные принципы регулирования рынка труда и занятости на современном этапе

Реализация в Казахстане курса на радикальное реформирование экономики сопровождалась и сопровождается коренным изменением характера трудовых отношений. Данные изменения обусловлены, прежде всего, трансформацией форм собственности. В результате на республиканском рынке труда сформировались специфически отличные друг от друга субъекты: государство, работодатели, наемные работники и самозанятые. Причем, если трудовые отношения между государством и наемными работниками имеют достаточно длительный период существования, то система трудовых отношений между работодателями негосударственной сферы и их наемными работниками сформировалась относительно недавно. Постепенное сужение государственного сектора экономики привело к расширению трудовых отношений в частном секторе.

Следует отметить, что, несмотря на произошедшие количественные и качественные изменения в сфере рынка труда и занятости, достаточно эффективный механизм их регулирования еще в процессе становления и развития и это особенно необходимо в условиях нарастающих процессов глобализации. Регулирование этих сфер во многом еще остается прежним. Так, например, наличие так называемой скрытой безработицы на предприятиях в основном государственного сектора экономики свидетельствует о еще недостаточной регулирующей роли рыночного механизма. В своей основе это вполне закономерно. Сфера трудовых отношений, тесно связанная с субъективными факторами, – достаточно инертная система.

В настоящий период возникли и сформировались в основном нормативно-правовые, организационные элементы его регулирования на национальном уровне. Однако, уполномоченные органы службы занятости, различные негосударственные бюро по трудоустройству еще ни в коей мере не отражают достаточно развитой системы регулирования национального рынка труда, интегрирующегося в международный рынок труда. В будущем необходима разработка механизма регулирования рынка труда и занятости, условий найма, увольнения, оплаты труда, условий и охраны труда иностранной рабочей силы и, в частности, трудовых мигрантов.

Сегодня, при наличии значительного количества безработных, некоторые работники - и не только трудовые мигранты - соглашаются работать в плохих условиях труда. Современный этап функционирования рыночных трудовых отношений выявляет такие явления, как наличие смертности и

увечий на производстве, отсутствие техники безопасности, охраны труда. Некоторые работники превращаются в сфере трудовых отношений в один из "вещественных" факторов производственной деятельности. Это особенно характерно в случае найма трудовых мигрантов из стран ближнего зарубежья.

Следует отметить, что неотрегулированность трудовых отношений характерна как для государственного, так и для негосударственного секторов экономики. Отмечая специфику этих отношений, необходимо отметить следующее: если в государственном секторе экономики проблемы регулирования труда связаны, в основном, с макроэкономическими проблемами (неплатежи между предприятиями, банкротство), то в негосударственном - с отсутствием соответствующих институтов, защищающих права наемных рабочих. Многие из них, особенно в нерегистрируемом секторе экономики, находятся вне деятельности профсоюза и государства. Основной контингент работодателей-предпринимателей получает в различных школах бизнеса в лучшем случае азы маркетинга, менеджмента, бухгалтерского учета, но не трудового права и современной системы управления человеческими ресурсами. Работодатели негосударственного сектора экономики, в основном, направляют свои усилия на получение прибыли, но не на решение вопросов обеспечения достойного труда, эффективного управления человеческими ресурсами.

Исследуя теоретические вопросы механизма регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов, необходимо в первую очередь определить основные принципы регулирования рынка труда и занятости, а затем уже, на их основе выявить пути и методы его реализации.

Основные принципы механизма регулирования рынка труда тесно связаны с текущими и долгосрочными приоритетами социально-экономического развития страны и зависят от них. В случае, если экономический рост государства и целевая установка его развития ориентированы на саморегулирующиеся рыночные механизмы, стремление получения выгоды, прибыли, то можно утверждать, что в основу регулирования рынка труда должен быть заложен *принцип экономической эффективности*. В данном случае регулирующая роль на рынке труда состоит в том, чтобы в наибольшей степени способствовать заключению между субъектами рынка труда максимального количества добровольных и взаимовыгодных сделок. И если рынок будет успешно способствовать заключению последних, то в результате здесь возникают условия эффективности по Парето, или экономической эффективности.* В данном случае слово "эффективность" необходимо понимать несколько шире, нежели просто снижение издержек производства. "Если эффективность по Парето действительно достигается, то никаких добровольных сделок далее не заключается, поскольку эти сделки тогда уже не будут взаимно выгодными" [29, с. 9].

* Термин "эффективность по Парето" возник от фамилии итальянского экономиста Вольфредо Парето, который утверждал, что мы можем судить о том, улучшает ли сделка социальное благосостояние, по показаниям или поведению тех сторон, которых эта акция конкретно затронула. И если они как отдельные личности считают, что стало лучше, то такая сделка является безусловно благотворной, даже если и невозможно измерить, насколько лучше стало самочувствие людей.

Регулирующая роль государства в целях реализации данных функций заключается в создании и развитии соответствующей инфраструктуры рынка труда, среды, способствующей заключению этих соглашений. В этой связи следует отметить, что основным фактором, способствующим заключению таких соглашений, должно быть создание достаточно развитой конкурентной среды среди как работодателей, так и наемных работников. Принцип равной конкуренции предполагает со стороны государства организацию достаточно развитой системы образования, подготовки и переподготовки кадров для наемных работников и создание конкурентной, равной среды среди работодателей.

Рыночная экономика, имеющая многолетнюю историю своего развития и признанная наиболее эффективной в мировой экономической практике, не лишена серьезных недостатков. Одним из важнейших и основных из них является игнорирование социального фактора. С особой остротой это проявляется на рынке труда. В отличие от товарных рынков на нем во многих случаях преобладающими служат неденежные факторы: будущие условия работы, морально-психологический климат в коллективе, меры морального поощрения и т.д.

По утверждению немецкого экономиста Х. Ламперта, экономический порядок, основывающийся на развитых рыночных отношениях, когда поведение собственников определяется неограниченным стремлением к получению прибыли, может привести к потере многих моральных и социальных ценностей. По его мнению, рыночный принцип представляется приемлемым только тогда, когда конкуренция подчиняется определенным проявлениям, а экономическое поведение вписывается в рамки установленных обществом правовых норм, обеспечивающих гарантии соблюдения социальной справедливости [99].

В основу механизма регулирования рынка труда должен быть заложен наряду с экономическим и *принцип социальной ориентации*.

Как и во многих странах мира, в Казахстане имеются определенные диспропорции в уровне развития его регионов. Различные природно-климатические, социально-экономические условия развития регионов предопределили различия в уровне занятости населения и особенностях функционирования региональных рынков труда. Если уровень официальной безработицы в северных регионах Казахстана колебался в переходный период в пределах 2-3%, то в южных - 3-4%. Средний уровень заработной платы в северных промышленно развитых регионах был в 2-3 раза выше, чем в южных, аграрно-индустриальных регионах.

Все вышеизложенное объективно предопределяет отражение в механизме регулирования рынка труда *принципа региональности*.

Рынок труда - особо специфическая сфера рыночной экономики. В ней особую роль играют социальные, демографические факторы. Спрос и предложение на рынке труда, стоимость рабочей силы во многом определяются и формируются полом, возрастом, экономическим положением как работодателя, так и наемного работника. В процессе радикальных экономических преобразований, произошедших в Казахстане, "молодое поколе-

полнее и глубже воспринимает стоимостные факторы рынка труда. Старшее же, в силу своего менталитета, а также физиологических возможностей, в большей мере ориентированы на "социалистические" механизмы регулирования труда.

Таким образом, раскрывая принципиальные основы механизма регулирования рынка труда, следует особо выделить положение, отражающее *демографический фактор*. Считаем обоснованным и правомерным направить регулирование рынка труда для молодого поколения в русло рыночного механизма, а для старшего и тем более социально уязвимых групп населения, инвалидов, - оставить в определенной степени в русле государственной социальной политики.

Механизм регулирования рынка труда должен исходить из *принципа комплексности, системности, селекции*. Достаточно хороший эффект в его регулировании может быть получен, если государственные органы будут действовать системно и комплексно. При отсутствии такой политики государственные органы будут обречены на систематическое "тушение пожаров" при незапланированных массовых высвобождениях. Данный принцип предполагает, что на основе анализа всего комплекса направлений социально-экономического развития страны необходимо разработать соответствующую программу в регулировании рынка труда. Данная программа должна селективно подходить к реализации данного принципа и учитывать, с одной стороны, сферы, в которых возможно в наибольшей степени выдержать принципы социальной ориентации, с другой - отрасли рыночного воздействия.

В условиях социальной ориентации рыночных преобразований, демократизации общества отдельные положения механизма регулирования рынка труда должны быть согласованы и заложены в трехсторонних соглашениях между государством, работодателями и наемными работниками. Данный принцип - *принцип трипартизма* - позволит весомее осуществить социальные преобразования в механизме регулирования рынка труда.

Касаясь вопросов регулирования рынка труда, следует отметить, что в экономической теории существуют неоднозначные мнения по поводу регулирования экономических процессов. Дискуссии, в основном, возникают по вопросу необходимости государственного вмешательства в этот процесс. Так, например, по мнению П. Самуэльсона, существует слишком много проблем, решать которые необходимо с помощью государства. К их числу П. Самуэльсон относит закон о минимальной заработной плате, финансирование государством программ жилищного строительства, продовольственной помощи бедным и т.п. [100].

Экономисты-классики придерживаются иного мнения, считая спрос и предложение наиболее мощными экономическими рычагами общественного развития. Закон о минимальной заработной плате, по их мнению, служит фактором увеличения безработицы. Если государство законодательно повышает стоимость рабочей силы, следовательно, оно заставляет распрощаться с низкооплачиваемыми работниками, увеличивая армию безработных [101, 102, 103].

Наряду с этим, в экономической теории сформулировалась и получила развитие концепция социально ориентированной рыночной экономики. Одним из ее создателей был Л.Эрхард [104]. Модель социального рыночного хозяйства предполагала синтез гарантированной государством экономической свободы и социальной справедливости.

В последнее время во многих странах, в том числе и Казахстане, возобладали теория социальной рыночной экономики. Одним из основных положений развития РК является построение социальной рыночной экономики. "Наша стратегия здорового экономического роста основывается на сильной рыночной экономике, активной роли государства. Государство в экономике должно играть существенную, но ограниченную роль, создавая законные рамки рынка" [50, с. 17].

В этой связи следует отметить, что разрешение проблем в области регулирования рынка труда именно государственными органами нашло свое отражение в концепциях и рекомендациях Международной организации труда. В частности, в 150-й конвенции, посвященной регулированию вопросов труда, отмечается, что система по регулированию вопросов труда охватывает все государственные административные органы, несущие ответственность за регулирование вопросов труда и/или занимающиеся этими вопросами, независимо от того, являются ли они министерствами, ведомствами или другими государственными учреждениями, включая полугосударственные, региональные или местные учреждения, а также организационную структуру, созданную для координации деятельности таких органов и обеспечения консультаций с предпринимателями и трудящимися и их организациями [105].

Государство через свои представительства, а не сам рынок, ориентирует рыночную экономику на интересы своих граждан и придает ей статус социально ориентированной. "Это наглядно проявляется в характере функционирования рынка труда как динамичной системы, в которой участвуют работодатели и работники, а государство устанавливает определенное правило их взаимодействия. Оно же в той или иной степени влияет на основные компоненты рынка труда - на спрос и предложение рабочей силы, ее стоимость и цену; на конкуренцию между работодателями за рабочую силу более высокого качества, между работниками за рабочее место, между работодателями и работниками - по поводу размера заработной платы, условий труда и т.п." [106, с.83].

Определяя основные принципы регулирования рынка труда, необходимо, прежде всего, придерживаться основной цели его функционирования. Исходя из того, что рынок труда - это достаточно динамичная сфера обращения труда и недостатки его функционирования проявляются в форме безработицы основной целью государственной политики на рынке труда должно стать сокращение уровня и длительности безработицы.

Реализация вышеизложенных целей возможна в таких направлениях, как:

- обеспечение роста занятости в предпринимательском секторе экономики;
- поддержание занятости в государственном секторе с учетом факторов и запяч развития экономики и ее структурной перестройки;

- создание адекватной рыночным отношениям и учитывающей стратегические особенности развития экономики страны системы профессионального обучения и переобучения человеческих ресурсов;
- содействие профессиональной мобильности трудоспособного населения;
- повышение эффективности профессионального обучения безработных граждан;
- организация и проведение опережающего обучения и переподготовка высвобождаемых работников;
- совершенствование нормативно-правовой инфраструктуры рынка труда и, в частности, Закона РК "О занятости населения";
- профилактика локальных кризисов в системе занятости на основе разработки упреждающих мер в разрезе территорий на уровне предприятий и по различным контингентам работников;
- дальнейшее совершенствование системы оперативного мониторинга рынка труда.

Реализация данных направлений позволяет, с одной стороны, смягчить социальную напряженность на рынке труда, а с другой - создать предпосылки для рационализации занятости человеческих ресурсов страны в русле общих среднесрочных и долгосрочных социально-экономических приоритетов развития страны.

Раскрывая основные принципы регулирования национального рынка труда, интегрирующегося в глобальный рынок труда, необходимо отметить важность и ответственность, в случае ратификации, соблюдения международно-признанных норм и правил в этой области. Как известно, одним из основных институтов, формирующих международные стандарты в области регулирования рынка труда, является Международная организация труда, существующая с 1919 г. За время своей деятельности она разработала и приняла сотни международных конвенций, регулирующих и устанавливающих нормы и правила в области труда.

Как отмечалось выше, мы разделяем рынок труда и сферу занятости. В этой связи осуществление политики занятости, или политики предприятия либо организации, где конкретно потребляется труд, должно обеспечить соблюдение следующих принципов:

- 1) свободного и добровольного выбора работниками форм и видов занятости;
- 2) формирования мотивации к труду, связанной с обеспечением максимальной отдачи от имеющихся человеческих ресурсов в целях повышения эффективности работы предприятия или организации;
- 3) повышения эффективности использования человеческих ресурсов, означающей предупреждение и сведение к минимуму издержек и потерь от нерационального использования рабочего времени;
- 4) социальной защищенности путем обеспечения материальных и социальных гарантий, повышения конкурентоспособности рабочей силы на основе улучшения ее качества;

Как отмечалось в первом разделе, в настоящий период в экономической литературе дальнего зарубежья категория "человеческие ресурсы" зачастую

трактуются в плане "Human Resource Management" (HR management). Данная система постепенно сформировалась из системы управления персоналом. Как отмечается в экономической литературе [6, с. 17], главное отличие концепции человеческих ресурсов от концепции управления персоналом состоит в признании экономической целесообразности капиталовложений в сфере привлечения лучшей по качеству рабочей силы; непрерывного обучения персонала; создания условий труда и корпоративной культуры, позволяющих реализовывать потенциал работника;

В таблице 2.1. представлены отличительные особенности управления персоналом и управления человеческими ресурсами, выделенные в работе Н.К. Комиссаровой [8, с. 23].

Таблица 2.1 - Особенности управления персоналом и управления человеческими ресурсами

| Управление персоналом | Управление человеческими ресурсами |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Вертикальное управление подчиненными | Горизонтальное управление подчиненными |
| Централизованная кадровая функция | Децентрализованная кадровая функция |
| Цель - обеспечить наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время | Цель: совмещение интересов имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциалов со стратегией и целями организации |
| Кадровое планирование: Следствие производственного плана и реакция на него; нацелено на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами | Планирование человеческих ресурсов интегрировано в корпоративное планирование; нацелено на развитие целостной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой |
| Примечание - Составлено автором по работе Н.К. Комиссаровой. | |

Отметим, что в концепции управления человеческими ресурсами работникам предприятия придается качественно иное значение, нежели в системе управления персоналом. В данной системе работники выступают не простыми исполнителями определенных производственных заданий, а непосредственными участниками целостной корпоративной культуры, где интересы имеющихся человеческих ресурсов совмещаются со стратегией и целями компании.

Это обусловлено, прежде всего, тем, что на современном этапе различные компании и организации, в особенности в сфере обслуживания и информационных технологий, ощущают влияние процессов глобализации, демонополизации, демографических изменений.

Эти процессы заставляют увеличивать степень конкурентоспособности фирм, вынуждая их использовать технологические новшества и инновации в системе управления человеческими ресурсами.

Исходя из анализа научных публикаций, посвященных данной проблеме, отметим, что основными принципами формирования эффективной занятости

ти на корпоративном уровне (предприятия и организации) должны утверждать основные положения.

1. Работники должны получать все больше полномочий по принятию решений. Система занятости человеческих ресурсов должна усилить полномочия работников, имеющих непосредственные контакты с потребителями.

2. Работник должен сам координировать свой собственный бюджет и качество собственной работы.

3. Основы управленческой власти трансформируются. В настоящий период положение, титул, власть для менеджера предприятия или организации не инструмент в уверенности завершения работы. Наоборот, его успех сильно зависит от использования хороших идей, формирования творческого сотрудничества с имеющимися работниками в реализации этих идей.

4. Менеджеры должны сегодня формировать у работников ответственность за исполнение обязательств. Построение лучшей и более конкурентоспособной организации основывается на формировании у работников определенных обязательств и их самоконтроле.

В подтверждение наших выводов приведем высказывание председателя американской корпорации "Дженерал Электрик" Джека Велча: "Я вижу единственный путь увеличения производительности труда работников - это, глубокая их интеграция в производственный процесс и создание у них чувства удовлетворения от этой деятельности. Вы не можете позволить себе иметь работника, проходящего через ворота предприятия или офиса и нацеленного только на выполнение плана..."[5, с. 24].

2.2 Регулирование рынка труда и занятости на национальном и международном уровнях

Механизм регулирования рынка труда - довольно широкое понятие в силу не только его взаимосвязи с другими рынками, но и достаточно сильного влияния на него механизма регулирования занятости населения. Обеспечение эффективной и продуктивной занятости непосредственно снижает напряженность на рынке труда. По мнению российских ученых-экономистов, "в узком смысле механизм регулирования рынка труда представляет свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком контексте этот механизм охватывает спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Регулирование осуществляется через систему трудоустройства, включающую широкую сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающих переподготовку кадров, и т.п. Все эти составляющие рыночного механизма регулирова-

ния рынка труда в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий, функций рынка труда и их влияния на социально-структурные изменения в обществе" [107, с. 91].

На наш взгляд, к этому следует добавить, что механизм регулирования рынка труда и занятости невозможен без обоснованного финансового механизма его регулирования, совершенной системы управления социальными рисками. Обоснованность финансового обеспечения в механизме регулирования рынка труда и занятости обусловлена, прежде всего, значительным влиянием данного фактора на занятость населения. Это доказывают основные теоретико-методологические положения кейнсианской теории [108]. Снижение или увеличение денежной массы на макроуровне - эмиссионная политика государства - в значительной степени оказывает влияние на цену рабочей силы. Процентные же ставки по кредитным ресурсам являются основным инструментом регулирования производственной сферы и, соответственно, сферы занятости. В частности, кредитование индивидуального предпринимательства - яркий пример их непосредственного влияния на занятость населения и соответственно на рынок труда.

Обоснованность наличия в механизме регулирования рынка труда системы управления социальными рисками обусловлена, прежде всего, тем, что рыночная экономика, в отличие от плановой (централизованно регулируемой), имеет такие особенности, как возникновение в ней неполной занятости - безработицы. Объективный характер возникновения безработицы стал основной причиной создания во многих государствах систем управления данным видом социального риска. Наиболее распространенной формой снижения напряженности на рынке труда служит система страхования от безработицы. Данная система, являясь органическим блоком механизма регулирования рынка труда, не может быть представлена вне него. Данный блок проявляет свою активность на рынке труда не только в кризисные периоды, но и во времена экономического подъема. В частности, такое направление, как подготовка и переподготовка кадров в системе страхования от безработицы, выполняет важнейшую роль в снижении ее длительности.

Немаловажное влияние на регулирование рынка труда и занятость оказывают мотивационно-психологические факторы, которые в современных условиях приобретают все большее влияние с развитием системы управления человеческими ресурсами на корпоративном уровне. Взаимосвязь регулирования рынка труда на национальном и международном уровнях и обеспечения эффективной занятости человеческих ресурсов на корпоративном уровне через призму мотивационно-психологического фактора, еще недостаточно полно исследована. В то же время взаимодействие корпоративных подразделений по управлению человеческими ресурсами с рекрутинговыми агентствами и, в частности, государственными службами занятости будет все более углубляться не только на основе выявления соответствия профессий, возраста, пола и т.д., но и индивидуальных характеристик работников, их мотивации и психологии. Определенный склад ума, язык, культура, коммуникативные способности, готовность принятия решений, умение из-

лагать мысли письменно, физическое здоровье (возможность прохождения длинных дистанций, поднятия тяжестей) и другие ресурсы человека будут приобретать все большее значение при приеме на работу не только на корпоративном, но и на региональном, национальном, международном и глобальных уровнях.

Отмеченный в предыдущем разделе принцип формирования мотивации к труду в сфере занятости реализуется, по сути, через этот блок механизма регулирования рынка труда и занятости.

Проведенные исследования и анализ позволяют нам считать, что механизм регулирования рынка труда и занятости - это достаточно гибкая система различных рычагов и инструментов правового, финансового, экономического, социального, организационно-институционального, мотивационно-психологического порядка, обеспечивающих достаточно полное и эффективное использование человеческих ресурсов в реализации определенных целей социально-экономического развития страны и конкретной личности.

Организационно-функциональная блок-схема механизма регулирования рынка труда представлена на рисунке 2.1.

Как видно из данной блок-схемы, основными блоками механизма регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов в рыночной экономике социально ориентированного, правового государства являются правовой, финансовый, экономический, социальный, организационно-институциональный (инфраструктурный), мотивационный блок, блок управления социальными рисками. Блок-схема показывает основные структурные элементы механизма регулирования рынка труда и занятости, присущие многим развитым странам с рыночной экономикой. Различие между странами заключается в основном в приоритетности и важности использования какого - либо из представленных блоков. Так, например, в шведском механизме регулирования рынка труда и занятости, в отличие от северо-американского, важное значение уделяется социальному блоку. В японском механизме особое место занимает мотивационно-психологический блок. По своему содержанию представленные выше блоки имеют довольно стандартный набор рычагов и инструментов.

Правовой блок базируется в основном на международных Конвенциях и рекомендациях МОТ, различных законодательных и нормативных актах внутри страны, имеющих как непосредственное влияние на рынок труда и занятости (законы о труде, о занятости населения, об охране труда и др.), так и опосредованное (налоговое, таможенное законодательство и т.д.)

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

Социальный блок предусматривает активное участие наемных работников в этом процессе. В рыночной экономике они реализуются в заключении различных договоров и трехсторонних соглашений на разных уровнях.



Примечание - Составлено автором.

Рисунок 2.1 - Организационно-функциональная блок-схема регулирования рынка труда и занятости

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

На современном этапе с развитием системы управления человеческими ресурсами особое значение в части эффективного их использования имеют такие организационные формирования, как Общество по управлению человеческими ресурсами (Society Human Resource Management - SHRM). Данное общество, например, в США играет значительную роль в распространения передового опыта в области найма, подготовки и переподготовки рабочей силы, оценки производительности их труда и т.д. и т.д. Более того, оно способствует снижению уровня безработицы, текучести кадров на предприятии, повышению динамичности функционирования рынка труда.

Мотивационно-психологический блок в механизме регулирования рынка труда и, прежде всего, занятости является достаточно специфическим блоком. Его основным инструментом является учет соответствующих психологических особенностей эффективного включения рабочей силы в трудовой процесс. Наиболее ярко и своеобразно данный инструмент используется в странах Азии - Японии, Корее.

Как видно из схемы, выжым блоком в механизме регулирования рынка труда и занятости является правовой блок, оказывающий влияние почти на все другие блоки. На финансовый блок он влияет посредством принятия определенных постановлений, решений, указов для Национального банка об изменениях в банках второго уровня, определенного объема резервного фонда по кредитованию тех или иных сфер экономики, процентных ставок по развитию малого и среднего бизнеса, индивидуального предпринимательства. На экономический блок он воздействует посредством налогового, таможенного законодательства, закона о банкротстве, других законных и подзаконных актов, регулирующих сферу производства и оказывающих непосредственное влияние на рынок труда.

Определяя функциональную связь социального блока с правовым блоком, следует отметить, что в условиях построения социально ориентированного государства между ними должна существовать тесная взаимосвязь. А это значит, что не только правовой блок должен влиять на заключение каких-либо трехсторонних соглашений, но и профсоюзные организации должны вносить инициативы об изменении тех или иных статей в законодательных актах.

Если для социального блока необходима двусторонняя взаимосвязь с правовым блоком, то для организационно-институционального блока в значительной степени характерна односторонняя зависимость. Инфраструктура регулирования рынка труда является конкретным инструментом, реализующим определенную социально-экономическую политику на нем.

Мотивационно-психологический блок, как и социальный, также имеет двустороннюю взаимосвязь с правовым блоком.

Особо специфическим среди всех является блок управления социальными рисками в сфере рынка труда и занятости. Он содержит в себе такие меры, как страхование от безработицы, страхование несчастных случаев на производстве и т.д. С одной стороны, он оказывает сильное влияние на рынок труда и занятость, с другой - во многом зависит от них. Это проявляется, прежде всего, в объеме страховых взносов, формируемых в сфере занятости. Данные взносы, рассчитанные на основе теории вероятности и проведения актуарных расчетов, определяют объем и качество возможных мер, проводимых на рынке труда и в сфере занятости в связи с возникновением безработицы, несчастными случаями и т.д. Как видно из представленной выше схемы, между данным блоком, рынком труда и сферой занятости существует тесная взаимосвязь.

Из блоков механизма регулирования рынка труда и занятости правовой блок является основным, центральным в механизме регулирования рынка труда и занятости. На его основе формируются и приводятся в действие другие блоки. Законодательные акты, содержащиеся в данном блоке (и прежде всего Закон РК "О труде в Республике Казахстан"), должны быть разработаны и приняты в строгом соответствии с основным законом страны - Конституцией РК.

Следует отметить, что конституционная обязанность государственных органов обеспечить своим гражданам "право на труд" закреплена в конституциях многих государств. Так, статья 58 Конституции Португалии гласит следующее:

1. Все имеют право на труд.

2. Обязанность трудиться неотделима от права на труд. Исключение составляют лица, частично или полностью утратившие трудоспособность по болезни, возрасту или инвалидности.

3. Государству надлежит через реализацию планов экономического и социального развития гарантировать право на труд, обеспечивая:

а) проведение политики полной занятости;

б) равенство возможностей в выборе профессии или рода трудовой деятельности без запретов и ограничений на основании пола для доступа к любым должностям, работе и профессиям;

в) культурную, техническую и профессиональную подготовку трудящихся [109].

В пункте 4 статьи 11 Конституции Великого Герцогства Люксембург отмечается: "Закон гарантирует право на труд и обеспечивает каждому гражданину осуществление этого права" [109, с. 458].

В статье 27 Конституции Японии указано также, что все люди имеют право на труд. В данном случае конституционное "право на труд" трактуется ими как гарантия и ответственность государства в принятии мер по обеспечению им занятости, оказанию помощи в поиске работы, предоставлению материального пособия в случае безработицы. Для решения этих задач правительство Японии организует различные биржи труда, центры по подготовке и переподготовке кадров.

В статье 35 Конституции Испании отмечается: "Все испанцы обязаны трудиться и имеют право на труд, на свободный выбор профессии или рода деятельности, на продвижение по службе, а также на заработную плату, необходимую для поддержания социально определенного уровня жизни семьи" [109, с. 378].

Наряду с Законом РК "О труде в Республике Казахстан" [110], важным в правовом блоке для механизма регулирования рынка труда и занятости является Закон РК "О занятости населения". Раскрывая внутреннее содержание данных законов с регулированием рынка труда и занятости и отмеченным в первом разделе разделении рынка труда и сферы занятости, мы делаем вывод о том, что наблюдается несоответствие между содержанием и формой в казахстанском законе о занятости населения. Как отмечалось ранее, рынок труда - это сфера обращения труда, а занятость - это сфера потребления труда. Исходя из изложенного, нельзя не отметить, что Закон РК "О труде в Республике Казахстан" по своему содержанию в большей мере регламентирует и отражает систему занятости человеческих ресурсов, а Закон РК "О занятости населения" - систему их обращения и функционирования на рынке труда.

Рынок труда, в силу обращения на нем особого товара, труда, - достаточно специфический рынок. Эффективное его функционирование невозможно без учета социального фактора. В условиях построения социально ориентированного государства важную роль в механизме регулирования казахстанского рынка труда и сферы занятости должно играть социальное звено. К сожалению, оно в настоящий период выполняет в значительной степени пассивную роль. Необходимо не только совершенствовать, но и разрабатывать новые направления развития социального партнерства в Казахстане. В частности, необходимо усиление правового статуса трехсторонних соглашений, организации постоянных, а не временных, комиссий и рабочих групп по составлению и контролю реализации ос-

новых положений социального партнерства. Осуществление мероприятий по усилению роли социального партнерства в регулировании казахстанского рынка труда и занятости будет способствовать преобразованию данного блока в реальный и действенный инструмент механизма согласования интересов работодателей и наемных работников.

Экономические рычаги в виде налоговых льгот, штрафов, пени, санкций являются в механизме регулирования рынка труда и занятости в некоторой степени материализованными инструментами реализации определенной социально-экономической политики в этих сферах. Возможности данного блока в регулировании казахстанского рынка труда используются не в полной степени. Так, например, система налоговых льгот в создании дополнительных рабочих мест в республике почти не используется.

Не развита на современном этапе и организационно-институциональная инфраструктура механизма регулирования рынка труда и занятости. Нет обществ по управлению человеческими ресурсами, далека от совершенства система организации и контроля привлечения иностранной рабочей силы и т.д.

Касаясь мотивационно-психологического фактора механизма регулирования рынка труда, следует отметить, что в республике по данному блоку на макроуровне отсутствуют не только какие-либо практические шаги, но и научные исследования. С переходом к рынку негласно, "по умолчанию", одним из основных мотивационных инструментов регулирования рынка труда и занятости является "страх оказаться безработным".

Регулирование рынка труда и занятости зависит от уровня интеграции экономики в мирохозяйственные связи, международных соглашений, а также характеристик самого рынка труда. А это в свою очередь вопрос: является ли этот рынок труда региональным, отраслевым или он функционирует на микроуровне? На рисунке 2.2 нами даны основные блоки и факторы, определяющие механизм регулирования рынка труда и занятости на различных уровнях.

Как видно из рисунка 2.2, механизм регулирования рынка труда основывается на учете и особенностях пяти уровней: глобального, международного, национального (макроуровень) регионального (отраслевого), микроуровня. В условиях глобализации, трансформации экономики республики в открытую экономику регулирование рынка труда нельзя осуществить без учета соглашений и конвенций, которые существуют в мире. Многие конвенции и рекомендации МОТ служат неотъемлемой основой для разработки внутрисударственных законодательных актов, указов, постановлений по регулированию рынка труда. Международные трудовые нормы (International Labour Standards), называемые иногда Международным кодексом труда, постоянно обновляются и увеличиваются.

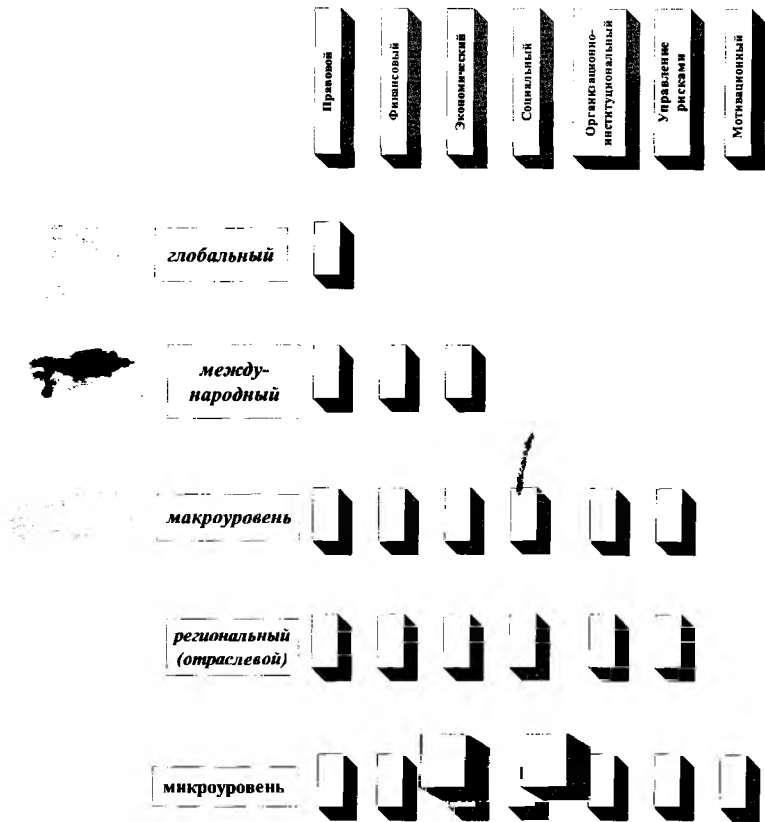
Наиболее приоритетные конвенции касаются запрещения принудительного труда [111, 112]; использования детского труда [113]; ведения коллективных переговоров [114, 115]. Отказ от их ратификации рассматривается мировым сообществом как признак отсталости государства и его несоответствия элементарным требованиям демократического, правового, открытого государства. В принципе, считается, что, чем больше государство ратифи-

цировало международных стандартов и норм МОТ, тем более ее внутреннее устройство соответствует эталонам развитого, цивилизованного, социально ориентированного государства.

В настоящий период необходимость учета глобализации экономики в регулировании рынка труда во многом обуславливается все возрастающей трудовой миграцией. Статья 25 "Международной конвенции ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей", одобренной Генеральной Ассамблеей ООН в 1990 г., отмечает следующее.

1. Трудящиеся-мигранты пользуются не менее благоприятным обращением, чем то, которое применяется к гражданам государства работы по найму, в вопросах вознаграждения и:

а) других условий труда, а именно: сверхурочного времени, рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, безопасности охраны здоровья, прекращения трудовых взаимоотношений и любых других условий труда, на которое в соответствии с национальными законами и практикой распространяется это понятие;



Примечание - Составлено автором.

Рисунок 2.2 - Регулирование рынка труда и занятости на различных уровнях

б) других условий занятости, а именно: минимального возраста занятости, ограничения надомного труда и любых других вопросов, которые в соответствии с национальными законами и практикой считаются условиями занятости.

2. Отклонение от принципа равного обращения, упомянутого в пункте 1 настоящей статьи, в частных договорах найма является незаконным.

3. Государства-участники принимают все надлежащие меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся-мигранты не лишались никаких прав, вытекающих из настоящего принципа, в силу какого-либо отклонения в статусе их пребывания или занятости. В частности, работодатели не освобождаются от каких-либо правовых или договорных обязательств, и их обязательства никоим образом не будут ограничены в силу любого такого отклонения [116].

Для Казахстана, который является полноправным членом многих международных сообществ, вышеизложенные положения весьма важны и являются неотъемлемым элементом регулирования национального рынка труда в условиях интеграции в мирохозяйственные связи.

Следует отметить, что международные конвенции и рекомендации начинают приобретать в последнее время экономическое содержание. В частности, Всемирная торговая организация (ВТО) проводит меры по фиксации основополагающих принципов конвенций МОТ в торгово-экономических соглашениях, заключаемых в рамках этой организации.

Экономическое воздействие на рынок труда на мировом уровне проявляется с вступлением страны в члены ВТО. При этом на международном уровне, в частности, в рамках ЕврАзЭС, межгосударственных соглашений стран СНГ, таможенного союза между Казахстаном, Россией, Беларусью, Кыргызстаном, Таджикистаном и др. его воздействие на рынок труда реально осуществляется.

Благоприятная таможенная и экономическая политика между этими странами позволяет задействовать на рынке труда значительную часть населения не только в сфере торговли и услуг, но и в производственной сфере.

Наиболее ярко влияние международного фактора на регулирование республиканского рынка труда можно проследить на примере межгосударственного соглашения между Казахстаном и Южной Кореей, Казахстаном и Кыргызстаном. Так, например, в соответствии с международными соглашениями в Республике Корея работают работники из Казахстана, а в Казахстане - трудовые мигранты из Кыргызстана.

Определяя социальные рычаги регулирования республиканского рынка труда на международном уровне, следует отметить, что создание межгосударственных профсоюзных органов, способных оказывать реальное воздействие на рынок труда и занятость на макроуровне, в значительной степени повысит эффективность функционирования не только национального, но и международного рынка труда и сферы занятости. Как показывает практика, в странах с развитой рыночной экономикой их влияние достаточно серьезно. Так, например, существенное влияние на решение основных социаль-

но-экономических вопросов в рамках Европейского союза оказывает Европейская конфедерация профсоюзов, образованная в 1973 г.

Как видно из рисунка 2.2, регулирование регионального (отраслевого) рынка труда и занятости аналогично его регулированию на национальном, макроуровне. Оба уровня имеют схожий набор рычагов и инструментов регулирования - правовых, финансовых, экономических, социальных и др. Основное отличие механизма регулирования регионального (отраслевого) рынка труда заключается в особо специфических целях и задачах, которые стоят на этих уровнях. Проблемы, решаемые на рынке труда в южных регионах республики, значительно отличаются от задач, стоящих в северо-западных регионах. Проблемы труда, решаемые в железнодорожном транспорте, значительно отличаются от проблем, решаемых в агросекторе.

Раскрывая механизм регулирования занятости на микроуровне, на корпоративном уровне, на уровне предприятия или организации, нужно отметить, что здесь во всей полноте проявляются издержки регулирования рынка труда на вышестоящих уровнях и в то же время добавляются новые рычаги. В частности, как видно из рисунка 2. 2, на данном уровне могут использоваться мотивационно-психологические рычаги регулирования рынка труда. В принципе, как отмечалось в первом разделе, регулирование рынка труда на микроуровне в его классическом виде (как системы, регулиющей спрос и предложение рабочей силы) не существует. Правомерно говорить о перераспределении рабочей силы между различными подразделениями предприятия. Если на предприятии существует избыток рабочей силы, то он автоматически ликвидируется соответствующим увольнением. Если на предприятии существует избыток предложения, то он решается путем дополнительного приема. Вместе с тем, включение микроуровня в вышеприведенную многоуровневую структуру управления рынком труда обусловлено тем, что на данном уровне конкретно проявляются и реализуются цели государственного макроэкономического регулирования рынка труда и занятости в форме установленных правил найма и увольнения рабочей силы, регулирования минимальной заработной платы, максимальной продолжительности рабочего времени, минимально оплачиваемого трудового отпуска и т.д. Если на макро- или региональном (отраслевом) уровнях в большей степени регулируются вопросы безработицы, то на микроуровне - проблемы трудовых отношений и эффективной занятости.

Показывая, формы регулирования рынка труда, нельзя не выделить систему страхования от безработицы. Во многих странах она является одной из основных, а иногда и единственной альтернативой, используемой в области регулирования рынка труда.

Регулирование рынка труда, должно охватывать широкий круг вопросов. Данный механизм должен предусматривать также механизм перераспределения рабочей силы как по отраслям экономики, так и регионам рес-

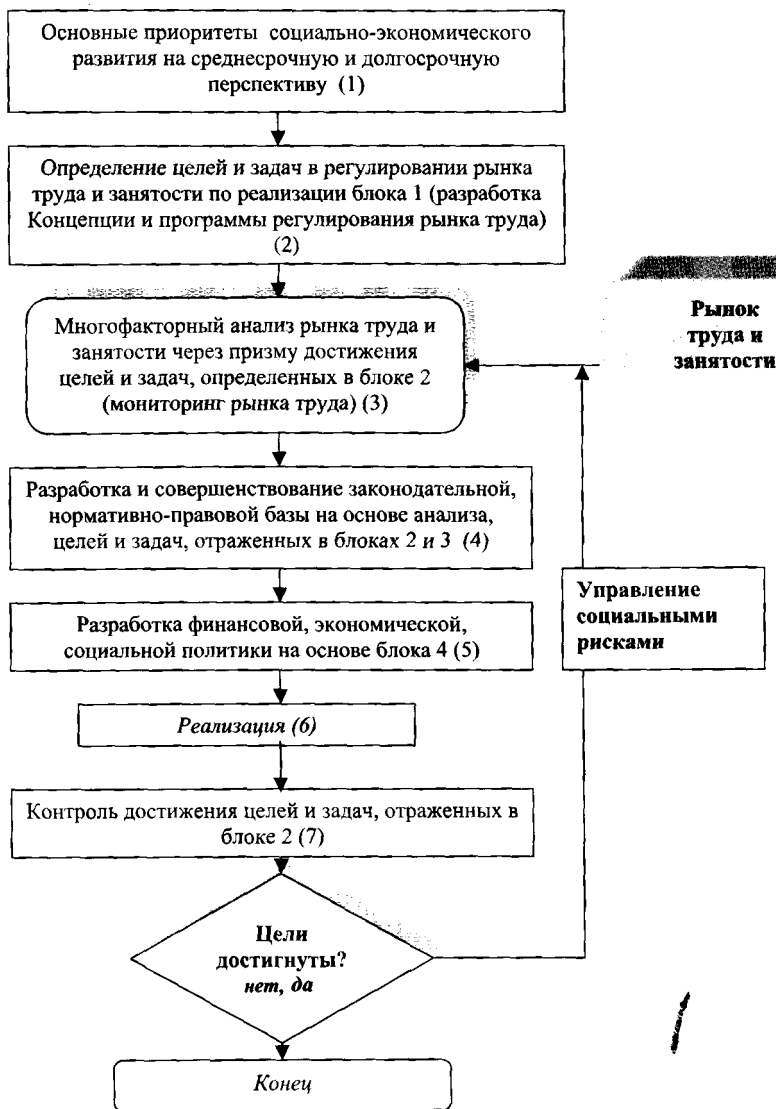
публики в целях решения основных приоритетов социально-экономического развития страны. Однако, мы не придерживаемся методики жесткого административно-командного управления рынком труда, более того, сегодня это не приемлемо и не реально. Под государственным регулированием рынка труда и занятости человеческих ресурсов на национальном, региональном и отраслевом уровнях мы имеем в виду прямое и косвенное воздействие вышеизложенных правовых, финансовых, экономических, социальных, мотивационных рычагов и стимулов в достижении и решении определенных целей и задач (рисунок 2.3).

Основные контуры методики реализации определенных целей и задач в механизме регулирования рынка труда и занятости можно схематично представить посредством схемы представленной на рисунке 2.3.

Как наглядно видно из представленной схемы, процесс регулирования рынка труда и занятости должен протекать по основным направлениям социально-экономического развития республики как на среднесрочную, так и долгосрочную перспективы (этап 1). Данные направления служат основным ориентиром разработки главных целей и задач в регулировании рынка труда и занятости (этап 2).

Важнейшим этапом в механизме регулирования рынка труда, для достижения на нем определенных целей, наряду с многофакторным анализом основных блоков регулирования рынка труда и занятости, оказывается мониторинг функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов в демографическом, профессиональном, региональном, национальном, международном и др. разрезах (этап 3).

На четвертом этапе механизм регулирования рынка труда предполагает совершенствование либо разработку соответствующей правовой базы по достижению основных целей, определенных на этапе 2. В частности, если в среднесрочной программе предполагается развитие малого и среднего бизнеса, трудоемких отраслей, то необходимо издание соответствующих указов, законных и подзаконных актов, постановлений об уменьшении, например, подоходного налога на заработную плату в этих отраслях; социального налога, в частности отчислений в фонд занятости, и т.д.



Примечание - Составлено автором.

Рисунок 2.3 - Схема воздействия факторов государственного регулирования на рынок труда

Пятый этап предполагает издание соответствующих финансовых, экономических, социальных решений на основе правовых актов, определенных на предыдущем этапе.

Шестой этап - это этап реализации принятых решений.

Седьмым этапом процесса регулирования рынка труда и занятости служит этап контроля и определения соответствия имеющейся ситуа-

ции на рынке труда и занятости определенным на втором этапе целям и задачам.

В случае несоответствия на рынке труда основных целей, определенных на втором этапе, что явно будет сопровождаться ростом уровня и длительности безработицы, активным задействованием блока управления социальными рисками, в частности системы социального страхования от безработицы, процесс регулирования возвращается к сегментированному мониторингу рынка труда и занятости, анализу и корректировке соответствующих решений и постановлений.

2.3 Формы и методы регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов

Методы регулирования рынка труда и занятости, человеческих ресурсов можно разделить на *рыночные* и *нерыночные*.

В группу рыночных следует отнести такие методы, принципиальной основой которых является достижение экономической эффективности как для работодателя, так и наемного рабочего (эффективность по Парето). Конкретным проявлением достижения этой цели служит соответствующая налоговая, финансово-кредитная политика на рынке труда. Путем изменения процентных ставок, подоходного налога, местного налога, налога в системе подготовки кадров можно эффективно регулировать рынок труда и сферу занятости, причем не только в региональном разрезе, но и отраслевым.

В группу нерыночных методов следует отнести методы, основанные на социальной, "социалистической" ориентации. В частности, сюда могут быть отнесены квотирование и лимитирование рабочих мест для социально уязвимых групп населения.

Что касается форм регулирования рынка труда и сферы занятости, то следует отметить, что в рыночной экономике они достаточно развиты. Это, прежде всего, *различные соглашения на международном, государственном, региональном, отраслевом уровнях; коллективные, индивидуальные договоры; контракты, нормативная база в сфере труда и занятости*. Конкретное проявление этих форм - Кодекс законов о труде, Законы РК "О занятости населения", "О пенсионном обеспечении", закон "Об охране труда" и т.д. Через них государство в наиболее концентрированной форме регулирует вопросы оплаты, условий труда, рабочего времени, отдыха, занятости и т.д.

Достаточно развитой формой регулирования рынка труда является система генеральных, отраслевых и региональных трехсторонних соглашений. В них решаются задачи приближения минимальной заработной платы к прожиточному минимуму. В коллективных договорах и индивидуальных контрактах регулируются вопросы предоставления рабочего места, условий оплаты труда, предмет договора и т.д.

Следует отметить, что формы и методы регулирования рынка труда достаточно разнообразны и во многом зависят от предмета и объекта регули-

рования (зарботная плата, условия труда, организация рабочего времени, текучесть кадров и т.д.). Охарактеризуем основные формы и методы регулирования рынка труда на примере заработной платы.

Важнейшая роль в регулировании процессов, протекающих на рынке труда и занятости, принадлежит заработной плате. В странах с развитой рыночной экономикой сложились достаточно определенные и четкие представления о рациональности и оптимальном уровне заработной платы, о ее минимальных границах. Основываются эти мнения на законе стоимости рабочей силы, в соответствии с которым заработная плата (стоимость рабочей силы) определяется исходя из жизненных потребностей, необходимых для поддержания достойного существования работника и его семьи. Именно жизненные потребности, а отнюдь не финансовые возможности государства, служат объективной экономической категорией, на базе которой регулируется уровень заработной платы в развитой рыночной экономике.

Регулирование заработной платы осуществляется посредством следующих методов: многоуровневой, коллективно-договорной системой, позволяющей достаточно полно отразить социальные потребности индивидумов; налоговой системой регулирования индивидуальных доходов, обеспечивающей справедливое участие всех граждан в удовлетворении своих и общегосударственных потребностей; минимальных государственных гарантий в области оплаты труда.

Многоуровневая коллективно-договорная система регулирования рынка труда основана на достаточно широком участии профессиональных союзов, с одной стороны, и работодателей и государства, с другой.

Роль профессиональных союзов в регулировании вопросов рынка труда достаточно велика. "Свободные профсоюзы являются краеугольным камнем любой эффективной системы трудовых отношений, имеющей целью сочетать потребность предприятий в сохранении конкурентоспособности со стремлением работников добиться повышения заработной платы и улучшения условий труда" [117]. В развитых странах профсоюзы выступают выразителями интересов трудящихся в целях улучшения денежных и неденежных условий занятости своих членов.

Страны, в которых свобода создания и деятельности профсоюза ограничивается, лишаются механизма, позволяющего работникам и работодателям регулировать вопросы рынка труда, касающиеся заработной платы и условий труда с соблюдением принципов социальной справедливости. Результатом этого являются чрезмерное вмешательство и регулирование со стороны государства сферы трудовых отношений.

Необходимость передачи части функций в области регулирования рынка труда и занятости профсоюзам и другим негосударственным организациям отмечена в Конвенции МОТ "Каждый член Организации (МОТ) ... способствует, в соответствии с национальным законодательством или правилами и национальной практикой, передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда неправительственным организациям, в частности организациям предпринимателей и трудящихся и при необходимости представителям предпринимателей и трудящихся"[118].

Совершенствование работы профессиональных союзов в области регулирования вопросов рынка труда и занятости должно быть нацелено на регулирование вопросов, отражаемых в генеральном, отраслевых, региональных соглашениях, коллективных договорах. При этом генеральные соглашения должны отражать вопросы макроэкономического плана, в частности, связанные с минимальной заработной платой, уровнем инфляции, безработицы, в отраслевых необходимо отражение вопросов, связанных с регулированием оплаты труда по сложности, в части дифференциации тарифных ставок работников по основным профессионально-должностным группам, а также особенностям оплаты труда отдельных категорий работников.

В региональных тарифных соглашениях, исходя из изложенного в разделе 2.1. принципа региональности, следует отразить дифференциацию заработной платы в зависимости от природно-климатических условий путем отражения соответствующих коэффициентов. В целях координации круга решаемых вопросов отраслевые и региональные соглашения необходимо заключать в корреляции с генеральным соглашением.

В коллективных договорах, являющихся основной формой регулирования занятости на предприятии, должны быть отражены все вопросы, касающиеся условий оплаты труда с учетом решений, принятых по этой оплате в отраслевом и территориальном соглашениях.

Для эффективного действия и функционирования тарифных соглашений и договоров, как отмечают ученые Института труда Министерства труда Российской Федерации, необходимо скоординировать сроки их заключения с тем, чтобы генеральное тарифное соглашение предшествовало территориальным и отраслевым, а они, в свою очередь, предшествовали заключению коллективных договоров предприятий [119].

В целях гарантии выполнения заключенных соглашений необходимо включать в некоторые законодательные акты положения об обязательности их выполнения. В частности, это может быть включено в "Кодекс законов о труде".

Как отмечалось выше, одним из методов регулирования рынка труда и занятости может служить достаточно гибкая налоговая политика. Нацеленная на регулирование рынка труда и занятости, она может проявиться в виде гибкого регулирования доходов с физических лиц. Путем гибкой шкалы налогообложения, например, учитывающей количество иждивенцев, государство может стимулировать одни слои населения к более высокопроизводительному труду, других же - к занятиям дома, воспитанию молодого поколения и т.д. Такая политика может проявиться и на региональном, отраслевом уровнях. Так, например, снижение ставок налогообложения для организаций, занимающихся туристической деятельностью, может создать дополнительный приток инвестиций в эту область, что приведет к созданию рабочих мест в этой отрасли, увеличению занятости.

Развитие рыночных отношений в Казахстане привело к появлению неформального рынка труда и сферы занятости. В этой связи следует отметить, что если регулирование процессов на рынке труда в государственном и частном (имеющим юридическое оформление) секторах экономики носит

организованный характер, то в данном секторе оно носит неупорядоченный, стихийный характер. Если трудовые отношения в официально регистрируемом секторе экономики охвачены системой коллективных договоров, контрактов, то в неформальном они скреплены системой устных договоренностей. Определяя методы и формы регулирования трудовых отношений в этом секторе, следует отметить, что они достаточно сложны. Их представители достаточно инертны, а иногда и прямо противодействуют созданию каких-либо профессиональных союзов, негосударственных организаций в их среде, что в некоторых обстоятельствах вполне объяснимо. Так, например, "работники - члены семьи не связаны контрактом, но воспринимают работу в семье как часть культурных, социальных и экономических обязательств, лежащих в основе хозяйства и жизни семьи" [120, с.30]. Основными формами регулирования трудовых отношений в этом секторе служат государственное налогообложение и система социального страхования.

Одной из характерных черт функционирования рыночной экономики является ее недостаточная предсказуемость. Происходящие кризисные явления в различных сферах экономики проявляются в увеличении безработицы, снижении уровня занятости. В целях регулирования этого процесса в мировой практике широко используется метод страхования по безработице, являющийся одним из важнейших методов регулирования рынка труда. Страхование не только позволяет снизить социальные издержки в обществе, но и способствует устойчивому развитию национальной экономики.

Одной из важнейших проблем в условиях перехода к рынку становится формирование эффективных трудовых отношений. Это обусловлено, прежде всего, особой спецификой этих отношений. На товарных рынках важнейшим условием заключения контракта, удовлетворения запросов покупателя и продавца являются цена и качество товара, в сфере же рынка труда, наряду с заработной платой и, соответственно, квалификацией работника, значительное внимание уделяется таким неденежным факторам производства, как условия труда, опасность травматизма, социально-психологический климат коллектива, стабильность и наличие постоянной работы и т.д. С разворачиванием рыночных отношений данные факторы станут приобретать все большее значение.

Общеизвестно, что при наличии значительного количества безработных многие вынуждены идти на любые условия труда. Современный этап развития экономики выявил такие явления, как наличие значительного по сравнению с высокоразвитыми странами уровня смертности и увечий на производстве, отсутствие, либо нарушение, во многих случаях техники безопасности, определенное "бесправие" нижестоящих по служебной лестнице работников перед вышестоящими и т.д. Несмотря на конституционные права, некоторые работники превращаются в сфере трудовых отношений в один из инструментов - "вещественных" факторов - производственной деятельности.

При анализе специфики трудовых отношений в государственном и негосударственном секторах экономики, выявлено следующее: если в государственном секторе проблемы трудовых отношений и занятости связаны с макроэкономическими проблемами (неплатежи между предприятиями, бан-

кротство), то в негосударственном - с отсутствием достаточно развитых институтов, защищающих права наемного рабочего. В частности, в сфере регламентации рабочего дня, его продолжительности, условий труда, вознаграждения за труд. Наблюдаются определенные моменты привлечения детского труда.

В целях получения прибыли в негосударственном секторе экономики и особенно в его криминальном секторе - теневом рынке труда - работодатели предлагают условия труда, не только не соответствующие минимальным нормам техники безопасности, но и крайне опасные для жизни. Наблюдаются случаи привлечения людей и даже подростков на "высокооплачиваемую работу", связанную с растлением морально-психологического и нравственного состояния общества, продажей в рабство и даже принудительной поставкой молодых девушек и женщин в публичные дома ряда государств Европы и Азии.

Не касаясь вопросов трудовых отношений в официально не регистрируемом секторе экономики, поскольку это область отдельного научного исследования, отметим, что в целях повышения эффективности общественного производства государство должно иметь научно обоснованную нормативную базу в сфере труда и занятости как для государственного, так и негосударственного секторов экономики. Основная роль данных норм заключается в обеспечении со стороны государства определенных рамок трудовых соглашений между работодателями и работниками.

С учетом рыночных преобразований в сфере экономики, предоставления большей добровольности заключения контрактов эти нормы должны включать в себя наиболее общие правила, гарантии в сфере труда и занятости. Они не должны, с одной стороны, ущемлять работодателя в повышении эффективности его производства и использовать работника в удобных ему целях, с другой - должны быть согласованы с общеконституционными правами каждого гражданина на отдых, лечение, образование и т.д. Важно отметить, что предоставление определенных прав и гарантий в сфере труда на отдых, образование, лечение диалектически взаимосвязано с интересами конкретного работодателя - повышением эффективности его бизнеса. По сути, это согласуется с отраженными в разделе 2.1 основными принципами управления человеческими ресурсами на корпоративном уровне. Работник, имеющий определенные нормы и гарантии на лечение и отдых, с большей эффективностью трудится на конкретном производстве. С наличием же гарантированного обществом уровня образования значительно повышаются качественная характеристика работника, его потенциал. В любой сфере занятости это будет означать повышение производительности труда.

Почти во всех странах государство устанавливает нормы, предусматривающие условия труда, минимальную заработную плату и особые меры для защиты социально уязвимых групп населения [121-123 и т.д.]. В условиях глобализации данные нормы должны согласовываться с международными трудовыми нормами и стандартами, рекомендациями и конвенциями МОТ. В этой связи следует отметить, что нормотворческая деятельность - одна из важнейших для МОТ. Как отмечалось на 81-й сессии Международной конференции труда в 1994 г., "считать, что нормотворческая деятельность мо-

жет однажды угаснуть, исчерпав весь свой потенциал – это то же, что верить пророкам, предсказывающим конец света. Как и законодательная деятельность на национальном уровне, нормотворческая деятельность МОТ существует благодаря своему ... назначению: действовать в условиях и реальностях, находящаяся в непрерывном развитии. Достаточно в этом отношении вспомнить о новых проблемах, появившихся в результате внедрения новых технологий в области охраны и гигиены труда, так же как и в области охраны частной жизни трудящегося, и станет понятным, что она (данная проблема) сохраняет право на существование" [124, с. 11].

Вмешательство государства в определении норм и стандартов труда обусловлено неспособностью существующих рыночных механизмов реализовать конкретные социальные гарантии в этой сфере.

Механизм государственного вмешательства в определение норм и стандартов труда, как показывает мировая практика, имеет ряд направлений, в частности, предоставление профсоюзам больших прав на ведение переговоров о заработной плате, условиях труда и занятости. Наряду с этим, данный механизм может реализовываться через принятие соответствующего законодательства на государственном уровне либо посредством необходимости юридического закрепления этих норм во всех индивидуальных контрактах между работодателем и наемным работником.

По вопросам участия государства во взаимоотношениях профсоюзов и работодателей, установления норм и стандартов в сфере труда и занятости следует отметить о его нейтральности. Когда социальные партнеры сами в состоянии найти компромисс в установлении условий труда и найма, тогда государство не вмешивается в трудовые отношения. Но если в рыночных отношениях между партнерами возникает напряженность вследствие внутренних или внешних факторов, государство в лице заинтересованных министерств, правительства и даже парламента должно вмешаться в трудовые отношения для соблюдения общенациональных интересов.

Вмешательство государства в нормативную базу в сфере труда в основном происходит через законотворческую деятельность. Построение демократического, правового государства предполагает решение данных вопросов только через принятие законов о минимальной заработной плате, условиях труда и других, а также через контроль за выполнением гарантий занятости и соблюдением соответствующего законодательства. Следует отметить, что многообразии условий производства, трудовых отношений изначально уславливает включение в государственное законодательство только наиболее общих минимально или максимально допустимых норм (минимальная заработная плата, максимальная продолжительность рабочего дня, либо недели, трудоспособного возраста и т.д.). Специфические же нормы, связанные с отраслевой или региональной особенностями труда, должны устанавливаться в коллективных соглашениях между представителями трудящихся, работодателями и государственными органами на местах или в отрасли.

Как отмечалось выше, одной из важнейших задач создания нормативной базы в сфере рынка труда и занятости является то, что человек не должен превращаться в инструмент, в один из вещественных факторов произ-

водства. Необходимо, чтобы в процессе производства и в целом во всей жизнедеятельности человека соблюдались и совершенствовались его личные неимущественные права. В этой связи нормирование труда вытекает из необходимости защиты прав человека на развитие его человеческой личности, достоинства, а также заботы о его здоровье.

Нормативная база необходима также в целях достижения социальной справедливости, социального мира, социального обеспечения всех слоев трудящихся и т.д. " Любое нормативное положение о том, что должно существовать и как оно должно существовать, основывается на глубинных ценностях развития человеческого общества. Государственная политика на рынке труда часто основывается на широко разделяемом мнении (хотя и не все с этим согласны), что общество должно стремиться к более равному распределению доходов. Примерами такого рода политики, построенной на "распределительных" принципах, являются программа поддержки благосостояния всех слоев трудящегося населения, в особенности социально уязвимых групп населения, закон о минимальной заработной плате и т.д." [124, с. 10].

Нормирование труда и занятости человеческих ресурсов необходимо в такой степени, в какой это оправданно и обусловлено экономическим уровнем развития общества. Исходя из уровня развития экономики, следует строить соответствующую нормативную базу.

Казахстан, интегрирующийся в общемировое экономическое пространство, несмотря на ряд социально-экономических проблем, должен, прежде всего, при нормировании труда и занятости придерживаться общемировых основополагающих принципов. В частности, условия труда и рабочее место должны устанавливаться таким образом, чтобы:

- не причинять вреда здоровью человека;
- способствовать развитию личности работника;
- иметь возможность выбора установления рабочего времени и его распределения в рамках производственных возможностей.

Исходя из первого принципа - охраны здоровья, работодатели должны оборудовать рабочее место таким образом, чтобы жизнь и здоровье работника были защищены и производственная деятельность не могла причинить ему вред. Прежде всего, это касается мер техники безопасности, а также соблюдения санитарно-гигиенических норм.

Принцип развития личности тесно связан с установлением рабочего времени и места и непосредственно соприкасается с рассмотренным выше принципом охраны здоровья.

Основные положения установления рабочего времени в определенном объеме и в установленные часы преследуют своей целью создание четкого графика работы и необходимость выделения времени для выполнения не только физиологических потребностей и сохранения здоровья человека, но и духовных потребностей его как личности. Вне рабочее время, праздничные и выходные дни дают возможность участия в культурной, духовной жизни общества, семейной жизни, роста самосознания и раскрытия личностных ценностей.

С переходом к рыночным отношениям одной из важнейших проблем становится обеспечение определенных гарантий в сфере занятости. Как было

отмечено в первом разделе, в теории и практике регулирования рынка труда положение о наличии естественного уровня безработицы общепризнано. Однако, оно отнюдь не исключает соблюдение в рыночных условиях установленных гарантий занятости, гарантированности рабочих мест. Так, данный принцип может быть реализован в виде того, что увольнения не будут иметь юридической силы, если не связаны с личностью, поведением наемной рабочей силы или с неотложными производственными потребностями. Если работник считает свое увольнение необоснованным, он должен иметь право опротестовать его.

Принцип гарантированности рабочего места предполагает также заблаговременность сообщения работодателем о предстоящих увольнениях. В данном случае работник имеет возможность заранее подыскать новое место, либо к этому должны подключаться государственные органы службы занятости. Исследуя принцип гарантированности рабочего места и наличия естественного уровня безработицы, свойственного рыночной экономике, отметим, что два этих положения не могут противоречить друг другу, они должны быть взаимоувязаны, в частности, через нормативную базу.

Определение нормативной базы лежит в двух плоскостях. Во-первых, нормативная база в сфере занятости тесно связана с естественным, пороговым уровнем безработицы. В этой связи ее обоснование в сфере занятости при государственном вмешательстве возможно на макроуровне, в республиканском или региональном масштабе. Во-вторых, определение нормативной базы касается вопроса относительно нормы отчисления от заработной платы в страховой фонд по безработице. Достаточно обоснованные нормы отчислений в страховой фонд по безработице, с одной стороны, должны создать определенные гарантии в предоставлении рабочего места во время безработицы, с другой - за счет незначительных отчислений от заработной платы не оказывать сильного влияния на работника в части обеспечения ему и его семье расширенного воспроизводства.

Изучая и анализируя регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов на современном этапе в условиях глобализации, мы пришли к выводу, что это довольно сложная система различных рычагов и инструментов правового, финансового, экономического, социального, организационно-институционального, мотивационно-психологического порядка. Данная система (механизм) должна обеспечивать достаточно полное и эффективное использование человеческих ресурсов страны в части реализации определенных целей государства с учетом международных стандартов регулирования рынка труда и занятости, а также интересов и мотиваций, психологии конкретной личности. Ее основополагающие принципы функционирования - обеспечение прежде всего экономической эффективности производства и в то же время соблюдения социальной ориентации, учета региональных, демографических факторов. Данный механизм должен отражать современные концепции управления человеческими ресурсами. В частности, система занятости человеческих ресурсов должна усилить полномочия работников в принятии решений и повышении их творческой деятельности.

3 ПОЛИТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И МИГРАЦИИ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

3.1 Нормативно-правовая база регулирования рынка труда, занятости и миграции человеческих ресурсов

Раскрывая вопросы нормативно-правового обеспечения регулирования рынка труда и занятости в Казахстане, необходимо, прежде всего, отметить такие законодательные акты, как Закон РК "О занятости населения", Законы РК "О труде в Республике Казахстан", "Об охране труда" [125], "О коллективных договорах" [126], "О коллективных трудовых спорах и забастовках" [127] и др. В целом, многие нормативно-правовые акты имели и имеют тесную и опосредованную связь с регулированием рынка труда и занятости человеческих ресурсов и оказывают на них определенное влияние. В то же время наиболее конкретное и целенаправленное воздействие на регулирование рынка труда оказывает Закон "О занятости населения".

В течение переходного периода в Казахстане законодательство, прямо касающееся вопросов регулирования рынка труда и занятости населения, постоянно претерпевает изменения. Так, Закон РК "О занятости населения" менялся два раза.

До 1999 г. в Казахстане регулирование рынка труда и занятости осуществлялось на базе Закона "О занятости населения" от 15 декабря 1990 г. [128]. Разработанный и принятый на первоначальном этапе рыночных преобразований и еще в рамках бывшего СССР, он во многом повторял аналогичные законодательные акты, действовавшие в других советских республиках.

В соответствии с этим законом в республике была образована Государственная служба занятости, которая стала действовать на всех уровнях как самостоятельное юридическое лицо, организующее работу по выполнению своих функций под руководством местных органов власти и Министерства труда. Данное обстоятельство предопределило тот факт, что подразделения службы занятости не стали входить в состав каких-либо государственных органов. Это и было отражено в "Положении о Государственной службе занятости", утвержденном постановлением Кабинета министров Республики Казахстан [129].

Систему государственной службы занятости составили Департамент занятости при Министерстве труда Республики Казахстан, областные, городские и районные центры занятости. В состав Государственной службы занятости была включена Инспекция для осуществления контроля за исполнением законов о занятости и труде.

В соответствии с законодательством Государственная служба занятости стала:

- осуществлять анализ и прогноз спроса и предложения на рынке труда;
- информировать население республики, местные исполнительные органы, правительство Республики Казахстан о состоянии его функционирования;

- вести учет свободных рабочих мест и лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- предоставлять помощь работникам в выборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;
- оказывать услуги в профессиональной ориентации населения;
- реализовывать программные мероприятия по содействию занятости населения и региональные программы занятости;
- направлять безработных граждан на профессиональное обучение в соответствии с потребностями рынка труда;
- оплачивать за счет средств Государственного фонда содействия занятости стоимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, а также устанавливать им стипендии на весь период обучения;
- выдавать безработным пособия по безработице;
- публиковать статистические материалы и информацию о предложении и спросе на рабочую силу.

Кроме того, в целях повышения эффективности своей деятельности данный государственный орган стал:

- запрашивать с предприятий информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, которые могли бы привести к высвобождению рабочей силы, а также их потребности в ней как по количеству, так и по качеству;
- вносить в местные исполнительные органы предложения по подготовке и проведению общественных работ в организациях, находящихся на их территории, на платной основе;
- направлять безработных с их согласия на оплачиваемые общественные работы;
- взыскивать с работодателей скрытые суммы обязательных отчислений в Государственный фонд содействия занятости, а также недоимки и штрафы, в частности, за занижение этих сумм.

Следует отметить, что с переходом к рыночным отношениям политика, проводимая в сфере занятости, стала подразделяться на активную и пассивную.

Под *активной политикой занятости* населения стала подразумеваться совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Ее проведение стало связываться с мероприятиями по обучению, переподготовке и повышению квалификации лиц, ищущих работу, организацией новых рабочих мест через систему общественных работ, профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест, активным поиском и подбором рабочих мест.

Пассивная политика стала проводиться в основном, в сфере выплаты пособий безработным гражданам и предоставления им простейших услуг в подборе рабочего места через службу занятости.

В соответствии с законодательным актом "О занятости населения" от 15 декабря 1990 г. финансовое обеспечение активной и пассивной политики

занятости населения, то есть, различных программ обеспечения занятости, социальной защиты безработных граждан должно было осуществляться через специально созданное финансово-кредитное учреждение - Государственный фонд содействия занятости Республики Казахстан. Его основная деятельность стала регулироваться данным законом и соответствующим положением о Государственном фонде содействия занятости [130].

Средства Государственного фонда содействия занятости стали образовываться за счет:

- обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций, кооперативов и других работодателей, независимо от формы собственности и хозяйствования, в установленном размере от фонда оплаты труда (но не менее 1%) с ежегодным уточнением этого размера Верховным Советом Казахской ССР;

- средств республиканского и местных бюджетов в размерах, определяемых законодательством Казахской ССР и решениями местных Советов народных депутатов при формировании соответствующих бюджетов и необходимых для социальной защиты лиц, испытывающих затруднения в поиске работы;

- добровольных взносов различных предприятий, общественных организаций и граждан, доходов от коммерческой деятельности и других поступлений.

Закон "О занятости населения" от 15 декабря 1990 г. был разработан и принят Верховным Советом Казахской ССР в начале рыночных реформ, до наступления экономического кризиса, который произошел в республике после его принятия. Как показала дальнейшая практика, многие положения закона не могли быть реализованы в силу значительных социально-экономических преобразований, проявившихся после его принятия. Разгосударствление, реорганизация многих хозяйствующих субъектов, банкротство предприятий и организаций и в целом экономический кризис, связанный с трансформацией экономики, привели к тому, что Государственный фонд содействия занятости в конце концов, не имел достаточных финансовых поступлений и взносов для выплаты соответствующих пособий по безработице, проведения различных общественных работ, подготовки и переподготовки кадров и т.д. Отсутствие достаточных финансовых средств, проявление новых тенденций на рынке труда и в сфере занятости (рост безработицы, увеличение ее продолжительности и т.п.) явились немаловажными факторами разработки и принятия 30 декабря 1998 г. нового Закона РК "О занятости населения".

Одним из важнейших изменений в регулировании занятости и безработицы в соответствии с этим законом было то, что финансирование программ занятости (общественные работы, профессиональная подготовка и переподготовка безработных, содействие им в трудоустройстве, создание и поддержка информационной базы данных по вопросам занятости, пособие по безработице) стало осуществляться за счет средств государственного бюджета.

Во исполнение Закона РК "О занятости населения" от 30 декабря 1998 г. [131], а также Закона РК "О республиканском бюджете на 1999 г." [132]

Правительство республики Постановлением № 68 от 29 января 1999 г. упродлило Государственный фонд содействия занятости, а также ревизионную комиссию, центры занятости [133]. Подразделения службы занятости были преобразованы в коммунальные государственные казенные предприятия на праве хозяйственного ведения - биржи труда.

С введением нового закона финансирование различных мер содействия занятости, социальной защиты безработных граждан подверглось достаточно серьезному реформированию. В частности, пособия по безработице стали начисляться в размере 3,5-кратной величины месячного расчетного показателя независимо от возраста, стажа предшествующей работы и др. Кроме того, безработными не стали признаваться граждане, получающие пенсию или государственное социальное пособие, отказавшиеся от подходящей работы в течение 7 дней со дня их регистрации в качестве лиц, ищущих работу, не явившиеся в целях активного поиска работы в уполномоченный орган по вопросам занятости по его приглашению без уважительных причин хотя бы 1 раз в течение 7 дней со дня их регистрации в качестве лиц, ищущих работу. Данная категория граждан не стала иметь прав на соответствующую финансовую помощь в связи с безработицей.

Пособия по безработице стали назначаться в случае официального приобретения статуса "безработный", при накоплении трудового стажа не менее 12 календарных недель, в который включалось время участия в общественных работах, обучение по направлению уполномоченного органа по вопросам занятости. Размер стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки безработного составил трехкратную величину месячного расчетного показателя.

Финансирование общественных работ стало осуществляться на принципах временного государственного заказа с предельным сроком не более 6 месяцев. Преимущественным правом участия в общественных работах, как и ранее, стали пользоваться безработные граждане, зарегистрированные официально в уполномоченном органе по вопросам занятости.

Анализируя Закон "О занятости населения" от 30 декабря 1998 г., важно отметить, что для человеческих ресурсов страны он ограничил и сузил возможности получения статуса безработного, объем и время получения пособий по безработице по сравнению с предыдущим Законом от 1990 г. После принятия нового закона население страны стало еще больше полагаться на свои собственные возможности и более мотивированно относиться к самостоятельному поиску работы и не надеяться только на государственную помощь.

23 января 2001 г. в Республике Казахстан был принят новый, третий по счету Закон РК "О занятости населения". Из него были исключены присутствовавшие в прежнем законе такие основные понятия (определения), как работник и работодатель, вакансия, временная занятость, заработная плата (зарботок), месячный расчетный показатель, уполномоченный орган по назначению пособий по безработице. Отсутствие данных определений основывалось на том, что в соответствии с данным законом были ликвидированы законодательные выплаты пособий по безработице, а также выплаты

стипендий безработным в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки. Месячный расчетный показатель, применявшийся для исчисления выплат пособий по безработице, также был отменен. В целом, материальные компенсации, в соответствии с новым законом, заменялись на государственную адресную социальную помощь (АСП) тем из них, кто входил в ранг малообеспеченных граждан.

Вместе с законодательным сокращением прямых финансовых пособий безработным гражданам в новом законе были расширены права граждан в сфере занятости, были упрощены порядок регистрации и учет безработных граждан, обратившихся в поисках работы.

Данный закон предоставил больше возможностей в организации трудового посредничества. В частности, он дал возможность частным агентствам оказывать гражданам на договорной основе консультации по вопросам занятости и труда, предоставлять информацию о возможностях трудоустройства на вакантные рабочие места, оказывать помощь в поиске работы, профессиональной подготовке и переподготовке граждан с последующим их трудоустройством. В соответствии с новым законом частные агентства занятости должны были взаимодействовать с государственными органами, работодателями по вопросам трудоустройства, создания рабочих мест и реализации республиканской и региональных программ занятости. Наряду с этим на основании лицензии, выдаваемой Правительством Республики Казахстан, частным агентствам занятости предоставлялась возможность осуществлять посредническую деятельность по трудоустройству за границей и привлечению иностранной рабочей силы в Казахстан.

Немаловажным моментом нового закона было то, что в соответствии с ним к занятому населению не стали относить граждан, проходящих очный курс обучения в общеобразовательных школах, лицеях, колледжах, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях, в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и в других учреждениях, входящих в систему образования. Данное нововведение соответственно изменило структуру экономически активного населения (рабочей силы) и экономически неактивного населения страны.

В целом, анализируя принятые законы РК "О занятости населения", на наш взгляд, необходимо отметить, что они формировали лишь отдельные организационные элементы общего механизма государственного регулирования рынка труда и занятости. В частности, уполномоченные органы по вопросам занятости, или департаменты труда, занятости и социальной защиты на местах, а также различные негосударственные бюро по трудоустройству ни в коей мере еще не отражали достаточно развитой рыночной системы регулирования занятости. Они являлись одним из необходимых элементов общего механизма регулирования рынка труда и сферы занятости.

В системе регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации с особой значимостью встают вопросы регулирования их миграции. Раскрывая нормативно-правовую базу регулирования миграции, отметим, что с приобретением независимости одним из пер-

вых законодательных актов, нацеленных на решение проблемы эмиграции и иммиграции населения, был Закон "Об иммиграции", принятый 26 июня 1992 года Верховным Советом Республики Казахстан [134]. Данный закон заложил правовые основы в проведении миграционной политики для Правительства страны. В соответствии с основными положениями данного закона Совет министров Республики Казахстан создал 1 ноября 1992 г. департамент по миграции населения при Министерстве труда республики. Основными задачами, которые стал решать данный департамент, являлись:

1) определение на каждый календарный год предельного числа и видов иммигрантов с указанием стран, из которых они прибывали, материально-финансовых ресурсов, необходимых для их приема, обустройства и адаптации, а также регионов, куда они должны были переселяться, типы хозяйств, в которых они должны были быть трудоустроены;

2) рассмотрение по предложению представительств республики за рубежом, а также по своей инициативе ходатайств иностранцев и их семей о переселении в республику в соответствии с установленной квотой иммиграции;

3) контроль за выполнением министерствами и ведомствами, местными администрациями и хозяйственными органами Закона РК "Об иммиграции" и других нормативных актов, принятых на его основе, а также решений департамента по вопросам иммиграции.

Данный департамент стал также рассматривать заявления и выдавать лицензии на привлечение в Казахстан иностранной рабочей силы. Согласно Закону "Об иммиграции" от 1992 г. в регулировании трудовой иммиграции приоритетное значение имело привлечение в страну специалистов высокой квалификации из-за рубежа в интересах кадрового обеспечения структурно - определяющих отраслей хозяйства, а также для обучения местных кадров.

Министерства, ведомства, предприятия, учреждения и организации, независимо от форм собственности, не могли по своей инициативе приглашать и принимать на работу, в том числе вахтовым методом, граждан других государств, не имеющих вида на жительство в республике, и лиц, трудовая миграция которых не была предусмотрена двусторонними межгосударственными соглашениями. Иностранец, прибывающий в республику в порядке трудовой иммиграции, не связанной с переменой гражданства, должен был иметь постоянное место жительства за пределами Казахстана, если межгосударственными соглашениями не был установлен иной порядок их привлечения.

Анализ миграционной политики показывает, что она проводилась на фоне значительных социальных и экономических реформ, преобразования плановой экономики в рыночную. Кардинальная трансформация экономики, разрушение единого народнохозяйственного комплекса бывшего СССР явились немаловажными причинами более высокой эмиграции, чем иммиграции населения в те годы.

В целях снижения негативного влияния эмиграции на уменьшение численности населения и увеличения притока иммигрантов в республике 13 декабря 1997 г. был принят новый закон "О миграции населения"[135].

В отличие от предыдущего Закона "Об иммиграции" новый законодательный акт охватывает более широкий спектр специфических миграционных вопросов в Казахстане и в большей мере учитывает международные правовые акты в этой области. Он стал регулировать вопросы уже не только иммиграции, но и эмиграции.

Согласно данному законодательному акту регулирование миграции населения основывалось на таких основных принципах, как:

- обеспечение закрепленных в Конституции Республики Казахстан прав человека на свободный выбор места проживания, рода деятельности и профессии, а также свободу труда, выезда, передвижения;
- недопустимость какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;
- обеспечение соответствия миграционного законодательства Республики Казахстан международным нормам и рекомендациям Международной организации по миграции с учетом современного социально-экономического положения республики, ее исторического прошлого и традиций, перспектив развития;
- упреждение стихийных и неупорядоченных процессов как внутри страны, так и за ее пределами на основе выработки социально-экономических стимулов в среднесрочных и долгосрочных программах действий, базирующихся на прогнозе потенциальной миграции и направлений миграционных потоков в связи с изменениями социально экономической и общественно - политической ситуации;
- участие соответствующих государственных органов в организации упорядочения процессов миграции;
- личное участие мигрантов в обустройстве на новом месте проживания при адресной государственной поддержке инициативы и самостоятельности каждого, в первую очередь, переселенцев из зон экологического и стихийного бедствий;
- сотрудничество с другими странами, особенно принимающими иммигрантов, в области снижения незаконной миграции в виде учебного образования, профессиональной подготовки, трудовой миграции.

В 1997 г., когда в республике наблюдался очередной всплеск эмиграции, вышел Указ Президента Казахстана "О создании Агентства по миграции и демографии Республики Казахстан"[136]. Исходя из этого указа, а также в соответствии с новым Законом "О миграции населения" 12 января 1998 г. со штатом в количестве 30 человек в стране было создано юридически обособленное, независимое ведомство для решения проблем миграции в Казахстане. Данный орган, преобразованный из Департамента миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, в соответствии с указом не входил в состав Правительства страны. Его основной задачей были управление миграционными процессами и обеспечение политики по росту численности населения.

С началом экономического роста в стране, а также проведением целенаправленной миграционной политики, нацеленной на рост численности населения, после 1999 г. в стране стали наблюдаться положительные тенденции не только дальнейшего снижения числа эмигрантов, но и роста численности иммигрантов. Во многом здесь сказалась государственная политика, проводимая в отношении роста численности реэмигрантов - оралманов. Не касаясь этнической стороны, следует отметить, что государственная политика в отношении стимулирования реэмиграции оралманов в Казахстан напрямую связана с обеспечением роста численности человеческих ресурсов за счет внешних международных, глобальных факторов.

В целях стимулирования роста численности реэмигрантов и, в частности, оралманов Правительством страны ежегодно утверждается квота эмиграции. Эта ежегодная квота обеспечивается государством предоставлением определенных льгот и компенсаций семьям реэмигрантов. В их число входят:

- перемещение через границу без взимания таможенных платежей и налогов;
- бесплатный проезд к постоянному месту жительства и провоз имущества;
- выделение средств для приобретения жилья по месту прибытия и выплаты единовременных пособий в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан.

Наряду с этим для стимулирования переезда других реэмигрантов, не попавших по каким-либо причинам в квоту, имеются также льготные условия для переселения. В частности им, как и реэмигрантам, попавшим в квоту, предоставляются следующие виды льгот:

- оказание помощи в трудоустройстве, повышении квалификации, в освоении новой профессии;
- создание условий для изучения государственного и русского языков;
- освобождение от службы в рядах Вооруженных сил в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- выделение квоты для поступления в организации среднего профессионального и профессионального высшего образования;
- предоставление нуждающимся лицам мест в школах, дошкольных организациях, а также учреждениях социальной защиты;
- выплата пенсий и пособий в соответствии с законодательством республики или международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан;
- реализация прав, восстановленных в гражданстве, на компенсации, установленные Законом РК "О реабилитации жертв массовых политических репрессий";
- освобождение от консульских сборов за выдачу виз на въезд в Республику Казахстан;
- получение бесплатно гарантированного объема медицинской помощи в соответствии с законодательством страны;

- предоставление государственной адресной социальной помощи, предусмотренной для граждан Казахстана.

Одним из важнейших факторов системы формирования казахстанской модели рынка труда и занятости в условиях глобализации являются трудовые мигранты. Особенности регулирования трудовой миграции в Республике Казахстан заключаются в том, что на первоначальном этапе развития миграционной политики, в соответствии с Законом "Об иммиграции" от 26 июня 1992 г., при привлечении иностранной рабочей силы приоритетное значение имело приглашение в республику специалистов высокой квалификации из-за рубежа в интересах кадрового обеспечения структурно определяющих отраслей хозяйства, а также для обучения местных кадров. Вопросы привлечения с условием переселения в республику указанной категории лиц решались Кабинетом министров Республики Казахстан. Министерства, ведомства, предприятия, учреждения и организации, независимо от форм собственности, не могли по своей инициативе приглашать и принимать на работу, в том числе вахтовым методом, граждан других государств, не имеющих вида на жительство в республике, и лиц, трудовая миграция которых не была предусмотрена двусторонними межгосударственными соглашениями. Иностранец, прибывавший в республику в порядке трудовой иммиграции, не связанной с переменой гражданства, должен был иметь постоянное место жительства за пределами Республики Казахстан, если межгосударственными соглашениями не был установлен иной порядок.

В настоящий период регулирование трудовой миграции в Республике Казахстан осуществляется на основе закона о миграции от 13 декабря 1997 г. и закона о занятости населения от 23 января 2001 г. Согласно законодательству о миграции населения, граждане Казахстана, кроме лиц, находящихся на воинской службе, имеют право на трудовую деятельность за границей.

Особенность регулирования трудовой миграции заключается в том, что посредническая помощь гражданам по трудоустройству за границей и привлечению иностранной рабочей силы в Казахстан осуществляется частными агентствами занятости на основании лицензии. Кроме того, основным нововведением в регулировании трудовой миграции является то, что в целях защиты внутреннего рынка труда Правительством РК ежегодно устанавливается квота на привлечение иностранной рабочей силы, на что центральный Исполнительный орган - Министерство труда и социальной защиты населения, выдает разрешения работодателям. Порядок определения квоты, условия и порядок выдачи разрешений работодателям определяются Правительством страны. В перечне условий при привлечении иностранной рабочей силы важен прежде всего, их уровень образования (профессиональная подготовка). Уровень образования и опыт (стаж) практической работы иностранной рабочей силы должны отвечать квалификационным требованиям, предъявляемым к профессиям рабочих и должностям руководителей, специалистов и служащих в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий и квалификационным справочником должностей служащих.

Согласно правилам определения квоты, условий и порядка выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Казахстан [137], особенностями привлечения иностранной рабочей силы становится следующее. Местные исполнительные органы по вопросам занятости в срок до 1 октября каждого текущего года на основании заявок работодателей должны представлять в Министерство труда и социальной защиты населения обоснование необходимости привлечения иностранной рабочей силы на предстоящий год. Министерство труда и социальной защиты населения на основании этих предложений до 1 декабря вносит проект нормативного правового акта об установлении квоты на предстоящий год в Правительство республики. Для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель обязан осуществить поиск привлекаемых работников на внутреннем рынке труда (не позднее месячного срока до обращения за получением разрешения). В этих целях согласно правилам, работодатель должен:

1) направить уполномоченному органу сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления;

2) публиковать объявления об имеющихся вакансиях на государственном и русском языках в периодических изданиях, определяемых центральным исполнительным органом;

3) предоставить обоснование необходимости знания иностранного языка и международных стандартов, опыта работы за рубежом и т.д.

Поиск на внутреннем рынке труда не осуществляется при привлечении иностранной рабочей силы из числа:

- руководителей структурных подразделений иностранных банковских страховых организаций;

- занятых на сезонных сельскохозяйственных работах в соответствии с соглашениями о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы подразделяются, согласно правилам, на следующие категории работников:

I - руководящего состава организаций;

II - специалистов с высшим и средним специальным образованием с подтвержденными в установленном порядке документами;

III - квалифицированных рабочих;

IV - рабочих, занятых на сезонных сельскохозяйственных работах в соответствии с соглашениями о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

В соответствии с категориями разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, Министерство труда и социальной защиты населения РК может определять такие дополнительные условия их выдачи, как: переподготовка, подготовка и повышение квалификации казахстанских специалистов с высшим и средним профессиональным образованием для замены ими иностранных граждан; установление соотношения казахстанской и иностранной рабочей силы; сохранение существующих рабочих мест и создание дополнительных рабочих мест для казахстанских граждан.

3.2 Организационно-экономические и финансовые особенности регулирования рынка труда и занятости в период становления рыночной экономики

Согласно Конституции, Республика Казахстан является унитарным государством с президентской формой правления [138]. На основании Закона "Об административно-территориальном устройстве Республики Казахстан" от 8 декабря 1993 г. распоряжений Президента РК, в настоящий период Республика Казахстан включает 14 административно-территориальных единиц областного значения и 1 город республиканского значения (г. Алматы) и новую столицу - г. Астану [139]. В соответствии с Законом РК "О местном государственном управлении в Республике Казахстан" от 23 января 2001 г. акиматы и маслихаты,* организационно представляющие данные территориальные единицы, обеспечивают проведение общегосударственной политики исполнительной власти в сочетании с интересами и потребностями развития этих территорий [140].

В соответствии с основными требованиями и ограничениями закона маслихаты и акиматы в своей деятельности обязаны:

- не допускать принятия решений, не соответствующих общегосударственной внешней и внутренней, финансовой и инвестиционной политике;
- соблюдать интересы Республики Казахстан в обеспечении
- национальной безопасности;
- придерживаться общегосударственных стандартов, устанавливаемых в общественно значимых сферах деятельности;
- обеспечивать соблюдение прав и законных интересов граждан.

Маслихатам и акиматам запрещается принимать решения, препятствующие формированию единого рынка труда, капитала, финансов, свободному обмену товарами и услугами в пределах Республики Казахстан.

Таким образом, дифференцированная государственная политика в области регулирования рынка труда и сферы занятости на местах должна осуществляться в сочетании и единстве с общей республиканской политикой. В этой связи центральный республиканский исполнительный орган по воп-

* Аким - представитель Президента и Правительства Республики Казахстан, возглавляющий местный исполнительный орган (в случае его создания) и обеспечивающий проведение государственной политики на вверенной ему территории, согласованное функционирование всех территориальных подразделений центральных исполнительных органов Республики Казахстан, руководство исполнительными органами, финансируемыми из соответствующего бюджета. Аким наделен полномочиями государственного управления в соответствии с законодательством Республики Казахстан, ответственен за состояние социально-экономического развития соответствующей территории. Аппарат акима - государственное учреждение, обеспечивающее деятельность местного исполнительного органа (в случае его создания) и акима. Аппарат маслихата - государственное учреждение, обеспечивающее деятельность соответствующего маслихата, его органов и депутатов

росам формирования единого рынка труда и занятости должен осуществлять общее методическое и организационное руководство структурными подразделениями на местах. Данный орган должен на базе информации, представляемой уполномоченными местными исполнительными органами по вопросам занятости, формировать единую информационную базу данных по спросу и предложению на республиканском рынке труда. В его обязанности входит разрабатывать Республиканскую программу занятости населения на базе свода региональных и республиканских программ занятости населения, а также схемы развития и размещения производительных сил в стране.

Раскрывая вопросы разграничения полномочий, функций между центральными органами исполнительной власти и местными органами исполнительной власти в области регулирования рынка труда и занятости, необходимо отметить, что в Законе РК "О занятости населения" от 23 января 2001 г. были исключены положения о содействии гражданам и членам их семей в добровольном их переселении на территории республики. Согласно пункту 3 статьи 26 Закона "О занятости населения" от 30 декабря 1999 г. Правительство Республики Казахстан, местные исполнительные органы власти в целях социально-экономического развития территорий, строительства и ввода в действие объектов производственного и культурно-бытового назначения должны были разрабатывать специальные программы освоения этих регионов, предусматривающие меры содействия добровольному переселению граждан и членов их семей с гарантией предоставления работы по специальности.

В этой связи представляются весьма убедительными доводы Рональда Дж. Эренберга и Роберта С. Смита о необходимости регулирования рынка труда и государственного вмешательства со стороны центральных органов исполнительной власти. "Примером ситуации, когда правительство должно вмешиваться, чтобы устранить трудности на пути достижения договоренности, является тот случай, когда невозможно получить ссуду на подготовку кадров или переезд в другой регион, даже если такие ссуды могли бы дать благоприятные возможности выбора тем рабочим, у которых его почти не было. Как правило, такие займы не предоставляются частным сектором, поскольку они не обеспечены ничем, кроме благонамеренного обещания возратить их. Как правило, банки не идут на то, чтобы брать на себя риск, связанный с предоставлением таких ссуд, особенно в тех случаях, когда получатели займов бедны ...

... В подобных случаях правительство может пойти на то, чтобы предоставить ссуды, даже если при этом может возникнуть ситуация неплатежа, поскольку, если создаются возможности улучшения экономического положения рабочих, то тем самым улучшается и общая социальная ситуация и оздоравливается экономика. Все это можно суммировать так: поскольку именно все общество пожинает плоды того, что люди стремятся посещать курсы по подготовке кадров или переходить в те сферы, где их знания находят более эффективное применение, то... именно поэтому правительству и следовало бы взять на себя вопросы предоставления таких займов" [29, с. 231].

Отсюда следует, что исключение из закона о занятости населения от 23 января 2001 г. статьи о необходимости участия центральных исполнительных органов власти в переселении граждан явилось не верным решением. Данная статья, тем более в условиях Казахстана с его депрессивными регионами и селами, строительством новой столицы, дала бы больше правовых основ в более эффективном использовании государственных финансовых средств в области регулирования занятости на республиканском уровне.

Наряду с наличием и сохранением единой политики регулирования рынка труда и сферы занятости на республиканском уровне необходимо проведение дифференцированной политики на местах. Как известно, регионы Казахстана отличаются демографическими, экономическими, социальными, природно-климатическими и другими условиями. В этой связи обеспечение единой унифицированной национальной политики в области занятости, например в проведении общественных работ, подготовке и переподготовке безработных на местах, просто не возможно.

Важным направлением в системе регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов в Казахстане является организация общественных работ. Как отмечалось выше, на первоначальных этапах реформирования экономики в соответствии с Законом "О занятости населения" от 15 декабря 1990 г., финансирование общественных работ стало производиться за счет местного бюджета, средств предприятий и организаций, для которых они выполнялись, а также средств Государственного фонда содействия занятости. С лицами, пожелавшими участвовать в общественных работах, стали заключаться договоры на определенный срок с правом продления по соглашению сторон. При этом преимущественное право стало предоставляться безработным гражданам. Оплата труда граждан стала производиться по фактически выполненной работе. Однако эта оплата не могла быть менее увеличенного на 15% пособия по безработице. На граждан, занятых в общественных работах, распространялись все социальные гарантии, включая право на пенсионное обеспечение и пособие по временной нетрудоспособности.

Оценивая общественные работы с 1991 г., следует отметить, что в начале экономических преобразований в республике к ним относились неодобрительно. В этот год в общественных работах участвовало всего 350 безработных. Это было связано, во-первых, с тем, что эти работы, в большинстве случаев связанные с уборкой территорий, вызывали у жителей страны негативный психологический оттенок. В советское время данные работы, в основном, проводились правоохранительными органами с лицами, имевшими мелкие правонарушения (выпивки в общественном месте, серьезные скандалы в семье и общественных местах, туеядство и т.д.) Во-вторых, сдерживающим фактором развития данного вида работ была законодательно установленная низкая оплата труда. Зарегистрированные безработные предпочитали больше получать пособие, нежели принимать участие в общественных работах.

С преобразованием экономики страны, усилением кризиса, сокращением рабочих мест, ростом безработицы, а отсюда и сокращением материаль-

средств к существованию отношение к данному типу работ стало изменяться. К 1995 г. численность участвующих в общественных работах достигла 10,8 тыс. человек, а к 1997 г. - 24,4 тысяч человек. В целом, как отмечает Сурасова, "общественные работы, проведенные в 1991 - 1998 гг., не отличались разнообразием. Часто они сводились к уборке территорий и уходу за зелеными насаждениями" [141].

Активизация участия в общественных работах началась с 1999 г., когда деятельность этого вида деятельности была отмечена в Послании Президента Республики Казахстан и введением с 1 января 1999 г. нового Закона РК "О занятости населения". С его введением в республике была упразднена Государственная служба занятости при Министерстве труда и социальной защиты населения и все функции по организации общественных работ, а также меры, связанные с безработными гражданами, были переданы в местные органы власти областей и районов. Данный закон отменил ранее практиковавшиеся льготы по безработице и единственным доходом для безработных стали общественные работы. За весь 1999 г. в общественных работах приняли участие 3 тыс. чел. Многие из них активно участвовали в проводимой в тот год первой республиканской переписи населения. В 2000 г. в общественных работах приняли участие уже 116,3 тыс. чел.

В целом, рост числа участвующих в общественных работах был связан только с изменением отношения населения к ним, отменой пассивной политики занятости в виде только выдачи пособий, но и разнообразием работ, которые стали использоваться. Кроме очистки территорий, данные виды работ стали охватывать строительство и ремонт дорог, социально значимых объектов и сооружений, проведение мелиоративных работ, строительство, реконструкцию и капитальный ремонт жилья, помощь в организации культурно-массовых мероприятий и т.д.

Механизм регулирования занятости населения в направлении развития общественных работ требует:

- повысить престиж общественных работ путем расширения их видов в сфере обеспечения образовательных и медицинских услуг, экологического управления регионов, благоустройства территории, проведения культурных и спортивных мероприятий;

- осуществлять такие общественные работы, которые максимально учитывают демографический состав безработных, их образовательный уровень и профессии, что особенно важно для каждого конкретного региона;

- сочетать общественные работы с профессиональной подготовкой и переквалификацией, возможностями выплаты стипендии и заработной платы, перспективами последующего трудоустройства

В начале становления рыночной экономики целенаправленное финансовое обеспечение профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных проводилось на основе Закона "О занятости населения" от 1990 года. Граждане, зарегистрированные в установленном порядке в качестве безработных и не имевшие возможностей трудоустроиться, стали приобретать иную специальность или профессию в различных учебных заведениях республики по направлению Государственной служ-

бы занятости. Обучение новой профессии и/или переподготовка безработных могли осуществляться с их согласия и в случае:

- невозможности направления на работу из-за отсутствия профессиональной квалификации;
- необходимости изменения квалификации в связи с постоянным или периодическим отсутствием предложений работы по их квалификации;
- потери способности работать по прежней профессии.

Профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан стала осуществляться в учебных центрах Государственной службы занятости или других учреждениях, с которыми служба занятости имела соответствующие договоры.

Безработным гражданам при наличии трудового стажа в течение 12 месяцев, предшествующих безработице, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, в соответствии с законом, должна была выплачиваться стипендия в размере 100 % их основной заработной платы по последнему месту работы не менее 12 недель, но не ниже прожиточного минимума. Безработным гражданам, длительное (более года) не работавшим и нуждавшимся в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке, стипендия могла назначаться в размере 50 % основной заработной платы и для ищущих впервые - 100 % от прожиточного минимума.

Раскрывая особенности регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана, необходимо отметить складывающуюся неблагоприятную ситуацию в части несбалансированной подготовки профессиональных кадров. За время экономических реформ на фоне почти стабильного снижения числа учреждений начального профессионального образования в республике наблюдается стабильное увеличение числа высших учебных заведений. Если в 1994/1995 гг. в стране насчитывалось 415 профессионально-технических школ, то в 2002 г. - 287 школы, то есть, их численность снизилась почти на треть (31,6 %). Соответственно этому, численность учащихся в них снизилась за этот период со 159,6 тыс. человек до 90,8 тыс. человек (56,9 %). И, напротив, если в 1991/1992 гг. насчитывалось 61 высшее учебное заведение, то в 2002/2003 гг. - 177, то есть, их численность увеличилась почти в 3 раза. Численность же студентов увеличилась с 288,4 тыс. человек до 597,5 тыс. человек, почти в 2 раза.

Несколько противоречивая картина сложилась в республике в системе колледжей и учащихся в них. Если в 1991/1992 гг. в республике насчитывалось 244 колледжа, то в 2002/2003 гг. - 335 колледжей (увеличение 37,3 %). В то же время численность учащихся в них в данный период уменьшилась с 238,3 тыс. человек до 211,3 тыс. человек (на 11,4 %).

Довольно противоречивая ситуация сложилась и в отношении среднего общего образования. Как отмечает Ю. Шокаманов, "результаты переписи населения 1999 г. показали, что, несмотря на выросший, в целом, уровень грамотности населения - с 97,5% до 99,5%, в стране произошло увеличение доли лиц, не получающих среднего образования. Не имели среднего общего

12,9%. Каждый десятый подросток после окончания 9 класса нигде не учился. Так, в феврале 1999 г., по данным переписи, нигде не учились, не имея среднего общего образования, 10,8% 16-летних подростков и 12,5% 17-летних. Расчеты, проведенные по данным за 1999/2000 гг., показали, что на начало учебного года не учились, не имея среднего общего образования, 11,6% 16-летней молодежи и 10,8% 17-летней. Не были охвачены обучением также 8,5% 14-летних подростков и 4,3% 13-летних"[142].

Таким образом, проведенный анализ показал, что в республике имеет место недостаточно системное и эффективное развитие человеческих ресурсов. Подготовка специалистов, особенно с профессионально-техническим образованием, должна быть скорректирована в соответствии с основными приоритетами развития государства, в частности со Стратегией индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. Систематизация работы в области подготовки рабочей силы должна осуществляться в тесном взаимодействии с работодателями. По опыту, например, Германии все субъекты бизнеса должны быть членами организаций, обеспечивающих подготовку и переподготовку рабочих кадров с учетом спроса на рабочую силу. При реализации данной стратегии каждый член такой организации должен платить свой взнос и давать заявки на требуемые ему профессии рабочих кадров. Исходя из данной стратегии, государственная политика в области образования и подготовки профессиональных кадров должна решать следующие основные задачи:

- определение подготовки кадров для инновационной деятельности в качестве одного из приоритетов развития образования;
- создание институтов, занимающихся вопросами профессиональной подготовки, аттестации и переподготовки специалистов рабочих и технических специальностей с участием государства и частного сектора;
- повышение материально-технической и методической базы всех видов образования;
- разработка и внедрение образовательных стандартов, отвечающих международным требованиям [143].

Раскрывая вопросы регулирования рынка труда и занятости через призму экономических рычагов, и, прежде всего, через заработную плату и налогообложение, необходимо отметить, что в период реформ взаимосвязь между ними практически отсутствовала.

Отмечая вопросы финансового обеспечения политики регулирования рынка труда и занятости, необходимо отметить, что в начале становления рыночной экономики безработным гражданам, официально приобретшим статус безработного, назначалось пособие по безработице. Оно могло выплачиваться в течение 6 месяцев со дня признания лица безработным. Для безработных, которые имели общий трудовой стаж свыше 20 лет, продол-

Жизнеспособность выплаты пособия по безработице увеличивалась на 1 месяц за каждые последующие полные 5 лет общего трудового стажа, при этом максимальный срок выплаты пособий по безработице не мог превышать 12 месяцев за 18-месячный период безработицы.

Размер пособия по безработице лицам, потерявшим работу и заработок, мог определяться в процентном соотношении к их среднему заработку по последнему месту работы. Безработным, потерявшим работу и заработок (трудовой доход) и зарегистрированным в этом качестве, официально гарантировалось пособие в размере не менее 50 % их основной заработной платы по последнему месту работы, но не выше средней заработной платы, сложившейся в республике, и не ниже прожиточного минимума.

Одним из направлений использования финансовых ресурсов в системе регулирования занятости и безработицы являлось предоставление кредитов на создание новых рабочих мест. Кредитование различных проектов в системе регулирования занятости и безработицы, в частности, через Государственный фонд содействия занятости, осуществлялось с самого начала организации данного фонда. Это положение было отражено и в Уставе его деятельности. В 1997 г. в целях стимулирования создания новых рабочих мест было разработано специальное "Положение о порядке поддержания создания новых рабочих мест и развития индивидуального предпринимательства из средств Государственного фонда содействия занятости" [144]. В соответствии с данным документом, утвержденным Постановлением правительства Республики Казахстан за № 927 от 4 июня 1997г., Государственный фонд содействия занятости стал предоставлять кредиты как работодателям, предпринимателям, так и безработным гражданам. Минимальная сумма предоставляемого кредита была эквивалентна 2 тыс. долл. США.

На наш взгляд, выдача кредитов из средств Государственного фонда содействия занятости была в некоторой степени не достаточно обоснованной и сбалансированной. В частности, выдача кредитов в размере 2 тыс. долл. для многих безработных граждан была не всегда приемлема, поскольку она требовала залогового обеспечения. Поэтому эти средства стали использоваться, в основном, мелкими и средними предпринимателями до этого не внесших ни 1 тенге в Государственный фонд содействия занятости, но имевшими достаточно обоснованные бизнес-планы.

В целом, законодательная база финансирования политики занятости в Казахстане кардинально не изменились. В основном финансирование политики занятости в республике осуществлялось и осуществляется в форме оказания социальной помощи на проведение общественных работ, подготовки и переподготовки безработных граждан, выдачи им пособий по безработице. Кардинальное изменение претерпели источники финансирования. Если до 1999 г. этими источниками были Государственный фонд содей-

ствия занятости, государственный и местные бюджеты, то с 1999 г. ими, в соответствии с принятыми в 1998 и 2001 гг. Законами о занятости населения, становятся государственный и местные бюджеты.

В республике одним из основных направлений обеспечения полной занятости населения в переходный период явилось создание рабочих мест за счет развития малого и среднего бизнеса [145, 146]. Следует отметить, что первоначальные преобразования административно-командной системы с целью создания рыночной экономики начались, именно, с развития малого бизнеса. Закон "О Кооперации", вышедший еще в период существования СССР (в 1988 г.), заложил возможности развития кооперации и основы кооперативного движения и, по сути, явился одним из первых документов, положивших начало государственной поддержке развития частного предпринимательства [147].

Данный закон предоставил не только большие возможности для создания новых форм кооперации, но и ряд финансовых, экономических льгот для их развития. Некоторые ныне существующие предприятия начинали свою деятельность с льготных по тем временам кредитов, значительных налоговых послаблений. Анализируя развитие малого и среднего бизнеса, индивидуального предпринимательства, естественно, необходимо учитывать реалии, произошедшие с тех времен, как в политическом, так и в социально-экономическом плане. Закон "О кооперации" имел целью развить предпринимательский дух среди советских граждан, создать конкурентную среду как альтернативы государственному сектору. В настоящий период одной из основных целей поддержки и развития малого и среднего бизнеса, индивидуального предпринимательства становятся, наряду с вышеизложенным, дополнительное создание рабочих мест, борьба с безработицей и бедностью.

Немалое значение в системе финансового обеспечения, развития рынка труда и занятости играла программа микрокредитования наименее обеспеченных граждан нашей страны. Особенности реализации данной программы заключаются в предоставлении денежного и/или товарного кредита для осуществления предпринимательской деятельности на условиях возвратности. Для ее реализации в республике была создана неправительственная организация "Микрокредит". Программа стала реализовываться специально уполномоченным банком, имеющим разветвленную сеть филиалов по всей стране. В ней были определены следующие основные задачи: обеспечение занятости населения; увеличение их доходов; снижение бедности; развитие индивидуального и семейного малого и среднего бизнеса среди незанятого, экономически активного населения.

Специфика целей и задач программы микрокредитования определила особый порядок их выдачи. В частности, микрокредиты стали выдаваться безработным и малообеспеченным гражданам, не имеющим необходимого стартового капитала и возможности предоставления залогового и иного обеспечения для получения кредитов, но желающим заниматься индивидуальной предпри-

нительской деятельностью. Наряду с особым порядком выдачи микрокредитов своеобразием обладает и механизм кредитования. В частности, в кредитном договоре, в котором в обязательном порядке указывалось целевое назначение микрокредита, определялись и условия его предоставления.

Микрокредиты выдавались только в денежной форме на основании договора, заключенного между НПО "Микрокредит" и заемщиком. В договоре оговаривались целевое расходование полученных средств и запрет их использования на личные нужды (приобретение продуктов питания, одежды, предметов бытового назначения и т.п.), предусматривались условия по возврату полученных средств. В зависимости от вида предпринимательской деятельности в индивидуальном порядке устанавливались сроки погашения микрокредита. В соответствии с графиком, оговоренным сторонами кредитного договора, с учетом цикла производства и реализации продукции должен был осуществляться возврат средств. Для получения вторичного микрокредита в виде залога требовалось обеспечение имуществом, накопленным в ходе реализации первого микрокредита. Сумма кредита, получаемого впервые, могла составлять до 400 долл. с годовой процентной ставкой 5%, на срок не более 18 месяцев, с учетом технологического цикла производимых работ и оказания услуг.

Последующие, за первым, микрокредиты могли и предоставлялись на более крупные суммы и с годовой процентной ставкой, оговоренной сторонами кредитного договора. При этом, получение последующих микрокредитов зависело от качества выполнения условий предыдущего микрокредита и степени укрепления материальной базы.

В целях решения тактических и стратегических задач, деятельность неправительственной организации "Микрокредит" была нацелена на:

- постоянное расширение круга кредитруемых граждан;
- поиск спонсоров и привлечение грантов для микрокредитования;
- создание достаточно четкой разветвленной системы микрокредитования;
- кредитование заемщиков на местах.

На средства, выделенные из государственного бюджета в 1998 г. (501,1 млн. тенге), НПО "Микрокредит" был выдан 15961 микрокредит. В дальнейшем, в связи с тем, что источники финансирования Правительством определены не были, микрокредитование велось только на возвратные средства. Всего за период действия программы (1998-2003 гг.) микрокредиты получили более 25 тыс. человек на общую сумму 800 млн. тенге.

Особое внимание фонд уделял кредитованию женщин и многодетных семей и выделял этой категории заемщиков более двух третей всех кредитов. Совместно с Национальной комиссией по делам семьи и женщин при Президенте Республики Казахстан, в 2001 и 2002 гг. НПО "Микрокредит" проводилась акция "Ак ниет", посвященная Международному дню сельских женщин. В рамках этой акции в регионах республики проводились тренин-

ги для женщин по теме "Как организовать свой бизнес?", что давало право на внеочередное получение микрокредита для создания собственного дела.

Для повышения эффективности и целевого использования средств фонда особое внимание уделялось объединениям заемщиков по группам микрокредитования. Микрокредитование стало составной частью Государственных программ по снижению бедности на 2003 - 2005 гг., поскольку оно обеспечивало создание рабочих мест и самозанятость, в первую очередь, сельского населения, находящегося в более сложном экономическом положении.

Кроме вышеизложенных направлений, среди организационно-экономических мер, повлиявших на становление и развитие рынка труда и занятости, следует отметить, определенное влияние периодически разрабатываемых Правительством страны Программ занятости населения. В частности, "Государственная программа борьбы с бедностью и безработицей на период 2000-2002гг.", "Программа по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003-2005 годы", "Государственная программа занятости населения на 2005 - 2007гг.", были разработаны в соответствии с Законом "О занятости населения". Данные программные документы конкретно указывали задачи, нацеленные на регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения. Так, например, при реализации Программы по снижению бедности в Республике Казахстан на 2003-2005 годы предусматривалось решить следующие задачи:

- создание благоприятных условий для обеспечения занятости и развития предпринимательства;
- дальнейшее развитие и совершенствование активных мер на рынке труда за счет создания дополнительных рабочих мест, организации общественных работ, профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки безработных;

В целом анализ политики регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов и их миграции в период становления рыночной экономики показал, что она подвергалась значительной трансформации. Это было обусловлено рядом факторов. Прежде всего, значительное влияние на данную политику оказал экономический кризис, связанный с переходом от плановой экономики к рыночной. В результате этого перехода финансирование регулирования рынка труда и занятости (проведение общественных работ, подготовка и переподготовка безработных, выдача им пособий) стало осуществляться не за счет средств предприятий, организаций, фирм или работодателей и работников, а за счет местных бюджетов. Значительное влияние на политику занятости или ее финансирование стали оказывать различные программы микрокредитования малого и среднего бизнеса. Все это привело к активизации работы в системе обеспечения занятости как местных органов власти, так и самого населения.

Определенной трансформации в период становления рыночной экономики подверглась миграционная политика, и в частности, в отношении трудовой миграции. Если в начале экономических и политических реформ последняя подвергалась жесткому регулированию, то в последующие годы и настоящий период в этом направлении выработана определенная гибкость. В республике действует негосударственная сеть риэлтерских компаний, которые имеют право как привлекать иностранную рабочую силу, так и находить рабочие места за рубежом для национальной рабочей силы. Государственная система регулирования в этом плане сосредоточена в основном на ежегодном установлении квоты, условий и порядка выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан.

4 ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА

4.1 Естественное движение населения в Республике Казахстан в условиях становления рыночной экономики

С 1991 г. в Республике Казахстан ситуация в сфере рынка труда и занятости определялась влиянием различных факторов. Прежде всего, она была связана с трансформацией советской плановой закрытой экономики в открытую рыночную экономику, или трансформацией коммунистической политической системы с так называемой "политикой всеобщей, полной, гарантированной занятости," или "политикой трудовой повинности", в систему со свободным и добровольным отношением к труду и занятости. Она во многом определялась трансформацией государственной формы собственности в частную форму собственности, то есть, разгосударствлением и приватизацией. Ситуация в сфере занятости была также связана с переходом от закрытой международной миграционной политики к открытой международной миграционной политике. Занятость, во многом, определялась влиянием различных демографических факторов.

Следует отметить, что влияние демографических процессов на функционирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов в Республике Казахстан нельзя рассматривать односторонне. Ведь и сами процессы, произошедшие и происходящие в функционировании рынка труда и занятости, оказывали и оказывают значительное влияние на демографические изменения. Таким образом, выявляя причинно-следственные взаимосвязи между демографическими процессами, с одной стороны, и процессами, происходящими в сфере рынка труда и занятости, с другой, нельзя однозначно и неоспоримо утверждать, какой из них явился и является в республике первопричиной. Конечно, вполне логично звучит утверждение о том, что с уменьшением численности населения снизилось и предложение, то есть, количество человеческих ресурсов на рынке труда. Однако вполне логично также и то, что с изменением на рынке труда условий спроса, то есть, если процедуры найма и увольнения женщин изменились, то и изменяется демографическая ситуация, в частности, рождаемость. Бесспорно, что данные взаимовлияющие друг на друга процессы, по сути, происходили и происходят в Республике Казахстан.

Раскрывая основные факторы, оказывающие влияние на демографические процессы в Республике Казахстан, необходимо отметить, что, в целом, их можно подразделить на следующие основные группы: политические; этно-культурные; социально-экономические; природно-климатические, экологические [148]. Влияние данной группы факторов на демографическую ситуацию в стране было неодинаково и, во многом, зависело от времени, региона проживания определенной группы этноса. Так, например, в конце 80-х и начале 90-х гг. вместе с демократизацией

общества, в Казахстане наиболее сильное влияние на демографическую ситуацию оказывал политический фактор. Различные межправительственные соглашения, открытие границ, свободный въезд и выезд, политические реформы позволили значительному количеству немцев выехать из Казахстана на свою историческую родину из мест их компактного проживания.

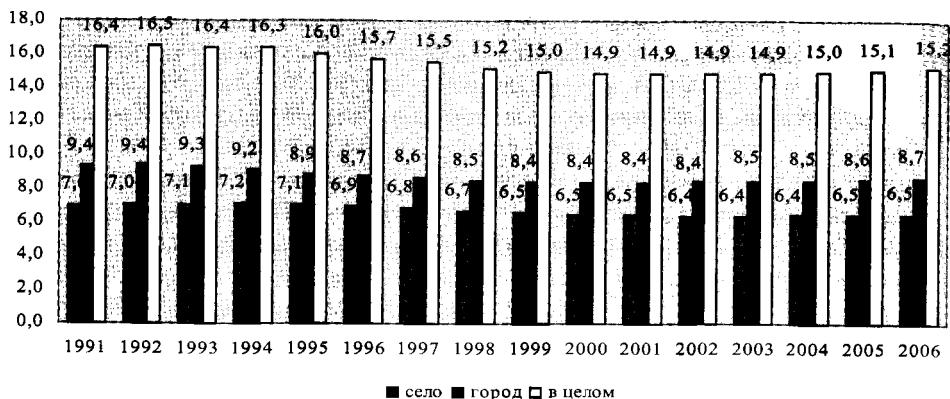
Выезд на свою историческую родину татар, немцев, белорусов, украинцев, евреев свидетельствует: наряду с политическими, определенную роль на демографическую ситуацию в Республике Казахстан и играют этно-культурные факторы.

С осуществлением различных социально-экономических преобразований значительное влияние на демографическую ситуацию в стране оказывала социально-экономическая группа факторов. Понижение жизненного уровня в результате отсутствия работы, сокращение материальных средств существования оказали значительное влияние на снижение рождаемости, повышение смертности, миграционные потери.

Достаточно серьезное воздействие на демографическую ситуацию в Казахстане оказал экологический фактор, в первую очередь, изменение природно-климатических условий. Данный фактор влияет как на механическое, так и на естественное движение. Из-за неблагоприятных природно-климатических условий наблюдается определенный отток населения из экологически неблагоприятных регионов в более благополучные и за рубеж. Например, из районов, прилегающих к высыхающему Аральскому морю, либо ядерному Семипалатинскому полигону, в другие регионы страны. Недостаточно благоприятная экологическая обстановка повлияла на увеличение смертности от новообразований, рост числа заболеваний туберкулезом и т.д.

В целом, характеризуя влияние вышеназванной группы факторов на демографическую ситуацию в стране в пространственно-временном разрезе, следует отметить, что, если в начале 90-гг., до начала экономических реформ, наиболее значительными были политические мотивы, то в середине 90-х годов преобладающее влияние стали оказывать экономические. В настоящий период значимую роль играют социальные, экологические (снижение уровня бедности, повышение уровня здравоохранения, образования) факторы. Приведенная выше градация факторов, повлиявших и влияющих на демографическую ситуацию в Казахстане, совсем не предполагает, что они действовали дискретно и обособленно. Они действуют вместе, но только одни из них, на определенном этапе, сильнее и значимее, другие менее заметно. Действие данных факторов в Казахстане в период трансформации выразилось в снижении численности человеческих ресурсов и, в целом, населения страны.

Снижение численности населения явилось одной из основных проблем в Казахстане в переходный период. На рисунке 4.1 наглядно видно, что за 15 лет численность населения страны снизилась с 16358,2 тыс. человек в 1991 г. до 15219,3 тыс. человек к началу 2006 г. и общее снижение составило 1138,9 тыс. человек.



Примечание - Составлено по данным источников: [149-152]

Рисунок 4.1 - Численность населения Республики Казахстан в 1991-2006 гг., на начало года, млн. человек

Следует особо отметить, что, если до 2002 г. в республике наблюдалось почти стабильное снижение численности населения, то в 2003 г. эта тенденция была нарушена, и в стране впервые наблюдался незначительный рост в 15,7 тыс. человек.

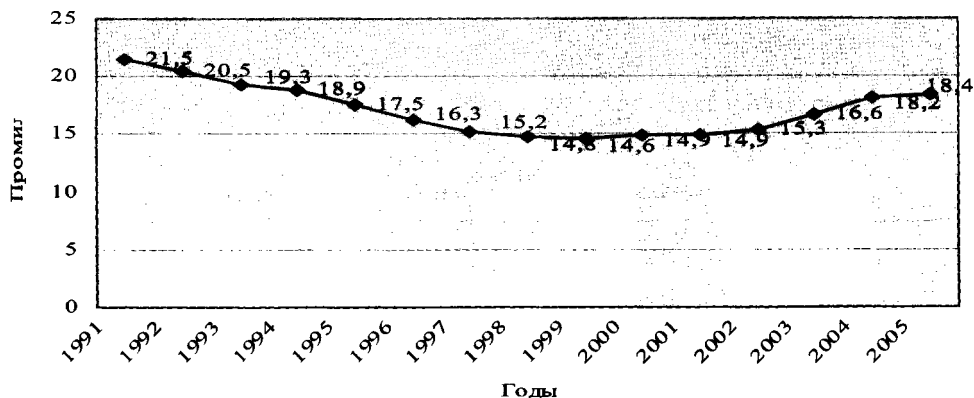
В целом, основное снижение численности населения произошло за счет городского сектора. Так, если в 1991 г. численность городского населения составляла 9366,9 тыс. человек, то на начало 2006 г. - 8696,5 тыс. человек, или уменьшилась на 670,4 тыс. человек. В этот же период численность сельского населения уменьшилась с 6991,3 тыс. человек до 6522,8 тыс. человек, соответственно, или на 468,5 тыс. человек. В результате произошедших в течение 15 лет изменений доля городского населения снизилась с 57,3% до 57,1%, а сельского - возросла с 42,7% до 42,9%.

Относительно гендерных изменений, следует отметить, что за анализируемый период соотношение между мужчинами и женщинами изменилось незначительно. Так, если в 1991 г. в республике насчитывалось 7912,2 тыс. мужчин (48,4 %) и 8446,0 тыс. женщин (51,6 %), то есть, на 1000 мужчин приходилось 1067 женщин, то на начало 2006 г. мужчин насчитывалось 7324,8 тысяч (48,1%) и женщин - 7894,5 тысяч (51,9 %), или на 1000 мужчин приходилось 1078 женщин.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 2005 г. всего населения оценивалась в 65,9 года, причем, у мужчин - в 60,3 и у женщин - в 71,8 года. Таким образом, продолжительность жизни женщин превышает в республике продолжительность жизни мужчин на 11,5 года.

Необходимо отметить, что на изменение численности человеческих ресурсов страны или ее населения немаловажное влияние оказало снижение

рождаемости. В целом, по Казахстану за 14 лет уровень рождаемости снизился с 21,5 промилле в 1991 г. до 18,4 промилле в 2005 г. Причем, это было характерно как для города, так и для села. Наиболее сильно данная тенденция проявилась в северных областях республики и менее - в южных. В то же время тенденция снижения рождаемости в течение этого периода не была стабильной (рисунок 4.2)



Примечание - Составлено по данным источников: [149, с. 59; 151, 152, с.215].

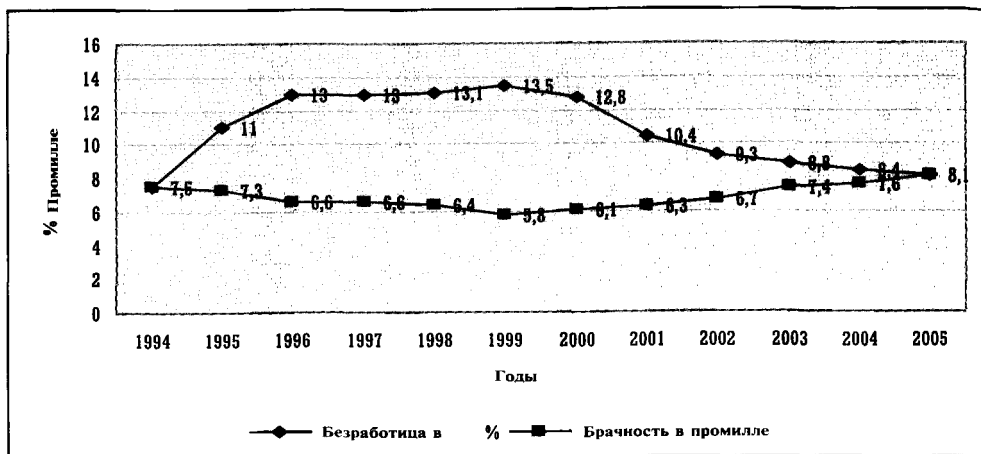
Рисунок 4.2 - Рождаемость в Республике Казахстан на 1000 человек, промилле

Как видно из рисунка 4.2, если с 1991 г. по 1999 г. в республике наблюдалось стабильное падение рождаемости с 21,5 промилле до 14,6 промилле, соответственно, то с 2000 г. намечился рост. Так, если в 2000 г. рождаемость была 14,9 промилле, то в 2005 г. она возросла до 18,4 промилле.

На протяжении переходного периода рождаемость в республике снизилась под воздействием комплекса взаимосвязанных факторов. Прежде всего, на снижение рождаемости оказали влияние снижение жизненного уровня населения и, в частности, безработица, уровень образования, культуры, образа жизни, изменение количества браков, традиций и т.д.

Как видно из рисунка 4.3, с повышением уровня безработицы в стране наблюдалось снижение числа заключенных браков. И, наоборот, со снижением безработицы число браков стало возрастать. Коэффициент отрицательной корреляции между двумя этими переменными достаточно высок и равен 0,8005.

Негативное влияние безработицы на воспроизводственные процессы в стране проявляется в снижении числа заключенных браков. На рисунке 4.3 прослеживается тенденция изменения уровня безработицы и числа заключенных браков в период 1994-2005 гг.



Примечание - Составлено по данным источников: [152, с. 417; 153; 154].

Рисунок 4.3 - Безработица в % и количество заключенных браков в промилле в Республике Казахстан в 1994-2005 гг.

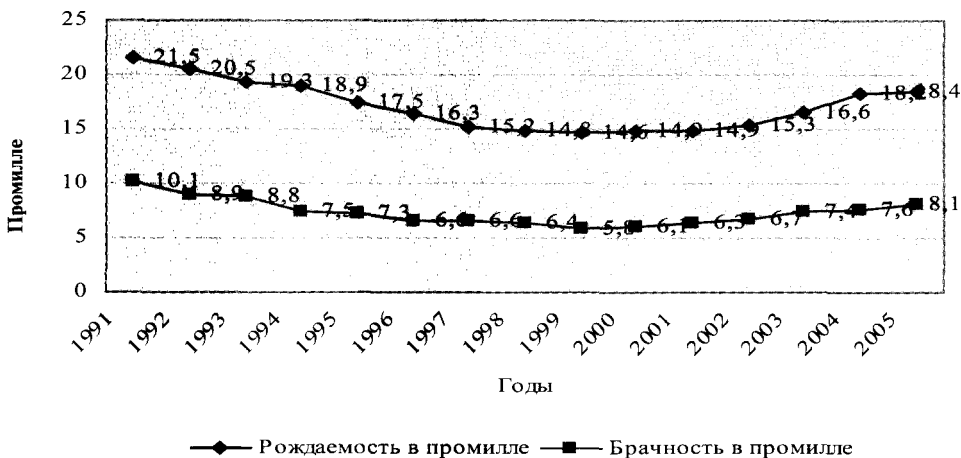
Как показали расчеты, зависимость между двумя этими переменными в течение 1994-2004 гг. выразилась следующим уравнением регрессии (4.1):

$$Y = - 0,1464x + 7,6327 \quad (4.1)$$

где y - брачность на 1000 человек, промилле;
 x - безработица, %.

Как видно из уравнения, в республике в 1994-2004 гг. с повышением безработицы на 1 % брачность сокращалась на 0,1464 промилле.

Абсолютное и относительное уменьшение числа браков оказало негативное воздействие на рождаемость. Если в 1991 г. число заключенных браков по республике составляло 165,2 тысячи, то в 2005 г. - 123,0 тысячи. Коэффициент брачности за этот период снизился с 10,1 до 8,1 на 1000 человек населения. Взаимосвязь между изменениями коэффициентов брачности и рождаемости в Республике Казахстан очень высока (рисунок 4.4).



Примечание - Составлен по данным источников: [149, с. 59; 152, с.227, 412].

Рисунок 4.4 - Коэффициенты брачности и рождаемости в Республике Казахстан в 1991-2005 гг.

Как показали расчеты, за 1991-2004 гг. степень положительной корреляции между этими двумя переменными равна 0,957928. Положительная связь между двумя этими переменными в этот период выразилась следующим уравнением регрессии (4.2):

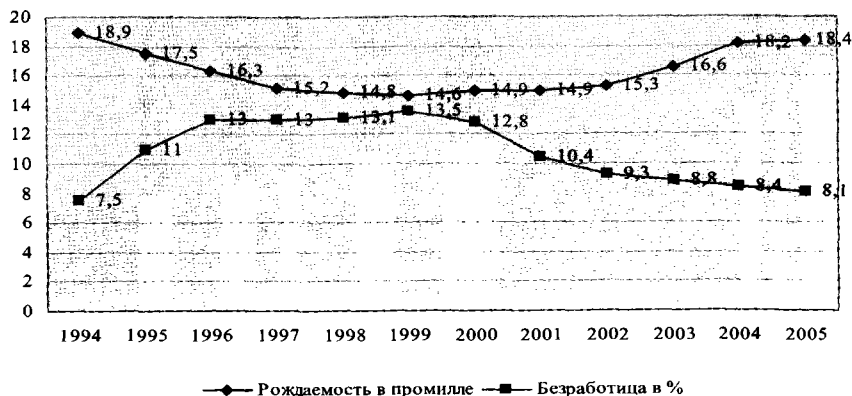
$$Y = 0,5316 x + 13,048, \quad (4.2)$$

где, y - рождаемость на 1000 человек;
 x - брачность на 1000 человек

Данное уравнение показывает, что при увеличении брачности на 1 промилле, рождаемость увеличивалась на 0,5316 промилле. Достоверность этой зависимости подтверждается достаточно высоким коэффициентом детерминации, равным 0,9283.

В целом, отсутствие постоянной работы (особенно среди молодого поколения) ведет к снижению количества рождений. На рисунке 4.5 показана зависимость, которая наблюдается в республике между двумя этими переменными.

Как видно из рисунка 4.5, в 1994-1999 гг. с повышением безработицы в республике наблюдалось и снижение рождаемости. И наоборот, в 2000-2005 гг. со снижением безработицы наблюдалось повышение рождаемости.



Примечание - Составлено по данным источников [149, с. 59; 152, с. 215; 153, с. 221; 155, с. 103].

Рисунок 4.5 - Изменение безработицы и рождаемости в 1994–2005 гг.

Обратная зависимость между двумя этими переменными за 1994–2004 гг. выразилась следующим уравнением регрессии (4.3):

$$Y = - 0,3292 x + 18,084, \quad (4.3)$$

где y - рождаемость на 1000 человек;
 x - уровень безработицы, %

Исходя из данного уравнения видно, что в республике в 1994–2004 гг. наблюдалась такая тенденция: повышение на 1% безработицы сопровождалось снижением рождаемости на 0,3292 промилле. Тесная отрицательная корреляционная зависимость между двумя этими переменными была равна 0,7281.

Следует особо отметить, что в последнее время в республике наблюдается рост числа детей, родившихся у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке. Так, если в 1999 г. ими было рождено 51,0 тыс. человек, то в 2005 г. - 68,1 тыс. Это составило от общего числа родившихся в 1999 г. 23,6% и в 2005 г. 24,4%, то есть, в настоящее время почти каждый четвертый ребенок в стране рождается женщиной, не зарегистрированной в браке. Данная тенденция свидетельствует о некоторых изменениях образа жизни, культуры, традиций в Казахстане. В целом, в случае дальнейшего усиления данной тенденции это может привести к изменению традиционных устоев не только семьи, но и возникновению новых нравственных (морально-этических) отношений между различными поколениями.

В переходный период снижение рождаемости произошло во всех областях страны и двух городах столичного значения - Астане (северная столица) и Алматы (южная столица). Причем наиболее сильно оно проявилось в 2

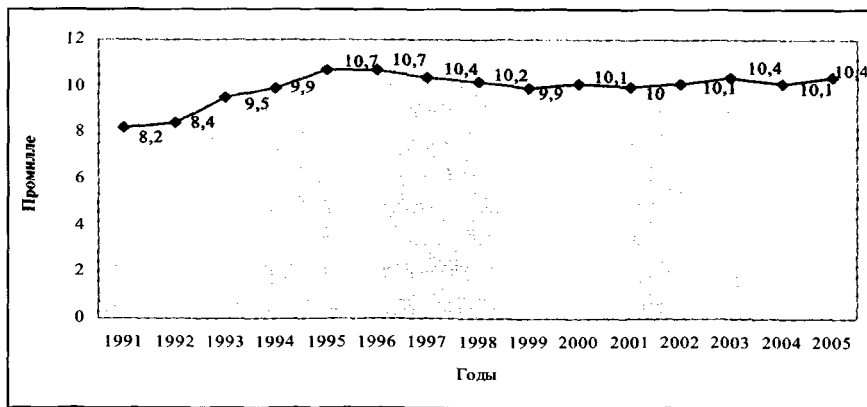
северных и 2 восточных областях - Северо-Казахстанской, Костанайской, Восточно-Казахстанской, Павлодарской. В 2005 г. наиболее низкие общие коэффициенты рождаемости при среднереспубликанской в 18,4 промилле были: в Северо-Казахстанской - 12,8; Костанайской - 12,1; Восточно-Казахстанской - 13,7; Павлодарской - 14,0.

По сравнению с северными регионами самая высокая рождаемость отмечалась в 3 южных - Южно-Казахстанской, Кызылординской, Жамбылской и 2 западных - Мангистауской и Атырауской областях страны. В 2005 г. в Южно-Казахстанской области коэффициент рождаемости был 26,1; в Кызылординской - 22,6; в Жамбылской - 21,6 промилле. В том же году в Мангистауской и Атырауской областях он составил 26,9 и 23,1 промилле, соответственно.

Следует отметить, что в Южно-Казахстанской и Мангистауской областях в сельской местности отмечалась более высокая рождаемость нежели в городе. Сравнительно высокий уровень рождаемости в южных и западных областях республики, где выше удельный вес сельских жителей и более значителен процент казахского населения, обеспечивает, в основном, естественный прирост населения страны. В данных регионах, где преимущественно проживает казахское население, рождаемость значительно выше среднереспубликанского уровня.

Одной из причин значительного роста казахского населения в течение переходного периода явились не только высокая эмиграция других этносов из страны и, наоборот, иммиграция казахов на свою историческую родину, но и более высокая степень рождаемости у них. Так, например, если русские, в основном, ограничиваются двумя детьми в городских поселениях и тремя - в сельских, то казахи - тремя детьми в городских поселениях и четырьмя - в сельских.

На изменение численности человеческих ресурсов в Казахстане определенное влияние оказывает смертность. В переходный период проблема роста уровня смертности является одной из самых острых социальных проблем. Наиболее значительный рост смертности происходил в первой половине 90-х гг. (рисунок 4.6). Как видно из рисунка 4.6 если в 1991 г. смертность была 8,1 промилле, то к 1995 г. она достигла 10,7 промилле. Во второй половине 90-х гг. смертность стала понижаться и составила в 2000 г. 10,1 промилле.



Примечание - Составлено по данным источников: [149, с. 59; 152, с.216]

Рисунок 4.6 - Смертность в Республике Казахстан в 1991-2005 гг., на 1000 человек

В последние годы рост смертности несколько стабилизировался, но ее уровень по-прежнему остается высоким: в 2003 г. - 10,4 промилле, в 2004 г. - 10,1 промилле и в 2005 г., снова, как и в 2003 г., 10,4 промилле.

Главными причинами смертности в республике являются сердечно-сосудистые заболевания, несчастные случаи, травмы, убийства, новообразования. Более половины случаев смерти связаны с болезнями системы кровообращения, занимающими первое место в структуре причин смерти (таблица 4.1.).

Как видно из таблицы 4.1, большее количество смертей случается в республике из-за болезней системы кровообращения.

**Таблица 4.1 - Основные причины смертности в Казахстане
в 1996-2005 гг., %**

| Причины смертности | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Всего умерших, из них от: | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| болезней системы кровообращения | 49,1 | 50,2 | 49,5 | 50,9 | 53,8 | 51,9 | 53,5 |
| новообразований | 13,1 | 13,0 | 12,9 | 12,8 | 12,7 | 12,3 | 12,3 |
| несчастных случаев, отравлений и травм | 13,1 | 14,3 | 14,6 | 14,1 | 14,3 | 14,7 | 14,8 |
| болезней органов дыхания | 6,9 | 7,1 | 6,5 | 6,6 | 6,9 | 5,8 | 5,9 |
| болезней органов пищеварения | 3,6 | 3,8 | 4,1 | 4,2 | 4,6 | 4,8 | 4,9 |
| инфекционных и паразитарных болезней | 3,9 | 3,4 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 2,7 | 2,8 |
| прочих причин | 10,3 | 8,2 | 9,7 | 8,3 | 4,8 | 7,8 | 5,8 |
| Примечание - Составлено по данным источников [148, с. 7; 152, с. 343-349]. | | | | | | | |

В 2005 году по этой причине скончалось - 53,5% от всех умерших. В этом же году смертность от злокачественных новообразований составила 12,3 %. На несчастные случаи, отравления и травмы пришлось 14,8% случаев смерти, на болезни органов дыхания - 5,9%, органов пищеварения - более 4,9%, инфекционных и паразитарных болезней - 2,8 % и на все другие - 5,8% смертных случаев.

В республике смертность мужчин значительно выше смертности женщин. Высокие показатели смертности мужчин, в первую очередь, связаны с алкоголизмом. Алкоголизм мужчин является причиной высокой смертности среди них от несчастных случаев, отравлений и травм. По сути, данная проблема была и в дореформенный период, до того, как М. Горбачев начал в 1985 г. одну из своих первых реформ "Борьбы с пьянством и алкоголизмом". Однако тогда она не была решена, и в дополнение к этому добавились новые причины. В настоящий период высокая смертность у

мужчин обусловлена также значительными преобразованиями, произошедшими в период социально-экономических и политических реформ. Мужчины психологически и морально более тяжело переносят происходящие преобразования. Все это привело к тому, что у них наблюдается больший процент инсультов, инфарктов, нервных расстройств, суицида и т.д. Причинами смертности у мужчин, превышающей смертность среди женщин, являются также инфекционные и паразитарные болезни, болезни органов дыхания и системы кровообращения.

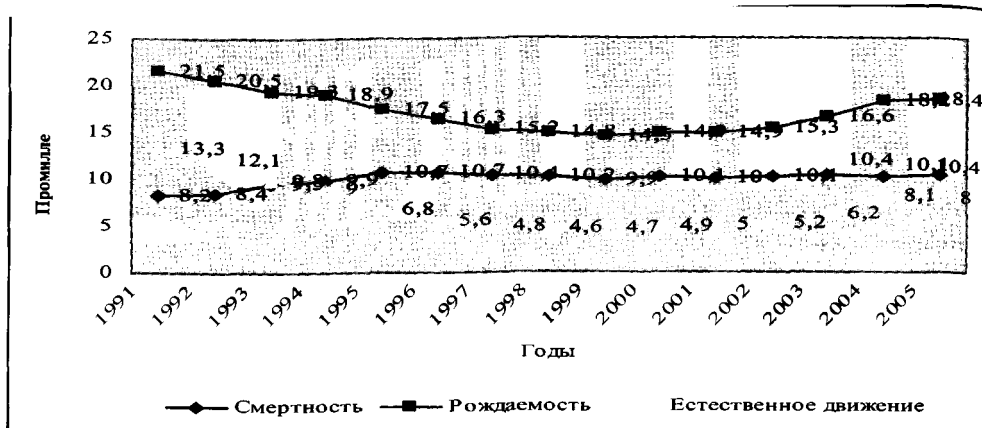
Характеризуя смертность по регионам, следует отметить, что она имеет ярко выраженную картину, противоположную рождаемости. Если в северных и восточных регионах Казахстана наблюдается самая низкая рождаемость, то здесь, к сожалению, наблюдается и самая высокая смертность. Причем, именно в тех областях, где наблюдается самая низкая рождаемость. В частности, в 2005 г. при среднереспубликанском значении в 10,4 промилле в Северо-Казахстанской области смертность составляла 13,5 промилле, в Костанайской - 12,8, в Восточно-Казахстанской области она составляла 13,3 промилле, в Павлодарской - 12,0.

В дополнение к этим четырем областям Северного и Восточного Казахстана высокая смертность отмечается и в двух областях Центрального и одной области Западного Казахстана. В частности, в Карагандинской и Актюбинской областях, представляющих Центральный Казахстан, смертность в 2005 г. была 13,1 и 13,3 промилле, соответственно. В Западно-Казахстанской области она была 10,6 промилле.

В противоположность северо-восточным и центральным регионам Казахстана с высокой смертностью, в 2-х южных (Южно-Казахстанской и Кызылординской) и 1-й западной (Мангистауской) областях республики отмечается самая низкая смертность. В 2005 г. при среднереспубликанском значении в 10,4 промилле в Южно-Казахстанской, Кызылординской и Мангистауской областях смертность была 7,1 промилле, 7,6 промилле и 7,6 промилле, соответственно. Во всех регионах высокая смертность в городах превосходила смертность в сельской местности.

Характеризуя смертность по регионам, следует отметить высокую смертность от болезней системы кровообращения в Восточно-Казахстанской области. Высокий уровень онкологической смертности отмечается в г. Алматы, а также Восточно-Казахстанской, Павлодарской, Западно-Казахстанской и Костанайской областях. Заболеваемость болезнями крови и кроветворных органов в Кызылординской области значительно выше, чем в среднем по республике, что, по всей видимости, связано с экологическими и социально-экономическими условиями региона, проблемами Аральского моря.

В целом, анализ естественного движения населения в Республике Казахстан показывает его стремительное падение до 1998 г. и затем рост к 2005 г. (рисунок 4.7).



Примечание - Составлено по данным источников [149, с. 59; 152, с.412, 413].

Рисунок 4.7 - Смертность, рождаемость и естественное движение населения в Республике Казахстан в 1991-2005 гг.

Если в 1991 г. в республике естественный рост составлял 13,3 промилле, то в 1998 г. он был 4,6 промилле. К 2005 г. естественный рост населения поднялся до 8,0 промилле. Основными причинами такой тенденции в естественном росте были изменения в рождаемости и смертности, то есть повышение смертности в первой половине 90-х гг. и затем ее снижение и стабилизация к 2005 г., с одной стороны, и снижение рождаемости до 1999 г. и затем ее повышение, с другой.

В целом, естественный рост населения в Казахстане происходит за счет жителей, проживающих в южных и западных регионах страны, и снижается за счет промышленно развитых регионов Центрального, Восточного и Северного Казахстана.

4.2 Миграция населения в Республике Казахстан в условиях становления рыночной экономики и интеграции в глобальные процессы

Наиболее сильное влияние на изменение численности человеческих ресурсов в Казахстане оказала эмиграция, ее высокие темпы наблюдались в середине 90-х годов XX-го столетия. В целом, с 1991 г. по 2005 г. из страны эмигрировало 3210,0 тыс. человек.

Высокая степень эмиграции в середине 90-х годов в Казахстане имела исторические корни. Прежде всего, она была predeterminedена имевшими место в прошлом массовыми переселениями в Казахстан крестьян из России. Это было особенно характерно в конце XIX и в начале XX столетия, в период проведения в России столыпинских реформ, во время установления Советской власти в Казахстане, в период коллективизации, раскулачивания

зажиточных крестьян. Многие народы прибыли в Казахстан в результате политических репрессий. До Великой Отечественной войны в результате сталинских репрессий в Казахстан были депортированы корейцы, евреи, русские, представители других народов. Во время войны сюда были депортированы немцы, чеченцы и другие кавказские народы. После окончания войны в Казахстан прибывали люди из различных республик бывшего Советского Союза в связи с освоением на севере страны целины и гигантскими стройками, происходящими в тот период в Казахстане.

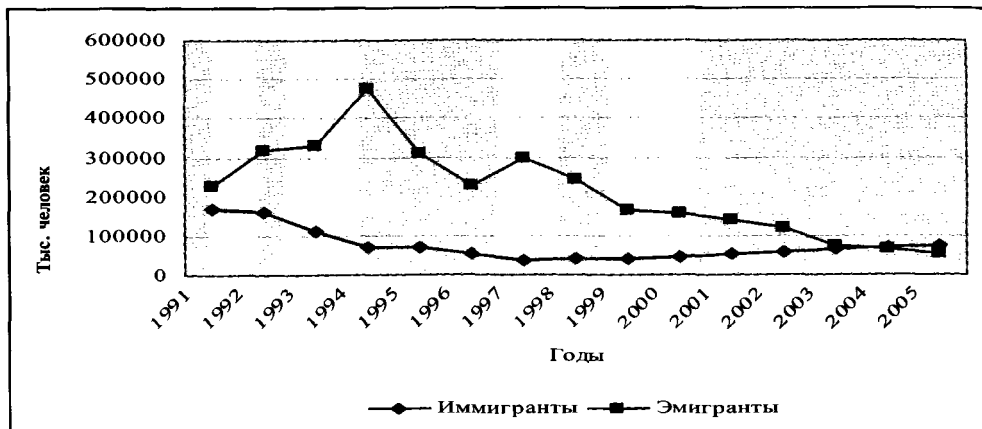
Во время начала распада Советского Союза (вторая половина 80-х гг.) и после приобретения Республикой Казахстан независимости многие народы, населяющие Казахстан, стали возвращаться на свою историческую родину либо эмигрировать в другие страны.

В целом, основными причинами эмиграции в Казахстане с приобретением независимости были политические, социально-экономические, этно-культурные факторы. Влияние данных факторов во взаимосвязи с темпами миграции можно условно разделить на несколько этапов.

Начальный этап эмиграции (1991-1992 гг.) был связан, прежде всего, с продолжением политических реформ, осуществлявшихся еще в рамках бывшего Советского Союза. Открытие М.С. Горбачевым внешних границ СССР, устранение им так называемого "советского железного занавеса" дало возможность возвратиться на свою древнюю историческую родину немцам, евреям, грекам и др. В 1991 г., когда Республика Казахстан приобрела политическую независимость, она продолжила политику "открытых дверей", и многие граждане продолжали эмигрировать в страны дальнего зарубежья - США, Германию, Израиль, Канаду, Грецию и др. В 1991 г. сальдо миграции в эти страны и другие страны дальнего зарубежья была отрицательной и составила - 68643 человека, в то время, как миграция в страны ближнего зарубежья (с бывшими республиками СССР) была положительной и составила +10957 человек (таблица 4.2, рисунок 4.8).

На второй стадии первого этапа эмиграции (1992-1994 гг.) эмиграция приобрела, кроме политических, также экономические оттенки. В тот период в результате рыночных реформ и, в этой связи, утраты экономических связей, многие бывшие советские предприятия (особенно военно-промышленного комплекса), располагавшиеся в Казахстане, приходили к банкротству, и люди, работавшие на них, стали возвращаться на места своего прежнего места жительства, в другие республики, где они жили до приезда в Казахстан. На данном этапе отрицательное сальдо миграции было самым высоким и достигло в 1994 г. - 406,7 тыс. человек.

На втором этапе эмиграции (1995-1996 гг.) можно было наблюдать снижение сальдо миграции до -175,5 тыс. человек, что связано с некоторой макроэкономической стабилизацией, происходившей в Казахстане.



Примечание - Составлено по данным источников [149, с. 65; 152, с.381].

Рисунок 4.8 - Эмиграция и иммиграция в Республике Казахстан с 1991 по 2005 г., тыс. человек

В 1997 г., на третьем этапе эмиграции, в стране наблюдался очередной ее всплеск. Однако он не был столь значительным, как в 1994 г. В этот год отрицательное сальдо миграции достигло - 261,4 тыс. человек, или 64,1% от 1994 г. Основной поток эмигрантов в этот период был направлен в бывшие советские республики и, прежде всего, в Российскую Федерацию. В страны дальнего зарубежья такого потока не наблюдалось. Наоборот, с 1994 г. эмиграция в эти страны уменьшалась и снизилась в 1997 г. на 19,0% по сравнению с 1996 г.

Четвертый этап эмиграции, с 1998 г. по настоящее время, характеризуется стабильным ее снижением, что связано с более спокойной ситуацией в Казахстане, произошедшей во время мирового финансового кризиса в 1998 г., и экономическим ростом, происходящим в последние годы.

На изменение численности человеческих ресурсов, наряду с эмиграцией определенное влияние оказывает иммиграция. В сравнении с высокой эмиграцией в переходный период в республике наблюдались низкие темпы иммиграции. С 1991 по 2005 гг. в Казахстан прибыло 1126,7 тыс. мигрантов.

Причем, самой высокой иммиграция в страну была в начале реформ, в 1991 г., когда в страну прибыло 170,8 тыс. человек. Затем она стала резко снижаться и достигла наименьшего значения в 1997, 1999 гг. С 2000 г. в республике стал наблюдаться иммиграционный рост.

Особенностью иммиграционных процессов в Казахстане является осуществление целенаправленной государственной политики репатриации бывших соотечественников из-за рубежа [156]. В связи со значительным оттоком населения, Правительство в ходе реформ приняло решение о проведении государственных мероприятий по возвращению граждан, проживавших за пределами страны, но вынужденно покинувших ее в период ста-

Таблица 4.2 - Межгосударственная миграция в Республике Казахстан с 1991 по 2005 гг., тыс. человек

| Годы | Всего | | | из которых | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------|-----------|----------------------|-----------|-----------------|--------------------|-----------|--------|
| | Баланс миграции | Иммигранты | Эмигранты | ближнего зарубежья*) | | | дальнего зарубежья | | |
| Баланс миграции | | | | Иммигранты | Эмигранты | Баланс миграции | Иммигранты | Эмигранты | |
| 1991 | -57686 | 170787 | 228473 | 10957 | 161738 | 150781 | -68643 | 9049 | 77692 |
| 1992 | -156261 | 161499 | 317760 | -68741 | 148165 | 216906 | -87520 | 13334 | 100854 |
| 1993 | -219025 | 111082 | 330107 | -129568 | 100075 | 229643 | -89457 | 11007 | 100464 |
| 1994 | -406679 | 70389 | 477068 | -308190 | 63863 | 372053 | -98489 | 6526 | 105015 |
| 1995 | -238495 | 71137 | 309632 | -140654 | 67861 | 208215 | -98141 | 3276 | 101417 |
| 1996 | -175538 | 53874 | 229412 | -104436 | 51236 | 155672 | -71102 | 2638 | 73740 |
| 1997 | -261388 | 38067 | 299455 | -203788 | 35530 | 239318 | -57600 | 2537 | 60137 |
| 1998 | -203039 | 40624 | 243663 | -155526 | 38340 | 193866 | -47513 | 2284 | 49797 |
| 1999 | -123627 | 41320 | 164947 | 80779 | 39461 | 120240 | -42848 | 1859 | 44707 |
| 2000 | -108307 | 47442 | 155749 | -73247 | 43460 | 116707 | -35060 | 3982 | 39042 |
| 2001 | -88162 | 53548 | 141710 | -51077 | 49932 | 101009 | -37085 | 3616 | 40701 |
| 2002 | -62012 | 58211 | 120223 | -31111 | 54206 | 85317 | -30901 | 4005 | 34906 |
| 2003 | -8306 | 65584 | 73890 | 11521 | 60781 | 49260 | -19827 | 4803 | 24630 |
| 2004 | 2789 | 68319 | 65530 | 14902 | 61831 | 46929 | -12113 | 6488 | 18601 |
| 2005 | 22668 | 74807 | 52139 | 25131 | 65829 | 40698 | -2463 | 8978 | 11441 |

Примечания:

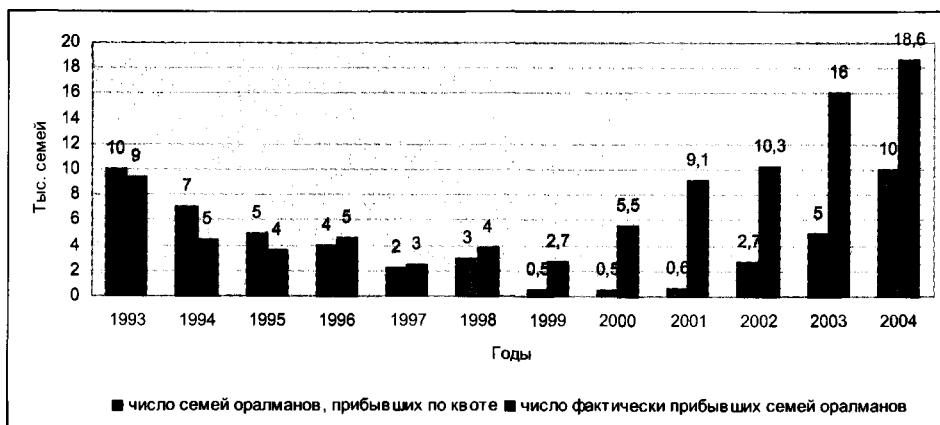
1) *) 1991-1994 гг. - включая Балтийские страны.

2) Составлено по данным источников [149, с. 65; 152, с.381].

линских репрессий. Данная программа, по подобию программ, проводимых Германией [157] и Израилем [158, 159], создала особые условия для возвращающихся мигрантов (оралманов) в виде предоставления им на первое время жилья, материальных средств к существованию и т.д.

На 1 января 2006 года в рамках этой политики в Казахстан прибыло 565,8 тыс. человек или более полумиллиона человек. Из прибывших оралманов 52 человека являются докторами наук, 273 кандидатами наук, 1662 творческими работниками, 15485 работниками образования, 8488 медицинскими работниками, 10089 предпринимателями и т.д.

На рисунке 4.9 представлены данные о количестве семей оралманов, установленных к возвращению по квоте в 1993-2003 гг., и их фактическая реализация.



Примечание - Составлено по данным Комитета по миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Рисунок 4.9 - Численность семей реэмигрантов (оралманов), установленных по квоте и фактически прибывших в Казахстан в 1993-2004 гг., тысяч семей

Как видно из рисунка 4.9, если до 1995 г. в республику прибывало семей реэмигрантов значительно меньше, чем было обозначено квотой, то, начиная с 1996 г., их стало прибывать больше, чем было определено квотой. В 1999 г. их прибыло в 5,3 раз больше, в 2000 г. - почти в 11 раз, в 2001 г. - в 15,1 раза больше квоты. Конечно, подобная ситуация была связана со значительным уменьшением квоты в эти годы. Однако, несмотря на это, следует отметить, что с 2000 г. в Казахстане стал наблюдаться почти стабильный ежегодный рост числа реэмигрантов.

В целом, анализ миграции выявил такие особенности, как их отрицательное сальдо со странами в основном дальнего зарубежья и положительное сальдо со странами, в основном, ближнего зарубежья. В 2005 г. в основном отток населения в страны, дальнего зарубежья наблюдался в Герма-

нию, США, Канаду, Израиль. И, наоборот, положительное сальдо миграции наблюдалось с КНР и Монголией.

Отрицательное сальдо миграции в отношении стран дальнего зарубежья перекрывается положительным сальдо миграции в отношении стран ближнего зарубежья, причем в основном Центральной Азии. Основной приток населения в Казахстан происходил в 2005 г. за счет мигрантов Центральной Азии: Узбекистана, Туркменистана, Кыргызской Республики и т.д. Почти со всеми странами ближнего зарубежья Казахстан в 2005 г. имел положительное сальдо миграции, за исключением России, Беларуси и Украины.

В настоящий период, за счет эффективной миграционной политики и, в основном, экономического роста внешняя иммиграция стала превышать эмиграцию, и в связи с этим, отрицательное сальдо миграции сменилось на положительное. В 2005 г. сальдо миграции было 22668 человек.

В числе особенностей развития миграции в Республике Казахстан следует отметить внутреннюю или их межобластное движение человеческих ресурсов. Как видно из таблицы 4.3, с 2001 г. в республике 3 региона имели постоянное положительное сальдо миграции - Мангистауская область, г. Астана и г. Алматы. Как показывает более детальное исследование, эти три региона имеют свои особенности и причины положительного сальдо миграции.

Из таблицы 4.3 видно, что начавшийся в 2000 г. миграционный рост обеспечивается в Мангистауской области за счет не внутренней, а внешней миграции, ибо она перекрыла внутреннюю отрицательную миграцию из области. В последующие годы тенденция внутренней эмиграции прекратилась, и в области, наоборот, стал наблюдаться приток населения из других областей. Анализ причин внешней иммиграции в данную область показывает, что она обеспечивается, в основном, за счет мигрантов ближнего, а не дальнего зарубежья - Узбекистана и Туркменистана. Кроме того, привлекательность данной области для внешних мигрантов проявилась в ее экономическом росте за счет нефтегазового сектора. Как показал анализ, средняя заработная плата здесь является одной из самых высоких и превышает среднереспубликанский уровень почти в 2 раза.

Эта же причина служит основным мотивом положительной миграции населения в данную область из других областей.

В отличие от Мангистауской области, Южно-Казахстанская область не имеет столь высокого экономического роста и не так привлекательна в отношении имеющегося уровня заработной платы. Однако, основной причиной положительного сальдо миграции в данной области является значительный прирост населения за счет внешней миграции, причем, последняя превышает внутреннюю.

Значительная внешняя миграция в Южно-Казахстанскую область обеспечивается, так же, как и в Мангистауской области, за счет мигрантов из Узбекистана, Туркменистана, Кыргызстана, Таджикистана.

Анализ особенностей внутриреспубликанского механического движения человеческих ресурсов через призму миграции населения показал, что вне-

Таблица 4.3 - Особенности международной и межобластной миграции населения Республики Казахстан в 1999-2005 гг., человек

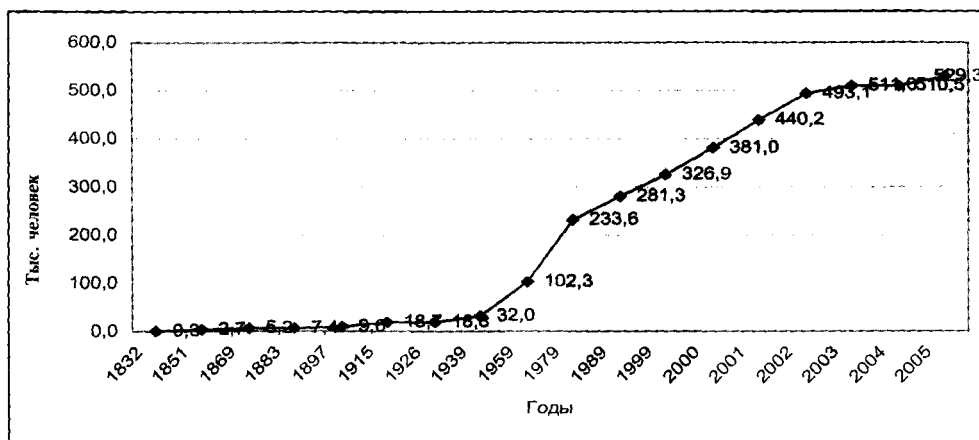
| Области и города | 2001 | | | 2002 | | | 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|----------------------|---------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|
| | саль-до | междуна-родная | меж-обла-стная | саль-до | междуна-родная | меж-обла-стная | саль-до | междуна-родная | меж-обла-стная | саль-до | междуна-родная | меж-обла-стная | саль-до | междуна-родная | меж-обла-стная |
| юлинская | -21963 | -11071 | -10892 | -7732 | -9398 | 1655 | 283 | -4480 | 4763 | -3160 | -1372 | -1788 | -1263 | -256 | -1007 |
| юбинская | -4983 | -4398 | -585 | -2903 | -2796 | -107 | -529 | -422 | -107 | 1182 | 1633 | -451 | 1628 | 1812 | -184 |
| латинская | -9450 | -4344 | -5106 | -4258 | -1116 | -3142 | -412 | 3205 | -3617 | 5326 | 5101 | 225 | 1711 | 5682 | -3971 |
| мрауская | -456 | -31 | -425 | -256 | 116 | -372 | -196 | 158 | -354 | 350 | 842 | -492 | 1996 | 2070 | -76 |
| падно-захстанская | -2744 | -1874 | -870 | 473 | 420 | 53 | -480 | -123 | -357 | -843 | -15 | -828 | -421 | 735 | -1156 |
| мбылская | -11581 | -3958 | -7623 | -6654 | -1360 | -5294 | -4019 | 2267 | -6286 | -5672 | 2390 | -8062 | -3879 | 4052 | -7931 |
| рагандинская | -20400 | -14516 | -5884 | -10938 | -10335 | -603 | -3798 | -3997 | 199 | -1142 | -1485 | 343 | 333 | 197 | 136 |
| станайская | -23371 | -16548 | -6823 | -16187 | -13015 | -3172 | -5950 | -4640 | -1310 | -6195 | -4434 | -1761 | -3628 | -1794 | -1834 |
| зылординская | -6579 | -1231 | -5348 | -4730 | -757 | -3973 | -4276 | 2 | -4278 | -5054 | 367 | -5421 | -3035 | 1844 | -4879 |
| ангистауская | 5007 | 5009 | -2 | 5518 | 4870 | 648 | 5571 | 5278 | 293 | 5345 | 5689 | -344 | 5573 | 4679 | 894 |
| жно-азахстанская | -5109 | 5212 | -10321 | -294 | 4760 | -5054 | 2646 | 8617 | -5971 | 358 | 8504 | -8146 | 1970 | 7586 | -9556 |
| авлодарская | -14579 | -13403 | -1176 | -10319 | -10953 | 634 | -4498 | -4872 | 374 | -3381 | -3217 | -164 | -2414 | -1529 | -885 |
| еверо-азахстанская | -10334 | -7389 | -2945 | -8013 | -5742 | -2271 | -6656 | -3732 | -2924 | -7883 | -4436 | -3447 | -2340 | 1385 | -3725 |
| осточно-азахстанская | -14794 | -10131 | -4663 | -15502 | -10983 | -4519 | -10163 | -4997 | -5166 | -14314 | -6547 | -7767 | -11500 | -4889 | -6611 |
| Астана | 51376 | -3833 | 55209 | 6761 | -2621 | 9382 | 5372 | -429 | 5801 | 14186 | -633 | 14819 | 15679 | -462 | 16141 |
| Алматы | 1798 | -5656 | 7454 | 13022 | -3113 | 16135 | 18799 | -141 | 18940 | 23686 | 402 | 23284 | 26209 | 1565 | 24644 |

Примечание - Составлено по данным источников: [51, с.380,381,383].

шняя иммиграция в последний период наблюдается не только в Мангистауской и Южно-Казахстанской областях, но и в Алматинской, Атырауской, Жамбылской областях. Положительная внутренняя миграция стабильно наблюдается в г.г. Алматы и Астане. Следует отметить, что за счет внутренней миграции эти два города значительно восполняют внешнюю эмиграцию, которая ежегодно наблюдается в них. Как показывает анализ, внешняя эмиграция в гг. Алматы и Астане, в основном, наблюдается со странами дальнего зарубежья.

Особенностью миграции населения в Казахстане является развитие г. Астаны как новой столицы страны [160, 161, 162]. В конце 90-х и начале 2000-х гг. в г. Астане наблюдался наибольший прирост населения, что было связано с передислокацией столицы и переселением государственных служащих и других работников в новую столицу.

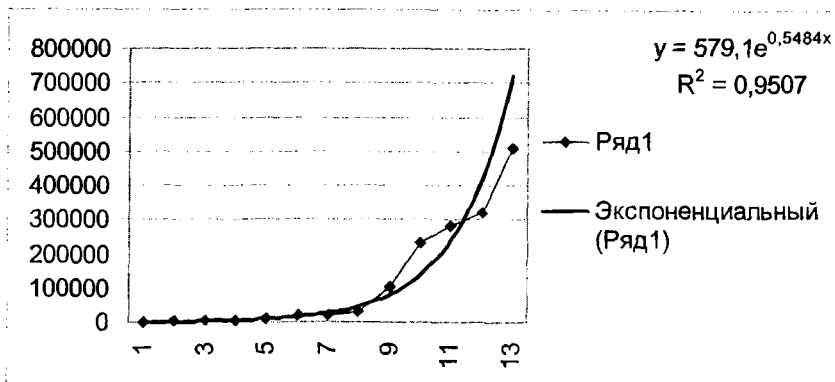
Рост численности населения, наблюдавшийся в 1999-2003 гг., был одним из самых значительных в истории города (рисунок 4.10).



Примечание - Составлено по данным источников: [160, с. 20; 162, с. 17; 163].

Рисунок 4.10 - Динамика изменения численности населения г. Астаны, тыс. человек

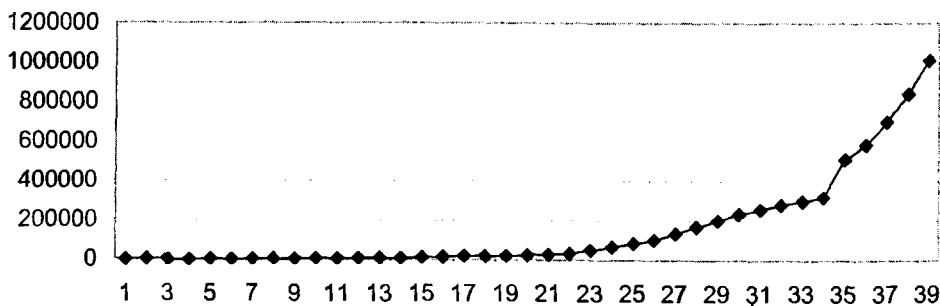
Как видно из рисунка 4.10, с 1999 г. население г. Астаны увеличилось с 319,3 тыс. человек до 529,3 тыс. человек, почти в 1,6 раза. Рост численности населения г. Астаны, будет и в дальнейшем продолжаться. Так, согласно проведенным нами расчетам, (это видно из рисунка 4.11), в 1999-2005 гг. рост численности населения г. Астаны может быть выражен в виде экспоненциальной кривой.



Примечание - Рассчитано автором.

Рисунок 4.11 - Динамика изменения численности населения г.Астаны.

Исходя из данной кривой и делая прогнозы на перспективу, на рисунке 4.12 мы представляем динамику изменения численности г. Астаны до 2025 г.



Примечание - Рассчитано автором.

Рисунок 4.12- Роста численности населения г. Астаны в расчете до 2025 г.

Проведенные расчеты показали, что рост численности населения г. Астаны (рисунок 4.12 таблица 4.4) может составлять в 2025 г. 1.009.039 человек.

Таблица 4.4 - Прогноз численности населения г. Астаны до 2025 г.

| Параметры | 1832 г. | 1847 г. | 1863 г. | 1879 г. | 1893 г. | 1909 г. | 1926 г. |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Позиция по оси x на рис. 4.12 | 1 | 4 | 7 | 10 | 13 | 16 | 19 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Численность населения, тыс. чел. | 0,3 | 2,1 | 4,4 | 6,6 | 8,9 | 15,7 | 18,8 |
| Параметры | 1939 г. | 1954 г. | 1969 г. | 1984 г. | 1999 г. | 2015 г. | 2025 г. |
| Позиция по оси x на рис. 4.12 | 22 | 25 | 28 | 31 | 34 | 37 | 39 |
| Численность населения, тыс. чел. | 32,0 | 84,7 | 168,0 | 257,4 | 319,3 | 701,3 | 1009,0 |
| Примечание - Составлено и рассчитано автором. | | | | | | | |

Исходя из теоретических основ развития миграции, изложенных нами в разделе 1.3, можно утверждать, что численность населения г. Астаны будет увеличиваться. Так, опираясь на основные положения теории миграционных сетей Массея, можно прогнозировать, что обустроившиеся в г. Астане мигранты будут расширять сеть своих знакомых в г. Астане за счет коллег, своих родственников, где они до этого проживали. Поэтому рост численности населения, развитие человеческого потенциала в г. Астана являются закономерным процессом.

В целом, рассматривая основные закономерности и особенности формирования казахстанского рынка труда и занятости человеческих ресурсов через призму внешних и внутренних миграционных процессов, отметим, что для них характерно замедление темпов, имевших место в 90-х гг. В настоящий период в республике наблюдаются снижение эмиграции (в основном, направленное в страны дальнего зарубежья) и прирост иммиграции из стран Центральной Азии и, в особенности, Узбекистана, Туркменистана.

С преобразованием закрытой экономики в открытую рыночную экономику важной особенностью формирования казахстанского рынка труда и занятости стала трудовая миграция. В таблице 4.5 представлены данные по трудовой миграции в Республику Казахстан в 2002 г.

Как видно из таблицы 4.5, в 2002 г. в республику официально прибыло 11781 человек. Основная доля иностранной рабочей силы прибыла из стран дальнего зарубежья. Их количество превысило численность прибывших из ближнего зарубежья почти в 6 раз. Так, если из стран дальнего зарубежья прибыло 10070 человек, то из ближнего зарубежья - 1711 человек.

Основной контингент трудовых мигрантов, прибывших в Казахстан, состоял из специалистов в области естественных и инженерных наук. Их численность значительно превосходила количество других категорий специалистов. Как видно из таблицы, доля данной категории специалистов составила 83,6% к общей численности иностранной рабочей силы. Определенная доля трудо-

вых мигрантов 6,9% привлекалась в область биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранение. Доля специалистов в области финансов, экономики и предпринимательства составила 6,4%, в области образования - 3,1%.

Таблица 4.5 - Трудовая миграция в Республику Казахстан за 2002 г.

| Привлечено иностранной рабочей силы за отчетный период | В том числе: | | | | Прибыло из стран ближнего зарубежья | Прибыло из стран дальнего зарубежья | Создано рабочих мест работода-лями привле-кающих иностран-ную рабо-чую силу |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| | специали-сты в обла-сти есте-ственных и инженер-ных наук | специа-листы в области финан-сов, эконо-мики и пред-принимательства | работни-ки обра-зования | специали-сты био-логичес-ких, сель-скохозяй-ственных наук и здравооох-ранения | | | |
| 11781 | 9848 | 758 | 360 | 815 | 1711 | 10070 | 15543 |
| Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. | | | | | | | |

Наряду с привлечением трудовых мигрантов из других стран в республике можно было наблюдать и трудовую миграцию за рубеж (таблица 4.6).

Таблица 4.6 - Трудовая миграция из Республики Казахстан за 2002 г.

| Выехало в страны даль-него зарубе-жья | В том числе по категориям | | | Выехало в стра-ны ближ-него зару-бежья | В том числе по категориям | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------|---------|----------------------------------------|---------------------------|--------------|---------|
| | Руко-води-тели | специа-листы | рабочие | | Руко-води-тели | специа-листы | рабочие |
| 314 | - | 6 | 308 | 465 | 14 | 17 | 434 |
| Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. | | | | | | | |

Как видно из таблицы 4.6, трудовая миграция в страны ближнего зару-бежья превышала трудовую миграцию в страны дальнего зарубежья почти в 1,5 раза. Причем в рамках трудовой миграции вместе с рабочими из страны выезжали представители руководящего состава и специалисты.

Анализируя особенности развития трудовой миграции в республику Ка-захстан, следует отметить ее постоянный рост (таблица 4.7).

Таблица 4.7 - Динамика привлечения иностранной рабочей силы за 2001-2005 годы, человек

| | 2001 год | 2002 год | 2003 год | 2004 год | 2005 год |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| По республике | 10720 | 11781 | 12325 | 17274 | 24760 |
| Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан | | | | | |

Как видно из таблицы, с 2001 года по 2005 год количество привлеченной иностранной рабочей силы увеличилось почти в 2,5 раза. Из стран ближнего зарубежья наибольшее количество иностранной рабочей силы в 2005 году привлекалось из Кыргызской Республики (1994 чел), Российской Федерации (896), Республики Узбекистан (577), Украины (348).

Из стран дальнего зарубежья наибольшее количество иностранной рабочей силы привлекалось из Турции (8895), Китая (3238), Великобритании (1287), Италии (888), Индии (871).

Иностранная рабочая сила в основном была сконцентрирована в таких областях и городах как Атырауская, Алматинская, Мангистауская, Западно-Казахстанская, Актюбинская области и городах Астана и Алматы

Официальная трудовая миграция из Казахстана в страны дальнего зарубежья сосредоточена в Южную Корею. В начале 2004 г. она расширила рамки за счет Турции. В основном, в дальнейшем зарубежье в рамках трудовой миграции уезжают рабочие.

Среди стран ближнего зарубежья основной страной, куда уезжают трудовые мигранты из Казахстана, является Россия. Причем, в Россию уезжают не только рабочие, но и руководители и специалисты.

Представленные в таблице 4.7 данные являются официальными, они представлены Министерством труда и социальной защиты населения республики. Неофициально же, по другим направлениям как, в Казахстан, так и из Казахстана, прибывают и убывают значительно больше трудовых мигрантов.

Наблюдающийся в последнее время экономический рост в республике в сравнении, в первую очередь, со странами Центральной Азии явился причиной того, что казахстанский рынок труда для работников данных стран более привлекателен, нежели их национальный. Если средняя заработная плата в республике в 1999 г. составляла 90,5 долл. США, то в Кыргызстане - 25,8 долл., в Узбекистане - 58,6 долл., в Таджикистане 9,4 долл. (таблица 4.8). В 2005 г. разница в оплате труда еще больше увеличилась. Если в Казахстане средняя заработная плата составляла 256 долл. США, то в Кыргызстане - 62,7 долл., в Таджикистане - 28,7 долл.

Таблица 4.8 - Средняя номинальная заработная плата в странах СНГ, в долл. США

| Страны | 1988 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Казахстан | 119,4 | 90,5 | 108,2 | 118 | 132,6 | 154,6 | 208 | 256 |
| Азербайджан | 43,5 | 43,3 | 49,8 | 55,8 | 64,9 | 78,8 | 101,2 | 124,6 |
| Армения | 35,7 | 37,4 | 42,4 | 44,1 | 47,5 | 58,6 | 81,4 | 113,8 |
| Беларусь | 95,3 | 71,8 | 72,8 | 86,6 | 104,9 | 120,8 | 160,6 | 217,8 |
| Грузия | 39,8 | 33,4 | 36,5 | 45,6 | 51,7 | 58,5 | - | - |
| Кыргызстан | 40,1 | 26,9 | 25,7 | 30,0 | 35,9 | 43,8 | 52,5 | 62,7 |

Продолжение таблицы 4.8.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----------------------------------------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Молдова | 46,6 | 29,0 | 32,8 | 42,3 | 51,1 | 63,9 | 89,5 | 104,7 |
| Россия | 108,3 | 61,8 | 79,1 | 111,1 | 139,1 | 179,6 | 233,9 | 301,6 |
| Таджикистан | 11,8 | 9,4 | 8,5 | 9,9 | 11,8 | 14,6 | 20,8 | 28,7 |
| Туркменистан | 54,9 | - | - | - | - | - | - | - |
| Узбекистан | 47,3 | 57,2 | - | - | - | - | - | - |
| Украина | 62,7 | 43,0 | 42,3 | 57,9 | 70,6 | 86,7 | 110,8 | 157,5 |
| Примечание - Составлено по данным источников [164, 165]. | | | | | | | | |

Более благоприятный экономический климат, более развитая рыночная инфраструктура, социальная стабильность, либеральная международная миграционная политика, а также более привлекательный рынок труда являются немаловажными факторами миграции иностранной рабочей силы в Казахстан из близлежащих стран. По некоторым оценкам, нелегальная миграция с юга в 2002 г. превысила полмиллиона человек [166]. В основном, иностранная рабочая сила прибывает из стран Центральной Азии и Китая. В целях государственного регулирования данного процесса, республика устанавливает межгосударственные соглашения с этими странами. В частности, в 2003 г. подобное межправительственное соглашение было подписано с Кыргызстаном.

Исходя из перспектив экономического развития страны, а также глобальных тенденций движения рабочей силы, Казахстан в настоящий период начинает корректировать свою политику по отношению к иностранной рабочей силе. Как известно, республика является в мире одной из малонаселенных стран, и поэтому существующая демографическая и миграционная политика государства нацелена на создание благоприятного климата для демографического и миграционного роста. В будущем, с реализацией новой миграционной программы, в республике будет еще более активно проводиться политика привлечения иностранной рабочей силы [167].

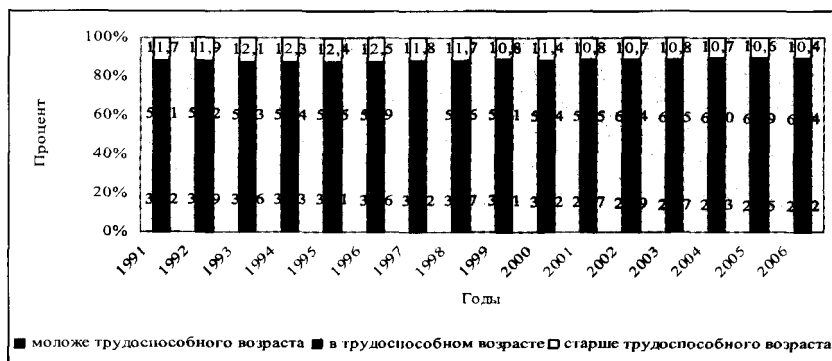
В целом, особенностью официального механического движения человеческих ресурсов в системе формирования казахстанского рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации является высокая доля трудовой миграции в республику высококвалифицированных специалистов из стран дальнего зарубежья. В основном, в страну в рамках трудовой миграции приезжают работники естественных и инженерных специальностей. В то же время из Казахстана выезжают работники рабочих специальностей, в основном, в Южную Корею и Турцию.

Другой особенностью движения человеческих ресурсов внутри страны является прирост за счет миграции населения Акмолинской, Мангистауской, Южно-Казахстанской областей, гг. Астаны, и Алматы. Причем, если Мангистауская и Южно-Казахстанская области пополняются за счет внешней миграции, за счет населения ближнего зарубежья, то гг. Алматы и Астана - за счет перемещения внутри страны.

5 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА

5.1 Социально-экономические преобразования в сфере рынка труда и занятости

Произошедшие демографические изменения, в значительной степени, повлияли на возрастную структуру населения страны, в частности трудоспособного возраста. В соответствии с Законом о труде, в Республике Казахстан к гражданам трудоспособного возраста относятся лица в возрасте от 16 лет, до 58 лет - для женщин и 63 лет - для мужчин. Особенностью изменения возрастной структуры населения страны является снижение доли молодого населения до трудоспособного возраста (рисунок 5.1).



Примечание - Составлено по данным источника [149, 151, с. 6].

Рисунок 5.1 - Структура населения Казахстана по трудоспособному возрасту в 1991-2006 гг. на начало года, %

Как видно из рисунка 5.1, если в 1991 г. доля населения моложе трудоспособного возраста составляла 33,2 %, то на начало 2006 г. она составила 26,2 %.

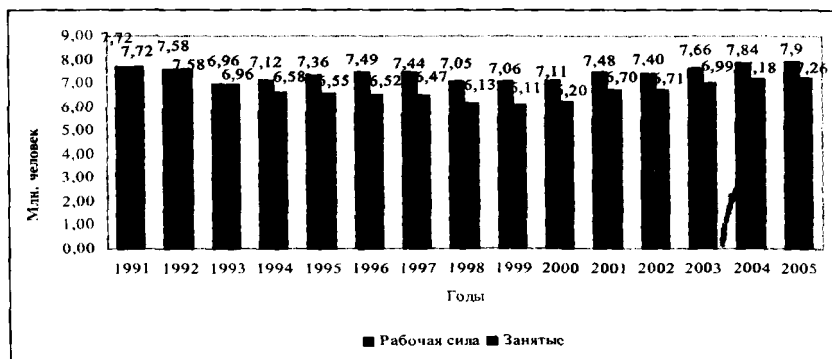
В то же время в республике наблюдается и снижение части населения старше трудоспособного возраста. Если в 1991 г. доля этой части населения составляла 11,7 %, то на начало 2006 г. она составила 10,4 %. В данном случае основными причинами ее снижения явились: повышение смертности, миграция, законодательное увеличение в 1997 г. трудоспособного возраста (с 60 до 63 лет для мужчин и с 55 до 58 лет для женщин) и эмиграция.

Уменьшение доли молодого и старшего поколения автоматически произошло в увеличении доли населения трудоспособного возраста. Как видно из рисунка 6.1, доля населения трудоспособного возраста за анализируемый период увеличилась с 55,1% в 1991 г. до 63,4% к началу 2006 г. Увеличение доли населения трудоспособного возраста, на первый взгляд, явление положительное, имеет негативные последствия в дальнейшем развитии страны.

В частности, наблюдающаяся в настоящий период тенденция снижения численности молодого поколения, в перспективе негативно проявится в том, что количественное предложение человеческих ресурсов на республиканском рынке труда будет меньше количественного его выбытия в связи с неэквивалентным замещением поколений, вступающих в трудоспособный возраст и выходящих из него. Как видно из рисунка 5.1, в республике четко наблюдается тенденция снижения численности населения моложе трудоспособного возраста. Следует особо отметить, что процентное увеличение доли населения в трудоспособном возрасте с 55,1% в 1991 г. до 63,4% к началу 2006 г. (или на 8,3 %) отнюдь не сопровождалось его значительным количественным увеличением. На начало 1991 г. численность населения в трудоспособном возрасте оценивалась в 9063,8 тыс. человек и на начало 2006 г. - в 9652,5 тыс. человек, общий рост составил за 15 лет всего 6,5%.

За данный период не произошли значительные количественные изменения и в численности рабочей силы. "По определению 13-й Международной конференции статистиков труда (МОТ, 1982 г.), к рабочей силе, или текущему, экономически активному населению, относят всех лиц, удовлетворяющих требованиям и позволяющих включить их в число занятых или безработных"[167]. За 14 лет численность рабочей силы увеличилась с 7716,2 тыс. человек в 1991 г. до 7901,7 тыс. человек - в 2005 г., или на 2,4%.

Несмотря на то, что численность рабочей силы за данный период почти не изменилась, некоторому изменению подверглась занятость населения (рисунок 5.2).



Примечание - Составлено по данным источников [149, с. 69; 153, с. 6; 155, с.109].

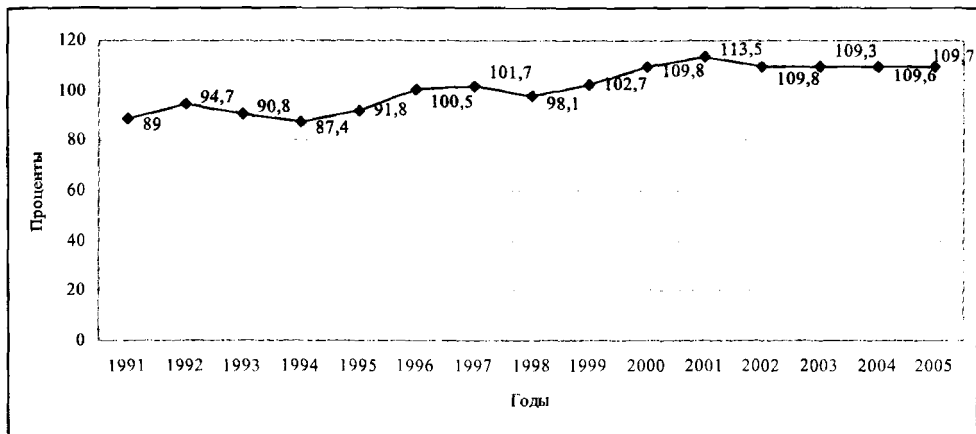
Рисунок 5.2 - Численность рабочей силы и занятых в 1991-2005 гг. в Республике Казахстан, млн. человек

Как видно из рисунка 5.2, численность занятых снизилась с 7716,2 тыс. человек в 1991 г. до 7261,0 тыс. человек в 2005 г., или на 5,9%. На изменение занятости населения в стране оказало влияние, прежде всего, изменение политической и экономической системы.

Перед обретением независимости многие предприятия республики были связаны с предприятиями, расположенными в других бывших советских

республиках, и составляли так называемый единый народнохозяйственный комплекс СССР. Деятельность этих предприятий во многом зависела от деятельности предприятий других республик. Так, например, согласно народнохозяйственным связям, обувные предприятия Казахстана получали клей для производства обуви из Украины, Эстонии, России. После развала Советского Союза и обретения независимости эти производственные связи централизованной экономики были разрушены. Многие предприятия и организации пришли к банкротству.

Все это отразилось на изменении ВВП. Рисунок 5.3 показывает основные тенденции изменения индекса физического объема ВВП с 1991 по 2005 гг.

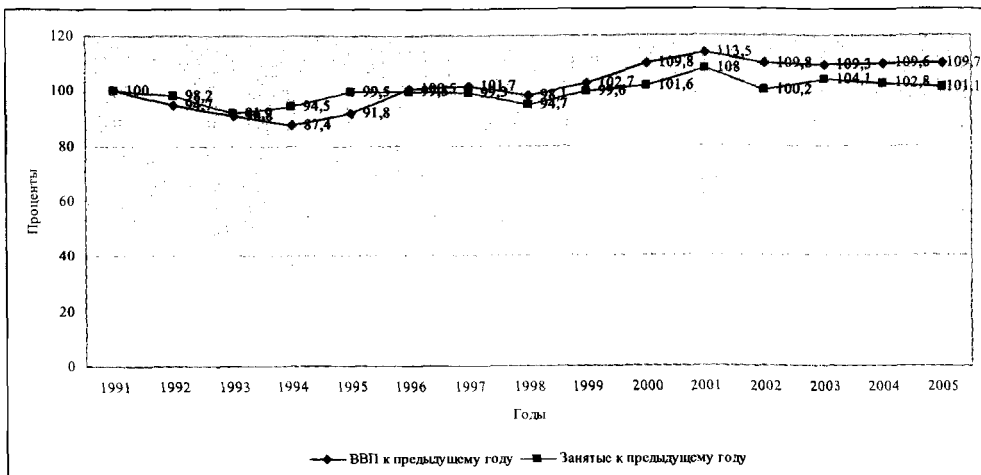


Примечание - Составлено по данным источников: [149, с. 203; 152, с. 66; 169, 170].

Рисунок 5.3 - Реальное изменение ВВП, в % к предыдущему году

Как видно из рисунка, эти изменения в некоторой степени подобны краткосрочным экономическим циклам (этапам). Период с 1991 по 1995 гг. (I этап) подобен этапу рецессии. В этот период объем ВВП ежегодно снижался по сравнению с предыдущим годом. В 1996-1997 гг. (II этап) в республике наблюдалось экономическое оживление. По сравнению с предшествующими в эти годы наблюдался рост ВВП. В 1998 г. (III этап) снова наблюдалось снижение ВВП по сравнению с предшествующими годами. В 1999-2001 гг. (IV этап) - снова этап подъема. С 2002 г. в республике наблюдается стабильность, и средний ежегодный рост ВВП к предыдущему году составляет около 9,0%. Как показывает анализ, тенденции и этапы в изменении ВВП закономерны и основываются на ряде социально-экономических, политических преобразований, произошедших в этот период и повлиявших на него.

Более того, глубокий анализ и расчеты показывают, что тенденции и этапы в изменении ВВП коррелируют с изменениями занятости рабочей силы (деловой активностью населения) в этот период (рисунок 5.4).



Примечание - Составлено по данным источников [149, с. 203; 170, с. 12].

Рисунок 5.4 - Изменение ВВП, занятости к предыдущему году в Республике Казахстан в 1991-2005 гг.

Как видно из рисунка 5.4, в Республике Казахстан тенденции изменения ВВП и численности занятой рабочей силы почти совпадали друг с другом. Как показали расчеты, теснота положительной корреляционной зависимости между ними достаточно высока и равна 0,8347.

Положительная зависимость между двумя этими переменными выразилась следующим уравнением регрессии:

$$y = 1,7818x + 88,03$$

$$R^2 = 0,8256,$$

где y - изменения ВВП к предыдущему году, %;

x - изменения занятости рабочей силы к предыдущему году, %.

Из данного уравнения видно, что в республике наблюдается тенденция того, что повышение на 1% занятости рабочей силы, было связано с увеличением ВВП на 1,7% по сравнению с прошлым годом. Надежность данной линейной зависимости между ними подтверждается достаточно высоким коэффициентом детерминации - 0,8256.

Раскрывая социально-экономические преобразования и особенности формирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана, необходимо отметить, что это наиболее наглядно прослеживается через поэтапный анализ социально-экономических процессов, произошедших в стране в 1991-2004 гг.

Первый этап (1991-1995 гг.) был связан с проведением в Казахстане кардинальных социально-экономических и политических преобразований, с

реформированием плановой экономики в рыночную. Этот этап перехода к рынку был связан с экономическим кризисом, общим падением ВВП. К 1995 г. физический объем ВВП снизился до самой низкой точки, составив 61,4% от 1990 г.

На начальной стадии данного этапа реформ (1991-1993 гг.) преобразование административно-командной экономики в рыночную было нацелено на широкомасштабный перевод многих предприятий и организаций из государственной собственности в частную, на трансформацию закрытой плановой социалистической экономики в открытую конкурентную рыночную экономику. Следует отметить, что в 1991-1993 гг. экономический спад был наиболее ощутим. В 1992 г. индекс потребительских цен достиг 3060,8 %, в 1993 г. - 2265,0 % и в 1994 г. - 1258,3%. Кардинальная трансформация экономики, падение объемов производства привели к снижению занятости с 7716,2 тыс. человек в 1991 г. до 6963, 4 тыс. человек в 1993 г., или с 68,6% до 61,5%, соответственно.

На второй стадии (1994-1995 гг.) первого этапа, а именно после введения 15 ноября 1993 г. в денежный оборот национальной валюты - тенге и выводом из оборота советского рубля, получением большей экономической независимости от России и других бывших республик СССР, рыночные реформы в Казахстане стали проводиться более решительно. Внедрение и развитие рыночных отношений, приватизация малых, средних и крупных предприятий в формах малой и массовой приватизации, приватизации по индивидуальным проектам, банкротство многих организаций, появление и рост безработицы, крах "политики гарантированной занятости" и другие преобразования привели к изменению психологии работников в отношении труда. Многие из них осознали, что им самим необходимо решать проблемы трудоустройства и занятости, и поэтому, несмотря на продолжающийся общий экономический спад, в 1994 г. в республике стали наблюдаться признаки роста деловой активности. В 1994 г. численность экономически активного населения, или рабочей силы на рынке труда, возросла и составила 7118,2 тыс. человек, на 2,2% выше по сравнению с предыдущим 1993 г. Следует отметить, что рост деловой активности в этот период проявлялся не только ростом численности рабочей силы, вышедшей на рынок труда, но и ростом численности самостоятельно занятого населения. Если ежегодные темпы роста численности самостоятельно занятого населения составляли 12,55% в 1992 г. и 0,4% в 1993 г., то в 1994 г. их численность увеличилась на 49,6%, в 1995 г. на 96,6%!

В 1994 г. с целью создания рабочих мест, модернизации основных фондов и технического перевооружения многих предприятий был разработан и введен в действие Закон Республики Казахстан "Об иностранных инвестициях" [171]. Данный закон создал определенный благоприятный социально-экономический и правовой климат для деятельности иностранных инвесторов в стране.

По сути финансовая реформа 1993 г., осуществление различных форм приватизации, рост деловой активности населения, начавшийся приток иностранных прямых инвестиций в страну, а также ряд других макроэкономических реформ привели ко второму этапу развития экономики страны.

Второй этап (1996-1997 гг.) развития экономики страны характеризуется тем, что в данный период в республике наблюдалась определенная макроэкономическая стабилизация. В результате предпринятых на первом этапе антикризисных мер макроэкономическая ситуация в республике значительно улучшилась. В 1996 г. годовой уровень инфляции снизился до 28,7%, в 1997 г. - до 11,2%. Если до 1996 г. в республике ежегодно наблюдалось снижение общего физического объема ВВП относительно предыдущего года, то в 1996 г. впервые, наблюдался его рост, составивший 0,5% относительно 1995 г. В 1997 г. рост физического объема ВВП относительно 1996 г. стал еще больше и уже составил 1,7%.

Данный этап характеризовался также стабилизацией уровня занятости населения (в 1996 г. - 87,0%, в 1997 г. - 87,0%) и, соответственно, безработицы (в 1996 г. и в 1997 г. - по 13,0%). Кроме того, этот период сопровождался дальнейшим повышением уровня экономической активности населения. В 1996 г. численность рабочей силы, функционирующей на рынке труда, по отношению к общей численности трудовых ресурсов, составила 68,7%, в 1997 г. - 68,8%. В 1996 г. Правительство страны впервые разрабатывает "Концепцию занятости населения Республики Казахстан", нацеленную на достижение продуктивной занятости [172].

Третий этап (1998-1999 гг.) был связан с финансовым кризисом, произошедшим в странах Юго-Восточной Азии и России. Мировой финансовый кризис снизил спрос на экспортные товары Казахстана и отразился на снижении физического объема ВВП в 1998 г. по сравнению с 1997 г. на 1,9%. В этот период наблюдалось снижение занятости населения, которое в 1999 г. было самым низким за все время рыночных реформ, и составило 86,5%. Уровень безработицы, соответственно, составил в этом году 13,5%. Введение в апреле 1999 г. свободно плавающего обменного курса национальной валюты повысило инфляцию до 17,8%, в то время как в 1998 г. она равнялась 1,9%. В этот период наблюдалось резкое снижение численности рабочей силы на рынке труда. Если в 1997 г. на республиканском рынке труда насчитывалось 7440,1 тыс. человек, то в 1998 году - 7052,6 тыс. человек. Как показывает анализ, абсолютное снижение численности рабочей силы было связано с третьим этапом эмиграции из Казахстана.

Четвертый этап (с 2000 г. по настоящее время) характеризуется подъемом экономики страны. Переход в апреле 1999 г. к режиму свободно плавающего обменного курса национальной валюты - тенге, с одной стороны, повысил инфляцию, с другой - позволил восстановить конкурентоспособность отечественных товаров и услуг и укрепиться на внешнем и внутреннем рынках. Уже в 1999 г. прирост физического объема ВВП составил 2,7%. Благоприятная на мировых рынках конъюнктура на экспортируемое из Казахстана сырье стала одним из важнейших факторов экономического роста страны в последние годы. Реальный физический объем ВВП вырос в 2000 г. по отношению к предыдущему году на 9,8 %, в 2001г. - на 13,5 %, в 2002 г. - на 9,8 %, в 2003 г.- на 9,3 %, в 2004 г.- на 9,6 % и в 2005 г. - на 9,7%.

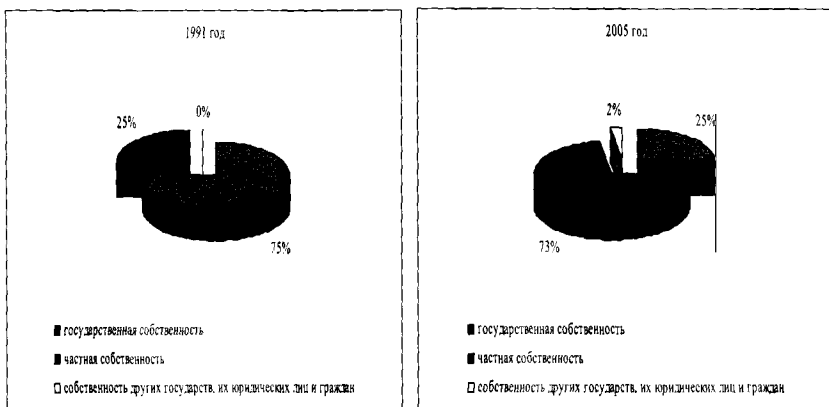
С экономическим ростом повысилась занятость населения. Если в 1999 г. она была равна 86,5%, то в 2000 г. повысилась до 87,2%, в 2001 г. составила 89,6%, в 2002 г. - 90,7%, в 2003 г. - 91,2%, в 2004 г. - 91,6% и в 2005 г. -

91,9%. Соответственно этим уровням занятости, уровень безработицы составлял в 2000 г. - 12,8%, в 2001 г. - 10,4%, в 2002 г. - 9,3%, в 2003 г. - 8,8%, в 2004 г. - 8,4% и в 2005 г. - 8,1%.

Анализ различных факторов, действовавших с 1991 по 2005 гг. на изменение объема ВВП, рынок труда и занятость человеческих ресурсов показывают, что не все они действовали в ритме этапов, охарактеризованных выше. Некоторые из них, начавшись до приобретения независимости еще в рамках бывшего Союза, наращивали темпы своего роста в условиях обретения независимости и не имели каких-либо падений. Другие же, имея свои собственные этапы развития, не были аналогичны и не совпадали по времени с вышеизложенными этапами. Однако, значение влияния этих факторов на занятость и изменение ВВП нельзя не отметить. Среди ряда факторов следует особо выделить следующее: развитие частного сектора; рост численности самостоятельно занятого населения; развитие малого бизнеса; рост прямых иностранных инвестиций; рост численности трудовых мигрантов; различные меры по снижению безработицы; программы борьбы с бедностью и безработицей.

Развитие частного сектора. Трансформация централизованно планируемой экономики в рыночную сопровождалась в Казахстане быстрым развитием частного сектора, которое основывалось на разгосударствлении и приватизации государственной собственности. Официально с 1991 по 2000 гг. в Казахстане было проведено четыре этапа приватизации. Первый этап (1991-1992 гг.) был нацелен на широкомасштабное реформирование государственной собственности на базе льготной передачи государственных предприятий в коллективную или акционерную собственность работникам этих предприятий. Кроме того, на этом этапе осуществлялась приватизация некоторых объектов торговли и сферы услуг. На втором этапе (1993-1995 гг.) было персонифицировано право собственности на национальное имущество путем передачи производственных объектов, принадлежащих государству частным собственникам. Массовая приватизация малых предприятий торговли, коммунального хозяйства, бытового обслуживания, массовая приватизация за приватизационные купоны средних предприятий, приватизация по индивидуальным проектам крупных и уникальных предприятий и комплексов, а также приватизация государственных сельскохозяйственных предприятий вовлекли на данном этапе в данный процесс приватизации почти все население страны. Третий этап (1996-1998 гг.) приватизации закрепил преобладание частного сектора в экономике страны. На данном этапе приватизация государственной собственности происходила в формах ее продажи за денежные средства акций и долей государства в уставных фондах предприятий; продажи на аукционе имущества предприятия в случаях его ликвидации и т.д. Четвертый этап (1999-2000 гг.) приватизации был нацелен на передачу права владения, управления государственными пакетами акций и их использования отраслевым министерствам и ведомствам. На данном этапе были определены 10 ведущих предприятий как "голубые фишки", в которых государство оставило за собой долевое участие. Кроме того, на данном этапе было проведено разделение государственного имущества на республиканское и местное, коммунальное.

С разгосударствлением и приватизацией государственной собственности многие работники стали работать в частном секторе экономики (рисунок 5.5).

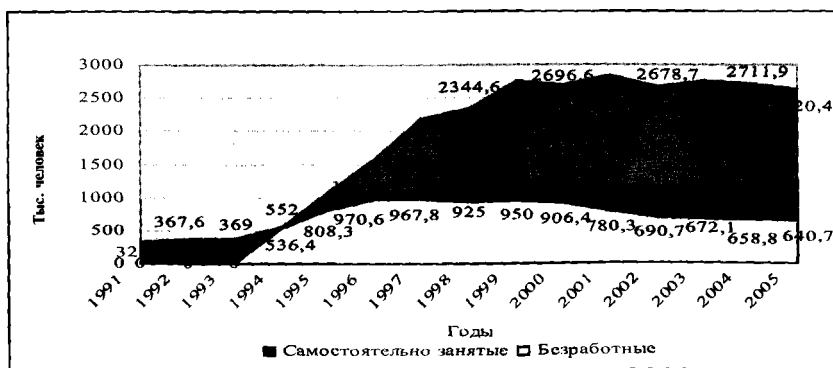


Примечание - Составлено по данным источников [155, с. 126; 173].

Рисунок 5.5 - Занятость по формам собственности, %

Как видно из рисунка 5.5, если в 1991 г. три четверти людей (75,5%) работали в государственном секторе экономики, то в 2005 г., наоборот, почти три четверти занятых людей (73,1%) работали в частном секторе экономики. Особо следует отметить, что с открытостью экономики и развитием глобализации 2,4 % занятых работников стали работать на иностранных предприятиях и организациях.

Рост численности самостоятельно занятого населения. Еще в рамках бывшего СССР значительная часть работников в Казахстане начала самостоятельно заниматься бизнесом. Решительные экономические преобразования, начавшиеся в условиях приобретения независимости, и, особенно, банкротство многих предприятий и организаций привели к массовому высвобождению работников. Эти экономические преобразования привели к полному безработицы и значительному росту численности самостоятельно занятого населения (рисунок 5.6) с 1994 г.



Примечание - Составлено по данным источников [153, с.6; 155, с. 109].

самостоятельно занятых работников

За 11 лет численность самостоятельно занятого населения увеличилась почти в 5 раз, с 552,0 тыс. человек в 1994 г. до 2620,4 тыс. человек в 2005 г. В то же время безработица с 1994 по 2005 гг. увеличилась только на 19,4 %, с 536,4 тыс. человек в 1994 г. до 640,7 тыс. человек в 2005 г.

Во время кризиса и на сегодняшний день безработица могла бы быть намного выше. Огромная часть населения, прежде работавшая на заводах, фабриках, в многочисленных научно-исследовательских институтах, проектных организациях, проектно-технологических бюро и т.д., став безработными, начали самостоятельно искать работу. Открытие границ и свободная внешняя миграционная политика дали многим из них возможность найти работу в сфере мелкой внешней торговли. Они, покупая импортные товары за границей и продавая их в Казахстане, с одной стороны, ликвидировали советский экономический феномен всеобщего дефицита товаров, с другой, активно интегрировали экономику страны в международный рынок товаров и услуг, с третьей - обеспечили себе занятость в так называемом "челночном бизнесе". Благодаря этому виду бизнеса многие импортные товары, считавшиеся ранее товарами сверхдефицита (импортные джинсы, одежда ведущих фирм мира, бытовая, аудио - и видеоаппаратура, компьютеры и т.д.) стали доступными для обычного покупателя. Более того, "челночники" интегрировали покупателей в общемировой рынок товаров и услуг. Эта доступность, в некоторой мере, стала одной из немаловажных причин повышения деловой активности всего населения.

В настоящее время часть самостоятельно занятого населения, ранее занимавшаяся "челночным бизнесом", накопив определенную сумму денег, начинает инвестировать их в другие виды деятельности: строительство жилых домов, переработку сельхозпродукции, туризм, развивать собственный семейный бизнес. Однако все же большая их часть так или иначе еще связана с внешней торговлей и работает в сфере продажи импортных товаров и услуг на глобальном рынке.

Развитие малого бизнеса. Наблюдающийся с начала нового тысячелетия в республике экономический рост обусловлен не только благоприятной мировой конъюнктурой на сырьевые товары, экспортируемые из республики, но и увеличением внутреннего спроса на продукцию и услуги, производимые отечественным бизнесменом. Особое влияние на социально-экономическое развитие страны оказало развитие малого бизнеса. Если в 2000 г. объем продукции обследованных Агентством РК по статистике малых предприятий составлял 578,4 млрд. тенге, то в 2004 г. - 1768,4 млрд. тенге. Развитие малого бизнеса позволяет снижать напряженность на рынке труда. Если в 2000 г. в сфере малого бизнеса или на малых предприятиях были заняты 542,0 тыс. человек, или 7,6% от экономически активного населения, то в 2004 г. - 768,6 тыс. человек, что составило 9,8% от общей численности рабочей силы (экономически активного населения). Основная часть работников малого бизнеса занята в сфере торговли, ремонте автомобилей и изделий домашнего пользования (27,5% от общего числа занятых на малых предприятиях), строительстве (18,3%), в сфере операций с недвижимостью, аренде и услугам предприятий обрабатывающей промышленности (13,1%).

Меры по снижению безработицы. Как отмечалось выше, основными законодательными актами в Республике Казахстан в области регулирования занятости и безработицы являются Закон “О занятости населения” и Закон “О труде”. В соответствии с Законом “О занятости” в республике стала официально проводиться работа по оказанию помощи безработным. В частности, в республике при Министерстве труда была образована государственная служба занятости, преобразованная в 1999 г. в департамент, основными функциями которого являются:

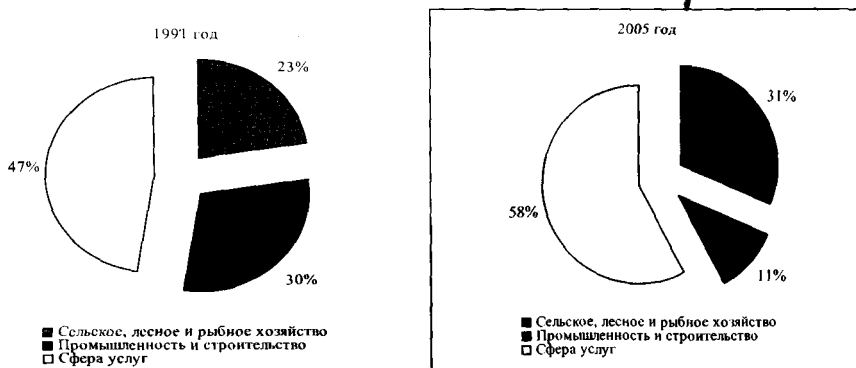
- регистрация безработных;
- направление безработных граждан на профессиональное обучение в соответствии с потребностями рынка труда;
- выдача безработным пособий по безработице.
- направление безработных на оплачиваемые общественные работы и др.

Согласно данным Министерства труда страны, уже в первые годы деятельности службы занятости, ею было зарегистрировано в качестве безработных около 4,0 тыс. человек. В таблице 4.9 представлены официальные данные численности лиц, обратившихся в службу занятости в поисках работы и зарегистрированных в качестве безработных на конец года.

Как видно из таблицы, в течение переходного периода численность безработных, обращавшихся в службы занятости, возрастала до 1999 г. Затем она стала снижаться. Во многом это было связано с экономическим кризисом и экономической политикой, проведенной в системе регулирования рынка труда и занятости, раскрытой нами выше.

5.2 Основные тенденции изменения структуры занятости человеческих ресурсов Казахстана

С обретением Казахстаном независимости и формированием в стране рыночной экономики изменились система и структура занятости человеческих ресурсов по секторам экономики (рисунок 5.7).



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 14; 155, с. 136].

Таблица 4.9 - Численность и доля официально зарегистрированных безработных в 1992-2005 годах

| Наименование показателя | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Численность зарегистрированных безработных, тыс. человек. | 33,7 | 40,5 | 70,1 | 139,6 | 282,4 | 257,5 | 251,9 | 251,4 | 231,4 | 216,1 | 193,7 | 142,8 | 117,7 | 94,0 |
| Доля зарегистрирован- ных безработных в численности рабочей силы, % | 0,4 | 0,5 | 1,1 | 2,1 | 4,2 | 3,8 | 3,7 | 3,9 | 3,7 | 2,9 | 2,6 | 1,8 | 1,5 | 1,2 |

Примечание - Составлено по данным источников [153, с.6; 155, с. 109].

В течение 1991-2005 гг. занятость человеческих ресурсов в промышленности и строительстве уменьшилась с 29,9% до 10,9%, то есть на 19,0%, в сельском, лесном и рыбном хозяйстве она увеличилась с 22,7% до 31,3%, то есть на 8,6%. Увеличилась занятость в этот период также и в сфере услуг с 47,4% до 57,8%, то есть на 10,4%. Как показывает более глубокий анализ, данные снижения или увеличения занятости по секторам экономики происходили в течение этого времени не всегда стабильно.

Для многих из них характерны снижение занятости в период экономического кризиса и увеличение в конце старого и начале нового тысячелетия, когда в стране начался экономический рост.

Промышленность. В целом, в течение 15 лет (1991 - 2005 гг.) занятость человеческих ресурсов в промышленности снизилась. Если в 1991 г. в данном секторе экономики работали 1533,3 тыс. человек, или 19,9 % от всего занятого в республике населения, то в 2005 г. - 891,8 тыс. человек или 12,3%. В целом общая численность занятых в промышленности снизилась за 14 лет на 41,8 %. Из трех видов промышленной деятельности (горнодобывающая, обрабатывающее производство и распределение электроэнергии, газа и воды) наибольшее снижение занятости наблюдалось в обрабатывающей промышленности (рисунок 5.8).



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 15; 155, с. 136].

Рисунок 5.8 - Занятость человеческих ресурсов по отраслям промышленности в 1991-2005 гг., тыс. человек

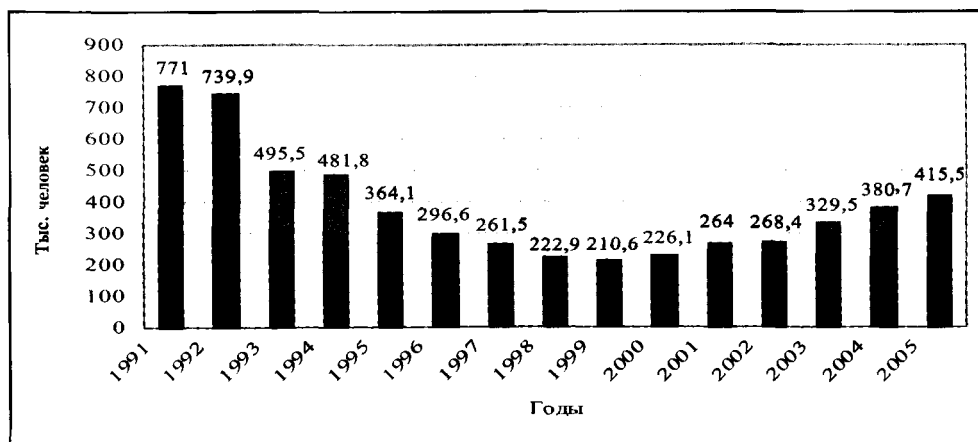
Как видно из рисунка 5.8, в сфере производства и распределения газа и воды численность занятых уменьшилась за 1991-2005 гг. с 293,3 тыс. человек до 167,1 тыс. человек, или на 43,0 %; в горнодобывающей она снизилась с 276,1 тыс. человек до 184,3 тыс. человек, или на 33,2 %, в обрабатывающей же промышленности занятость уменьшилась с 963,9 тыс. человек до 540,5 тыс. человек, или на 43,9%.

Следовательно, в целом, общее снижение занятости в промышленности было определено стабильным снижением занятости, в первую очередь, в обрабатывающей промышленности на 43,9%, что было обусловлено не только

незначительными инвестициями, но и тем, что большая часть этого сектора была представлена до обретения независимости, в основном, бывшими советскими промышленными предприятиями. С разрушением экономических связей с другими предприятиями, находившимися в других республиках Союза, многие предприятия, особенно военно-промышленного комплекса, постепенно прекратили работу, а работники, соответственно, были уволены.

На меньшее снижение занятости в горнодобывающей промышленности большое значение оказали процессы глобализации и, в частности, прямые иностранные инвестиции. В данный сектор экономики на развитие и, соответственно, создание рабочих мест в 1993-1999 гг. было направлено более половины прямых иностранных инвестиций - 59,4%, в 2000 г. - 72,4%, в 2001 г. - 74,5 %. В то же время в развитие обрабатывающей промышленности, где наблюдалось более высокое снижение занятости, за эти периоды было направлено 15,5% в 1993-1999 гг., 8,8% - в 2000 г. и 6,8% - в 2001 г. В отрасль по производству и распределению электроэнергии, газа и воды, где наблюдалось самое высокое снижение занятости, за этот период было направлено еще меньше прямых иностранных инвестиций: с 1993 по 1999 гг. - 4,0%; в 2000 г. - 1,5 % и в 2001 г. - 0,8 %. Все это прямо отражает положительную связь процесса глобализации в форме прямых иностранных инвестиций с занятостью населения в РК, и особенно наглядно эта прямая корреляция прослеживается в горнодобывающей промышленности.

Строительство. Среди секторов экономики снижение занятости человеческих ресурсов произошло в Казахстане также и в строительстве (рисунок 5.9).



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 15; 155, с. 136].

Рисунок 5.9 - Занятость человеческих ресурсов в строительстве в 1991-2005 гг., тыс. человек

Как видно из рисунка 5.9, за 1991 - 2005 гг. численность занятых в этой отрасли уменьшилась с 771,0 тыс. человек до 415,5 тыс. человек, почти в 2

раза. Однако это снижение не было стабильным. Если с 1991 г. по 1999 г. численность занятых в строительстве постоянно снижалась с 771,0 тыс. человек до 210,6 тыс. человек, то с 2000 г. она начала увеличиваться. В 2005 г. численность занятых работников увеличилась по сравнению с 1999 г. на 97,3 % или в 2 раза.

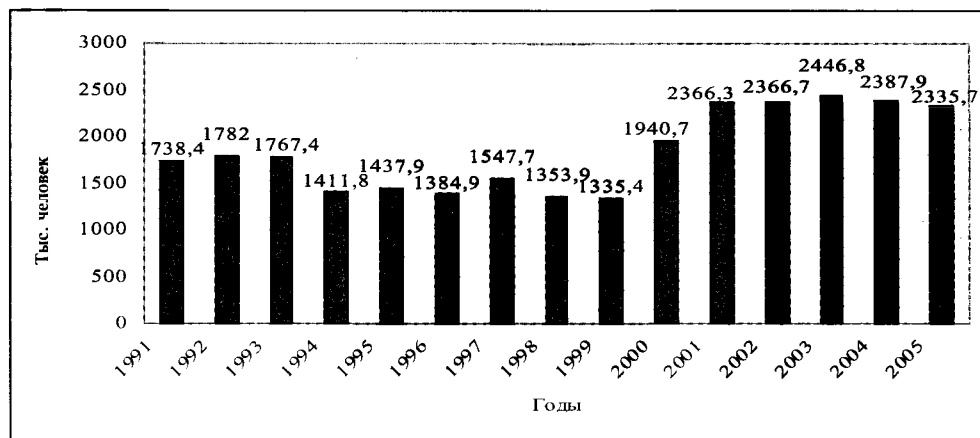
Снижение занятости в строительном комплексе до 1999 г. и ее увеличение с 2000 г. было обусловлено экономическими реформами в строительстве. Эти реформы условно разделяются на три этапа. Первый (1991-1995 гг.) характеризуется разукрупнением гигантских строительных компаний, сформировавшихся в советское время, их разгосударствлением и приватизацией, началом развития частных строительных фирм и кооперативов. На втором этапе (1996-1999 гг.) происходит дальнейшее развитие и становление частных отечественных строительных компаний, одновременно растет число иностранных строительных фирм, их доля в общем объеме работ возросла с 0,7% в 1996 г. до 17% в 1999 г. Третий этап, начавшийся в 2000 г., характеризуется стремительной активизацией строительства (строительным бумом). Объем выполненных строительных работ (по фактически действовавшим в то время ценам) в 2001 г. составил 253,7 млрд. тенге. В 2005 г. он составил 817,8 млрд. тенге и увеличился по сравнению с 2001 г. почти в 3,2 раза. Если в 2001 г. общая площадь вводимых в действие жилых домов составляла 1506 тыс. кв. метров, то в 2005 г. он составил 4992 тыс. кв. метров.

Как и в случае с горнодобывающей промышленностью, значительное влияние на рост занятости в строительстве на третьем этапе оказали иностранные прямые инвестиции. Если за период 1993-1999 гг. их объем составлял в целом 20,9 млн. долл. США, то только в одном 2000 г. он составил 12,0 млн. долл., и в 2001 г. - 36,6 млн. долл. Значит, только за 2000-2001 гг. объем прямых иностранных инвестиций в 2,3 раза превысил их объем, направлявшийся в эту отрасль в 1993-1999 гг. За 2003-2005 гг. иностранные прямые инвестиции в данную отрасль составили 336,9 млн. долл. США.

Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыбное хозяйство. За 15 лет институциональные преобразования привели к уменьшению доли занятости в промышленности и в то же время ее увеличению в сфере услуг, а также в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства. Сельское хозяйство, включающее в себя две крупнейшие подотрасли - растениеводство и животноводство, концентрирует в себе наибольшую численность занятых в аграрном секторе экономики. Ввиду отсутствия ярко выраженной специализации в сфере охоты и лесного хозяйства, растениеводства и животноводства, занятые в этих видах деятельности статистически отражаются в целом как занятые в сельском хозяйстве, охоте и рыболовстве. Данный контингент работников в основном отражает тенденции и динамику изменения численности занятых в аграрном секторе экономики.

В отличие от промышленности, где трансформация и переход к рыночной экономике привели многие бывшие советские промышленные предприятия к банкротству и снижению занятости на них, реформирование аграрного сектора сопровождалось активным развитием различных хозяйств с частной формой собственности. Экономические преобразования приводи-

ли в некоторые периоды к высвобождению рабочей силы и уменьшению занятости, в другие периоды - наоборот, к ее увеличению. Так, например, реорганизация государственных предприятий, занимавшихся переработкой сельскохозяйственной продукции (крупных мясокомбинатов, молочных комбинатов, сахарных заводов), с одной стороны, приводила к снижению занятости, с другой, к развитию вместо них сети мини производств, использующих в основном зарубежное оборудование, к увеличению занятости в аграрном секторе. Как видно из рисунка 5.10, в 1991 г. в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве были заняты 1738,4 тыс. человек, в 1999г. - 1335,4 тыс. человек.



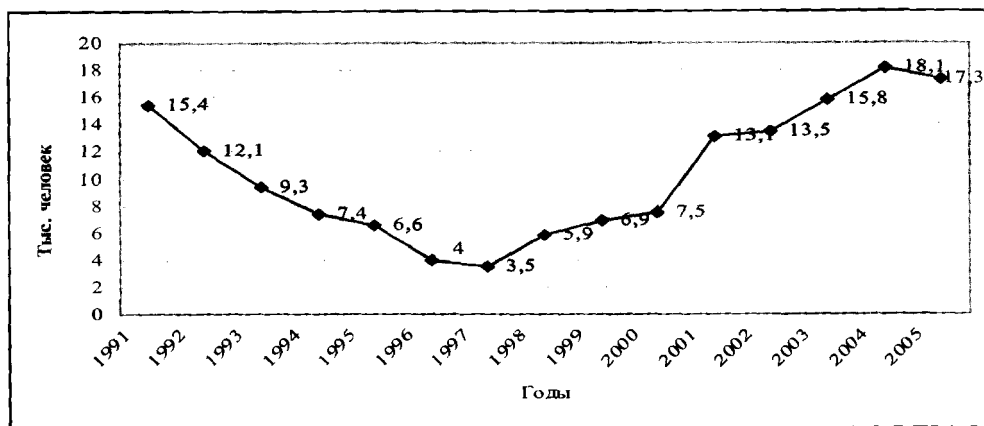
Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 15; 155, с. 136].

Рисунок 5.10 - Занятость в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 1991-2005 гг., тыс. человек

В 2000, 2001 и 2002 гг. занятость в этой отрасли резко увеличилась до 1940,7 тыс. человек, 2366,3 тыс. человек и 2366,7 тыс. человек, соответственно. Значительный рост занятости в 2000 и 2001 гг. был обусловлен изменением республиканской методологии расчетов по самостоятельно занятому населению и в этой связи резким ростом численности самостоятельно занятого населения в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве. Если в 1999г. численность самостоятельно занятого населения в этом секторе оценивалась в 811,1 тыс. человек, то в 2000г. 1631,5 тыс. человек, в 2 раза больше, а в 2001г. - 1812,3 тыс. человек. Немаловажно отметить, что увеличение занятости в 2000 и 2001 гг. происходило в аграрном секторе, как и в строительстве, на фоне значительного роста прямых иностранных инвестиций. Если за период с 1993 - 1999 гг. объем прямых иностранных инвестиций составил 3,6 млн. долл., то только в одном 2000 г. он составил 3,8 млн. долл.! То есть в 2000г. объем прямых иностранных инвестиций в сельское хозяйство превысил объем предыдущих 7 лет. В 2001г. данный объем вырос еще больше и составил 5,3 млн. долл., или на 39,5% по сравнению с 2000г.

Однако в 2004 и 2005 гг. в аграрном секторе наблюдалось снижение численности занятых, что было обусловлено развитием промышленности, строительства и сферы услуг.

Занятость в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве начала увеличиваться с 2000г., а в рыболовстве и рыбоводстве, после стабильного снижения с 1991 г., стала увеличиваться с 1997 г. (рисунки 5.11).



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 15; 155, с. 136].

Рисунок 5.11 - Занятость в рыбном хозяйстве в 1991-2005 гг., тыс. человек

Как видно из рисунка 5.11, если в 1991 г. в данной отрасли было занято 15,4 тыс. человек, то к 1997 г. она снизилась до 3,5 тыс. человек. С 1997 г. занятость начала расти, причем в 2000 г. она увеличилась на 74,7%. К 2005 г. численность занятых в данном секторе экономики составляла 17,3 тыс. человек.

Следует отметить, что ввиду специфических географических, а также природно-климатических условий и характеристик территории Казахстана, данная отрасль не так развита в отношении занятости по сравнению с другими отраслями и по числу занятых - одна из самых низких. В 2005 г. в этой отрасли трудилось только 0,2% работников от всего общего числа занятых.

Сфера услуг. Как было отмечено выше, наряду с сельским хозяйством численность занятых работников увеличилась в сфере услуг. Анализируя занятость в сфере услуг за 1991-2005 гг., следует отметить значительное увеличение численности занятых в сфере операций с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг потребителям (на 234,5%). Значительно занятость увеличилась в финансовой деятельности (158,0%), а также в сфере торговли, ремонте автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования (на 156,9%) (таблица 5.1).

Таблица 5.1 - Занятость в сфере услуг в 1991 и 2005 гг., тыс. человек

| Сферы деятельности | 1991 | 2005 | 2005 к 1991, в % |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования | 661,9 | 1038,5 | 156,9 |
| Гостиницы и рестораны | 98,0 | 87,2 | 89,0 |
| Транспорт и связь | 561,7 | 529,0 | 94,2 |
| Финансовая деятельность | 42,1 | 66,5 | 158,0 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям | 124,5 | 291,9 | 234,5 |
| Государственное управление | 384,8 | 330,4 | 85,9 |
| Образование | 930,0 | 689,5 | 74,1 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 463,7 | 328,2 | 70,8 |
| Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг | 391,4 | 203,0 | 51,9 |
| Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 15; 155, с. 136]. | | | |

Увеличение занятости в вышеприведенных секторах сферы услуг было обусловлено тем, что в них наиболее сильно сказались рыночные преобразования. Данные сектора экономики наиболее оперативно и чутко среагировали на инфляционные процессы, происходящие в стране, и часть населения, быстро адаптировавшаяся к рынку, перешла работать сюда.

Региональные особенности занятости. С обретением независимости в административно-территориальном устройстве РК произошли значительные изменения. Если в начальный период обретения независимости в стране насчитывалось 19 областей, то в настоящий период их 14. Кроме того, столица республики в 1997 г. переместилась с юго-востока к северу (ближе к центру) страны, и ею стал г. Астана. Старая, "южная столица" - г. Алматы, являясь самым крупным городом страны, приобрел статус города республиканского значения и административно ни к одному из четырнадцати областей не относится. Все эти административно-территориальные преобразования сказались на структуре численности занятых человеческих ресурсов как в территориальном, так и отраслевом разрезе.

Анализ регионов Казахстана выявил то, что во всех областях значительная часть населения занята в сельском, лесном и рыбном хозяйстве и сфере услуг. В то же время более детальный анализ показывает особо специфические региональные черты занятости человеческих ресурсов.

Характеризуя западный регион Казахстана, куда можно отнести четыре области - Атыраускую, Мангистаускую, Западно-Казахстанскую и Актюбинскую, необходимо отметить, что Атырауская и Мангистауская резко

выделяются по обеспечению занятости человеческих ресурсов больше в горнодобывающей отрасли.

В данных областях, граничащих с Каспийским морем, основной объем инвестиций направляется на развитие нефтегазового сектора экономики. Так, например, в 2001 г. в Атырауской области на его развитие было направлено 80,2% от общего объема инвестиций области, а в Мангистауской - 77,1%. Это и стало основой того, что в Мангистауской области в 2005 г. в горнодобывающей отрасли было занято 17,5% из всех занятых по республике наемных работников, и она является первой в стране по занятости в данной отрасли экономики.

Высокой занятостью в горнодобывающей промышленности отличается и другая область западного региона Казахстана - Актюбинская. В 2005 г. в горнодобывающей отрасли было занято 11,1%, и она была четвертой в республике областью по занятости наемных работников в данной отрасли экономики.

Немаловажной характеристикой занятости западного региона служит то, что в Западно-Казахстанской области, в отличие от Атырауской и Мангистауской, развито сельское хозяйство. Причем занятость в этом секторе экономики превышает среднереспубликанскую. Так, в 2005 г. в сельском хозяйстве Западно-Казахстанской области было занято 41,0% работников области. В среднем же по республике в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в 2005 г. было занято 32,2% работников.

Высокая занятость в сельском хозяйстве характерна также и для Актюбинской области.

Отличительной чертой Атырауской области является самая высокая занятость в рыбном хозяйстве: в 2005 г. - 8,0 тыс. человек, или 46,5% из всех занятых по республике.

В отличие от Западного, специфической чертой Центрального и Восточного Казахстана (Карагандинская, Восточно-Казахстанская и Павлодарская области) является приоритетное развитие не только горнодобывающей, но и обрабатывающей промышленности. Однако при сравнении этих двух отраслей экономики в части предоставления рабочих мест обрабатывающая промышленность занимает лидирующее положение. Наличие в этих областях крупнейших в республике металлургических комбинатов по переработке железной руды и цветных металлов выделяет их лидирующее положение по занятости в обрабатывающей промышленности. В 2005 г. в данной промышленности в Карагандинской области было занято 27,3%, Восточно-Казахстанской - 13,2% и Павлодарской - 8,0 % из всех занятых по республике.

Казахстан в рамках советского народнохозяйственного комплекса был сформирован в основном как республика с аграрно-сырьевой ориентацией. Основным направлением ее развития были разработка природных полезных ископаемых и развитие сельского хозяйства. В целях выполнения продовольственной программы в 1954г. северные регионы страны, в плане освоения целины, были специализированы на развитие растениеводства, выращивание пшеницы и других злаковых. В тот период в страну прибыло значительное число мигрантов из других республик, основным направле-

нием деятельности которых стало сельское хозяйство. В этой связи в северных регионах республики (Северо-Казахстанская, Акмолинская, Костанайская области), значительная часть населения занята в сельском хозяйстве.

К северным областям республики относится и Костанайская область. Для нее отличительной чертой по сравнению не только с другими областями северного региона, но и республики в целом, является значительная занятость в горнодобывающей промышленности. Здесь в 2005 г. было занято в горнодобывающей промышленности 15,0%. Она являлась второй после Мангистауской в республике областью по занятости наемных работников в данной отрасли экономики.

Кроме северных регионов, сельское хозяйство развито также и в южных регионах (Алматинская, Жамбылская, Южно-Казахстанская и Кызылординская области). Так, в Алматинской области в 2005 г. из всех занятых в этом секторе было занято 49,3% работников, в Южно-Казахстанской - 44,9%, в Кызылординской - 37,7 при среднереспубликанской занятости в - 33,5%.

В целом, резюмируя отличительную региональную специфику занятости, следует отметить, что для западных регионов страны лидирующим направлением занятости по сравнению с другими регионами является горнодобывающая промышленность, в частности, ее нефтегазовый сектор, а также рыбное хозяйство. В Центральном и Восточном Казахстане лидирующим направлением занятости по сравнению с другими регионами являются обрабатывающая и горнодобывающая промышленность. В Северном и Южном Казахстане большая доля имеющегося здесь персонала занята в сфере сельского хозяйства. Представленные характеристики регионов являются их отличительными признаками в отношении структуры занятости.

Отметим специфическую характеристику региональной занятости городов Алматы и Астаны, в которых больше всего развита сфера услуг. В 2005 г. в г. Алматы и г. Астане было занято более 75,0% работников при среднереспубликанском уровне в 57,8%. Высокая занятость в сфере услуг гг. Алматы и Астане вполне объективна, ибо их данные представляют прежнюю и новую столицы страны. Следует отметить, что г. Алматы занимает также важное место при предоставлении рабочих мест в обрабатывающей промышленности: в 2005 г. 12,1% наемных работников, или почти каждый восьмой, были заняты в обрабатывающей промышленности. К отличительным характеристикам занятости человеческих ресурсов в этих городах следует отнести также высокую занятость в строительстве.

С рыночными преобразованиями и интеграцией в мирохозяйственные связи часть работников стали работать на предприятиях, являющихся собственностью других государств, их юридических лиц и граждан. В таблице 5.2 представлена численность работников занятых на этих предприятиях за 2003-2005 гг. Как видно из таблицы, за четыре года их численность увеличилась на 19,5%. В 2005 году предприятия, являющиеся собственностью других государств, их юридических лиц и граждан, предоставили рабочие места в основном в Карагандинской (32,2%), Атырауской (12,3%), Северо-Казахстанской (6,5%), Павлодарской (6,0%) областях в обрабатывающей и добывающей отраслях промышленности и в г. Алматы (13,1%) в сфере услуг.

Таблица 5.2 - Численность работников занятых на предприятиях, являющихся собственностью других государств, их юридических лиц и граждан за 2003-2005 гг.

| Области и города | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Республика Казахстан | 143,3 | 161,0 | 170,2 | 161,7 | 171,2 |
| Акмолинская область | 7,4 | 7,2 | 8,2 | 7,6 | 6,2 |
| Актюбинская | 1,3 | 1,8 | 2,2 | 2,6 | 3,6 |
| Алматинская | 4,6 | 5,5 | 7,3 | 8,0 | 7,9 |
| Атырауская | 10,6 | 12,8 | 13,0 | 15,0 | 21,1 |
| Восточно-Казахстанская | 1,5 | 1,3 | 1,7 | 0,8 | 1,3 |
| Жамбылская | 0,0 | 7,6 | 8,1 | 7,8 | 7,1 |
| Западно-Казахстанская | 11,2 | 15,6 | 12,9 | 7,0 | 6,8 |
| Карагандинская | 61,6 | 59,0 | 58,5 | 57,1 | 55,1 |
| Костанайская | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 0,4 | 0,9 |
| Кызылординская | 0,2 | 1,0 | 1,1 | 1,3 | 1,6 |
| Мангистауская | 0,5 | 0,9 | 5,0 | 4,9 | 6,7 |
| Павлодарская | 11,1 | 11,6 | 9,4 | 10,0 | 10,3 |
| Северо-Казахстанская | 12,4 | 11,9 | 12,6 | 12,1 | 11,1 |
| Южно-Казахстанская | 0,8 | 1,6 | 1,2 | 4,6 | 4,0 |
| г. Астана | 1,6 | 2,0 | 3,6 | 4,3 | 5,3 |
| г. Алматы | 17,9 | 20,2 | 24,5 | 18,2 | 22,4 |
| Примечание - Составлено по данным источника [174].. | | | | | |

Корпоративные особенности занятости человеческих ресурсов. Немаловажной частью общей характеристики занятости в Казахстане является занятость человеческих ресурсов на корпоративном уровне. Как отмечалось выше, на первом и втором этапах формирования рыночной экономики многие предприятия Казахстана стали терять производственные связи, имевшиеся у них с другими предприятиями, и постепенно приходило к банкротству. Вначале это выражалось в срыве поставок полуфабрикатов, сырья, материалов и других активов, необходимых для производственной деятельности, и затем это выразилось в финансовых неплатежах, приведших их к банкротству. Данные срывы приводили к неполной загрузке занятости человеческих ресурсов на корпоративном уровне. Работодатели совместно с профсоюзным комитетом, в целях снижения социальной напряженности внутри коллектива предприятия и с надеждой в дальнейшем налаживания производства, переходили на режим не полной занятости. Работникам предоставляли так называемые вынужденные краткосрочные и долгосрочные отпуска без предоставления оплаты. Согласно информации Правительства республики в 1996 г. на корпоративном уровне в вынужденных отпусках находилось до 200 тыс. чел., из которых более 80% - без оплаты [175, с. 17].

В период 2001 - 2002 гг. численность работников, находящихся в вынужденных отпусках, составила 71173 и 60987 человек, соответственно (таблица 5.3). Наряду с этим, некоторая их часть работала неполное рабочее время. Как видно из таблицы 5.3, в 2001 г., на этих условиях работало 32571 человек, и в 2002 г. - 37357 человек.

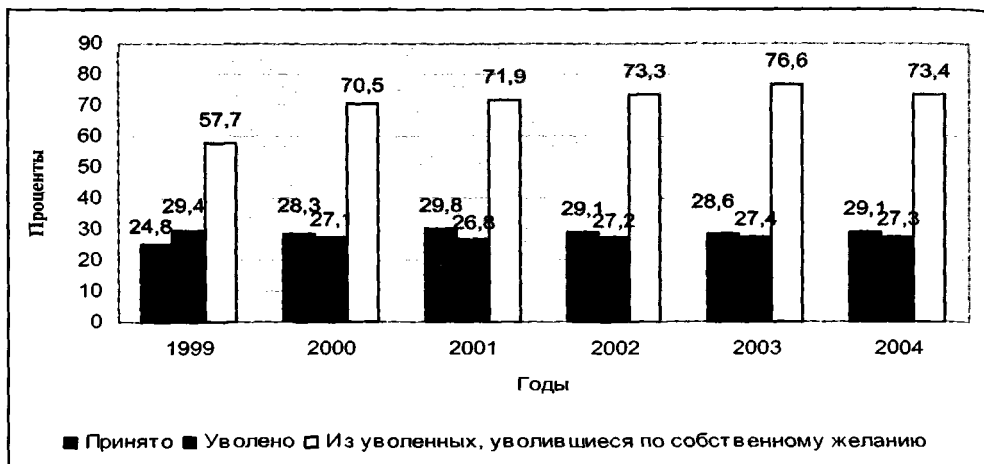
Таблица 5.3 - Вынужденная неполная занятость человеческих ресурсов на корпоративном уровне в 2001-2002 гг., человек

| Годы и виды деятельности | Численность работников, которые по инициативе администрации: | |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------|
| | работали неполное рабочее время | имели отпуска |
| 2001 г. | 32571 | 71173 |
| 2002 г. | 37357 | 60987 |
| По видам экономической деятельности: | | |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 36 | 16902 |
| Промышленность | 921 | 24835 |
| Строительство | 200 | 5144 |
| Сфера услуг | 36200 | 14106 |
| Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 146]. | | |

Таким образом, на основании анализа можно утверждать, что работники, в целях восполнения семейного бюджета, стали заниматься дополнительно и другими видами деятельности на условиях неполной, частичной занятости.

В настоящий период этот вид занятости продолжает оставаться и становится все более многообразным по форме. В частности, на эти условия работы переходят и работники, имеющие основную работу, в целях повышения материального благосостояния. Особенно это типично для работников с низкой оплатой труда.

Как показывают статистические материалы, в Республике Казахстан, наблюдается достаточно высокий уровень текучести кадров (рисунок 5.12).



Примечание - Составлено по данным источника [176].

Рисунок 5.12 - Текучесть рабочей силы в РК, в % к списочной численности

Как видно из рисунка 5.12, почти три четверти из уволившихся рабочих были уволены по собственному желанию. Многих из них не удовлетворяли условия труда.

Ежегодно на предприятиях республики обновляется около трети персонала. И это, при уровне безработицы в 8,4 % среди всего экономически активного населения. Наряду со значительной текучестью кадров и нестабильной занятостью в республике наблюдаются значительные потери рабочего времени (таблица 5.4).

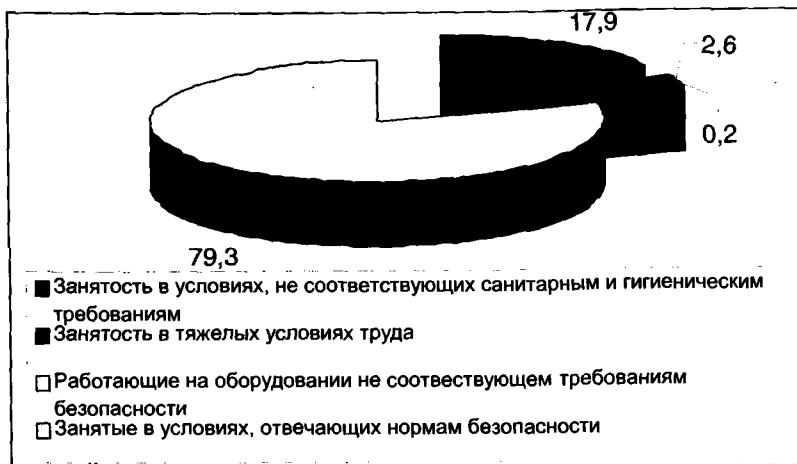
Таблица 5.4 - Структура причин неполной занятости и временного отсутствия на основной работе в 2006 году, в %

| Причины неполной занятости и временного отсутствия | оба пола | Всего | | в том числе: | | | | | |
|-----------------------------------------------------|----------|-------------|---------|-------------------|--------------|------|------------------------|--------------|------|
| | | в том числе | | наемные работники | | | самостоятельно занятые | | |
| | | мужчины | женщины | оба пола | в том числе: | | оба пола | в том числе: | |
| | | | | мужчины | женщины | | мужчины | женщины | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| в том числе по причинам: | | | | | | | | | |
| отсутствие подходящей работы на полный рабочий день | 8,0 | 10,0 | 6,3 | 8,6 | 12,6 | 5,7 | 6,5 | 4,7 | 9,0 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| отсутствие достаточного объема работ | 40,7 | 46,8 | 35,5 | 42,1 | 48,4 | 37,6 | 36,5 | 43,5 | 26,3 |
| уход за ребенком, больным человеком | 3,1 | 2,0 | 4,1 | 0,3 | - | 0,5 | 11,4 | 6,0 | 19,3 |
| по состоянию здоровья | 3,2 | 1,6 | 4,5 | 2,6 | 0,9 | 3,8 | 4,9 | 3,2 | 7,4 |
| по инициативе администрации | 9,7 | 7,5 | 11,6 | 10,8 | 5,7 | 14,4 | 6,6 | 11,1 | - |
| устраивает режим работы неполного дня | 12,6 | 9,1 | 15,5 | 11,4 | 7,6 | 14,1 | 16,0 | 12,2 | 21,7 |
| наличие другой (второй) работы | 0,1 | 0,2 | - | - | - | - | 0,4 | 0,7 | - |
| наличие достаточного дохода | 0,5 | 0,1 | 0,7 | 0,3 | 0,2 | 0,4 | 0,9 | - | 2,2 |
| Обучение (в институте, на курсах) | 2,0 | 2,4 | 1,6 | 2,6 | 3,5 | 2,0 | - | - | - |
| Гибкий (скользящий) график | 11,4 | 13,6 | 9,5 | 14,2 | 18,4 | 11,2 | 3,0 | 3,7 | 2,0 |
| Семейные личные обстоятельства | 5,5 | 4,1 | 6,8 | 4,1 | 0,4 | 6,7 | 9,9 | 11,6 | 7,3 |
| другое | | | | | | | | | |
| Примечание - Составлено по данным источника [176, с. 78]. | | | | | | | | | |

Как видно из таблицы 5.4, в 2006 году из-за отсутствия достаточного объема работ меньше установленной продолжительности рабочего дня было не занято 40,7% работников, причем среди наемной рабочей силы - 42,1% и среди самостоятельно занятых - 36,5%. По инициативе администрации меньше установленной продолжительности рабочего дня было не занято 9,7%. Причем среди наемной рабочей силы - 10,8%, среди самостоятельно занятого населения - 6,6%. Если потери рабочего времени из-за отсутствия достаточного объема работ, были обусловлены плохим маркетингом и рядом внешнеэкономических факторов, то потери по инициативе администрации, на наш взгляд, были обусловлены недостаточно качественным управлением человеческими ресурсами внутри предприятия.

Необходимо отметить, что к числу неблагоприятных моментов использования человеческих ресурсов и их занятости следует отнести то, что в республике в настоящий период около 20% работающих заняты в неблагоприятных условиях труда (рисунок 5.13).



Примечание - Составлено по данным источника [177].

Рисунок 5.13 - Занятость в различных условиях труда в 2004 г., %

Как видно из рисунка 5.13, 17,9 % работников заняты в условиях, не соответствующих санитарным и гигиеническим требованиям, 2,6% трудятся в тяжелых условиях труда и 0,2% работают на оборудовании, не соответствующем требованиям техники безопасности.

С рыночными реформами определенная часть населения находится в сфере скрытой занятости. Оценка размеров скрытой занятости имеет ряд проблем. В основном, здесь заняты работники, трудящиеся на вторичном рынке труда, занятые в личном подсобном хозяйстве, в семейном бизнесе, на предприятиях малого бизнеса, без оформления контрактов, в сфере различных услуг (индивидуальное обучение - репетиторство, ремонт на неформальной основе аудио-, видеотехники и т.д.) Значительная часть скрытой занятости связана с трудовыми мигрантами из близлежащих центральноазиатских государств - из Китая, России, Узбекистана, Киргизии, Таджикистана и других. Неформальная занятость, в первую очередь, обусловлена незаинтересованностью работодателя и работника в отчислении различных налогов, которые им необходимо вносить, и, во-вторых, часто ее краткосрочностью и нестабильностью, в-третьих, трудностью и бюрократичностью официального оформления данной трудовой деятельности (по времени оформление иногда занимает больший период, чем исполнение самой работы), в-четвертых, иногда эта деятельность связана с вопросами морально-этического характера, в-пятых, часто она обусловлена низкими доходами, которые она приносит, и т.д. В целом, скрытая занятость из-за вышеизложенных причин (перечисление которые можно продолжить) характеризуется как неформальная, незарегистрированная занятость.

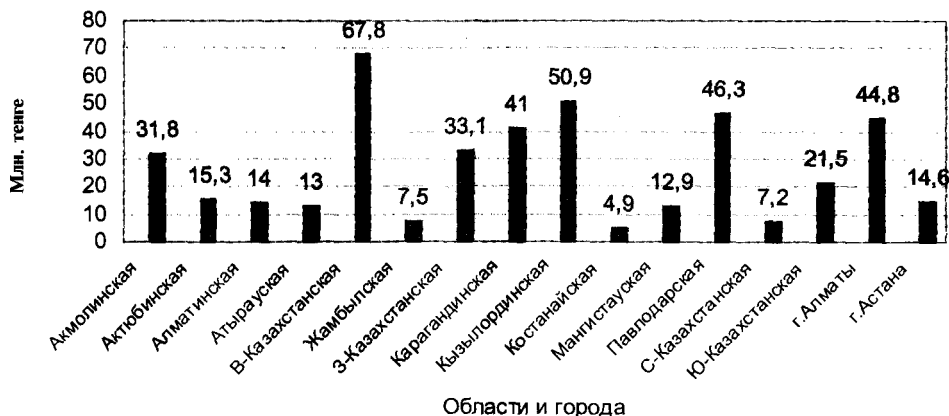
Точный подсчет численности работников, занятых в неформальной, незарегистрированной (скрытой) занятости, объективно невозможен ввиду целенаправленной незаинтересованности в официальной ее регистрации обоими участниками трудового соглашения.

6 ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА

6.1. Финансирование занятости человеческих ресурсов на национальном рынке труда при переходе к рынку

До 1999 г. фиксирование политики занятости осуществлялось из средств Государственного фонда содействия занятости. В предыдущих разделах отмечалось, что данный внебюджетный фонд расходовал аккумулированные от работодателей средства на проведение общественных работ, выдачу пособий по безработице и подготовку и переподготовку безработных граждан. После принятия 30 декабря 1998 г. нового закона все регионы в Казахстане стали полагаться в основном только на свои собственные ресурсы и возможности. Несмотря на то, что, согласно статье 14 данного законодательного акта, средства на проведение политики занятости должны были отчисляться из средств государственного бюджета, в реальности мероприятия проводились, в основном, за счет местного бюджета.

Финансирование политики занятости в 1999 г. проводилось, в основном, за счет местных бюджетов и, незначительно, – за счет работодателей. Анализ объема финансирования в разрезе регионов (рисунок 6.1), свидетельствует о значительных затратах, осуществленных в этот год в Восточно-Казахстанской области.



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.1 - Финансирование политики занятости в 1999 г. по регионам в Республике Казахстан, млн. тенге

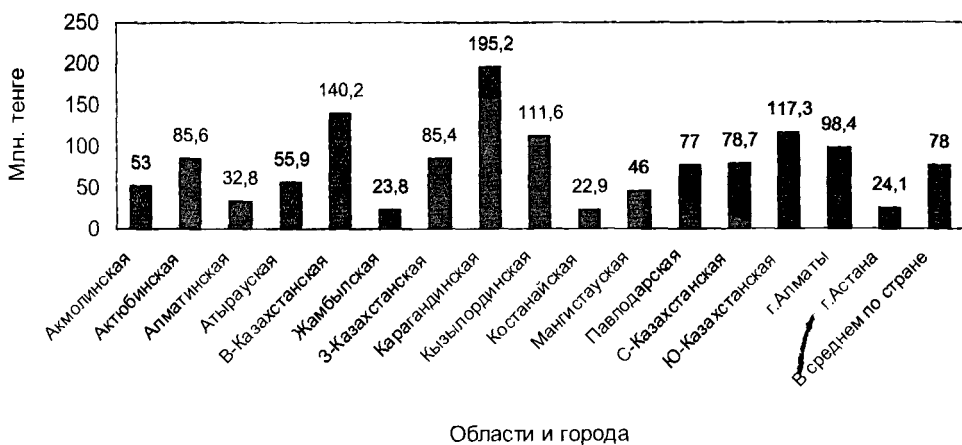
На проведение общественных работ, подготовку и переподготовку безработных и содержание органов занятости населения в области было израс-

ходовано 67,8 млн. тенге, что превышало среднереспубликанский уровень в 26,8 млн. тенге почти в 2,5 раза.

Как видно из рисунка 6.1, из 16 региональных местных бюджетов в 7 (Восточно-Казахстанская, Кызылординская, Павлодарская, Карагандинская, Акмолинская, Западно-Казахстанская области и г. Алматы) общие затраты на финансирование политики занятости превышали среднереспубликанский уровень. В части источников финансирования в этот год регионы страны не имели больших различий. Во всех из них, за исключением Жамбылской, Западно-Казахстанской и Павлодарской областей, основными источниками были местные бюджеты. В Жамбылской, Западно-Казахстанской и Павлодарской областях политика занятости дополнительно финансировалась и работодателями.

Следует отметить, что в Жамбылской области из общей суммы в 7,5 млн. тенге средства работодателей составляли 5,5 млн. тенге (73,8%), в Западно-Казахстанской - 13,0% и в Павлодарской области - 32,2%.

В 2000 г. финансирование политики занятости во всех регионах Казахстана, за исключением Павлодарской области (рисунок 6.2), осуществлялось только за счет местных бюджетов.



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.2 - Финансирование политики занятости в 2000 г. по регионам в Республике Казахстан, млн. тенге

Как видно из рисунка 6.2, в 2000 г. значительное финансирование политики занятости осуществлялось в Карагандинской области. По сравнению со среднереспубликанским уровнем в 78,0 млн. тенге, в этой области объем финансирования составил 195,2 млн. тенге, что превысил среднереспубликанский в 2,5 раза. Анализ объемов финансирования по регионам показы-

вает, что в этот год имели объем финансирования выше среднереспубликанского: Восточно-Казахстанская - 140,2 млн. тенге, Южно-Казахстанская - 117,3 млн. тенге, Кызылординская - 11,6 млн. тенге, г. Алматы - 98,4 млн. тенге, Актюбинская - 85,6 млн. тенге, Западно-Казахстанская - 85,4 млн. тенге, Северо-Казахстанская - 78,7 млн. тенге.

В 2001 г. финансирование политики занятости в Республике Казахстан увеличилось на 56,3 %. Если в 2000 г. общий объем финансирования составлял 1247836,0 тыс. тенге, то в 2001 г. - 1949948,0 тыс. тенге.

Как и в 2000 г., значительное финансирование политики занятости в 2001 г. осуществлялось в Карагандинской и Восточно-Казахстанской областях (рисунок 6.3).



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.3 - Финансирование политики занятости по регионам в 2001 г. в Республике Казахстан, млн. тенге

Если в среднем по республике объем финансирования составлял 122,0 млн. тенге, то в Карагандинской - 255,7 млн. тенге, в Восточно-Казахстанской области - 181,3 млн. тенге. В этот год значительные финансовые средства на проведение политики занятости были израсходованы в Акмолинской области - 217,7 млн. тенге

Если в отношении объемов финансирования в 2001 г., в регионах произошли некоторые изменения, то в части источников финансирования этих изменений не произошло. Как и в 2000 г., финансирование политики занятости работодателями осуществлялось только в Павлодарской области.

В 2002 г. общий объем финансирования по республике увеличился по отношению к 2001 г. совсем незначительно. Так, например, если в 2001 г. он составлял 1949948,0 тыс. тенге, то в 2002 г. - 1963485,0 тыс. тенге, общее увеличение составило 13537,0 тыс. тенге (0,7%).

Если в отношении общих объемов финансирования положение в 2002 г. в республике почти не изменилось, то в региональном разрезе произошли некоторые изменения (рисунок 6.4).



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.4 - Финансирование политики занятости по регионам в 2002 г. в Республике Казахстан, млн. тенге

Так, наибольший объем финансирования политики занятости в этот год был произведен уже в Алматинской области - 228,7 млн. тенге, при средне-республиканском в 122,7 млн. тенге. В этот год, как и в предыдущие, значительный объем финансирования наблюдался так же в Карагандинской (224,6 млн. тенге), Восточно-Казахстанской (214,2 млн. тенге) и Актюбинской (206,6 млн. тенге) областях.

Следует особо отметить, что в этот год в более активное участие общей политике финансирования занятости приняли работодатели. Акмолинской (1581,0 тыс. тенге), Западно-Казахстанской области (3490,1 тыс. тенге), Павлодарской области (9090,0 тыс. тенге). Новизной политики финансирования в 2002 г. было то, что в Костанайской области 455,0 тыс. тенге было направлено на подготовку и переподготовку безработных за счет иных источников.

В 2003 г. на проведение политики занятости было израсходовано 2764972,0 тыс. тенге, что на 40,8% больше, чем в 2001 г. Изменение объемов финансирования в 2003 г. сопровождалось изменением региональных лидеров в этой области (рисунок 6.5). Так, по объему финансирования Актюбинская область (319,8 млн. тенге) превосходила среднереспубликанский уровень (172,8 млн. тенге) в 1,9 раза. Значительные объемы финансирования были в этот год в Алматинской (273,3 млн. тенге), Карагандинской (269,5 млн. тенге), Восточно-Казахстанской (267,1 млн. тенге), Атырауской (264,9 млн. тенге), Западно-Казахстанской (261,5 млн. тенге) областях.



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

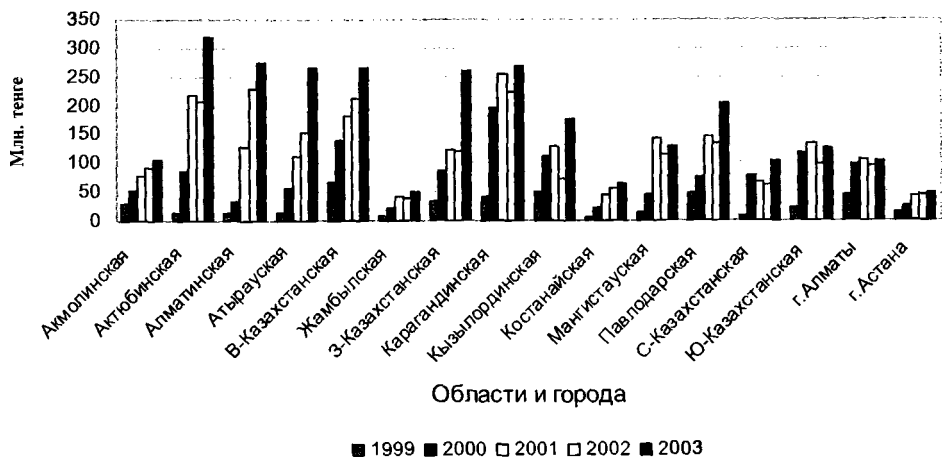
Рисунок 6.5 - Финансирование политики занятости по регионам в 2003 г. в Республике Казахстан, млн. тенге

В политике финансирования занятости в 2003 г. есть особый отличительный момент. Он связан с тем, что в финансировании политики занятости человеческих ресурсов участвовали уже работодатели не только Акмолинской (1350,1 тыс. тенге), Западно-Казахстанской (5020,4 тыс. тенге) и Павлодарской (31402,0 тыс. тенге), но и Жамбылской (747,8 тыс. тенге) и Южно-Казахстанской (3621,0 тыс. тенге) областей. Кроме того, при финансировании политики занятости в Павлодарской области работодатели участвовали в организации такого нововведения в политике занятости, как организация социальных рабочих мест. Согласно этому новшеству, работодатели, участвовавшие вместе с региональным бюджетом в создании таких мест, обязались по окончании обусловленного срока (год или менее) принять на работу безработных, участвовавших в них. В 2003 г. в рамках подобной программы было профинансировано по 21416,0 тыс. тенге со стороны работодателей и со стороны регионального бюджета. Как и в 2002 г., в Костанайской области в финансировании политики занятости были использованы и иные источники (315,0 тыс. тенге).

В целом, характеризуя региональный аспект финансирования политики занятости в течение 5 лет, следует отметить стабильно высокое финансирование в Карагандинской области (рисунок 6.6).

Кроме того, как видно из рисунка 6.6, в последние годы по многим регионам наблюдаются возросшие объемы финансирования политики занятости.

В то же время в республике имеются регионы, для которых характерны стабильно низкие объемы финансирования политики занятости.



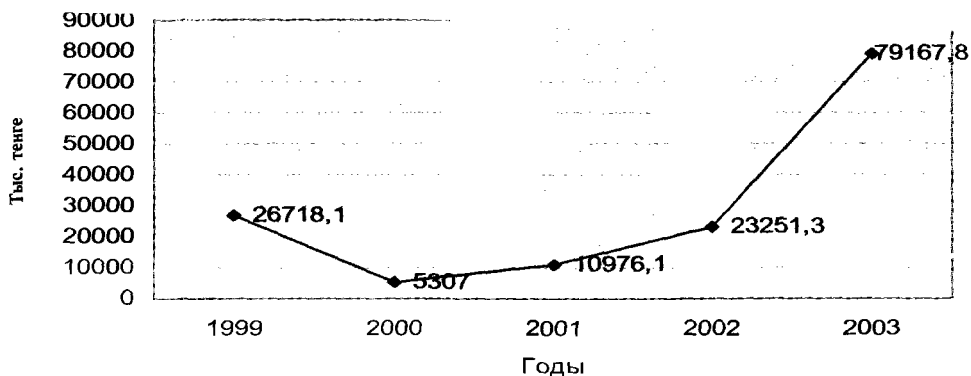
Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.6 - Финансирование регионами политики занятости в 1999-2003 гг.

В соответствии с Законом Республики Казахстан "О занятости населения" от 30 декабря 1998 г. и этого же закона от 23 января 2001 г., финансовое обеспечение активных программ занятости могло осуществляться из средств республиканского бюджета. Однако в течение 5 лет все программы занятости финансировались только за счет средств местного бюджета, работодателей и иных источников. Как отмечалось выше, 99,19 % всех финансовых средств, использованных на реализацию программ занятости, составляли средства местного бюджета, 0,8% - средства работодателей и 0,01% - иные источники.

Основным направлением деятельности работодателей в области финансирования занятости человеческих ресурсов на рынке труда была, прежде всего, организация общественных работ. Из всей суммы средств в 23302,5 тыс. тенге, направленных работодателями на финансирование активных программ занятости, 84316,0 тыс. тенге (90,4 %) было использовано на проведение общественных работ. Кроме того, работодатели направляли свои средства также на подготовку и переподготовку рабочей силы. На эти цели ими было направлено 8987,2 тыс. тенге, или 9,6 %. Анализируя деятельность работодателей с 1999 по 2003 гг. в проведении политики занятости, следует отметить, что работодатели наиболее активно финансировали политику занятости в 1999, 2002 и 2003 гг. (рисунок 6.7).

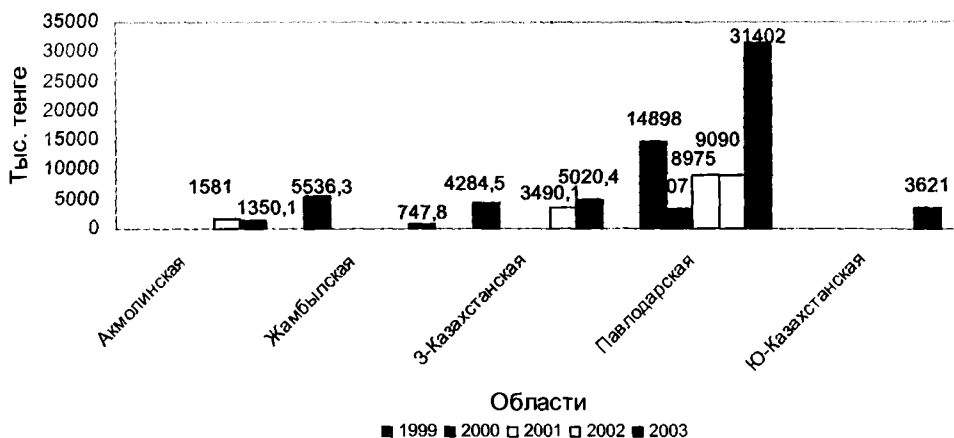
Если в 1999 г. работодателями было направлено в течение 5 лет 24718,1 тыс. тенге, или 26,5% всех финансовых средств, то в 2002 г. - 14161,1 тыс. тенге (15,2%) и в 2003 г. - 42141,3 тыс. тенге (45,2%).



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.7 - Финансирование политики занятости Работодателями в 1999-2003 гг., тыс.тенге

В 2000 - 2001 гг. финансирование активной политики занятости населения проводили только работодатели Павлодарской области. Они проявляли активность не только в эти годы, но и, в целом, в течение всего пятилетнего периода - с 1999 по 2003 гг. (рисунок 6.8).



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.8 - Финансирование работодателями программ занятости по областям с 1999 по 2003 гг., тыс. тенге

Как видно из рисунка 6.8, работодатели Павлодарской области были активны не только в части ежегодного финансирования политики заня-

тости, но и в отношении его объемов. За пятилетний период из 93302,5 тыс. тенге, направленных работодателями всех областей на проведение активной политики занятости, 67674,0 тыс. тенге (72,5%) были средствами работодателей данной области. Следует отметить, что ими был задействован достаточно широкий круг мероприятий, где использовались их средства. Так, например, в состав мероприятий, финансируемых работодателями в данной области, входил следующий перечень общественных работ:

- Благоустройство территории города;
- Оказание помощи строительным организациям по ремонту и выполнению работ на объектах социального и культурного назначения, домов-интернатов и др;
- Помощь селу в период сезонных работ;
- Работа на овощных базах;
- Работа, связанная с улучшением экологической обстановки;
- Ремонт и строительство дорог;
- Доставка писем, телеграмм, другой корреспонденции;
- Разгрузочно-погрузочные, реставрационные, и другие работы;
- Уход за одинокими, престарелыми и больными людьми;
- Ремонт жилых и административных зданий (детские дома, специальные учебные учреждения, дома для инвалидов и престарелых и т.д.);
- Помощь на период призыва военкоматам;
- Работа в сфере бытовых и жилищно-коммунальных услуг;
- Сбор лекарственных трав;
- Изготовление предметов народного творчества.

Наряду с финансовыми ресурсами местных бюджетов и средствами работодателей в проведении активной политики занятости в Казахстане использовались и другие источники, в частности финансовые средства международных организаций. Особо следует отметить программу "Политика рынка труда и занятости", финансирующуюся с 1998 по 2001 гг. по линии германского общества GTZ. Как отмечает координатор данного проекта, основной его целью являлось содействие эффективной политике занятости и рынка труда в Казахстане. Главным партнером с казахстанской стороны было Министерство труда и социальной защиты населения, со стороны Германии - Немецкое общество по техническому сотрудничеству (GTZ).

Основными задачами проекта являлись: проведение пилотных мероприятий по эффективным общественным работам; организация клубов поиска работы (КПР); обучение безработных навыкам предпринимательской деятельности и выделение дотаций на открытие собственного дела; проведение исследований состояния рынка труда (на примере г. Талдыкоргана); консультирование Министерством труда и социальной защиты населения республики по активной политике рынка труда.

В части организации общественных работ основной целью проекта являлось следующее: показать Правительству Казахстана методы проведения эффективных общественных работ, распространить наработанный опыт по организации данных работ по стране, разработать предложения и рекомендации по совершенствованию существующей по этому вопросу законодательной и нормативной базы.

Организация клубов поиска работы преследовала цель, главным образом, в направлении разработки методики организации и работы таких клубов в Казахстане, а также их создание во всех областях республики.

Основной целью организации обучения безработных предпринимательской деятельности стало проведение отбора и обучения безработных, выделение им грантов на открытие собственного дела, мониторинг и консультирование обученных безработных в течение года.

В работе по исследованию состояния рынка труда основной целью являлись проведение социологического опроса безработных г.Талдыкоргана и выработка рекомендаций по повышению занятости населения для аппарата акима.

Проведение мероприятий проекта позволило, в значительной степени, расширить возможности активной политики рынка труда и в сфере занятости, проводимой в Республике Казахстан.

Существенную работу в области политики занятости оказали так же проекты, финансирувавшиеся Европейским фондом образования. При его содействии в стране было осуществлено финансирование программ, нацеленных на профессиональную подготовку рабочих специалистов.

Как показало наше исследование, основным нормативно-правовым документом в регионах, задающим приоритетные направления при проведении политики занятости, являются ежегодные региональные программы занятости. Из анализа программ занятости 1999, 2000, 2001, 2002 и 2004 гг. в г. Алматы, следует, что регионы, прежде всего, уделяют внимание таким направлениям активной политики занятости, как организация общественных работ, профессиональная подготовка и переподготовка безработных. Наряду с этим важными направлениями деятельности при проведении политики занятости являются организации клубов поиска работы, ярмарок вакансий, различных семинаров и тренингов для безработных и т.д.

В таблице 6.1 представлена деятельность Департамента труда, занятости и социальной защиты населения г. Алматы за 1999-2003 гг. Как видно из таблицы, из общей суммы средств, направленных на реализацию Программы занятости в 1999 г., 14248,8 тыс. тенге (37,1%) было израсходовано на организацию общественных работ и 24110,8 тыс. тенге (62,9%) - на профессиональное обучение безработных. В 2003 г. пропорции резко изменились. Если на проведение общественных работ было израсходовано 66289,0 тыс. тенге (76,1%), то на профессиональную подготовку - 20812,0 тыс. тенге (23,9 %).

**Таблица 6.1 - Сведения по Программе занятости в
г. Алматы с 1999 - 2003 гг.**

| Наименование | Ед. измер. | 1999 г. | 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Количество официально зарегистрированных безработных | тыс.чел. | 13,626 | 18,655 | 11,372 | 11,198 | 8,093 |
| Направлено на общественные работы безработных | тыс.чел. | 4,955 | 7,653 | 8,423 | 8,198 | 7,206 |
| Сумма средств из местного бюджета на оплату труда безработных, направленных на общественные работы | тыс.тенге | 14248,8 | 46496 | 62611,4 | 61801 | 66289 |
| Направлено на общественные работы во время летних каникул учащейся молодежи | тыс.чел. | - | 1,477 | - | - | - |
| Сумма средств из местного бюджета на оплату труда учащейся молодежи, направленной на общественные работы | тыс.тенге | - | 3900 | - | - | - |
| Направлено на курсы профобучения | тыс.чел. | 1,351 | 2,0 | 2,3 | 2,5 | 2,5 |
| Сумма средств из местного бюджета на профобучение безработных | тыс.тенге | 24110,8 | 16698,4 | 18388,0 | 22431 | 20812 |
| Сумма средств из местного бюджета на оплату труда безработных, направленных на социальные рабочие места | тыс.тенге | - | - | - | - | - |
| Ярмарки вакансий | тыс.тенге | - | - | - | - | - |
| Трудоустройство по госзаказу | тыс.чел. | - | 2,8 | - | - | - |
| Средства на госзаказ по трудоустройству | тыс.тенге | - | 3595,1 | - | - | - |
| Итого средств из местного бюджета на реализацию Программы занятости | тыс.тенге | 38359,6 | 70689,5 | 80999,4 | 84232 | 87101 |
| Примечание - Составлено автором. | | | | | | |

Соотнося эти данные с численностью безработных, которые были охвачены этими программами в 1999 и 2003 гг., можно сделать следующие выводы:

В 1999 г. затраты на 1 безработного, направленных на общественные работы, составляли 2,9 тыс. тенге, а направленных на профессиональную подготовку - 17,8 тыс. тенге. Как видно из таблицы 6.1, в 1999 г. в рамках общественных работ было задействовано 4955 человек, а в рамках профессиональной подготовки - 1351 человек. Стало быть, эффективность проведения общественных работ в 1999 г. была более существенной по сравнению с профессиональной подготовкой безработных. В 2003 г. затраты по общественным работам на одного безработного составили 9,2 тыс. тенге, а по профессиональной подготовке - 8,3 тыс. тенге, то есть, разница была не столь значительна. В то же время, если соотносить численность безработных, участвовавших в обеих программах, то наблюдается большая эффективность общественных работ. В рамках программ общественных работ в 2003 г. в г. Алматы было задействовано 7206 человек, тогда как в рамках профессиональной подготовки - 2500 человек.

Большая эффективность проведения общественных работ как в финансовом, так и в количественном плане по сравнению с их профессиональной подготовкой, является важным обстоятельством проведения в республике в большей степени общественных работ. Однако следует отметить, что после прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, безработные находят обычно более стабильную работу, нежели после участия в общественных работах.

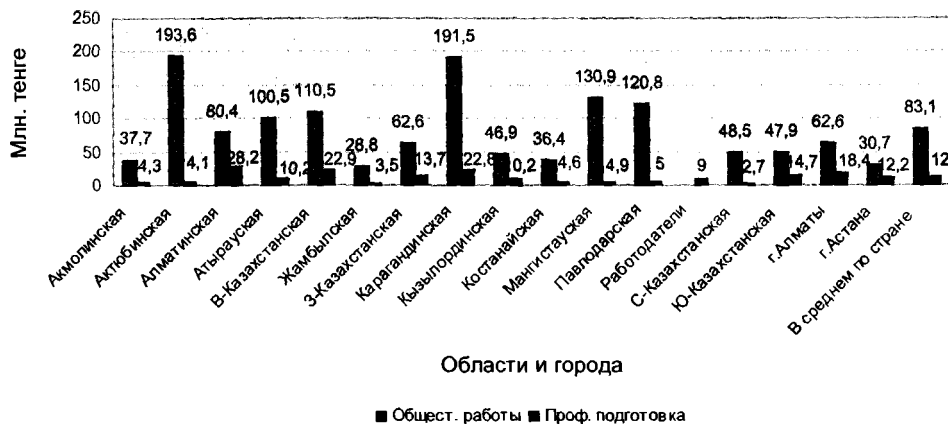
В этой связи эффективность проведения той или иной политики и программы занятости относительна. В части общественных работ эффективность прослеживается в меньших финансовых затратах и объемности вовлечения безработных. В профессиональной подготовке и переподготовке она проявляется в надежде, что после их прохождения безработные становятся более квалифицированными и находят работу сами.

В целях повышения эффективности общественных работ в республике и, в частности, в г. Алматы, проведение общественных работ по форме несколько изменяется. В настоящий период в регионах стали организовываться социальные рабочие места. Их организация предполагает предоставление работодателями рабочих мест в 2 этапа. Вначале на основе того, что часть средств наполовину возмещается работодателем, а наполовину - из местного бюджета, затем, после истечения срока действия контракта, работодатель должен принять безработного на постоянную работу.

Таким образом, основными направлениями проведения активной политики занятости человеческих ресурсов на рынке труда в Казахстане являются организация и финансирование профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных, а также организация и финансирование проведения общественных работ для них. Раскрывая эти два направления активной политики занятости, следует отметить более значительное финансирование общественных работ по сравнению с профессиональной подготовкой и переподготовкой безработных. В течение 2001-2003

гг. на проведение общественных работ было израсходовано 4896867,0 тыс. тенге, а на профессиональную подготовку и переподготовку - 725824,3 тыс. тенге.

Как видно из рисунка 6.9, в 2001 г. в республике по всем регионам наблюдалась большая степень развития политики занятости в области организации общественных работ, нежели профессиональной подготовки и переподготовки безработных.



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.9 - Общественные работы и профессиональная подготовка в 2001 г. по регионам, млн. тенге

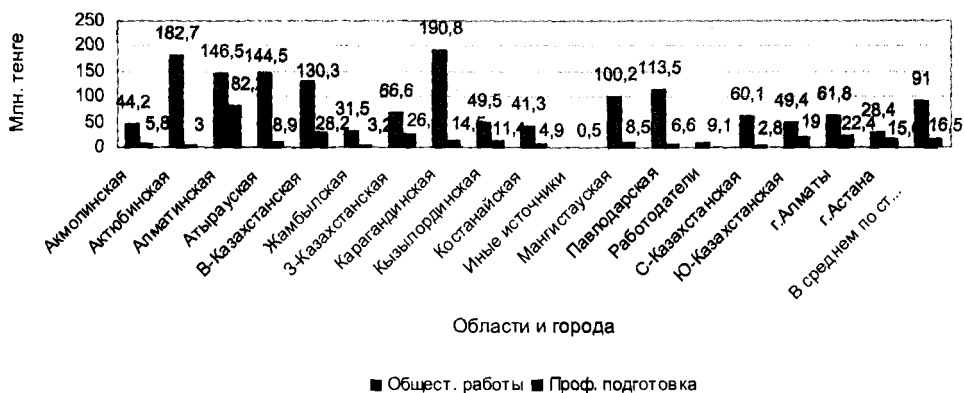
В этот год больше всего средств в этом направлении было израсходовано в Актюбинской (194,0 млн. тенге) и Карагандинской (192,0 млн. тенге) областях, где общий объем финансирования общественных работ превышал среднереспубликанский уровень (83,1 млн. тенге) более, чем в 2 раза. Выше среднереспубликанского уровня финансирование общественных работ происходило также и в Мангистауской (131,0 млн. тенге), Павлодарской (121,0 млн. тенге), Восточно-Казахстанской (111,0 млн. тенге), Атырауской (101,0 млн. тенге) областях.

В то же время, в программах профессиональной подготовки и переподготовки безработных наиболее значительные, по сравнению с другими регионами, были Алматинская (28,2 млн. тенге), Восточно-Казахстанская (22,9 млн. тенге) области и г. Алматы (18,4). В финансировании политики занятости по программам подготовки и переподготовки участвовали и средства работодателей. Так, в Павлодарской области на эти цели работодатели израсходовали 9,0 млн. тенге.

В 2002 г. среди 16 регионов Казахстана наибольший объем финансовых средств на организацию общественных работ был использован в Караган-

динской (191,0 млн. тенге), Актюбинской (183,0 млн. тенге), Карагандинской (147,0 млн. тенге), Атырауской (145,0 млн. тенге), Восточно-Казахстанской (130,0 млн. тенге) областях. В отличие от 2001 г., на проведение данных работ были использованы средства работодателей не только Павлодарской (9,1 млн. тенге), но и Акмолинской (1,6 млн. тенге) и Западно-Казахстанской (3,5 млн. тенге) областей.

Другой отличительной особенностью в 2002 г. было то, что в этот год финансирование профессиональной подготовки и переподготовки увеличилось (рисунок 6.10), причем, в некоторых регионах значительно.



Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.10 - Финансирование общественных работ и профессиональной подготовки в 2002 г. по регионам, млн. тенге

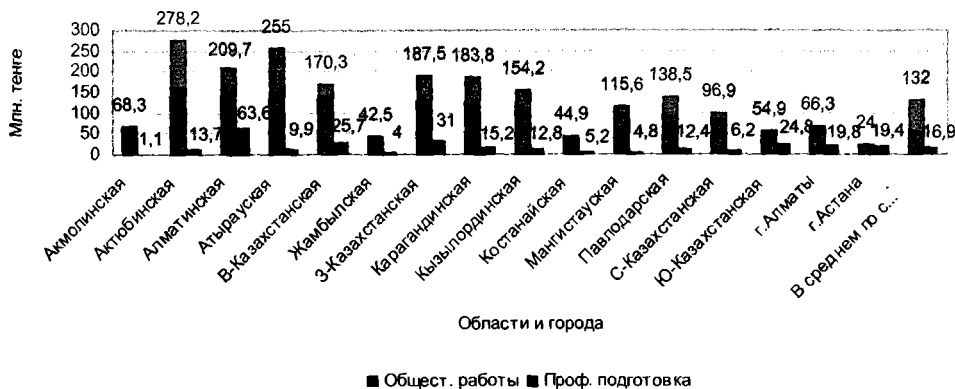
В Алматинской области оно составило более половины (55,8%) объема средств, направленных на организацию общественных работ.

Особенностью Костанайской области было то, что финансирование профессиональной подготовки и переподготовки безработных в объеме 0,5 млн. тенге осуществлялось в области за счет иных источников.

В 2003 г. в республике снова увеличилось финансирование организации общественных работ. В целом, по стране их финансирование составило 2111344,0 тыс. тенге, а финансирование профессиональной подготовки и переподготовки - 270080,0 тыс. тенге. Таким образом, финансирование организации общественных работ превосходило финансирование профессиональной подготовки и переподготовки почти в 7,8 раза.

По сравнению со среднереспубликанским уровнем наибольшие объемы финансирования при организации общественных работ в 2003 г. наблюдались в Актюбинской (278,0), Атырауской (255,0 млн. тенге), Алматинской (210,0 млн. тенге), Западно-Казахстанской (188,0 млн. тенге), Карагандинской (184,0 млн. тенге), Восточно-Казахстанской (170,0 млн. тенге), Кызы-

лординской (154,0 млн. тенге), Павлодарской (139,0 млн. тенге) областях (рисунок 6.11).



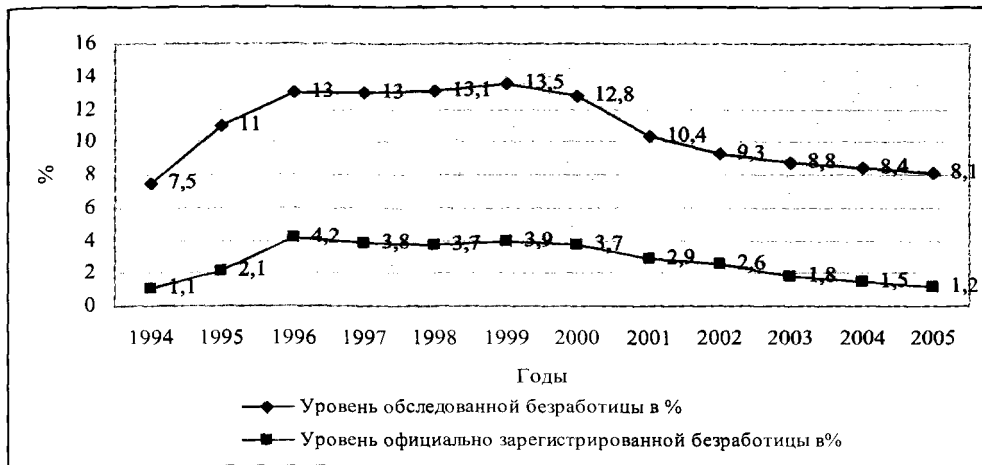
Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Рисунок 6.11 - Финансирование общественных работ и профессиональной подготовки в 2003 г. по регионам, млн. тенге

В части финансирования профессиональной подготовки и переподготовки безработных в 2003 г., как и в 2002 г., лидировала Алматинская область. Однако общий объем финансирования в 2003 г., по сравнению с 2002 г., в Алматинской области снизился с 82,0 млн. тенге до 64,0 млн. тенге.

6.2 Особенности функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана при переходе к рынку

В Казахстане при анализе и характеристике рынка труда широко используются понятия официальной (зарегистрированной) и неофициальной (незарегистрированной) безработицы. Различие между этими двумя понятиями заключается только в том, что официальная безработица регистрируется Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и его региональными подразделениями, а неофициальная - Агентством РК по статистике. Министерство труда и социальной защиты населения республики начало регистрацию безработных в целях проведения государственной политики на рынке труда. Данная мера проводится государством в целях оказания безработным гражданам материальной помощи, их подготовки и переподготовки и т.д. Агентство РК по статистике проводит учет безработных граждан по методологии МОТ. Основная цель - выявить численность безработных граждан и ее уровень для сопоставимости с международными стандартами. Как видно из рисунка 6.12, уровни обследованной и официально зарегистрированной безработицы значительно отлича-



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 6; 155, с. 109].

Рисунок 6.12 - Уровни обследованной и зарегистрированной безработицы, %

Так, если в 1994 г. уровень официально зарегистрированной безработицы составлял 1,1%, то уровень безработицы, отмеченный Агентством РК по статистике, - 7,5%, то есть, разница составила 6,4%. В 2005 г. уровень официально зарегистрированной безработицы достигал 1,5%, а официально незарегистрированной - 8,1%, разница - 6,6%. Как видно из рисунка 6.1, самая значительная разница между официально зарегистрированной безработицей и отмеченной Агентством РК по статистике была в 1999 г. и достигла 9,6%.

В целом, существующая разница между официально зарегистрированной безработицей и отмеченной Агентством по статистике в РК объективно обусловлена и имеет ряд причин.

Во-первых, не все безработные находят работу посредством служб занятости. Многие из них решают эту проблему посредством своих знакомых, друзей и родственников, используют услуги печати, или обращаются, непосредственно к работодателю, то есть прибегают параллельно к различным способам содействия занятости. Так, например, в 2005 г. среди 640,7 тыс. безработных использовали личные связи в поисках работы 544,7 тыс. человек (85,0%), услуги печати - 349,2 тыс. человек (54,5%), обратились, непосредственно, к работодателю - 244,2 тыс. человек (38,1%), пытались организовать собственное дело 26,9 тыс. человек, или 4,2%. При этом в службы занятости обратились из обследованных только 96,3 тыс. человек (15,0%). Во-вторых, не все, кто обратился в государственные органы занятости, трудоустраиваются (рисунок 6.13).



Примечание - Составлено по данным источников [153, с. 6; 155, с. 109].

Рисунок 6.13 - Численность обратившихся и трудоустроенных на официальном рынке труда РК в 1991 - 2005 гг., тыс. человек

Как видно из рисунка 6.13, в 2005 г. из 262,5 тыс. человек, официально обратившихся и зарегистрированных в государственных органах занятости в поисках работы, было трудоустроено 184,7 тыс. человек (70,4%).

В-третьих, низок уровень социальных гарантий, оказываемый безработным гражданам государственными органами занятости. В частности, это выражается маленьким социальным пособием по безработице, что также объективно обусловлено. В целях стимулирования безработного в поиске работы, это пособие не должно заменять заработную плату. Ее морально-этическое, экономическое и социальное содержание - обеспечить минимум, который позволяет безработному, с одной стороны, иметь минимальный прожиточный минимум, необходимый в данный период, с другой - иметь ограниченный объем и период выплаты, зависящие от времени и суммы страховых взносов, которую внес безработный во время периода работы.

Немаловажной причиной незаинтересованности официального получения статуса безработного является то, что в республике начала развиваться негосударственная инфраструктура обслуживания рынка труда, функционировать негосударственные органы содействия занятости.

В соответствии с Законом "О занятости населения в Республике Казахстан" от 23 января 2001 г., в настоящий период законодательно разрешена деятельность частных агентств занятости. До этого в двух предыдущих законодательных актах ("О занятости населения" от 15 декабря 1990 г. и от 30 декабря 1998 г.) это нововведение не было узаконено. После введения Закона в силу в республике стал развиваться этот вид деятельности. В таблице 6.2 показана численность частных агентств занятости в 2001-2003 гг.

Таблица 6.2 - Численность частных служб занятости

| Наименование | 2001г. | 2002 г. | 2003 г. |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|
| Количество частных служб занятости | 74 | 90 | 128 |
| Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК. | | | |

Как видно из таблицы 6.2, их численность ежегодно возрастает. Следует отметить, что значительное количество частных служб занятости находится в г. Алматы. Их наличие свидетельствует о развитии и формировании одного из важных институтов инфраструктуры национального рынка труда. Эти агентства занимаются как наймом иностранной рабочей силы, так и трудоустройством отечественной рабочей силы за рубежом. Немаловажную роль они начинают играть в трудоустройстве рабочей силы и внутри страны, на отечественном рынке труда (таблица 6.3).

Таблица 6.3 - Деятельность частных служб занятости в 2001-2003 гг.

| Наименование деятельности | 2001 г. | | 2002 г. | | 2003 г. | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|
| | | в том числе в г. Алматы | | в том числе в г. Алматы | | в том числе в г. Алматы |
| Численность обратившихся в частные службы занятости, тыс. чел. | 49,7 | 25,5 | 64,0 | 46,5 | 69,4 | 46,3 |
| Число трудоустроенных, тыс. чел. | 7,3 | 2,6 | 8,6 | 4,0 | 7,8 | 2,9 |
| Доля трудоустроенных, % Всего трудоустроено всеми органами занятости, тыс. чел. | 14,7 | 10,2 | 13,4 | 8,6 | 11,2 | 6,2 |
| Доля трудоустроенных частными службами занятости в общем числе трудоустроенных, % | 143,1 | 9,1 | 148,6 | 9,9 | 154,6 | 8,2 |
| Доля трудоустроенных частными службами занятости в общем числе трудоустроенных, % | 5,1 | 28,6 | 5,8 | 40,4 | 5,0 | 35,4 |
| Примечание - Составлено по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК. | | | | | | |

Как видно из таблицы 6.3, в г. Алматы более одной трети безработных трудоустраиваются через частные службы занятости.

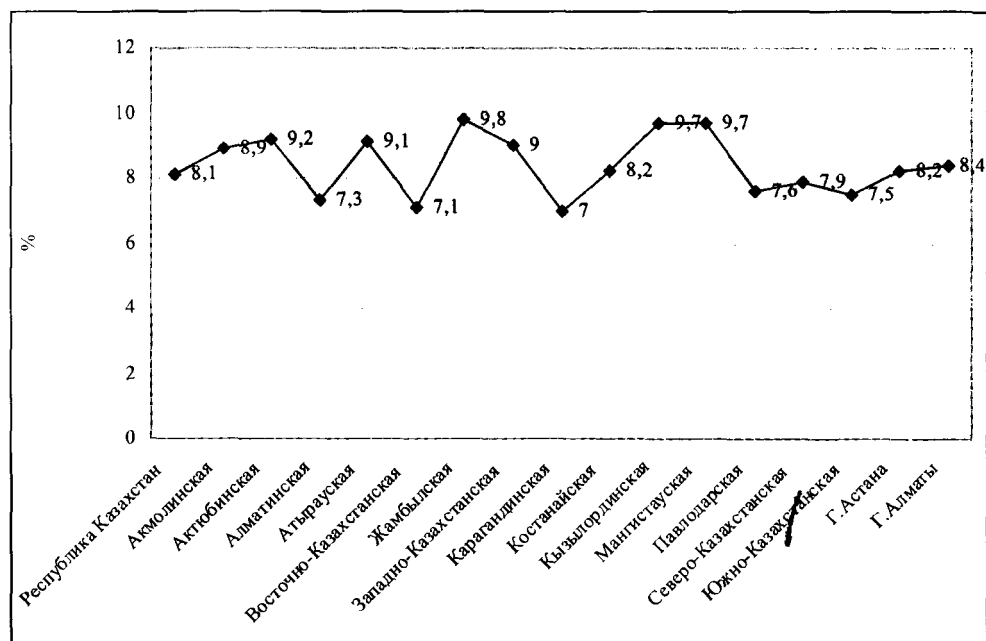
Таким образом, существуют объективные причины разницы между уровнем безработицы, регистрируемым Агентством по статистике, с одной стороны, и официально регистрируемым государственными службами занятости, с другой. Как было отмечено выше, это обусловлено тем, что некоторые безработные решают эту проблему посредством своих знакомых и не заинтересованы в обращении в официальные службы занятости из-за ма-

леньких пособий по безработице и отсутствия доверия к официальным органам содействия занятости, а также наличия определенной негосударственной инфраструктуры трудоустройства.

И тем не менее, несмотря на ряд проблем, государственные органы занятости стали работать более эффективно и трудоустраивать все большее и большее число граждан.

Так, например, если в 1999 г. ими было трудоустроено 72,9 тыс. человек, или 20,1% от числа обратившихся, то в 2004 г. - 167,5 тыс. человек, или 59,4% от числа обратившихся. В абсолютном выражении эффективность официальных органов занятости возросла в 2,3 раза и в относительном - почти в 3 раза.

Раскрывая специфику функционирования национального рынка труда, необходимо, прежде всего, выделить региональные диспропорции в уровнях безработицы (рисунок 6.14)



Примечание - Составлено по данным источника [174, с. 144].

Рисунок 6.14 - Уровень безработицы по регионам Казахстана в 2005 г., %

В сравнении с другими регионами южный и западный регионы Казахстана характеризуются наличием более высокого уровня безработицы. Причем, наиболее высокая безработица в 2005 г. отмечалась в 2 областях южного региона - Жамбылской и Кызылординской областях. Если в 2005 г. уровень безработицы, в среднем, по республике был 8,1%, то в Жамбылской и Кызылординской он составил 9,8% и 9,7%, соответственно. В этот же год высокий уровень безработицы по сравнению со среднереспубликанским был

Мангистауской - 9,7%, Актюбинской - 9,2%, Атырауской - 9,1%, Западно-Казахстанской - 9,0% областях. Высокий уровень безработицы наблюдался в этот год и в Центральном Казахстане, а именно, в Акмолинской области (8,9%).

В отличие от вышеназванных областей, регионы Северного, Восточного Казахстана характеризуются низким уровнем безработицы, особенно, Восточно-Казахстанская и Карагандинская области. Если, как отмечалось выше, в 2005 г. уровень безработицы, в среднем, по республике был 8,1%, то в Карагандинской и Восточно-Казахстанской областях он составил 7,0% и 7,1%, соответственно.

Продолжая раскрывать специфику функционирования национального рынка труда, необходимо также остановиться на проблемах женской и молодежной безработицы. В республике наибольший процент безработицы отмечается у женщин. В 2005 г. он составил 9,6%, в то время как у мужчин - 6,7% (рисунок 6.15).



Источник: [155, с. 226]

Рисунок 6.15 - Уровень безработицы по полу и возрасту в 2005 г., %

Как видно из рисунка 6.15, во всех возрастах, за исключением 60-64 лет, уровень безработицы женщин превышает уровень безработицы у мужчин. Основные причины, по которым женщины становятся безработными и оказываются на рынке труда, весьма разнообразны (таблица 6.4).

Таблица 6.4 - Причины незанятости мужчин и женщин в Республике Казахстан в 2005 г.

| Причины не занятости | Всего | в том числе | |
|----------------------------------------------|-------|-------------|---------|
| | | мужчины | женщины |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Безработные, всего, | | | |
| в том числе по причинам: | 100 | 100 | 100 |
| увольнения в связи с ликвидацией предприятия | 4,0 | 4,3 | 3,8 |

Продолжение таблицы 6.4.

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------------|------|------|------|
| увольнения в связи с сокращением штатов | 11,1 | 11,0 | 11,2 |
| увольнения по собственному желанию | 13,3 | 13,2 | 13,4 |
| увольнения в связи с окончанием срока договора | 6,4 | 7,6 | 5,6 |
| завершения предпринимательской деятельности | 0,6 | 0,8 | 0,5 |
| ведения домашнего хозяйства | 9,7 | 3,2 | 14,5 |
| отсутствия работы после окончания учебного заведения | 12,9 | 13,9 | 12,2 |
| отсутствия любой работы | 36,8 | 40,7 | 33,9 |
| иная причина | 5,1 | 5,3 | 4,9 |
| Примечание - Составлено по данным источника [155, с. 235]. | | | |

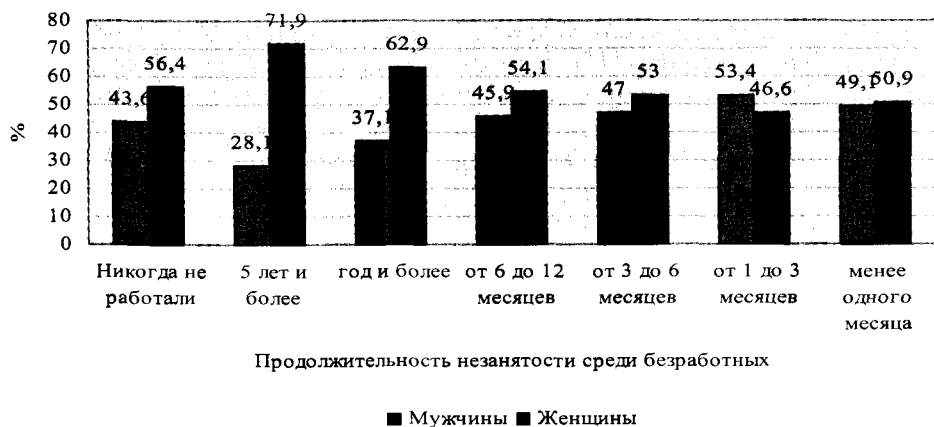
Как видно из таблицы 6.4, одной из основных причин, по которой женщины становятся безработными и оказываются на рынке труда, является сокращение штатов, в связи с которым в 2005 г. было уволено больше женщин (11,2%), нежели мужчин (11,0%). И это явление наблюдалось в течение всего переходного периода. Серьезной причиной, из-за которой женщины становятся безработными, является ведение домашнего хозяйства.

В 2005 г. безработных женщин из-за ведения домашнего хозяйства было почти в 5 раз больше, чем мужчин. Выполняя свои генетические и, в этой связи, этические функции, женская рабочая сила требует дополнительных расходов на социальные цели, охрану труда, что достаточно обременительно для работодателей. Поэтому женщина в большей степени, чем мужчина, не имеет шансов найти работу, и ей, в большей мере, грозит освобождение от работы.

Обычно работающая женщина, тем более в фертильном возрасте, совмещает свою трудовую деятельность с воспитанием детей, материнством. Стало быть, ей достаточно трудно повышать свой профессиональный уровень или переучиваться с целью получения новой специальности. Поэтому при довольно высоком первоначальном профессиональном образовании многие из них с течением времени становятся на рынке труда менее конкурентоспособными. Перспективы их выхода в декретные отпуска сдерживают работодателей в приеме их на работу.

Все вышеизложенное является немаловажной причиной не только более высокого уровня безработицы среди женщин, но и длительности безработицы среди них (рисунок 6.16).

Как видно из рисунка 6.16, после одного месяца безработицы женщинам достаточно трудно найти работу, нежели мужчинам. Их численность в 2005 году в 2,6 раза превысила численность безработных мужчин после 5 и более лет безработицы.



Примечание - Составлено по данным источника [155, с. 237].

Рисунок 6.16 - Структура безработных по продолжительности незанятости в 2005 г., %

Особенностью функционирования рынка труда в Республике Казахстан является высокий уровень безработицы среди молодежи. Молодежь как особо специфический сегмент рынка труда, не обладая достаточно большим практическим опытом в какой-либо трудовой деятельности, подвержена этому социальному риску в большей мере, нежели другие возрастные группы. В 2005 г. доля безработных в возрасте от 16 лет до 29 лет составляла к общей численности безработных 44,0%.

Если в среднем по республике в 2005 году уровень безработицы был 8,1%, то среди 16-19-летних - 13,4%, 20-24-летних 13,5%. Особо следует отметить высокую безработицу среди 15-летних подростков в городской местности. Данный контингент потенциальных работников, не имея официальных гражданских прав, (согласно законодательству Республики Казахстан, гражданами страны являются люди, достигшие 16 лет) и окончив школу в объеме основного общего образования, пытаются трудоустроиться. Однако отсутствие не только начального профессионального, но какого-либо практического опыта работы, а также особые условия труда в городе становятся для многих из них основной причиной их безработицы на рынке труда Казахстана.

Рассматривая региональные проблемы безработицы среди молодежи 16-24 лет, следует отметить, что ее наибольший процент был в 2005 г. в Атырауской (44,4%), Западно-Казахстанской (43,5%) областях при средне-республиканском уровне безработицы в 28,4%. И в то же время самый низкий уровень молодежной безработицы отмечался в столице г. Астане - 11,7%. Со строительством новой столицы, г. Астаны, благоприятной экономической конъюнктурой на экспортируемое из страны сырье, экономическим ростом в республике резко оживилась деловая активность не только молодежи, но и других возрастных групп.

Сопоставляя функционирование национального рынка труда с рынками труда дальнего зарубежья, заметим, что уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ, в стране все еще выше уровня безработицы стран с развитой рыночной экономикой, хотя, в сравнении с некоторыми из них (Германия, Греция, Израиль, Испания), уровень безработицы в 2005 году в Казахстане был ниже. Как видно из таблицы 6.5, если в 2005 г. уровень безработицы в Казахстане был 8,1% то в Германии - 12,9%, Греции - 10,0%, Израиле - 9,0% и Испании - 9,3%.

Таблица 6.5 - Общий уровень безработицы в 2001-2005 гг. в странах дальнего зарубежья и Республике Казахстан, %

| Страны | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Казахстан | 12,8 | 10,4 | 9,3 | 8,8 | 8,4 | 8,1 |
| другие страны мира | | | | | | |
| Австралия | 6,4 | 6,9 | 6,1 | 6,05 | 5,5 | 5,2 |
| Австрия | 3,6 | 3,6 | 4,0 | 4,3 | 7,1 | 7,1 |
| Бельгия | 7,0 | 6,6 | 7,5 | 8,2 | 8,4 | - |
| Болгария | 16,3 | 19,4 | 17,6 | - | 12,0 | 10,2 |
| Великобритания | 5,5 | 4,8 | 5,1 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| Венгрия | 6,4 | 5,7 | 5,8 | 5,3 | 6,1 | 7,1 |
| Германия | 7,9 | 7,9 | 8,7 | 10,0 | 11,7 | 12,9 |
| Греция | 11,2 | 10,5 | 9,9 | 9,7 | 10,5 | 10,0 |
| Дания | 4,6 | 4,8 | 4,7 | 5,5 | 5,7 | 5,5 |
| Израиль | 8,8 | 9,4 | 10,3 | 10,7 | 10,4 | 9,0 |
| Ирландия | 4,3 | 3,9 | 4,4 | 4,7 | 4,5 | 4,2 |
| Испания | 14,1 | 13,1 | 11,4 | 11,3 | 10,8 | 9,3 |
| Италия | 10,5 | 9,5 | 9,0 | 8,7 | 8,1 | 7,9 |
| Канада | 6,8 | 7,2 | 7,7 | 7,6 | 7,2 | 6,8 |
| Латвия | 14,4 | 13,1 | 12,0 | - | 10,4 | - |
| Литва | 16,4 | 17,4 | 13,8 | 12,4 | 11,4 | - |
| Мексика | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 2,1 | 2,5 | - |
| Нидерланды | 3,3 | 2,7 | 3,1 | 4,3 | 4,2 | - |
| Новая Зеландия | 6,0 | 5,3 | 5,2 | 4,7 | 3,9 | 3,7 |
| Норвегия | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 4,5 | 4,5 | 4,7 |
| Пакистан | 7,8 | - | - | - | - | - |
| Польша | 16,1 | 18,2 | 19,9 | 19,6 | 18,2 | 17,6 |
| Португалия | 4,0 | 4,1 | 5,1 | 6,4 | 6,7 | 7,3 |
| Республика Корея | 4,1 | 3,8 | 3,1 | 3,4 | 3,7 | 3,8 |
| Румыния | 7,1 | 6,6 | 8,4 | 7,0 | 8,0 | 7,8 |
| Словакия | 18,6 | 19,2 | 18,5 | 17,2 | 17,3 | 16,2 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------|------|------|------|------|------|-----|
| США | 4,0 | 4,8 | 5,8 | 6,0 | 5,5 | 5,2 |
| Турция | 6,6 | 8,5 | 10,3 | 10,5 | 10,3 | - |
| Финляндия | 9,7 | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 8,8 | 8,7 |
| Франция | 9,5 | 8,7 | 9,0 | 9,7 | 9,9 | - |
| Чехия | 8,8 | 8,1 | 7,3 | 7,8 | 8,3 | 8,1 |
| Чили | 9,2 | 9,1 | 9,0 | 8,5 | 8,8 | 8,0 |
| Швейцария | 2,7 | 2,5 | 2,9 | 4,1 | 3,9 | 3,8 |
| Швеция | 4,7 | 4,0 | 4,0 | 4,9 | 5,5 | 6,0 |
| Эстония | 13,6 | 12,6 | 10,3 | - | 9,7 | - |
| Япония | 4,7 | 5,0 | 5,4 | 5,3 | 4,7 | 4,5 |

Примечание - Составлено по данным источника [170, с.397].

Особым моментом при сопоставлении уровня безработицы в Казахстане с этими странами является то, что в Казахстане в последние годы наблюдается ярко выраженная тенденция ее снижения.

Сопоставляя функционирование национального рынка труда с рынками труда ближнего зарубежья (СНГ) по официальному уровню безработицы, отраженному в их ведомствах по труду и занятости, следует отметить, что в Республике Казахстан официальный уровень безработицы в 2005 г. снизился по сравнению с 2000 г. в 3,1 раза (таблица 6.6). В 2005 году официальный уровень безработицы в Казахстане был самым низким среди стран ближнего зарубежья.

Таблица 6.6 - Зарегистрированный уровень безработицы в странах СНГ, в % к численности экономически активного населения в 1991, 1995, 2000-2005 гг., на конец года

| Страны | 1991 | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Казахстан | 0,05 | 2,1 | 3,7 | 2,9 | 2,6 | 1,8 | 1,5 | 1,2 |
| Азербайджан | 0,1 | 0,8 | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,4 |
| Армения | - | 8,2 | 10,7 | 9,8 | 9,1 | 9,8 | 9,0 | 7,6 |
| Беларусь | 0,05 | 2,9 | 2,1 | 2,3 | 3,0 | 3,1 | 1,9 | 1,5 |
| Грузия | 0,1 | 3,4 | - | - | - | - | - | - |
| Кыргызстан | 0,01 | 2,9 | 3,0 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 2,9 | 3,3 |
| Молдова | 0,005 | 1,4 | 1,8 | 1,7 | 1,5 | 1,2 | 1,4 | 1,5 |
| Россия | 0,08 | 3,4 | 1,4 | 1,6 | 2,1 | 2,3 | 2,6 | 2,5 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----------------------------------------------------------|------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|
| Таджикистан | - | 2,0 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,3 | 2,0 | 2,2 |
| Узбекистан | - | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,5 ¹⁾ | 0,4 | - | - |
| Украина ²⁾ | 0,03 | 0,5 | 4,2 | 3,7 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,1 |
| Примечание - Составлено по данным источника [170, с.417]. | | | | | | | | |

В то же время в России данная тенденция не просматривается. Как видно из таблицы 6.6, в России наблюдается ярко выраженная тенденция увеличения численности и, соответственно, доли официально зарегистрированных безработных с 1,4% в 2000 г. до 3,3% в 2005 г.

Наибольший интерес имеет анализ изменения уровня безработицы в странах Центральной Азии. Известно, что, в первую очередь, именно эти страны и Россия оказывают большее влияние через трудовую миграцию на функционирование казахстанского рынка труда и сферу занятости, нежели другие страны СНГ. Сопоставляя динамику изменения официального уровня безработицы по странам Центральной Азии в течение 2000-2005 гг., можно сделать такой вывод: наиболее яркое ее снижение наблюдалось в Казахстане. Как отмечалось выше, и это видно из таблицы, за 4 года ее уровень снизился в 3,1 раза. В то же время в других странах Центральной Азии его снижение незначительно. Так, например, в Узбекистане, где наблюдается самый низкий уровень безработицы (в 2000г. - 0,4% и в 2004г. - 0,4%) он остался почти на том же уровне. В Таджикистане наблюдается несколько иная ситуация: в 2000г. - 2,4%, в 2005г. - 2,2 %. В Киргизии в 2005 году официальный уровень безработицы повысился. Если в 2000 г. он составлял 3,0%, то в 2005г. - 3,3%.

Более высокий уровень безработицы в Киргизии и Таджикистане, по сравнению с Казахстаном послужил немаловажной причиной трудовой миграции граждан этих стран в Казахстан. Наряду с безработицей важным фактором трудовой миграции из Кыргызстана и Таджикистана является также высокий уровень заработной платы. Уровень номинальной заработной платы в Казахстане среди стран СНГ превышает другие республики, за исключением России. В 2005 г. номинальная заработная плата в Казахстане превышала номинальную заработную плату Кыргызстана в 4 раза, Таджикистана - почти в 9 раз. Как было отмечено, данный фактор играет наиболее важное значение в трудовой миграции в странах Центральной Азии. Причем, он играет главенствующую роль по сравнению с официальным уровнем безработицы. Еще раз необходимо отметить, что в Узбекистане официальный уровень безработицы значительно ниже, чем в Казахстане. Однако более высокий уровень заработной платы, а также более либеральная политика в области занятости проявляются в том, что в республике наблюдается значительное количество трудовых мигрантов из Узбекистана. Особенно много их в период сельскохозяйственных работ.

¹⁾ на конец сентября

²⁾ в процентах к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте

В целом, на основе анализа функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана при переходе к рынку и их финансового обеспечения следуют выводы:

- В области политики финансирования занятости безработных, следует отметить, все регионы финансируют общественные работы, а также их подготовку и переподготовку.

- Особенностью функционирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана является то, в его регулировании участвуют не только государственные органы, но и частные предприниматели. Причем их участие в этом процессе начинает играть все большую роль;

- Сравнительный анализ уровня безработицы в Казахстане с данным уровнем в странах дальнего и ближнего зарубежья показывает, что его уровень все еще выше уровня безработицы в высокоразвитых странах. В то же время его меньший уровень по сравнению со странами ближнего зарубежья и прежде всего странами Центральной Азии является немаловажной причиной трудовой миграции из этих стран;

Наиболее острой проблемой в функционировании национального рынка труда и занятости является высокий уровень безработицы среди молодежи и женщин. Немаловажной проблемой является также высокий уровень безработицы в южных и западных регионах.

7 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

7.1 Организация занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации

Немаловажным фактором повышения эффективности функционирования национального рынка труда является эффективная, или продуктивная, и полная занятость. Как отмечалось выше, занятость служит сферой потребления труда, это довольно специфическая и своеобразная подсистема рыночной экономики.

Исходя из международного опыта, регулирование занятости человеческих ресурсов необходимо осуществлять в двух направлениях - на макроуровне (республиканский, региональный, отраслевой уровни) и на микроуровне (на уровне предприятия). С переходом к рыночным отношениям при исследовании проблем рынка труда и занятости мы в большей степени уделяли внимание макроуровню: численности экономически активного населения в стране; структуре занятости по отраслям экономики; количеству работников, занятых в сфере малого и среднего бизнеса; мерам по увеличению занятости населения и снижению общего уровня безработицы и т.д. [178-183 и др.]. Это лишь наиболее острые вопросы обеспечения занятости человеческих ресурсов на макроуровне. В основе своей первоочередность и актуальность решения вопросов занятости на макроуровне в начале экономических преобразований были вполне обоснованы и неотложны. Как и проблемы макроэкономической стабилизации, данные проблемы при выходе из экономического кризиса были актуальными, лежали на поверхности и требовали скорейшего разрешения и они разрешены.

В настоящий период уровень безработицы на макро уровне из года в год снижается. Однако, темпы его снижения не столь значительны как это можно было наблюдать в период выхода из экономического кризиса. На рисунке 7.1 видна динамика и темпы снижения уровня безработицы в Республике Казахстан с 1996 по 2005 гг. Как видно из рисунка, темпы снижения уровня безработицы постепенно снижаются и ее уровень стал даже ниже чем в некоторых высокоразвитых странах. На наш взгляд это обусловлено тем, что в республике в основном все инструменты механизма регулирования рынка труда на макро уровне (проведение общественных работ, подготовка и переподготовка безработных, социальное страхование) в основном уже задействованы и они раскрыты в предыдущих разделах книги. Для дальнейшего снижения, прежде всего, снижения фрикционной безработицы, регулирование рынка труда должно концентрироваться на микроуровне.



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 6; 155, с. 109].

Рисунок 7.1 - Снижение обследованного и официального уровня безработицы в 1996-2005 гг. в Республике Казахстан

Сегодня, в период макроэкономической стабилизации, выхода из экономического кризиса, достаточно актуальными становятся вопросы эффективной, продуктивной занятости на микроуровне, на уровне предприятий.

В этой связи следует обратить внимание на многолетний опыт высокоразвитых стран. В США проблемы рынка труда разрешаются не только в рамках страны, но, также и на уровне корпораций, в рамках предприятий. Существующая в данной стране система управления человеческими ресурсами, нацеленная на эффективное их использование на уровне корпораций, в итоге сказывается и на более эффективном их использовании на макроуровне. В этой связи мы убеждены в том, что, несмотря на самые эффективные меры по регулированию рынка труда на макроуровне, без профессионального отбора и переподготовки человеческих ресурсов на уровне предприятия, развитой и справедливой оценки труда внутри предприятия, социальной защиты работающих, проблемы безработицы, а в этой связи и проблемы рынка труда, будут возникать постоянно [185]. Таким образом, при построении механизма регулирования рынка труда нельзя разделять частные и общие вопросы и их причинно-следственные взаимосвязи. Без решения частных вопросов на уровне предприятия (повышение качества отбора и найма рабочей силы, снижение текучести кадров) в стране постоянно будут проблемы снижения значительного уровня безработицы.

Как известно, японский рынок труда характеризуется низким уровнем безработицы. А основная причина этого - достаточно развитое управление человеческими ресурсами на уровне предприятия [186, 187, 188, 189 и др.]. Их система подготовки и переподготовки кадров, а также так называемая "система пожизненного найма", а не "развитый внутренний рынок труда", являются основной причиной не только низкой безработицы, но и эффек-

тивного использования рабочей силы в целом по стране. Уделив большое значение частным вопросам на уровне предприятия, японская экономика эффективно решает острые общие социальные вопросы на макроуровне.

Работодатели, формирующие спрос на казахстанском рынке труда еще не имеют оформленной единой организационно-экономической и управленческой структуры их взаимодействия. Кроме того, их профессионализм в части управления человеческими ресурсами внутри предприятия недостаточно высок. Особенно это относится к работодателям системы малого и среднего бизнеса.

В своих исследованиях мы отмечали, что руководители малого и среднего бизнеса, проходя курсы повышения квалификации или осваивая азы бизнеса, в основном концентрируют внимание на получении знаний в системе бухгалтерского учета, маркетинга, в сфере финансов [180, с. 205]. В части же современного квалифицированного управления человеческими ресурсами они не подготовлены и не имеют значительного профессионального опыта. Полагаясь на то, что в стране имеется значительная армия безработных, проблему качественного управления персоналом они в некоторой степени игнорируют и забывают, что "кадры решают все".

В основном, начиная или развивая собственный малый бизнес, они привлекают к нему членов семьи или ближайших родственников. По сути, это направление деятельности, называемой в американской практике "Family business", имеет в русле расширения занятости широкие перспективы развития. В частности интересным будет внедрение ежегодно практикующегося в США конкурса на лучший "семейный бизнес". Одним из важных критериев при присуждении премий является не только доходность этого предприятия, продолжительность его деятельности, но и обеспечение занятости. Как показывает опыт не только США, но и других высокоразвитых стран, многие международные компании, начав свою деятельность с семейного бизнеса, перерастали в транснациональные компании. Более того, они начинали привлекать и предоставлять рабочие места не только внутри страны, но и за ее пределами. Родоначальники этого бизнеса, расширяя свой бизнес, так или иначе выходили за рамки привлечения членов семьи и вставали перед проблемой качественного отбора и найма дополнительного персонала.

Проблемы эффективного использования человеческих ресурсов на уровне предприятия в Казахстане в условиях сформировавшихся рыночных отношений почти не раскрыты и имеют ряд довольно острых вопросов. Определяя основные блоки регулирования занятости человеческих ресурсов на уровне предприятия, следует подчеркнуть, с одной стороны, необходимость комплексного использования современного международного опыта стран с развитой рыночной экономикой с другой - методов научной организации и нормирования труда, использовавшихся в советской экономике [190-192].

Выявляя основные звенья регулирования занятости на микроуровне, необходимо первоначально выделить систему рекрутинга и отбора работников. Эффективная занятость, снижение текучести кадров в рыночной эко-

номике начинаются, прежде всего, с квалифицированного профессионального отбора работников. Поэтому данный блок, несмотря на его некоторую, на первый взгляд, отчужденность, должен играть в регулировании занятости человеческих ресурсов на микроуровне значительную роль и быть гармонично интегрирован в единый общенациональный механизм регулирования занятости на макроуровне. Как показывает международный опыт, данный блок должен содержать довольно разнообразный комплекс различных методов и методик начиная от разработки квалифицированной анкеты для поступающего на работу (Application form) на занятие определенной вакантной должности до профессионального собеседования с ним.

Важным блоком при формировании эффективной и продуктивной занятости должны стать подготовка и переподготовка кадров в рамках предприятия. Данный блок, в отличие от аналогичного блока на рынке труда, должен быть ориентирован на повышение квалификации и более продуктивное использование имеющихся человеческих ресурсов предприятия.

Немаловажным и, может быть, даже основным блоком продуктивной занятости должен быть блок, содержащий мероприятия, нацеленные на формирование эффективной мотивации к труду, обеспечение вознаграждения наемного работника соответственно его производительности труда и т.д. Обеспечение благоприятных и безопасных условий труда в рамках каждого предприятия также должно быть одним из важнейших звеньев механизма эффективной занятости человеческих ресурсов Казахстана.

С учетом вышеизложенного на современном этапе в Республике Казахстан достаточно актуальными вопросами остаются проблемы, связанные с регулированием эффективной занятости человеческих ресурсов на микроуровне, на уровне предприятия, корпорации. Следует отметить, что данная проблема, достаточно глубоко и широко анализирувавшаяся и исследовавшаяся в советский период в плане повышения производительности труда, внедрения бригадного подряда, научной организации труда, имеет некоторое аналогичное "звучание" и в рыночной экономике. Поэтому некоторый опыт эффективного использования рабочей силы, практиковавшийся в советский период, может быть позаимствован и сегодня, правда, только в некоторых моментах и при иных подходах. Прежде всего, отличие основывается на том, что сами производственные отношения между работодателем и работником кардинально изменились, изменились соответственно и трудовые отношения между ними.

Как отмечает Гари Десслер, на современном этапе различные компании, организации, корпорации, в особенности в сфере обслуживания и информационных технологий, ощущают влияние процессов глобализации, демонополизации, демографических изменений [6, с. 9-15]. Эти процессы заставляют увеличивать степень конкурентоспособности фирмы, побуждая их использовать технологические новшества и другие инновации. В частности, путь повышения конкурентоспособности ведет многие фирмы к изменению их организационной и функциональной структуры по управлению человеческими ресурсами.

Влияние глобализации на систему регулирования человеческих ресурсов предприятия проявляется в их тенденциях расширения продажи их товаров и услуг не только в рамках одной страны, но и размещения производства на новые рынки, за пределы страны. За счет этого, как отмечалось в первой главе, происходят развитие и наращивание человеческих ресурсов не только предприятия, но человеческих ресурсов страны в их макроэкономическом понимании. Как показывает мировая практика, перемещение производства в другие страны происходит в поисках не только дешевой, но и высококвалифицированной рабочей силы. Заполнить брешь за счет глобальной рабочей силы становится одной из основных перемен в системе управления человеческими ресурсами в условиях глобализации.

Особо значимое влияние на эту систему оказывают технологические достижения последнего времени. Многие новации устранили некоторые виды работ и деятельности в сфере не только физического, но и умственного труда. Эти изменения предъявляют новые требования к системе образования и подготовке рабочей силы. Чтобы корпорации оставаться конкурентоспособной, рабочие места должны постоянно реорганизовываться и трансформироваться в соответствии с новыми технологическими достижениями. Это накладывает соответствующие обязательства: в системе управления человеческими ресурсами должно практиковаться постоянное внедрение новых инструментов, форм и методов мотивации, стимулирования и вознаграждения работников, занятых на этих рабочих местах. Исходя из этого, соответственно, должны использоваться новые требования и критерии по отбору, подготовке и переподготовке человеческих ресурсов.

В настоящий период сфера производства претерпевает разительные изменения и поэтому требует качественно нового подхода в управлении человеческими ресурсами. Компьютеризация, высокие технологии, используемые ныне в сфере производства, создают качественно новое отношение к управлению человеческими ресурсами. По мнению одного из американских экспертов, "...центр гравитации ныне в системе занятости стремительно перемещается от физического работника или конторского служащего к работнику с хорошими знаниями, который не приемлет военный стиль руководства, практикуемый 100 лет назад" [6, с.57]. Другими словами, современные рабочие уже не могут работать постоянно в рамках приказа и под постоянным надзором. Новая, высокопрофессиональная система управления человеческими ресурсами должна избрать, нанять, подготовить и мотивировать такого работника к высокопроизводительному труду, завоевать его, завоевать его взгляды.

Многообразие человеческих ресурсов - важный элемент современной характеристики рынка труда, занятости и, соответственно, системы управления человеческими ресурсами. Настало время, когда эффективное управление человеческими ресурсами предприятия, интегрирующегося в мирохозяйственные связи, связано со все большим наличием труда женщин,

иностранной рабочей силы, людей старшего возраста. Эти особенности накладывают особый отпечаток на систему управления человеческими ресурсами в условиях глобализации.

Как отмечалось в предыдущих главах, в настоящее время женщины проявляют себя более активно, нежели мужчины. Значительная часть женщин в республике занята в сфере образования, здравоохранения, предоставления социальных услуг. В целом женщины в большей степени заняты в сфере услуг, нежели в других секторах экономики.

Открытость страны, возможность работать иностранцам как ближнего, так и дальнего зарубежья заостряют внимание на проблемах и специфике международного управления человеческими ресурсами. Как отмечалось в предыдущих разделах, в настоящее время в республику активно привлекается иностранная рабочая сила.

Немаловажной характеристикой многообразия человеческих ресурсов является ее старение. Исходя из анализа, представленного выше, особенностью изменения возрастной структуры населения Казахстана за 1991-2003 гг. является снижение доли молодого поколения до трудоспособного возраста. Уменьшение доли молодого и старого поколения автоматически проявляется в увеличении доли поколения трудоспособного возраста.

Растущее многообразие рабочей силы в форме большего наличия труда женщин, людей старшего возраста, иностранной рабочей силы поднимает ряд других проблем. В частности, проблемы постарения поднимают на предприятиях вопросы здравоохранения и пенсионного обеспечения; проблемы женской занятости усиливают у них вопросы детских садов и их обслуживания.

Создание единодушия в коллективе, несмотря на его многообразие, в условиях глобализации занимает одно из важных направлений в современном управлении человеческими ресурсами. В настоящее время концепция управления человеческими ресурсами США выделяет следующие основные направления деятельности в области их эффективной занятости на уровне корпорации:

- определение сущности и природы рабочего места каждого работника;
- планирование нужд предприятия в работниках и соответствующий набор кандидатов;
- ориентация и подготовка вновь нанятых работников;
- организация оплаты труда работников;
- обеспечение соответствующих стимулов и наград;
- оценка производительности труда работников;
- переобучение и повышение квалификации работников предприятия;
- воспитание и укрепление определенных социальных взглядов и приверженностей у работников предприятия.

Данные направления деятельности на современных американских предприятиях важны не только для сотрудников подразделения по управлению человеческими ресурсами, но и всех руководителей других подразделений предприятия. Все руководители предприятия вовлечены в управление человеческими ресурсами. В то же время необходимо отметить и наличие определенных

специфических черт, имеющих у руководителей и конкретных специалистов по управлению человеческими ресурсами. В таблице 7.1. представлены в процентном соотношении разграничения ответственности в сфере управления человеческими ресурсами в американской практике [6, с.8-9].

Как показывают данные таблицы 7,1 и анализ отечественной практики, многие функции по управлению человеческими ресурсами еще не используются на казахстанских предприятиях. Так, например, иногда на казахстанских предприятиях вообще отсутствует такая деятельность в управлении человеческими ресурсами, как планирование карьеры работника.

На предприятии не только работники управления человеческими ресурсами, но и руководители других подразделений должны суметь выявить потребности работника в построении его карьеры. Как видно из таблицы, в 49 случаях из 100 в американских компаниях в это вовлечены не только сами работники управления человеческими ресурсами, но и руководители функциональных подразделений. С другой стороны, сами работники должны иметь четкое представление о своих планах, наличных и потенциальных возможностях и способности проявить их в будущем. Поэтому планирование карьеры и продвижение строится в зарубежных предприятиях на основе совместного участия обеих сторон и их обоюдной ответственности за "свою" часть организации этого процесса.

Не развит на отечественных предприятиях и такой вид деятельности в системе управления человеческими ресурсами, как управление программой участия работников в прибылях и управление основным капиталом. Данное направление деятельности, тесно связанное с формой собственности, только начинает реализовываться на предприятиях с акционерной формой собственности и там, где работники имеют акции данного предприятия.

Таблица 7.1. - Ответственность за деятельность в сфере управления человеческими ресурсами

| Деятельность | Ответственность закреплена: | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| | Только за отделом по управлению человеческими ресурсами | за отделом по управлению человеческими ресурсами и другими подразделениями | Только за другими подразделениями |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Занятость и набор работника | | | |
| Собеседования в отношении занятости, работы | 31 | 65 | 3 |
| Временная координация трудовых взаимоотношений | 70 | 29 | 1 |

Продолжение таблицы 7.1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|
| Тестирование перед наймом | 67 | 28 | 4 |
| Набор работника из учебного заведения | 76 | 21 | 2 |
| Обучение и развитие | | | |
| Ориентирование новых работников | 61 | 37 | 1 |
| Обучение под надзором руководителя подразделения | 45 | 48 | 7 |
| Оценка работы с присутствием руководителя | 36 | 52 | 12 |
| Оценка работы без присутствия руководителя | 33 | 55 | 12 |
| Обучение навыкам работы | 24 | 55 | 21 |
| Помощь в обучении | 77 | 17 | 6 |
| Планирование карьеры/развитие | 46 | 49 | 5 |
| Программы повышения качества, производительности | 12 | 55 | 33 |
| Оплата труда работников | | | |
| Зар.плата/управление жалованьем | 77 | 20 | 3 |
| Описание работы | 61 | 38 | 1 |
| Оценка работы | 67 | 29 | 4 |
| Составление платежных ведомостей | 29 | 29 | 42 |
| Анализ работы | 70 | 29 | 1 |
| Вознаграждение руководящих работников | 52 | 27 | 22 |
| Планирование поощрительных (стимулирующих) выплат | 44 | 45 | 11 |
| Льготы (пособия) | | | |
| Управление отпусками и отпускными пособиями | 78 | 22 | 1 |
| Управление вознаграждением по страхованию | 86 | 10 | 4 |
| Пособия по безработице | 82 | 13 | 5 |
| Управление программой участия работников в прибылях. Управление основным капиталом | 57 | 27 | 16 |
| | 45 | 28 | 27 |
| Обслуживание работников | | | |
| Программы отдыха/ Социальные программы | 41% | 45% | 14% |
| Консультации и оказание помощи сотрудникам | 83 | 12 | 5 |
| Обслуживание при переводе и переезде на новую работу | 76 | 18 | 6 |
| Предпенсионные консультации/ пенсионное планирование | 85 | 9 | 6 |
| Трудоустройство уволенных работников | 88 | 8 | 3 |

Продолжение таблицы 7.1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------------------------------|----|----|----|
| Взаимоотношения работников и администрации | | | |
| Дисциплинарные процедуры | 44 | 55 | 2 |
| Выходное интервьюирование | 86 | 13 | 1 |
| Программы и процедуры по поощрению и награждению | 67 | 30 | 3 |
| Соответствие работы законодательству о труде | 87 | 11 | 1 |
| Связь с общественностью/сотрудничество | 29 | 43 | 28 |
| Формирование и реализация различных предложений | 53 | 37 | 9 |
| Изучение мнений персонала об условиях труда | 73 | 23 | 4 |
| Профсоюзные/трудовые отношения | 59 | 37 | 4 |
| Здоровье и безопасность | | | |
| Управление выплат компенсаций работникам | 74 | 17 | 9 |
| Обучение правилам безопасности | 31 | 42 | 27 |
| Проверка техники безопасности | 29 | 40 | 31 |
| Тестирование на наркотики | 80 | 16 | 5 |
| Программы здоровья | 77 | 17 | 6 |
| Стратегическое планирование | | | |
| Прогнозирование/планирование человеческих ресурсов | 63 | 34 | 3 |
| Организационное развитие | 37 | 56 | 7 |
| Слияние и приобретение предприятия | 42 | 47 | 11 |
| Примечание - Составлено по данным источника [6]. | | | |

Как видно из таблицы 7.1, это направление деятельности в системе управления человеческими ресурсами на предприятиях США достаточно диверсифицировано. Более того, в нее вовлечены не только конкретные подразделения по управлению человеческими ресурсами, но и другие функциональные подразделения. Если в 45 случаях это функции отдела по управлению человеческими ресурсами, в 28 - совместно с другими подразделениями, то в 27 случаях эта деятельность регулируется только функциональными подразделениями, без отдела по управлению человеческими ресурсами.

Довольно сильным отличием отечественных предприятий от зарубежных является то, что в иностранных компаниях решаются вопросы не только найма, обучения и развития и т.д., но и вопросы трудоустройства уволенных работников. Как известно, в рыночной экономике безработица и связанное с ней увольнение работников - объективное явление.

В силу конкуренции, изменения объемов производства или внедрения новых производственных программ предприятия вынуждены увольнять часть рабочих. Однако уволенные работники, являвшиеся частью коллектива, не

навсегда теряются для предприятия. Некоторые стараются вернуться в случае улучшения положения на предприятии, которое и само в этом заинтересовано. Поэтому политика трудоустройства уволенных работников на зарубежных предприятиях практикуется в целях сохранения этих работников на перспективу и сохранения перед ними положительного имиджа о предприятии.

Данное направление деятельности почти полностью является функцией подразделения по управлению человеческими ресурсами. В 88 случаях функция трудоустройства уволенных работников возлагается на это подразделение.

В условиях функционирования рынка труда, наличия безработицы, отсутствия так называемого "дефицита рабочей силы" управление человеческими ресурсами выходит за рамки предприятия и формируется уже в преддверии найма на работу, в поиске определенного работника за пределами предприятия по рекламе или через биржу труда.

Эффективное использование человеческих ресурсов на предприятии в современных условиях начинается с планирования и прогнозирования их занятости. Причем это планирование основывается не на предпосылке постоянного роста занятости, а исходя из реальных будущих производственных программ, проектов, объемов производства. В случае, если ожидаются рост объемов производства и, следовательно, дополнительное привлечение человеческих ресурсов, то на корпоративном уровне решается вопрос, за счет внутреннего или внешнего источника они должны быть восполнены. Заполнить ли открывающиеся вакансии за счет существующего персонала, либо за счет найма новых кандидатов со стороны?

В мировой практике на корпоративном уровне существует несколько основных положений, которые необходимо учитывать при прогнозировании человеческих ресурсов [5, с.94] Прежде всего, это ожидаемый спрос на предстоящий к производству продукт или услуги, то есть, вначале оцениваются будущие продажи, затем оценивается требуемый персонал, необходимый для выполнения этого. Кроме того, учитывается следующее:

*Проектируемая текучесть кадров (окончание контрактов, выходы на пенсию).

*Качество и профессиональное мастерство существующих работников (их оценка с позиций изменяющихся потребностей в рабочей силе).

*Предстоящие технологические и другие изменения в части повышения производительности труда.

Важным моментом эффективной занятости человеческих ресурсов предприятия является не столько качественный найм нового персонала, сколько оценка уже имеющегося, способного выполнить новые объемы производства и услуг. В этих целях на корпоративном уровне внутри предприятия в зарубежных компаниях ведется персональная запись о каждом работнике и его потенциале. Эта информация служит важным источником выявления предложения рабочей силы внутри предприятия. Она либо может находиться в компьютерах, либо оформлена в ручном виде, в виде записи.

Некоторые работодатели используют в этих целях Схемы продвижения персонала, которые удобны при оценке имеющегося персонала и продвиже-

ния его по службе [6, с. 128]. Поддерживать персональные записи сотен и тысяч работников на предприятии ручным способом достаточно трудно, так как некоторые системы содержат до 12 страниц информации по некоторым работникам. Поэтому многие зарубежные компании компьютеризируют данную систему. В целом, как показывает практика американских компаний, они включают в базу данных в части управления человеческими ресурсами до 140 переменных. Эти данные имеют широкий диапазон информации - от домашнего адреса работника до номера его водительского удостоверения, веса, заработной платы, использованных больничных листах и наличия определенного статуса (ветерана, инвалида и т.д.).

Организация карьеры и продвижение работников внутри предприятия и использование в этой связи компьютерной базы данных может повысить эффективность использования человеческих ресурсов предприятия. Например, выявить работников, работающих ниже своих возможностей в части их профессионального мастерства и/или образования, а также работников для будущего продвижения путем повышения их квалификации и/или переподготовки и т.д.

Важным для эффективного использования человеческих ресурсов предприятия является анализ рабочего места. Посредством этого определяются основные характеристики и требования к работникам, которых следует привлечь на предприятие.

Специалисты Бостонской консультационной группы по управлению человеческими ресурсами определили, что анализ рабочего места на американских предприятиях в основном нацелен на сбор следующей информации.

**Определение вида деятельности на данном рабочем месте (уборка, продажа, преподавание, живопись и т.д.).*

**Необходимые наклонности и способности работника на данном рабочем месте.* Это информация и требования к работнику в форме необходимости иметь: определенный склад ума, коммуникативные способности, способность принятия решений, умение излагать мысли письменно, физические способности в виде поднятия тяжестей или прохождения длинных дистанций.

**Машины, инструменты, оборудование и другая дополнительная информация, используемая на данном рабочем месте.* Информация, скомплектованная в этом направлении предъявляет определенные требования к работнику. В частности, в сфере производства относительно его технических знаний в части производимых товаров, обрабатываемых материалов, используемых материалов, оборудования и т.д., либо, например, в сфере обслуживания, консультационной, экономической деятельности, необходимые знания в области маркетинга, финансов, законодательства и т.д.

**Критерии по выполнению работы на данном рабочем месте.* Информация, формируемая относительно критериев исполнения работы в ее качественном и/или количественном выражении для каждой рабочей операции, особенно важна как база повышения продуктивности и профессионального роста работника.

**Содержание работы.* В этой части собирается информация относительно физических условий работы, графика ее выполнения, ее социального и организационного содержания (например, количества людей, с которыми взаимодействует работник, а также стимулов повышения производительности его труда).

**Требования, предъявляемые к работнику.* Это конечный результат анализа рабочего места. На его основе формируются требования относительно профессиональных знаний, образования, подготовки, опыта работы работника, его личных характеристик физических и умственных способностей, интересов и т.д.

Довольно важным направлением деятельности в эффективной занятости человеческих ресурсов предприятия является оценка труда работников. Она помогает определить, какие работники требуют большей подготовки, установить и укрепить деловые отношения между подчиненными и руководителями через обсуждение результатов оценки, кроме того, она побуждает руководителей оказать необходимую помощь, а работников - трудиться более результативно. Наличие соответствующей программы и гласность результатов ее выполнения развивают инициативу, чувство ответственности и стимулируют на лучшую работу. Оценка служит юридической основой переводов, продвижений по службе, наград и увольнений.

При наборе работников за пределами предприятия в мировой практике, в частности на некоторых американских предприятиях, используют методику пирамиды [6, с. 134-135]. Смысл ее в том, что, если компания планирует принять 50 новых работников в следующем году, то это она сделает из пропорции 1 к 2. Это означает, что из 2-х претендентов, которым будет предложено занять рабочее место, будет нанят только 1. В то же время, прежде чем стать одним из двух претендентов, которым будет предложено это, кандидат должен пройти предварительное собеседование и участвовать в конкурсе в соотношении 2 к 3. До приглашения на собеседование эти кандидаты проходят отбор в соотношении 3 к 4. Первоначальный отбор осуществляется из соотношения 1 к 6. Исходя из этих соотношений, предприятие знает, что для того, чтобы принять 50 новых работников, оно должно предварительно иметь 1200 претендентов, из которых только 200 могут быть предварительно отобраны как реальные кандидаты. Из этих 200 претендентов только 150 будут приглашены на собеседование. Пройти собеседование могут 100 из этих 150. И, наконец, только каждый 2-й получит работу.

Международный анализ системы набора работников на предприятие показывает, что в мире существует 3 типа агентств занятости: (1) государственные агентства на республиканском, областном, местном (районом) уровне; (2) общественные некоммерческие агентства; (3) частные агентства.

Государственные агентства финансируются за счет бюджета, различных грантов и других источников. Их преимущества заключаются в достаточно разнообразном банке данных, который включает почти все регионы страны и различные профессии.

Некоммерческие общественные службы занятости - более специализированные агентства. Они в основном сконцентрированы на предоставлении услуг только своим членам, например, лицам с определенными физическими недостатками, ветеранам различных войн и т.д.

Частные службы занятости - один из важных источников найма работников различной квалификации. В основном они концентрируют информацию, которая принесет им определенную прибыль в виде оплаты за наем или устройство на работу, либо за информацию об определенной ситуации на рынке труда. В то же время практика показывает, что большая часть платежей поступает в частные службы занятости от работодателей. Существует несколько причин, по которым обращение в службы занятости является необходимым и эффективным, прежде всего, когда:

- предприятие не имеет специализированного подразделения управления человеческими ресурсами;
- предприятию трудно самому скомплектовать набор квалифицированных кандидатов;
- открывшиеся вакансии необходимо заполнить очень быстро;
- наем нацелен на конкретных работников, которые в настоящий период работают на другом предприятии и чувствуют себя удобно, когда переговоры ведутся через службы занятости, а не непосредственно через предприятие.

Эффективная деятельность подразделения управления человеческими ресурсами на американских предприятиях также подвергается оценке и для этого имеются определенные критерии [7, с. 297]. Критерии эффективного использования человеческих ресурсов могут быть сгруппированы следующим образом.

Собственно экономическая эффективность:

а) показатели эффективности (отношение стоимости рабочей силы к полученному результату);

Степень удовлетворенности работников:

а) удовлетворенность работников деятельностью подразделения по управлению человеческими ресурсами (например, обучением, оплатой, премиальными, служебным продвижением);

б) удовлетворенность работника своей работой.

Косвенные показатели эффективности использования работников:

а) текучесть кадров;

б) абсентизм - количество самовольных невыходов на работу;

в) брак (например, по причине плохого качества продукции);

г) прочие показатели качества труда;

д) частота заявок о переводе на другие работы;

е) количество жалоб;

ж) безопасность труда и количество несчастных случаев.

Каждый перечисленный показатель и их комбинация в целом выражают эффективность использования человеческих ресурсов предприятия и, в частности подразделения по управлению человеческими ресурсами.

В целом, анализ и сопоставление мировой и отечественной практики эффективного использования человеческих ресурсов предприятия выявил

имеющиеся резервы повышения эффективного использования человеческих ресурсов отечественными предприятиями. Отсутствие у многих из них отлаженного профессионального набора, обучения, техники безопасности, выстраивания карьеры, и т.д. является причиной высокой текучести рабочей силы, наличия безработицы, травматизма и даже смертельных случаев на производстве.

Система эффективного использования человеческих ресурсов на предприятии за рубежом в настоящий период - довольно развитый организационно-экономический механизм. В частности, имеющиеся в зарубежных странах различные общества, ассоциации имеют свои журналы, где освещается практика по эффективному управлению человеческими ресурсами, как на национальном, так и на глобальном уровнях[193, 194]. В целом, вся их деятельность нацелена на повышение эффективного использования человеческих ресурсов предприятия и использует для этого различные направления - обучение работников предприятия подбору персонала, их вознаграждению, соблюдению техники безопасности и т.д.

В Казахстане подобное направление деятельности по-настоящему еще не зародилось и осуществляется в основном пока в рамках функционирующих зарубежных компаний. В частности, американская торговая палата (American Chamber of Commerce), функционирующая в Казахстане, имеет специализированное подразделение по управлению человеческими ресурсами. Данное подразделение выносит в сферу своей деятельности обсуждение мер и методов повышения эффективного использования работников на предприятиях, являющихся членами данной палаты.

7.2 Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда и занятости в условиях глобализации

На современном этапе одной из важнейших задач Республики Казахстан является проведение качественно новой политики в сфере рынка труда и занятости. Это обусловлено, прежде всего, изменившимися социально-экономическими условиями развития страны, выходом из кризиса, формированием рыночной экономики, ориентацией будущего роста экономики не за счет сырьевого сектора, а путем ускоренного индустриально-инновационного развития и, самое главное, все большей интеграцией экономики в мирохозяйственные связи и вступлением в ВТО. Реализация новой политики в сфере рынка труда и занятости невозможна без формирования кардинально иного подхода и взгляда на человеческие ресурсы страны. Как было отмечено, в условиях глобализации количественный потенциал человеческих ресурсов страны не ограничивается только национальными границами, он органически включает также и часть трудовых ресурсов других стран. В то же время национальные границы не могут и не должны стать препятствием более эффективного развития и использования внутренних человеческих ресурсов страны. В условиях глобализации национальные границы государств исчезают для потоков человеческих ресурсов

в форме трудовой миграции, в форме все больше и больше набирающей силу "телеработ" (гибкие формы занятости с использованием компьютера, Интернета, других современных средств телекоммуникаций) либо в форме механической миграции и т.д. Человеческие ресурсы на современном этапе глобализируются, освобождаются от ограниченности передвижения и направляются в те страны, где их деятельность используется с наибольшей эффективностью и где мотивация к работе проявляется наиболее ярко.

Концепция формирования национального рынка труда и сферы занятости в рамках политики жесткой закрытости, в условиях развития в мире новых телекоммуникационных технологий, предоставляющих новые рабочие места, формирования в новом тысячелетии "экономики знаний," абсурдна и недалновидна. По сути, данная политика несоизмерима с самими основами развития рыночной экономики и в целом человеческой цивилизации. Рынок труда, как и сами человеческие ресурсы, не может эффективно развиваться без конкуренции, тем более на мировой арене. Развитие и использование человеческих ресурсов в условиях глобализации проявляется в таком диалектическом противоречии, что они могут развиваться в условиях их интеграции в глобальный рынок труда и использоваться в рамках каких-то определенных национальных границ, национальной системы занятости.

На современном этапе, в условиях глобализации, развитие человеческих ресурсов Казахстана и их эффективное использование должны органически сочетаться с реализацией "Целей развития тысячелетия", а также "Глобальной программы занятости", одобренной Международной организацией труда в марте 2003 г. [195, 196]. "Глобальная программа занятости" в тандеме с "Целями развития тысячелетия" направлены на борьбу с бедностью, безработицей, повышение роли и значимости образования, развитие международного партнерства, создание эффективной занятости в глобальном масштабе и т.д.

Исследуя вопросы конкуренции и эффективного использования человеческих ресурсов в международном плане, прежде всего, необходимо остановиться на их эффективном развитии и использовании в рамках национального рынка труда и сферы занятости. При отсутствии достаточно совершенного функционирования, в первую очередь, национального рынка труда, невозможно говорить об эффективном использовании человеческих ресурсов в рамках их интеграции в международный и, в конечном итоге, глобальный рынки труда.

Необходимо отметить, что эффективное функционирование рынка труда, проявляющееся в низком уровне и непродолжительности безработицы, должно происходить на фоне минимального государственного вмешательства. Однако такое вмешательство на рынке труда все-таки необходимо в связи с объективным характером наличия безработицы в рыночной экономике, а значит, необходимостью формирования государством социальной защиты безработных, системы их подготовки и переподготовки, проведения общественных работ среди них и т.д.

Анализ функционирования официального рынка труда, представленный выше, показывает, что в республике после 1999 г. наблюдается стабильное снижение уровня безработицы. Если в 1999 г. официальный уровень безработицы составлял 3,9%, то в 2005 г. - 1,2%. В условиях определенного прогресса в снижении безработицы на макроуровне необходимо отметить, что в Казахстане в этой сфере имеется еще ряд проблем и резервов по его снижению.

При исследовании наиболее узких мест на макроуровне, в функционировании национального рынка труда следует выделить региональные диспропорции, а также половозрастные проблемы. Как показал анализ представленный в предыдущих разделах, в Казахстане особенно остро стоят проблемы женской, молодежной безработицы, а также региональные диспропорции.

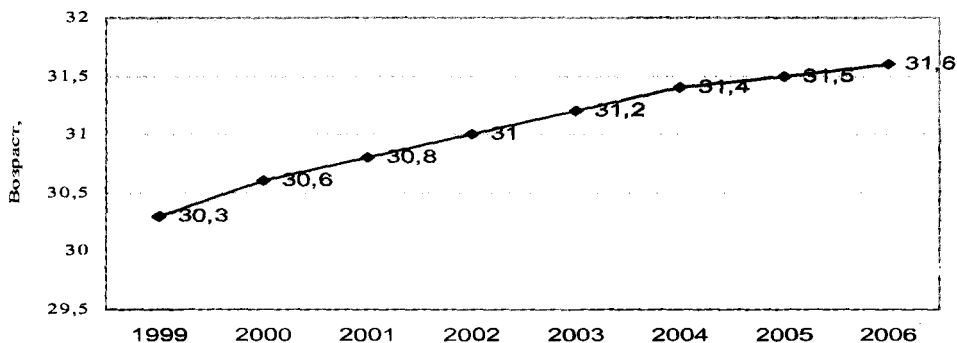
Раскрывая организационно-экономический механизм, эффективного развития и использования человеческих ресурсов Казахстана на национальном рынке труда, в гендерном аспекте, важно отметить, что здесь необходимы кардинальные преобразования. Основываясь на теоретических выкладках, представленных в разделе 1.3., считаем необходимым проведение в этом направлении коренных изменений.

В первую очередь, необходимо поменять отношение к женщинам, воспитывающим детей. Необходимо обеспечить их со стороны государства заработной платой, а не пособиями, как это наблюдается в реальной действительности. Хотя по своему содержанию пособия и заработная плата "несколько" тождественны, но по своему внешнему и социальному значению они несколько различны и будут иметь различный эффект. Занятость женщин в домашнем хозяйстве, в первую очередь воспитывающих детей, по своему социальному и экономическому значению не должна ничем не отличаться от их занятости на каком-нибудь предприятии. Согласно теории производства в домашнем хозяйстве и, в частности, исходя из анализа эффекта дохода в модели производства в домашнем хозяйстве, деятельность или занятость дома одного из членов семьи может рассматриваться иногда более полезной, нежели его участие в общественном производстве.

В настоящий период государство, в связи с низкой рождаемостью, незаинтересованностью многих семей иметь более одного или двух детей, ростом разводимости и т.д. и в этой связи ярко выраженной перспективой не развития, а снижения численности человеческих ресурсов, депопуляцией населения страны, должно поднять статус семей, воспитывающих детей. Это может быть реализовано через включение их деятельности в сферу трудовых отношений и, в частности, в сферу функционирования рынка труда, где работодателем должно являться государство. Поэтому, женщины, занятые воспитанием детей, должны также считаться экономически активным населением и соответственно вознаграждаться за это заработной платой. Пока же пособия, даже чисто по форме называясь "пособиями", просто унижают благородную, генетически обусловленную деятельность матерей и отнюдь не заинтересовы-

вают их в деторождении и не стимулируют их к воспитанию более двух-трех детей. При такой тенденции население страны, ее человеческие ресурсы в результате могут столкнуться с проблемой старения и в конце концов депопуляции. К этому в Казахстане имеются определенные признаки.

На рисунке 7.2 представлена тенденция изменения среднего возраста населения страны в 1999-2006 годы.



Примечание - Составлено по данным источника [153, с. 6; 155, с. 109].

Рисунок 7.2 - Средний возраст населения в Казахстане в 1999-2006 годы, лет

Как видно из рисунка, несмотря на некоторое снижение темпов старения населения страны в 2005 и 2006 годы, в целом, средний возраст населения в Республике Казахстан повышается. Если в 1999 году он был 30,3 года, то в 2006 году он стал 31,6 года. Необходимо отметить, что тенденция дальнейшего увеличения среднего возраста имеет объективные основы и предпосылки. В частности, этому будет, прежде всего, способствовать урбанизация населения страны. Как показывает мировая практика и, в частности, пример высокоразвитых стран, "урбанизированный" тип воспроизводства населения в отличие от "аграрного" типа отличается в основном более низкой рождаемостью. Казахстан, стремясь быть высокоразвитым государством, объективно будет нацелен на развитие и повышение индустриализации страны, что связано с урбанизацией. Для расширенного воспроизводства новый "урбанизированный" тип воспроизводства должен иметь рождаемость в семье выше двух детей. Включение женщин, занятых воспитанием детей, в экономически активное население страны, в сферу функционирования национального рынка труда автоматически будет снижать уровень безработицы в стране.

Отнесение людей занятых в домашнем хозяйстве, а также очной формой обучения к экономически активному населению вносит кардинальное методологическое и практическое нововведение в международную классификацию системы учета рабочей силы. В частности, они расширяют контин-

гент экономически активного населения, занятой рабочей силы и уменьшают численность экономически неактивного населения. В целом, это автоматически, чисто математически, приводит к уменьшению доли безработного населения, увеличению занятых и соответственно их доли в структуре экономически активного населения.

В качестве примера, можно привести расчеты по изменению этих показателей в Республике Казахстан за 2005 год. (Таблица 7.2)

Таблица 7.2 - Структура экономически активного и экономически неактивного населения в 2005 году в двух вариантах

| | 1 вариант* | 2 вариант ** |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Экономически активное население | 7901,7 | 9408,0 |
| Уровень экономической активности населения, % | 69,4 | 82,7 |
| Занятое население, тыс. человек | 7261,0 | 8767,3 |
| Уровень занятости к экономически активному населению, % | 91,9 | 93,2 |
| Безработное население, тыс. человек | 640,7 | 640,7 |
| Уровень безработицы, % | 8,1 | 6,8 |
| Экономически неактивное население, тыс. человек | 3476,9 | 1970,7 |
| Уровень экономической неактивности (пассивности) населения, % | 30,6 | 17,3 |
| В том числе по причинам: | | |
| Учеба (дневная форма), тыс. человек | 1299,4 | - |
| Ведение домашнего хозяйства, тыс. человек | 206,9 | - |
| Выход на пенсию, тыс. человек | 1446,1 | 1446,1 |
| По состоянию здоровья (нетрудоспособность в связи с инвалидностью), тыс. человек | 244,9 | 244,9 |
| Другие причины, тыс. человек | 279,7 | 279,7 |

Источники:

* Экономическая активность населения в Казахстане

Статистический сборник /Под редакцией К. Абдиева. - Алматы, 2005 г.

** Рассчитано автором

Как видно из таблицы, согласно статистическим данным в 2005 году численность экономически неактивного населения составляла 3476,9 тыс. человек. Из этой численности 1299,4 тыс. человек было занято учебой и - 206,9 тыс. человек было занято ведением домашнего хозяйства.

В случае отнесения лиц занятых очной формой обучения и ведением домашнего хозяйства в контингент рабочей силы общая численность занятых в этот год увеличиться с 7261,0 тыс. человек до 8767,3 тыс. человек. Вследствие этого уровень экономической активности населения увеличи-

вается с 69,4% до 82,7%, уровень занятости с 91,9% до 93,2% и уровень безработицы соответственно уменьшается с 8,1% до 6,8%.

Представленные методологические нововведения исчисления экономически активного и неактивного населения и других индикаторов рынка труда преследуют цель и направлены на более объективное отражение тех реалий, которые имеются, происходят и будут происходить в мире в сфере занятости и рынка труда.

Раскрывая организационно-экономический механизм эффективного развития и использования человеческих ресурсов Казахстана и, продолжая раскрывать наиболее узкие места в функционировании национального рынка труда, необходимо, остановиться также на проблемах молодежной безработицы. Мы уже показывали, что отсутствие практического опыта является одной из основных причин высокого уровня безработицы среди молодежи. В этой связи, на наш взгляд, важным организационно-экономическим механизмом разрешения данной проблемы могла бы быть организация системы волонтерства, достаточно хорошо развитой в странах дальнего зарубежья. Ее организация в форме разработки соответствующей правовой базы в рамках молодежной политики могла бы, с одной стороны, предварительно, еще на стадии обучения, ознакомить молодых людей с деятельностью предприятия (организации), привлекающего их внимание в качестве будущего работодателя, с другой - работодателю оценить перспективы будущего у молодого работника. Развитие система волонтерства имеет ряд положительных черт, ибо не требуется финансовых затрат со стороны как работодателя, так и потенциального молодого работника. В этой связи система найма и увольнения достаточно гибка и не сопровождается какими-либо денежными обязательствами. Самым важным положительным моментом данной системы является то, что она дает возможность молодым гражданам приобрести бесплатный практический навык в определенной трудовой деятельности и более профессионально оценивать возможности рынка труда.

Наряду с волонтерством, достаточно перспективным направлением в части решения проблем молодежной безработицы, могла бы стать организация производственной практики студентов на предприятиях (организациях) за счет государственных служб занятости с последующим их приемом на работу. В данной ситуации финансовые расходы несут только государственные органы занятости. Однако целевая направленность этих расходов на такую социально уязвимую группу, как молодежь, вполне оправдана.

Узким местом в эффективном функционировании рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана остаются региональные диспропорции.

Одной из важнейших целевых функций механизма регулирования рынка труда должно становиться формирование высокой конкурентной среды как среди работодателей, так и среди наемных работников. Важнейшим резервом ее создания и в целом построения динамичного национального рынка труда является создание высокой мобильности наемной рабочей силы. Имеющиеся в республике монополистические и олигополистические рынки труда, в части создания на них более конкурентных сред, могут расширить

спрос и предложение рабочей силы в таких формах, как вахтовый метод, за счет использования гибких форм занятости. Немаловажным фактором повышения мобильности рабочей силы является государственное вмешательство в виде выдачи ссуд и займов на переезд наемной рабочей силы в другой регион.

Если вахтовый метод служит одним из методов повышения мобильности рабочей силы, то развитие информационной базы в средствах массовой информации на региональном и республиканском уровнях является средством повышения конкуренции, расширения как спроса, так и предложения рабочей силы в регионах с различной конкурентной средой. Это также ускоряет динамичность рынка труда, снижает длительность безработицы.

Формирование широкой информированности человеческих ресурсов о спросе и предложении на рынке труда является одним из основных элементов инфраструктуры рынка труда. Она в рыночной экономике, с одной стороны, должна формироваться за счет частного сектора (частные рекрутинговые компании и фирмы, частные средства массовой информации, ярмарки вакансий, организуемые в некоторых случаях неправительственными организациями, и т.д.), с другой - обязательно за счет государственного сектора.

Следует отметить, что такие важнейшие элементы инфраструктуры рынка труда, как подготовка и переподготовка безработных, проведение общественных работ для них, обеспечение их переезда на новое рабочее место (иногда с семьей) и даже просто выдача пособий по безработице во всех высокоразвитых странах во многом осуществляется государственными органами.

Механизм регулирования рынка труда должен включать комплекс социально-экономических, правовых норм и правил, обеспечивающих социально-трудовые взаимоотношения субъектов на рынке труда. Как показывает опыт высокоразвитых стран, высшим и наиболее эффективным организационным принципом функционирования динамичного рынка труда остается организация сотрудничества между предпринимателями, профсоюзами и государством. Причем положения и условия договорных отношений, закрепленные в трудовых и общих законодательных решениях, диалектически меняются и совершенствуются по мере развития экономики и демократизации общества. Подобное сотрудничество - результат развития общественного сознания компромиссного типа, принимающего как наиболее целесообразную формулу поиска решения переговоры, нахождение взаимоприемлемых условий, учет интересов всех без исключения общественно-политических и экономических сил страны.

С помощью коллективных договоров профсоюзы проводят свою политику в отношении финансирования страховых фондов: государственных страховых фондов от безработицы, размеров и длительности выплаты пособий по безработице и т. д. Заключаемые между предприятиями, профсоюзами и государством коллективные договора служат весьма эффективной формой регулирования производственно - трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие трудящихся не только в развитии экономики, но и, в первую очередь, на рынке труда.

Самостоятельная и активная позиция работников на рынке труда, достаточно ясное понимание национальных проблем позволяют им выдвигать и поддерживать конструктивные экономические и социальные программы развития. У них вырабатываются высокое самосознание и чувство национальной ответственности, заинтересованность не только в собственном благополучии, но и вследствие понимания значимости стратегических предпосылок для него, стремление к благополучию и развитию предприятия, фирмы, региона, страны.

Практикуемая в настоящий период в Республике Казахстан система социального партнерства выражается в форме заключения трехсторонних соглашений на республиканском, отраслевом и региональном уровне. В частности, в Законе РК от 18 декабря 2000 г. "О социальном партнерстве в Республике Казахстан" [197] отмечается, что на республиканском уровне должно заключаться Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

Генеральное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений в республике, заключаемый Правительством РК, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников в пределах их компетенции, учитываемый при заключении региональных и отраслевых соглашений и коллективных договоров.

На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между соответствующими исполнительными органами и уполномоченными представителями работодателей и работников. Отраслевое соглашение - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, и определяющий нормы оплаты и другие вопросы, связанные с трудом, взаимные обязательства, а также социальные гарантии и льготы для работников конкретной отрасли. Данный правовой акт, заключаемый сторонами партнерства, обязателен для всех сторон (партнеров) и учитывается при заключении региональных соглашений и коллективных договоров.

На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами, объединениями работодателей, работников. Региональное соглашение - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, устанавливающий условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями, заключаемый сторонами соглашения на уровне административно-территориальных единиц, обязательный для всех сторон (партнеров) и учитываемый при заключении коллективных договоров.

Содержание данных соглашений может предусматривать положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
- о доплатах компенсационного характера;

- о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
- об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды;
- о мерах по пропаганде здорового образа жизни;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;
- о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;
- другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству;
- о содействии в развитии социальной инфраструктуры.

Данные соглашения могут быть усовершенствованы, если в них отразить положения, направленные на повышение динамичности национального рынка труда. В частности, необходимо включать в них пункты относительно длительности безработицы, пособий по безработице. Причем в республиканских, отраслевых, региональных соглашениях эти позиции должны быть различны, ибо уровень жизни и конкурентная среда на монополистических, олигополистических и классических рынках труда различны. Данные положения, с одной стороны, заостряют специфику национального рынка труда, с другой - будут ориентировать на повышение интенсивности и динамичности функционирования в целом всего казахстанского рынка труда.

Представленные выше гендерные, возрастные, региональные направления эффективного развития и использования человеческих ресурсов Казахстана связаны с решением наиболее острых проблем на национальном рынке труда. В условиях глобализации, рамки и границы человеческих ресурсов страны расширяются, и, соответственно, инструменты и механизмы их эффективного развития и использования приобретают несколько иной вид.

По своему географическому и экономическому положению Республика Казахстан является страной, как въезда, так и выезда трудовых мигрантов. Кроме того, она является и страной транзита, через которую трудовые мигранты в основном из Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана, Пакистана, Шри-Ланки мигрируют в Россию и страны Европы.

Раскрывая вопросы влияния трудовой миграции на национальный рынок труда, необходимо отметить его положительное и отрицательное влияние. Положительное влияние эмиграции национальной рабочей силы заключается в том, что оно позволяет, с одной стороны, снизить напряженность на национальном рынке труда, с другой, - увеличить валютные поступления в страну за счет их валютных и других переводов из зарубежных стран. Необходимо отметить, что в некоторых странах мира денежные переводы трудовых мигрантов составляют значительные объемы. Так например,

денежные переводы мигрантов в Египте в начале 90-х гг. в два раза превышали доходы от всего экспорта, в Бангладеш на 47%, в Доминиканской Республике - на 61%. По оценкам экспертов Всемирного банка, денежные переводы во всем мире в 1990 г. составляли 71 млрд. долл. США, что уступало лишь доходам от торговли нефтью.

В настоящий период - в начале нового тысячелетия - трудовая миграция набирает еще более значительный размах. В таблице 7.3 представлены доходы от денежных переводов на Филиппинах с 1990 по 2002 гг.

Таблица 7.3 - Средства, полученные от трудовых мигрантов-контрактников, количество трудоустроенных и доля в ВВП за 1990-2002 гг. на Филиппинах

| Годы | Средства, полученные от трудовых мигрантов-контрактников, млрд. долл. | Количество трудоустроенных | Доля в ВВП, % |
|------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|
| 1990 | 1,81 | 334883 | 2,7 |
| 1992 | 2,2 | 549655 | 4,5 |
| 1995 | 3,87 | 488621 | 6,4 |
| 1996 | 4,31 | 484653 | 5,0 |
| 1997 | 5,74 | 55922 | 6,6 |
| 1998 | 7,37 | 831643 | 7,2 |
| 1999 | 6,8 | 837020 | 8,4 |
| 2001 | 6,03 | 867559 | 8,0 |
| 2002 | 7,19 | 891908 | 8,4 |

Примечание - Составлено по данным источника [196].

Как видно из таблицы 7.3, трудовая миграция помогает Филиппинам трудоустроить значительное количество рабочей силы. С 1990 по 2002 гг. их численность увеличилась почти в 2,7 раза. Средства, полученные от трудовых мигрантов-контрактников, возросли за этот период с 1,81 до 7,19 млрд. долл., почти в 4 раза. Их доля в ВВП составляет значительный процент, в 2002 г. она составляла 8,4%.

Исследуя отрицательное влияние трудовой миграции на страны происхождения, необходимо отметить, что при отсутствии государственного регулирования этого процесса в стране может увеличиться нелегальная трудовая миграция, переходящая в работорговлю, ущемление прав граждан в странах назначения.

В настоящий период в связи с экономическим ростом, стабильностью, демократическими преобразованиями Казахстан все больше становится страной назначения трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья. В этой связи регулирование трудовой миграции в республике становится одной из актуальных и важных социально-экономических проблем. Среди этих проблем, прежде всего, следует выделить отсутствие четкого учета и регистрации трудовых мигрантов [197,198].

Отсутствие единой методологической базы учета привело к тому, что при обсуждении данного вопроса используются разные цифры. Как отмечалось выше, численность неофициальных мигрантов (в основном трудовых мигрантов) в 2002 г. составляла около 500,0 тыс. человек. По данным Министерства труда и социальной защиты населения РК, численность привлеченной иностранной рабочей силы в этот год составила 11781 человек. В то же время, по оценке экспертов, от 220-250 до 300 тысяч трудовых мигрантов заняты в последнее время в Казахстане.

Следовательно, ввиду отсутствия единой системы учета и контроля и в связи с особенностями занятости трудовых мигрантов (сезонных рабочих), общая численность оценивается различными способами и методами. Так, мигранты регистрируются в органах МВД, Министерстве труда и социальной защиты населения, в государственных или частных агентствах по трудоустройству, пунктах пограничного контроля органов национальной безопасности и т.д. Все это вызывает необходимость разработки в Республике Казахстан правовой базы по единой системе и методологии учета трудовых мигрантов.

Важным моментом в этом направлении могло бы стать создание "Атгаше по трудоустройству". Данный орган мог бы координировать и сверять свою деятельность не только в части регистрации трудовых мигрантов, но и помогать своим гражданам официально переводить деньги в свою страну через различные банки. Кроме того, они могли бы помогать организовывать страховые фонды для трудовых мигрантов на непредвиденные случаи.

Развитие и регулирование трудовой миграции как один из важных факторов эффективного использования человеческих ресурсов - объективный и необходимый для Республики Казахстан процесс. В условиях глобализации он будет играть все большую роль. В целях совершенствования регулирования данного процесса необходима ратификация Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, разработка и ратификация различных двусторонних договоров и т.д.

В целом, систематизируя механизм регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации на макроуровне и корпоративном уровне, необходимо отметить, что он должен быть органически связан с современной концепцией международного управления человеческими ресурсами [201, 202, 203]. Данная концепция, пока еще не развитая в странах с переходной экономикой, начинает получать практическое воплощение в высокоразвитых странах. Основное ее содержание заключается в том, что она раскрывает вопросы корпоративного менеджмента на различных уровнях: национальном, международном и глобальном. Она особенно интересна тем, что выдвигает необходимость учета мотивационно-психологического фактора на всех уровнях. Основываясь на схеме механизма регулирования рынка труда и занятости на национальном и международном уровнях, представленной в разделе 2.2, и концепции международного управления человеческими ресурсами, на рисунке 7.3 изображена

генерализованная система регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации. Как видно из рисунка, данная система как органическое целое включает в себя мотивационные блоки на всех пяти уровнях: глобальном, международном, региональном (отраслевом) и макроуровне.

Необходимость данного блока на глобальном уровне важна в силу того, что определенный склад ума человека, его язык, культура, коммуникативные способности, способность принятия решений, умения излагать мысли на различных языках и т.д. будут приобретать в условиях глобализации все большее значение.

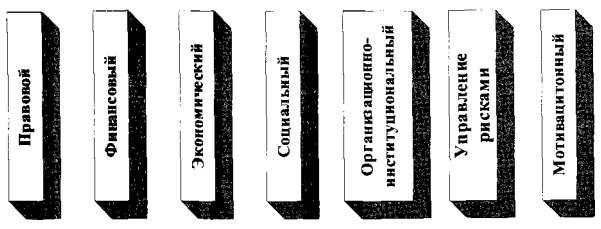
Сравнивая генерализованную схему с национальной схемой, следует обратить внимание на то, что мотивационно-психологический блок должен быть органическим блоком на региональном, национальном и международном уровнях.

В настоящий период данный блок в системе государственного регулирования рынка труда пока отсутствует. В этой связи, в подразделениях служб занятости на региональном, национальном уровнях одним из подразделений должны быть подобные службы, которые определяют основные мотивы, наклонности и потенциал безработного. Обязанности по выявлению этих наклонностей должны присутствовать и на международном уровне. В частности, как отмечалось выше, в целях организации эффективного регулирования трудовой миграции при посольствах должны быть введены должности "атташе по трудоустройству". В их обязанности должны быть включены выявление основных мотивов, наклонностей и потенциал трудового мигранта, то есть знание языка, культуры, обычаев, традиций и т.д. страны куда он едет на работу.

Как видно из рисунка 7.1, на международном уровне обязательными должны быть блоки: управления социальными рисками и организационно-институциональный. Если организационно-институциональный блок на международном уровне нам представляется в форме организации выше-названных "атташе по трудоустройству", то блок управления социальными рисками нам видится в форме организации между странами систем социального страхования трудовых мигрантов. Так, например, в рамках ЕврАзЭС подобными структурами могли бы быть крупные перестраховочные компании этих стран.

Необходимо отметить, что в Казахстане в условиях глобализации определенное развитие должен получить и социальный международный блок. Нам он представляется в форме организации между профессиональными союзами различных стран международных соглашений и союзов. Пример подобных союзов и соглашений мы можем видеть как в странах Европейского союза, так и в соглашении, которое было заключено между профсоюзами Казахстана и России.

Представленная генерализованная система регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации показывает стратегическое направление и основные блоки ее формирования. Исходя из глобальной программы занятости, целей развития тысячелетия, концепции международного управления человеческими ресурсами,



Примечание - Составлена автором.

Рисунок 7.3 - Обобщенная блок-схема механизма регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации

данная генерализованная система раскрывает основные блоки, которые должны быть сформированы в перспективе в части регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов.

7.3 Организация управления социальными рисками в сфере рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации

С развитием глобализации управление социальными рисками в сфере рынка труда и занятости приобретает все более важную роль. К острым социальным вопросам в этой области относятся ущемление прав трудящихся мигрантов не только в странах приема (импорта), но и странах их найма (экспорта) трудовых мигрантов. Дезинформация и, в частности, предоставление ложных сведений о работодателе, к кому собирается ехать работник на временную работу, служит основной причиной возникновения социальных рисков, которые происходят в этой сфере.

В данной сфере необходимо активное вмешательство государства. Необходимо разработка и использование различных рычагов и инструментов, которые регулировали бы этот процесс и давали возможность не только государственным органам, но и частным рекрутинговым компаниям, агентствам и самим потенциальным трудовым мигрантам избежать формы найма на работы, которые ущемляли бы их права.

Раскрывая социальные риски, которым подвергаются трудовые мигранты то к ним можно отнести:

- отсутствие страховой защиты трудовых мигрантов от различных рода рисков во время выполнения работы (несчастные случаи на производстве, болезни)

- работа с большей продолжительностью рабочего дня;
- оплата труда ниже прожиточного минимума;
- незнание органа способного защитить их права в стране приема
- незнание миграционного и трудового законодательства страны приема.

Как показывает мировая практика к числу основных инструментов регулирующих социальные риски в сфере международного рынка труда могут быть отнесены:

- конвенции ООН о правах трудящихся мигрантов;
- конвенции и рекомендации МОТ и МОМ;
- двусторонние и многосторонние (например, в рамках ЕврАзЭС) трудовые договоры;
- минимальные стандарты и трудовые договоры занятости за рубежом;
- контроль при выезде;
- лицензирование международных агентств по трудоустройству.

Вопросы управления социальных рисков трудовых мигрантов достаточно остры и сложны вопросы. Они обусловлены, прежде всего, тем, что здесь, с одной стороны, должен учитываться временный характер пребывания трудовых мигрантов и, с другой, необходимость математически точного расчета требуемых налоговых отчислений в социальные страховые фонды страны приема. Как было отражено ранее, организация и функционирование системы социального страхования основывается на использовании теории вероятности, принципах замкнутости и перераспределительности, пространства и времени. Эта теория и принципы достаточно обосновано могут быть применены к гражданам конкретной страны. Числен-

ность населения, средняя продолжительность жизни, прожиточный минимум, границы трудоспособного возраста, реальная доходная часть бюджета страны и т.д. и т.д. предполагают и являются основой того, что при реализации вышеперечисленного вида социальных услуг, государство в основном ориентируется только на четко просчитываемую и учитываемую численность граждан страны.

Проблема социального страхования и социальной защиты иммигрантов является одной из основных проблем развитых стран. Как отмечает Г. Бориас ввиду того, что в этих государствах (США) мигранты потребляют и используют в рамках различных социальных программ больше, нежели официально вносят и перечисляют то они становятся ношей и бременем для местного сообщества [204].

В то же время, данная проблема должна в государстве ставиться и разрешаться. Решение данной проблемы может быть реализовано в форме организации межгосударственных фондов социального страхования трудовых мигрантов и использования трудовыми мигрантами международных страховых полюсов в качестве документа для облегченного переезда через границы государств. В будущем это может быть реализовано и через создание глобального фонда социального страхования по некоторому подобию уже существующих международных финансовых институтов - Всемирный банк, Азиатский банк развития, Европейский банк реконструкции и развития и т.д.)

Важным инструментом управления социальными рисками в сфере рынка труда и занятости могут быть двухсторонние международные трудовые договора. На международном уровне разработана модель трудового договора, которая прилагается к рекомендации "О трудящихся мигрантах", где приводятся руководства и положения, которые могут быть использованы в настоящий период.

В частности, приводимые ниже пункты и вопросы, могут быть включены в такие договора.

1. Какое ведомство ответственно и за что именно в направляющей и принимающей стране.

2. Информация о рабочих и их предстоящих жилищных условиях (включая информацию об обычаях, религии, традициях и т.д.)

3. Процедуры урегулирования вопросов нелегальной миграции и как они должны быть разрешены.

4. Формирование информационного банка данных о наличии вакансий

5. Формирование информационного банка данных в странах направляющих о наличии работников желающих работать в рамках трудовой миграции.

6. Ответственность отправляющих стран или частных агентств за трудовых мигрантов (с точки зрения правопорядка, здоровья и т.д.).

7. Система медицинского обследования и обслуживания трудовых мигрантов.

8. Стандарты и нормы въезда в принимающую страну и пребывания в ней

9. Каким видом транспорта осуществляется переезд трудовых мигрантов.

10. Условия труда трудовых мигрантов (продолжительности рабочего дня, сверхурочных работ, заработной платы и т.д.).

11. Процедуры рассмотрения жалоб и разрешения споров.

12. Права на саморганизацию и коллективные переговоры трудовых мигрантов.

13. Система социального обеспечения трудовых мигрантов

14. Где, в какой стране или в какой международной организации должен разрешаться, в случае возникновения, спор между сторонами.

Принимая решение о трудоустройстве за рубежом, работники имеют иногда не всю информацию о странах и условиях труда, куда они хотят выехать.

За неправильный выбор приходится платить слишком высокую цену, поскольку трудовая эмиграция связана с большими расходами. Правительствам всегда рекомендуется устанавливать минимальные стандарты в рамках трудового договора о занятости за рубежом с тем, чтобы предполагаемый трудящийся-мигрант использовал их для оплаты расходов, в соответствии с условиями трудоустройства, установленными иностранным работодателем. При отсутствии таких стандартов, рабочие попадают в затруднительное положение, поскольку не имея достаточной информации об условиях труда в странах работы по найму, они не могут разобраться в них по существу.

С целью повышения значимости эти стандартов во многих странах приняты правила, требующие от предполагаемых трудящихся-мигрантов регистрации их трудовых договоров, до того как они покинут страну. Для упрощения этой процедуры многие страны со временем разработали образец трудового договора и приняли соответствующие правила и инструкции, чтобы обеспечить каждого уезжающего на работу за рубеж рабочего действенным и правовым документом, устанавливающим то, о чем договорились рабочий и работодатель. Некоторые страны, например Шри-Ланка, Филиппины и Индонезия предложили использовать такие контракты в случаях, связанных с определенными процессами и отдельными странами найма. В некоторых случаях их применение носит обязательный характер, а чаще всего они используются предполагаемыми работодателями и рабочими как рекомендации при составлении трудового договора. Трудовой договор должен включать в себя, по крайней мере, следующие пункты:

1. описание характера работы, место работы и продолжительность договора;

2. размер основного месячного оклада и размер оплаты сверхурочных работ;

3. продолжительность основного рабочего времени, выходные и праздничные дни;

4. проезд в страну занятости/к месту работы и проезд обратно;

5. производственные травмы и бюллетень, скорая медицинская помощь, стоматологическое лечение;

6. основания для расторжения трудового договора;

7. способы разрешения производственных споров;
8. безналичная компенсация и льготы, включая бесплатную еду и жилье.

В ряде стран, таких как Португалия, Филиппины, Пакистан, закон обязывает большинство рабочих перед отъездом представлять свои трудовые договоры на утверждение в службу внешней занятости или Бюро по эмиграции.

Вместе с тем существует множество проблем, связанных с применением трудового договора в качестве защитного средства или политического инструмента. Трудовой договор считается действительным до тех пор, пока власти гарантируют рабочим, что в странах найма их права будут уважаться, а в особенности там, где по местным трудовым законам им предоставляются минимальные стандарты ниже, чем они имели у себя на родине. Во многих принимающих странах до сих пор не существует механизма регистрации трудовых договоров или разрешения производственных споров, возникающих по индивидуальным договорам. Эти вопросы должны быть решены на начальном этапе, при содействии соответствующих структур страны найма. Этого можно достичь путем разработки какого-либо договора, предусматривающего, что принимающая рабочих страна обязуется использовать образец договора о минимальных стандартах в отношении всех рабочих, приезжающих из другой страны. При наличии такого договора стране найма будет сложнее применять свои законы? вместо тех договоров, которые разработаны в странах происхождения мигрантов.

Одним из основных инструментов в регулировании рынка труда и занятости человеческих ресурсов в условиях глобализации являются конвенции и рекомендации МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ используются в качестве руководства для разработки норм трудовых контрактов и заключения двусторонних трудовых соглашений. Они применяются к рабочим в целом, к местным и иностранным рабочим в равной степени. Их основные положения осуждают дискриминацию, на том основании, что все люди, включая трудящихся-мигрантов, должны пользоваться равными возможностями и обращением в отношении условий труда (см. конвенцию "О дискриминации в области труда и занятий", 1958 г. (№ 111); ст.2 конвенции "О трудовых статьях в договорах, заключенными государственными органами власти", 1949 г. (№ 94); ст.6 конвенции "О трудящихся-мигрантах (пересмотренная)", 1949 г.; (№ 97); конвенцию (дополнительные положения) "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения", 1975 г. (№ 143); и рекомендацию "О трудящихся-мигрантах", 1975 г. (№ 151). Конвенция № 97 устанавливает, что "каждый член организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется предоставлять без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола, иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении таких вопросов, как заработная плата, рабочее время, сверхурочные работы и т.д."

Конвенции и рекомендации МОТ защищают мигрантов на разных стадиях миграции и в разных обстоятельствах. Существуют положения, касающиеся их права еще до отъезда из родины получать информацию об основных условиях труда в стране работы по найму (рекомендация № 86). Приоритет в полномочиях и надзоре над вербовкой мигрантов должен быть у государственных органов власти, которые должны получать текст трудового договора до выезда рабочего. Более того, мигранты не должны оплачивать проезд в страну по найму (рекомендация № 100), хотя это не является абсолютным правом.

Действуют положения, согласно которым рабочие освобождаются от уплаты таможенных пошлин по прибытию и им оказывается помощь в обустройстве, получении соответствующей работы (рекомендация № 151). Ряд конвенций МОТ определяет вопросы, связанные с заработной платой и условиями труда при работе по найму, в частности такие как: минимальный размер и форма выплаты заработной платы, условия труда, техника безопасности, поощрение, социальное обеспечение, здравоохранение и безопасность, права профсоюзов, свобода передвижения и право обращения в суд. Существуют также другие положения, касающиеся социальных и гражданских прав мигрантов, в частности, воссоединение с семьей (не является абсолютным правом) и перевод денег на родину.

Мигранты имеют право обжаловать решение о досрочном прекращении их занятости (рекомендация № 151) и не несут расходов на осуществление административных или юридических процедур, если они выдворены из страны.

Конвенция "Об охране заработной платы" представляет собой наглядный пример целесообразности применения конвенций МОТ при составлении трудовых договоров. Многие вопросы и проблемы, возникающие в договорах по трудовой миграции, связаны с неуплатой, недоплатой или несвоевременной выдачей заработной платы. Среди статей конвенции № 95 целесообразными для включения в трудовой договор представляются следующие:

- денежная заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов ли в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается (ст.3);

- заработная плата выплачивается непосредственно заинтересованному трудящемуся, за исключением тех случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законодательством данной страны, коллективными договорами или арбитражными решениями, или когда имеется личное согласие на это самого трудящегося (ст.5), постоянно (ст.12) и только в рабочие дни (ст.13);

- работодателям запрещается в какой бы то ни было мере стеснять трудящихся в свободном распоряжении своей заработной платой (ст.6);

- запрещаются всякие отчисления из заработной платы, производимые трудящимися в пользу предпринимателя или его представителя или какого-либо посредника (например, подрядчика или вербовщика) с целью пу-

тем прямого ли косвенного вознаграждения обеспечить себе получение или сохранение работы (ст.9).

Существует ряд других конвенций и рекомендаций, которые также являются полезными при разработке типовых трудовых договоров или двусторонних соглашений. Среди них: конвенция "О прекращении трудовых отношений" 1982 г.в (№ 158); конвенция "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)" 1970 г. (№ 132); конвенция "О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения" 1962 г. (№ 118); конвенция "О сохранении прав в области социального обеспечения" 1982 г. (№ 157).

В декабре 1990 г. ООН приняла "Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей". Эта Великая Хартия о защите прав трудящихся-мигрантов включает в себя принципы из конвенций МОТ и даже более детально разъясняет некоторые фундаментальные права человека: гражданские, политические и социальные права. Например, она подтверждает право рабочего выезжать из страны, включая свою собственную (ст.8); право на жизнь, охраняемую законом (ст.9); право на свободу мысли; право на свободное исповедание религии. Более того, она резко осуждает любое действие, направленное на содержание мигрантов в рабстве или поощряющее принудительный труд. Ст.22 осуждает меры, направленные на групповую высылку, устанавливает приемлемую процедуру для случаев, когда соответствующие государственные органы намерены осуществить высылку рабочего в индивидуальном порядке.

Наряду с этим, Конвенция весьма детально определяет права мигрантов на свободу и защиту личности, а также процедуры их ареста, задержания и заключения. Трудящиеся-мигранты и члены их семей не должны подвергаться тюремному заключению только на основании какого-либо обязательства договора (ст.20); никто, кроме государственного должностного лица, наделенного законом соответствующими полномочиями, не может конфисковать, уничтожить или попытаться уничтожить документы, удостоверяющие личность, документы, дающие разрешение на въезд или пребывание, проживание или поселение на национальной территории или разрешение на работу (см.21). Более того, трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на получение защиты и помощи со стороны консульских или дипломатических учреждений государств своего происхождения (ст.23).

Как было отмечено выше в число социальных рисков, которым подвергаются трудовые мигранты относятся:

- работа с большей продолжительностью рабочего дня;
- оплата труда ниже прожиточного минимума;
- работа с большей продолжительностью рабочего дня и незнание времени отдыха.

Ниже нами приводится краткая информация о заработной плате, рабочем времени и времени отдыха по работе И.Я. Кисилева [205].

заработная плата. Размер заработной платы мигрантов (тарифная ставка, должностной оклад, премиальные и прочие надтарифные надбавки) определяется главным образом в индивидуальном трудовом контракте и зависит от "рыночной цены" работника и многих других факторов. В целом, максимальный размер заработной платы законом не ограничивается, но в тех странах, где установлен государственный общенациональный минимум заработной платы (США, Канада, Франция, Испания, Аргентина, Израиль), она не может быть менее этого минимума. В каждой стране существует особый порядок определения и изменения государственного минимума заработной платы. Так, в США такой минимум установлен федеральным законодательством и законодательством многих штатов. Федеральный минимум заработной платы был введен впервые в 1938 г. и с того времени многократно повышался специальными решениями Конгресса (парламента). С 1 октября 1996 г. он составляет 4 долл. 25 центов в час, а с 1 сентября 1997 г. 5 долл. 15 центов в час.

Размеры общенационального государственного минимума заработной платы в других странах таковы: в Канаде - 4,5 канадских доллара в час, во Франции - 6 тыс. фр. в месяц, в Испании - 2164 песет в день, в Аргентине - 372 аргентинских песо в месяц, в Израиле - 1300 шекелей в месяц (данные на начало - середину 90-х годов).

Во Франции, Испании, Аргентине, Израиле государственный минимум заработной платы повышается автоматически в зависимости от роста индекса потребительских цен.

В Великобритании, ФРГ, Греции, Финляндии отсутствует общегосударственный минимум заработной платы, а минимальные ее пределы существуют только для работников, на которых распространяются коллективные договоры, фиксирующие минимальные тарифные ставки и должностные оклады.

Особое значение для трудящихся мигрантов имеет законодательство об охране заработной платы, прежде всего законы и иные нормативные акты, предусматривающие регулярную и своевременную ее выплату.

В США во многих штатах действуют законы, согласно которым наниматели обязаны выплачивать заработную плату в определенные фиксированные дни дважды в месяц. Срок между днями выплат заработной платы не может превышать 16 дней. Во Франции, Финляндии, Израиле закон предусматривает выплату заработной платы не реже двух или одного раза в месяц (для разных категорий работников). В Аргентине - для служащих один раз в месяц, а для рабочих-сдельщиков - еженедельно или один раз в две недели. В Великобритании и ФРГ периодичность выплаты заработной платы каждому работнику определяется в индивидуальном трудовом договоре.

Во всех рассматриваемых странах невыполнение нанимателем обязанности по регулярной и своевременной выплате заработной платы делает его нарушителем гражданского законодательства, регулирующего договоры и денежные обязательства. С точки зрения гражданского права работодатель, не выплачивающий работникам заработную плату в надлежащий срок, должен нести ответственность за неисполнение денежного обязательства, веду-

щего к неосновательному обогащению работодателя за счет работника-кредитора. Ответственность заключается в полном возмещении убытков, взыскании неустойки и т.д. В США и Канаде при взыскании задержанной заработной платы дополнительно используется созданная судами юридическая конструкция - "право получить заслуженное", т.е. заработанное.

В Финляндии, Испании, Израиле приняты специальные законы, устанавливающие повышенную ответственность работодателей за задержку в выплате заработной платы. Она включает выплату процентов на сумму задержанной заработной платы за пользование чужими средствами и выплату задержанной заработной платы с ее обязательной индексацией, учитывающей рост цен. Так, в Израиле установлены два варианта возмещения работнику (по его выбору):

- задержанная заработная плата подлежит увеличению на 5% за первую неделю запоздания и на 10% за каждую последующую неделю (независимо от общей продолжительности задержки выплаты);

- заработная плата индексируется с учетом инфляции с того дня, с которого она должна быть выплачена, и до того дня, когда произошла ее фактическая выплата. Кроме того, размер подлежащей выплате заработной платы увеличивается на 20%.

Невыплата заработной платы дает работнику право расторгнуть трудовой договор. Такое решение работника расценивается как прекращение трудового договора по вине предпринимателя, который обязан выплатить работнику возмещение ущерба.

Рабочее время. Нормальная продолжительность рабочей недели по законодательству составляет: во Франции - 39 часов; в США, Канаде, Испании - 40 часов; в Израиле - 45 часов; в ФРГ, Греции, Аргентине - 48 часов. По коллективным договорам продолжительность рабочей недели повсеместно меньше (обычно 35-40 часов). Работа сверх нормального рабочего времени считается сверхурочной и компенсируется либо дополнительной оплатой, либо отгулом.

Продолжительность сверхурочных работ также ограничивается законом (за исключением США). Так, в Финляндии количество сверхурочных работ не может превышать 20 часов в течение двух недель и 200 часов в течение календарного года; в Аргентине - 3 часов в день, 48 часов в месяц и 320 часов в год.

В Великобритании продолжительность рабочего времени для взрослых рабочих (за исключением некоторых отраслей и профессий) законодательством не ограничена. Эта продолжительность должна быть определена в трудовом (или в коллективном) договоре.

Время отдыха. Во всех странах предусмотрены еженедельные дни отдыха, праздничные дни и ежегодные оплачиваемые отпуска. В правовом регулировании праздничных дней и отпусков имеется значительная национальная специфика.

В США праздничные дни законодательством предусмотрены только для государственных чиновников. Для остальных работников они определяются в коллективном и в индивидуальном трудовых договорах. Их обычное число 9-10. Законодательное право на отпуск в США отсутствует, и работ-

ник может реализовать это право, только если оно предусмотрено в коллективном или в индивидуальном трудовом договоре. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска обычно составляет 1-3 недели в зависимости от непрерывного трудового стажа.

В Великобритании отсутствует законодательство, относящиеся к праздничным дням (за исключением сельского хозяйства), и эти дни фиксируются в коллективных и в индивидуальных трудовых договорах. Число их составляет 7-8, в том числе Новый год, Пасхальный Понедельник, первый и последний понедельники мая, последний понедельник августа. Законодательство об отпуске в Великобритании отсутствует, а продолжительность отпусков устанавливается в коллективных и в индивидуальных трудовых договорах. Средняя продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков по британским коллективным договорам - 23 рабочих дня. По индивидуальным трудовым договорам эта продолжительность определяется по соглашению сторон.

Во Франции закон предусматривает лишь один оплачиваемый день для всех работников - Первое мая. Остальные праздничные дни фиксируются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах. Отпуск для всех работников установлен продолжительностью 2,5 рабочих дня за каждый месяц непрерывной работы, но не более 30 рабочих дней.

В ФРГ праздничные дни устанавливаются законодательством земель, и их продолжительность (от 10 до 14 дней) различна в различных землях. Большинство праздников имеет религиозный характер, но все земли предусматривают в качестве праздничных дней 1 Января, 1 Мая и 3 Октября (День германского единства). Продолжительность минимального ежегодного оплачиваемого отпуска (по федеральному законодательству) 24 рабочих дня.

В Финляндии законом установлено 9 праздничных дней. Согласно закону, работники приобретают право на два дня отпуска за каждый месяц работы в течение расчетного периода с 1 апреля по 31 марта. Работник, имеющий непрерывный трудовой стаж, превышающий один год, имеет право на 2,5 дня отпуска за каждый месяц непрерывной работы. В рабочий период, дающий право на отпуск, входит время уважительного отсутствия на работе (болезнь, домашние обстоятельства и т.п.).

В Греции законом установлено пять праздничных дней. Министр труда вправе добавить к этим праздникам еще несколько праздничных дней (не более пяти). Перенос выходного дня, совпадающего с праздничным днем, на следующий рабочий день не допускается. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска различна для рабочих и служащих. Для рабочих она составляет 24 рабочих дня. Отпуск предоставляется после года непрерывной работы. За каждый последующий год непрерывной работы отпуск увеличивается на один день, но его максимальная продолжительность не может превысить 24 рабочих дня. Для служащих продолжительность отпуска - 4 недели.

В Аргентине законом установлено 8 национальных праздников. Ежегодный оплачиваемый минимальный отпуск при стаже работы на предприятии

до 5 лет - 2 недели; от 5 до 10 лет - 3 недели; от 10 до 20 лет - 4 недели; более 20 лет - 5 недель.

В Израиле законодательство о праздничных днях отсутствует. Они определяются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах и учитывают религиозную принадлежность работников. Отпуска предоставляются по закону, и их продолжительность зависит от непрерывного трудового стажа работника. Установлено следующее соотношение между продолжительностью трудового стажа и отпуска: при стаже менее 5 лет - 14 рабочих дней, 5 лет - 16 рабочих дней, 6 лет - 18 рабочих дней, 7 лет - 21 рабочий день. При трудовом стаже более 7 лет за каждый год работы прибавляется один день отпуска при максимуме 28 рабочих дней. На вредных и опасных работах предоставляется удлиненный отпуск до 42 рабочих дней. Полный отпуск предоставляется, если работник проработал на данном предприятии более 200 дней. Если работник проработал меньшее время и уходит в отпуск, продолжительность отпуска пропорциональна продолжительности работы. Работник, нанятый в течение отпуска на платную работу, теряет право на отпускные.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Диалектика развития трудовых отношений, занятости и рынка труда сформировала и закрепила использование в современной экономической теории и практике качественно новой экономической категории - человеческие ресурсы - органически включающей в свое содержание рабочую силу, трудовые ресурсы, население страны, трудовые мигранты и работающих в национальных компаниях, расположенных за рубежом.

На национальном уровне человеческие ресурсы, в широком смысле, отражают все характеристики населения, включающие его активность, профессиональную умелость, талант и знания людей которые являются или которые потенциально могут быть использованы в производстве товаров или полезных услуг. Здесь можно говорить об определенном тождестве между ними, но полностью отождествлять человеческие ресурсы страны с ее населением в экономическом аспекте, не правомерно. Так, например, среди населения страны всегда существуют инвалиды I и II группы, пенсионеры пожилого возраста и т.д., которые в силу определенных физических ограничений не принимают активного участия в экономической, производственной жизни общества. Однако нельзя умалять и принижать значения данного слоя общества как неотъемлемой части населения страны в культурном, моральном, нравственно-этическом развитии страны. Особо важно, следует отметить, что в условиях глобализации человеческие ресурсы страны увеличиваются за счет трудовых ресурсов других стран в форме трудовых мигрантов и размещения национального производства за границей. В целом, в условиях глобализации под человеческими ресурсами страны, понимается основная часть населения страны плюс трудовые ресурсы зарубежных государств, используемые или которые потенциально могут быть использованы в экономическом росте и развитии страны.

2. Развитие человеческих ресурсов Казахстана должно удовлетворять и согласовываться с такими основными принципами, как:

- принцип пропорционального и сбалансированного качественного развития человеческих ресурсов, выражающийся в пропорциональном и сбалансированном развитии основных компонентов общей системы профессионального образования в соответствии с основными тенденциями социально-экономического развития страны;

- принцип адекватности количественного развития человеческих ресурсов темпам экономического роста страны, заключающийся в необходимости поддерживать высокий экономический рост не только за счет повышения производительности труда, но и увеличением численности человеческих ресурсов, в том числе и за счет внешней трудовой миграции;

- принцип соответствия количественного и качественного развития человеческих ресурсов основным приоритетам развития государства;

- принципа повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов, проявляющегося в том, что система их подготовки и переподготовки должна учитывать мировые стандарты. Создание "тепличных" условий в виде предоставления рабочих мест только местным трудовым ресурсам, но име-

ющим более низкую квалификацию, по сравнению с иностранной в конце концов, приведет к снижению их конкурентоспособного потенциала и, в конечном итоге, скажется на снижении экономического роста страны.

3. Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов должно базироваться на:

- принципе экономической эффективности, выражающемся в формировании между субъектами рынка труда максимального количества добровольных и взаимовыгодных сделок. Регулирующая роль государства в целях реализации данного принципа заключается в создании и развитии соответствующей инфраструктуры рынка труда, создании достаточно развитой конкурентной среды как среди работодателей, так и среди наемных работников;

- принципе социальной ориентации, выражающемся в учете неденежных факторов при заключении трудовых соглашений (условия работы, морально-психологический климат в коллективе, меры морального поощрения и т.д.);

- принципе региональности, учитывающем наличие определенных объективных диспропорций в уровне развития регионов, различные природно-климатические, социально-экономические условия;

- учете демографического фактора, учитывающего особенности занятости женщин и молодежи, исходя из их генетических и возрастных [возможностей];

- социальном партнерстве, предполагающем обязательное заключение трехсторонних соглашений между государством, работодателями и наемными работниками.

4. Как показывает мировой опыт, в развитых странах (США, Япония и т.д.) проблемы рынка труда и занятости разрешаются не только на национальном уровне, но и на уровне корпораций, в рамках предприятий. Существующая в данных странах система управления человеческими ресурсами, нацеленная на эффективное использование человеческих ресурсов на уровне корпораций, прямо сказывается на лучших индикаторах функционирования национального рынка труда.

5. Политика занятости на предприятии или в организации, где конкретно потребляется труд, должна обеспечить соблюдение следующих принципов:

- свободного и добровольного выбора работниками форм и видов занятости;

- формирования мотивации к труду, в целях проявления интереса работника к работе и повышения в конечном итоге эффективности работы предприятия или организации;

- повышения эффективности использования человеческих ресурсов, означая предупреждение и сведение к минимуму издержек и потерь от нерационального использования рабочего времени;

- социальной защищенности путем обеспечения приемлемых условий труда, обеспечения материальных гарантий, повышения конкурентоспособности рабочей силы на основе улучшения ее качества.

6. Механизм регулирования рынка труда и занятости это достаточно гибкая система различных рычагов и инструментов правового, финансового, экономического, социального, организационно-институционального, мотивационно-психологического порядка и проявляющийся в заключении различных соглашений - на международном, государственном, региональном, отраслевом уровне, коллективных, индивидуальных договоров, контрактов, формировании нормативной базы в сфере труда и занятости. В целом, формы и методы регулирования рынка труда достаточно разнообразны и во многом зависят от предмета и объекта регулирования (заработная плата, условия труда, организация рабочего времени, текучесть кадров и т.д.).

7. Анализ мировой и отечественной практики эффективного использования человеческих ресурсов предприятия показал об имеющихся резервах повышения эффективного использования человеческих ресурсов отечественными предприятиями. Отсутствие у многих из них достаточно отлаженного профессионального набора, обучения, техники безопасности, выстраивания карьеры, и т.д., и т.д. является причиной высокой текучести рабочей силы, наличия безработицы, травматизма и даже смертельных случаев на производстве.

8. Механизм регулирования рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в перспективе должен дополниться и включать на международном и глобальном уровне систему управления социальными рисками, учреждение атташе по трудоустройству, более развитую систему социального партнерства и на всех пяти уровнях (глобальном, международном, национальном, региональном (отраслевом) и микроуровне) систему определения профессиональных знаний, образования, подготовки, опыта работы работника, его личных характеристик - физических и умственных способностей, интересов и т.д., для выявления основных факторов и повышения мотивации работника к высокоэффективному труду.

1

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Баймуратов У.Б. Деньги и финансы: нелинейная система. Научно-популярное издание. Том 1. - Алматы: Экономика, 2005. - 320 с.

2 J.P. Saxena Strategies of Human Resource Development. Reading materials. Higher Education, Labour Market and manpower Planning Institute of Applied Manpower research New Delhi 1999, p. Rea

3 Роберт Макинтайр Социальная политика в странах с переходной экономикой в аспекте развития человеческих ресурсов //Проблемы прогнозирования. - 2002. - №2. - С. 143-151

4 M.P. Srivastava "Human Resource Planning. Approaches, Needs Assessment and Priorities in Manpower planning" IAMR, New Delhi: Manak Publication (P) Limited. 1997. - 587 с.

5 H.T. Graham, R Bennet "Human Resource Management" Seventh edition. Pitman Publishing, Longman Group UK Ltd, 1992. - 403 с.

6 Gary Dessler Human Resource Management. Hurper Collins University 2000. - 699 с.

7 Г. Гордан Управление человеческими ресурсами - Томск:Дело, 1997. - 347 с.

8 Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. -Москва.: Дело, 2002. - 312 с.

9 Джумамбаев С. Управление человеческими ресурсами: новая парадигма и ее проявление в Казахстане // Труд в Казахстане. - 2000. - №3. - С. 11-15

10 Статистический ежегодник Казахстана. Статистический сборник. / Под ред. Ж.А. Кулекеева/. - Алматы, 1988. -192 с.

11 Труд и занятость населения в Республике Казахстан.. - Алматы: Национальное статистическое агентство, 1998. - 211 с.

12 <http://www.cic.gc.ca>

13 Globerman D. Background to Immigration Policy in Canada// The Immigration Dilemma / D. Globerman (ed.); The Fraser Inst. - Vancouver, BC, 1992

14 Stalker P. Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration / ILO. - S.1.:Lynne Rienner Publ., USA, 2000. - P.1.

15 Immigration to Ireland: background, policy responses, outlook (<http://migration.ucc.ie/irelandfirstreport.htm>).

16 Greece Now: Path to Residency (<http://wwwgreece.gr/politics/InternationalAffairs/pathtoresidency.stm>).

17 Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. - Москва:Права человека, 2000. - 348 с.

18 Dwayne Benjamin, Morley Gunderson and W. Craig Riddell Labour Market Economics: Theory, Evidence, and Policy in Canada Fourth Edition McGraw-Hill Ryeson 1998. - P. 6-9

19 Lloyd G. Reynolds, Stanley H. Masters, Colletta H. Moser Economics of Labor. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ 07632, 1987. P. 2-8

20 Freeman, R. Labor Markets in Action. Cambridge: Harvard University Press 1989.

- 21 Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. -1998, №1. - С. 33-40
- 22 Solow, R The Labour Market as a Social Institution. Oxford: Blackwell. 1990
- 23 Заславский И.К. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. - 1988. - №2. - С. 83-91
- 24 Кошанов А.К. Трудное восхождение. На путях к рынку. Избранные труды. - Астана. Елорда, 2004. -704 с.
- 25 Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования // Вопросы экономики. -1996, - №1. - С. 78-82
- 26 Мухтарова К.С. Рынок труда и политика занятости в РК // Вестник КазГУ им. аль-Фараби. Серия экономическая. - Алматы: Казак университети. - 1998. - №10. - С. 119-129
- 27 Притворова Т. Повышение эффективности активных программ содействия занятости населения. // Труд в Казахстане. - 2002. - №6. - С. 7-16
- 28 The Hungarian Labour Market: Review and Analysis 2005. Edited by Karoly Fazekas, Julia Varga. Institute of Economics, HAS, Hungarian Employment Foundation. Budapest, 2005
- 29 Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит "Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - Москва: Изд. Московского университета, 1996. - 697с.
- 30 Мельдаханова М.К. Занятость населения и экономический рост: методология, стратегия и механизм регулирования. Институт экономики Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан. - Алматы:1999. - 296 с.
- 31 А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда - Москва, Издательство "МИК", 1998. - 217 с.
- 32 Рынок труда. Под общ. ред. Проф. Буланова В.С. и проф. Волгина Н.А. МЖ "Экзамен", 2000. - 448 с.
- 33 Riddell, W.C., ed. 1985. Work and Pay: The Canadian Labour Market. Toronto: University of Toronto Press. 1985
- 34 Владимирова Л.П. Экономика труда. Учебное пособие. - М.: Изд. Дом "Дашков и К", 2000. -220 с.
- 35 Исаков Н. Политика оплаты труда и проблемы борьбы с безработицей // Саясат - 2002. - №3. - С. 24
- 36 Жуков А.Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы - М.: 1996. - 120 с.
- 37 Берешев С. Х. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан. - Алматы, ТОО Баспа, 2001. - 224 с.
- 38 Клас Эклунд Эффективная экономика. Шведская модель. -Москва: Экономика, 1991. - 198 с.
- 39 Ashton D.N. Unemployment under capitalism: The sociology of British and American Labour Markets. Brixton, 1976
- 40 В.В. Адамчук, Ю.П. Козин, Р.А. Яковлев. Экономика труда Под ред. д.э.н., проф. В.В. Адамчука. - Москва:"Финстатинформ", -1999. - 432 с.

41 Калашников В.А. Рынок. Бизнес. Коммерция. Экономика. Толковый терминологический словарь. Под общ. редакцией Л.П.Дашкова. 4 изд-е испр. и доп-ое. - М.:Инф.-внедренческий центр "Маркетинг", 1991. - 291 с.

42 А. Еримбетов Вопросы регулирования трудовых отношений в условиях рынка // Труд в Казахстане. - 2006. - №1. - С. 14-18,

43 Макконнелл Кэмпбел.Р., Брю Стэнли.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т1. -Таллин, 1993. - 399 с.

44 А.С. Данилов, З.Ю. Юлдашев Национальная экономика. Учебное пособие. -Ташкент:Янги аср авлоди, 2003. - 416 с.

45 М.Г. Завельский Экономика и социология труда. Курс лекций Изд. Логос -Москва, 2001. - 217 с.

46 Костин Л.А., Зушина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теории занятости - М., 1997. - 97 с.

47 Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Норма-Инфра, 1998 - 328 с.

48 Аристанхов В.В. Основы экономической теории. Рынок труда. Распределение доходов // Вопросы экономики. - 1996. - №1. - С. 25-37

49 Рыночная экономика. Словарь. Под общей ред. Г.Я.Кипермана. М. Изд. "Республика", 1993. - 511 с.

50 Н.А.Назарбаев. Послание Президента страны народу Казахстана.- Казахстанская правда, 11 октября 1997г. - С.7-8

51 К., Энгельс Ф. Соч.- 2-ое изд. - Т. 23.- С. 178-187

52 Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. - М. 1991.- 184 с.

53 Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник для студентов вузов. - М.; Издательство МИК, 1999.- 336 с.

54 Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. СПб., 1992. - 109 с.

55 Никифорова А. Рынок труда //Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии - 2002. - №9. - с. 16-17

56 Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. - М., 1998. - 421 с.

57 Квон Л. А. Занятость населения в условиях социалистического расширенного воспроизводства. - Алма-Ата: "Наука", 1982. - 156 с.

58 Волгин А.И. Эффективность общественного производства и трудовые ресурсы. - М., 1980, - 578 с.

59 Костаков В.Г., Чинова Л.С. Особенности занятости населения по социально демографическим группам - М., 1983. -177 с.

60 Маслова И.С. Эффективность использования трудовых ресурсов (Вопросы теории и методологии) //Вопросы экономики - 1978. - №8. - С. 56-65

61 Котляр З.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования. - М., 1989. - 97 с.

62 Куватов Р., Садыкова С. Занятость и рынок труда в переходный период.// Труд в Казахстане - 2000. - №4. - С. 4-9

63 Шокоманов Ю. Рынок труда и занятость// Труд в Казахстане -1999. - №2. - С. 10-13

- 64 Буланов В.С. Современные проблемы занятости и безработицы. М. 1996. - 89 с
- 65 Кауш И., Курасова А. Государственная политика занятости и рынка труда // Труд в Казахстане. - 2000. - №6. - С. 13-15
- 66 Зуйков А. В основу закона занятости - восстановление и стимулирование занятости. // Труд в Казахстане. - 2000. - №3. - С. 10-12
- 67 Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА, 2001. - 400 с.
- 68 Howard M. Wachtel. Labor and the Economy. Second edition. The American University. 1984
- 69 Becker, Gary. Human Capital. New York: National Bureau of Economic Research, 1975
- 70 Schultz, Theodore. The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press. 1963
- 71 Mincer, Jacob. Schooling, Experience and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, 1974та
- 72 Sahota, Gain S. "Theories of Personal Income Distribution: Survey." Journal of Economic Literature 16, no. 1 (March 1978), pp1-55
- 73 Lazear, Edward P. "Retirement from the Labor Force." In Hand Book of Labor Economics, ed. Orley Ashenfelter and Richard Layard. Amsterdam: North-Holland, 1986
- 74 Синдяшкина Е. Занятость в негосударственном секторе экономики / Труд в мире. - 1996. - №1. - С.77-84
- 75 Чуланова З. Специфика формирования рыночных отношений в сфере занятости // Труд в Казахстане - 2000. - №2. - С. 7-14
- 76 Чуланова З. Казахстанский рынок труда: формальный и неформальный //Труд в Казахстане. -2003. -№8. - С. 8-15
- 77 Закон Республики Казахстан "О занятости населения" от 23 января 2001 года. № 149-ІІ
- 78 Международная стандартная классификация занятий: Пер. с англ. - М.: Финстатинформ, 1998. - 302 с.
- 79 Philip Hardwick, Bahadur Khan, John Langmead An Introduction to Modern Economics Third Edition Longman House, Burnt Mill, Harlow London and New York. 1990
- 80 McConnell C. R., Brue S.L. Contemporary Labor Economics. Prentice-Hall, Inc., 1992
- 81 Gunderson M., Riddell W. C. Labour Market Economics. Toronto: University of Toronto Press, 1988
- 82 Elliott R.F. Labor Economics: Comparative Text. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1991
- 83 Sapsford D., Tzanatos Z. The Economics of Labor Market. Toronto: University of Toronto Press, 1993
- 84 Bosworth D. Dawkins P., Stroback T. *The Economics of labour market.* 1996
- 85 Abowd, John M., and Richard B. Freeman, eds. *Immigration, Trade, and the Labor Market.* Chicago: University of Chicago Press, 1991

- 86 Akbari, A. 1995. *The impact of immigrants on Canada's treasury, circa 1990*. In *Diminishing Returns*, ed. D. DeVoretz. Toronto: C.D. Home Institute and Laurier Institution.
- 87 Borjas, George. *International Differences in the Labor Market Performance of Immigrants*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988
- 88 Borjas, George J. and Richard B. Freeman. Eds. *Immigrants and the Work Force*. Chicago: University of Chicago Press, 1992
- 89 Chiswick, Barry. *Illegal Aliens: Their Employment and Employers*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988
- 90 Card, D. 1996. Immigrant inflows, native outflows, and local labor market impacts of higher immigration. Princeton University. Industrial relation Section Working Paper, #368
- 91 Friedberg, R. 1996. The impact of mass immigration on the Israeli labor market, Brown University Working Paper, 96-128
- 92 Pansons, Donald O. "Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey". In *Research and Labor Economics*, vol. 1, ed. Ronald Ehrenberg. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1977. -P. 185-223
- 93 Brettell, C.B. and Hollifield (Eds), (2000) *Migration Theory: Talking Across Disciplines*, Routledge, New York World
- 94 World Migration 2003. *Managing Migration. Challenges and Responses for People on the Move/ IOM International Organization for Migration* 17. route des Morillons 1211 Geneva 19. 2003
- 95 International Organization for Migration (2000) *World Migration Report 2000*, IOM and Geneva
- 96 Cohen, R. (Eds.), (1996). *Theories of Migration*. The International Library of Studies on Migration, vol. 1. Elgar Reference Collection
- 97 Arango, 2000, "Explaining Migration: a critical view", *International Social Sciences Journal*, no. 165, September, UNESCO, Paris
- 98 Massey D., Arango et al. (1998) *World in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millenium*. Clarendon Press. Oxford
- 99 Х.Ламперт. Социальная рыночная экономика. Парламентский путь. - Изд-во "Дело". - Москва, 1993. -С.36-37.
- 100 Самуэльсон П. Экономика. Т.2 М.: МГП "Алгон", ВМИИСИ 1992. - 413 с.
- 101 Адам Смит Исследование о природе и причинах богатства народов. / Пер. с английского Е.М. Майбурда. - М., 1993. -285 с.
- 102 Давид Рикардо Антология экономической классики. -т.1 - 402 с.
- 103 Ж.Шенгерз История экономических учений /Пер. с англ. М., 1995. - 299 с.
- 104 Л. Эрхард Благосостояние для всех -М.:Начала-Пресс, 1991. - 336 с.
- 105 Конвенция МОТ №150 о регулировании вопросов труда Том II., с.1871
- 106 Волгин Н. Реформирование оплаты труда - проблема неотложная // Человек и труд. - 1996. - № 11. - С.83
- 107 Калинина: "Управление рынком труда в нестабильной экономике". //Проблемы теории и практики управления. - 1997. - №6. - С. 90-94

- 108 Дж. Кейнс. Общая теория занятости, процента и денег., -М., 1980, 385 с.
- 109 Конституции государств Европейского Союза, Изд. группа ИНФ-РА, -М., 1997. - 806 с.
- 110 Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. № 494-1 "О труде в Республике Казахстан". "Казахстанская правда", 24 декабря 1999 года № 294 (23011).
- 111 Конвенция МОТ №29 от 1930г. о запрещении принудительного труда том I, 972 с.
- 112 Конвенция МОТ №105 от 1957 г. о запрещении принудительного труда том II, с.1892
- 113 Конвенция МОТ №138 от1973 г. об использовании детского труда том II, с.842
- 114 Конвенция МОТ №87 от 1948 г., о ведении коллективных переговоров том I, с.189
- 115 Конвенция МОТ №98 от 1949 г. о ведении коллективных переговоров том II, с.787
- 116 Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на 45-й сессии. Нью-Йорк: ООН. Т. 1. -С. 355
- 117 Трудовые ресурсы и глобализация экономики. Отчет о мировом развитии. Всемирный банк. - 1995. - 174 с.
- 118 Конвенции и рекомендации Международной организации труда, том III. -С.1872.
- 119 Приоритетные задачи усиления социальной политики //Российский экономический журнал. -1997. - № 5. - С.38-44.
- 120 Труд в мире. Международное бюро труда.- Изд-во НИИ труда, том 3. - М., 1990. - 30 с.
- 121 Конвенцией №111 "О дискриминации в области труда и занятости" от 15 июня 1960 года
- 122 Конвенцией №138 "О минимальном возрасте при приеме на работу" от 19 июня 1976 года.
- 123 Unemployment and Labor Market Flexibility: the Case of Spain/ Geneva: ILO. 1994
- 124 Материалы 81-ой сессии Международной организации труда, МОТ., - 129 с.
- 125 Закон Республики Казахстан от 28 февраля 2004 года № 528-III "О безопасности и охране труда";
- 126 Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 года N 1541-XII "О коллективных договорах"
- 127 Закон Республики Казахстан от 8 июля 1996 года N 20-1 "О коллективных трудовых спорах и забастовках"
- 128 Закон Казахской ССР "О занятости населения" от 15 декабря 1990 ода / Сборник нормативных актов Казахской ССР. Вып. 1. - Алма-Ата, 1992.
- 129 Положение о Государственной службе занятости, утвержденной Постановлением Кабинета министров Республики Казахстан от 7 сентября 1993 ., № 835

130 Положение о Государственном фонде содействия занятости, утвержденное Постановлением Совета Министров Казахской ССР 30 апреля 1991 г., №277

131 Закон Республики Казахстан "О занятости населения" от 30 декабря 1998 года / Казахстанская правда, 5 января 1999 г., № 2

132 Закон Республики Казахстан "О республиканском бюджете на 1999 год" / Казахстанская правда, 20 января 1999 г. №18

133 Постановление Правительства Республики Казахстан № 68 от 29 января 1999 г

134 Закон Республики Казахстан от 26 июня 1992 г. N 1437 "Об иммиграции" Ведомости, 1992 г., N 13-14

135 Закон Республики Казахстан от 13 декабря 1997 года N 204-1 "О миграции населения" Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1997 г., N 24

136 Указ Президента Республики Казахстан от 8 декабря 1997г., N 3783 "О создании Агентства по миграции и демографии Республики Казахстан" Справка об Указе Президента РК от 08.12.97, N 3783

137 Приложение к Постановлению Правительства Республики Казахстан за №322 от 17 марта 2004 года "Правила определения квоты, условий и порядка выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан"

138 Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года

139 Закон Республики Казахстан от 8 декабря 1993 года № 2572-ХІІ "Об административно-территориальном устройстве Республики Казахстан"

140 Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148-ІІ "О местном государственном управлении в Республике Казахстан"

141 Курасова А. Общественные работы в Республике Казахстан сегодня и в перспективе // Труд в Казахстане -1999. -№1. - С. 31-37

142 Шокаманов Ю.К. Тенденции человеческого развития в Казахстане. - Алматы: Агентство республики Казахстан по статистике, 2001. - 348 с.

143 Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. -Астана, 2003 г.

144 Постановление Правительства Республики Казахстан за № 927 от 4 июня 1997 г. "Положение о порядке поддержания создания новых рабочих мест и развития индивидуального предпринимательства из средств Государственного фонда содействия занятости"

145 Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона "О мерах по усилению государственной поддержки и активизации развития малого и среднего бизнеса"

146 Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона "О приоритетах и региональных программах поддержки и развития малого предпринимательства в Республике Казахстан"

147 Закон Казахской ССР "О кооперации"" от 12 июня 1988 года / Сборник нормативных актов Казахской ССР. - Алма-Ата, 1988

148 Bolat L. Tatibekov "Peculiarities of Demographic Processes and Labor Markets Development during the Transition Period in Kazakhstan" Institute of

Economic Research, Hitotsubashi University 2-1 Naka, Kunitachi. Tokyo 186-8603 Japan

149 Казахстан 1991-2002. Информационно-аналитический сборник. Агентство по статистике Республики Казахстан. /Под редакцией АА Смаилова. - Алматы, 2002. - 574 с.

150 К.Абдиев Демографическая характеристика населения Республики Казахстан: 5 лет спустя после переписи населения в 1999 году. Агентство Республики Казахстан по статистике. Пресс-релиз, 2004.

151 Демографический ежегодник Казахстана, 2005. Агентство Республики Казахстан по статистике. Статистический сборник. /Под редакцией К. Абдиева. - Алматы, 2005. - 448 с.; Демографический ежегодник регионов Казахстана Статистический сборник. /Под редакцией Б. Султанова - Алматы, 2006. - 548 с.

152 Казахстан сегодня. Информационно-аналитический сборник. Агентство по статистике Республики Казахстан /Под редакцией К. Абдиева. - Алматы, 2005. - 408 с.

153 Труд и занятость населения в Казахстане. Статистический сборник. Агентство Республики Казахстан по статистике /Под редакцией АА Смаилова. -Алматы, 2003. - 348 с.

154 Экономическая активность населения в Казахстане 1991-2003. Статистический сборник. Агентство Республики Казахстан по статистике. Под редакцией К. Абдиева. -Алматы, 2004. - 324 с.

155 Экономическая активность населения в Казахстане 1995-2004. Статистический сборник. Агентство Республики Казахстан по статистике Под редакцией К. Абдиева. -Алматы, 2005 - 336 с.

156 Постановление Кабинета Министров Казахской ССР N711 от 18 ноября 1991 года "О порядке и условиях переселения в Казахскую ССР лиц коренной национальности, изъявивших желание работать в сельской местности, из других республик и зарубежных стран" Справка о Постановлении Кабинета Министров Каз. ССР от 18.11.91, № 711

157 Pavel Polyan Experience of the State Immigration Policy and Situation of Foreigners in Germany. World Experience of Migration Policy: Retrospective Review and Recent trends./ Ed. By G Vitkovsfaya.M/: Gendalf, 2004.

158 Christian Joppke, Zeev Roshenek. Ethinc-Proirity Immigration in Israel and Germany: Resilience Versus Demise, The Center for Comparative Immigration Studies ,Working Paper no.45, December 2001, P.4

159 Nina Semenchenco Israel policy of immigration and absorption. World Experience of Migration Policy: Retrospective Review and Recent trends./ Ed. By G Vitkovskaya.M/: Gendalf, 2004.

160 Мигранты в новой столице Казахстана/ Под ред. Б. Татибекова; Международная организация по миграции в Казахстане. - Алматы., 2005. - 124 с.

161 Садовская Е.Ю. Миграция в Казахстане на рубеже XXI века: основные тенденции и перспективы. - Алматы: Галым, 2001. - 260 с.

162 Дауренбеков А. Демографический портрет города Астаны. Управление статистики -Астана, 2001. - 85 с.

163 Численность населения Республики Казахстан на начало 2004 года по отдельным национальностям. Серия 15. Демография. Агентство Республики Казахстан по статистике. -Алматы, 2004 г.

164 Труд и занятость населения в Казахстане. Статистический сборник / Под ред. А.А. Смаилова. -Алматы, 2001 г. -256 с.

165 Оплата труда в Республике Казахстан. Статистический сборник Агентство по статистике Республики Казахстан. Под редакцией К. Абдиева - Алматы, 2004. -384 с.; Оплата труда в Республике Казахстан. Статистический сборник Агентство по статистике Республики Казахстан. Под редакцией Б. Султанова - Алматы, 2006. -436 с.;

166 Из речи Президента Республики Казахстан на расширенном заседании Правительства Республики Казахстан. Газета "Казахстанская правда", N171, 8 августа 2002 года

167 Постановление Правительства РК "Об утверждении отраслевой программы миграционной политики Республики Казахстан на 2001 - 2010 гг. от 29 октября 2001 г.

168 Методологические положения по статистике. 2-ое издание, доп. Агентство Республики Казахстан по статистике Под редакцией К. Абдиева. - Алматы, 2005. - 676 с.

169 Казахстан 1991-2001. Информационно-аналитический сборник. Агентство по статистике Республики Казахстан. -Алматы, 2002. -574 с.

170 Статистический ежегодник Казахстана 2005. Агентство Республики Казахстан по статистике -Алматы, 2006. -502 с.; Статистический ежегодник Казахстана Статистический сборник Под редакцией Б.Т. Султанова. Агентство Республики Казахстан по статистике -Алматы, 2006. -488 с.

171 Закон Республики Казахстан от 27 декабря 1994 г. "Об иностранных инвестициях" (Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан, 1994 г., N 23-24

172 Концепция социальной защиты населения Республики Казахстан. / Казахстанская правда. 21 августа 2001 года

173 Статистический ежегодник Казахстана за 1992 год. Государственный комитет Республики Казахстан по статистике и анализу. Казинформцентр. - Алматы, 1993г - 453с.

174 Экономическая активность населения по регионам Казахстана. Статистический сборник. Агентство Республики Казахстан по статистике. - Алматы, 2005. - 396 с.

175 Система профессионального образования и обучения в Республике Казахстан. Проблемы и пути решения. Отчет национального наблюдательного центра Казахстана. -Алматы, 1997. - 172 с.

176 Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан. Агентство Республики Казахстан по статистике. -Алматы, 2004. - С.99

177 Численность работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда, по отдельным видам экономической деятельности в Республике Казахстан. Серия 13, Занятость населения и оплата труда, Агентство Республики Казахстан по статистике. -Алматы, 2004. - 104 с.

178 Татибеков Б.Л. Страхование от безработицы: проблемы становления и развития // "Известия МН-АН РК, серия обществ. Наук. -1996. -№3. -С.11-19

179 Татибеков Б.Л. Проблемы формирования политики нормирования труда и занятости при переходе к рынку //Известия МН-АН РК, серия обществ. наук". -1997. - № 5. -С. 27-34

180 Татибеков Б.Л. Рынок труда и занятость. В колл. монографии "Реформирование экономики Казахстана". -Алматы, 1997. -С. 197-208

181 Татибеков Б.Л. Безработица и социальная безопасность общества колл. монография "Смешанное общество: мировой опыт и Казахстана". - Алматы, 1998. -С. 451-466

182 Татибеков Б.Л. Основные условия механизма социального страхования работающих граждан в Республике Казахстан колл.монография "Преодоление", изд. Сиб.-Ново-Центр". -Новосибирск, 2000. -С.123-139

183 Татибеков Б.Л. Модель регулирования рынка труда и занятости: концептуальные основы формирования и развития В кн. "Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития". Министерство образования и науки Республики Казахстан. Институт экономики. Алматы, 2001 г. -с.287-298

184 Назарбаев Н.А. Казахстан - 2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана. - Казахстанская правда, 11 октября 1997 г.

185 Tatibekov B., J. Adams J., Prochaska N Characteristics of labor market and Human research management in the Republic of Kazakhstan Material of conference "On competition in a turbulent world", Alexandria Virginia USA, 2002

186 Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий: пер. с англ./ Общ. Ред. О.С. Виханского. - М.: Прогресс, 1987. -384 с.

187 Оучи Уильям Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984. -432 с.

188 Виханский О.С. Анализ японского типа управления персоналом в промышленных корпорациях. В кн. "Критический анализ буржуазных теорий и практика управления". -М., 1980. - С. 337-349

189 Орфенов А.Б. Япония: "участие" трудящихся в управлении производством, мифы и действительность. -М.,1985. - 209 с.

190 Гастев А.К. Как надо работать: Практическое введение в научную организацию труда. -М: Экономика, 1972. - 98 с.

191 Научная организация труда в промышленности: Учебно-метод. пособие./ Новожилов СС Костин ЕЛ Смиронов и др. 2-изд., - М.:Экономика, 1986. - 416 с.

192 Нормативные материалы по нормированию труда. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. -М.: Экономика, 1987, - 67 с.

193 HR Magazine. Published by the Society for Human Resource Management

194 HR Global Magazine. Published by the Society for Human Resource Management

195 Global Employment Program. International Organization for Labour. Geneva 2001

- 196 "Millenium Development Goals. United Nations New York, 2003 p/ 115
- 197 Закон Республики Казахстан от 18 декабря 2000 года "О социальном партнерстве в Республике Казахстан"
- 198 Thomas D. Achacoso The role of the state in managing an overseas employment programme. World Experience of Migration Policy: Retrospective Review and Recent Trends. International Organization for Migration. M. 2004
- 199 С.Б. Айдосов Нелегальная трудовая миграция в Южном Казахстане. (на примере Южно-Казахстанской области) Отчет по мониторингу. -Шымкент, 2003. -150 с.
- 200 Трудовые мигранты из Узбекистана в Южных регионах Республики Казахстан. ЛЕМ, -Алматы, 2005. -55 с.
- 201 Dennis R. Briscoe International Human Resource Management Prentice-Hall, Inc 1995
- 202 Dowling, Peter J., Welch, Denice E., & Shuller, Randall S. Interantional Human Resouce Managment: Managing People in a Multinational Context, Third Edition. Cincinnati: South -Western college Publishing, 1999.
- 203 Oddu, Gary & Derr, Bruklyn. Managing Internationally: A Personal Journey. Fort Worth: Harcourt Brace & Company, 1999.
204. G. Borjas: *Heaven's door: Immigrant policy and American economy.* (Princeton, N.J., Princeton University Press. 1999)
- 205 И.Я. Кисилев - Международный труд: Практическое пособие. – М.: Юристъ, 1997. – 232 с.

Short summary of B. Tatibekov's book "The Labor Market and Employment of Kazakhstani Human Resources in the Age of Globalization"

The book reflects the results of research works that were obtained by the author at the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, and during the period of research in the USA within the frames "Contemporary Issues" program. Contemporary Issues is a program of the Bureau of Educational and Cultural Affairs of the US Department of State, administered by IREX (the International Research and Exchange Board); during the period of trainee in India within the frames of program of International Technical and Economical Cooperation (ITEC) and other international programs and projects organized by the Government of Japan, by the European Committee (INTAS), ILO, UNDP, IOM, UNESCAP, UNESCO

INTRODUCTION

In globalization conditions and worldwide competition increase, not only natural and energy resources but also human resources greatly influence development and competitive ability of the countries. Objective and indisputable reality of the modern global society development is formation of a global labor market and employment of human resources and its influence on all the countries of the world. Today, development of any country depends on the extent of human resource utilization in the system of international division of labor, as well as integration of the national labor market into a global one. Almost all highly developed countries of the world – the USA, Canada, Australia, several European countries and some other countries realize great significance of human resources in their further development and attract skilled foreign labor force from other countries. Densely populated Japan, which is known for its effective use of national labor force both on macro and micro levels, is pressed to analyze these problems in connection with the current trend of birth rate decrease. Even Czech Republic, which obtained independence quite recently, has made practical efforts to attract and import human resources from other states, particularly from Kazakhstan, Ukraine and other republics of the former Soviet Union.

The problems related to the labor market development and employment are quite vital for the Republic of Kazakhstan. Noticeably scarce population of the country in comparison with its territory and low rates of its natural growth, realization of strategy of the fast economic growth- all require additional labor force in the future on the basis of labor migration. Today, when the Republic of Kazakhstan has already formed the market economy base and has started a new stage of progress based on the effective integration into global economic links, development of a new concept and mechanism of forming and national labor market management has become essential and necessary.

In the new millennium, scientific research and activities on the labor market and employment are vital because of the necessity to understand the dialectics of

transformation of the economic category “labor force” into the category of “human resources”. This transformation presents transition from the authoritarian administration style of the silent “labor force” to the motivated style of “human resource management”.

This book is based on the materials of extensive scientific research, that is why it is written in a specific scholarly manner and some chapter titles are rather academic

The research results were reported on different international and republican workshops and conferences. On the whole, they were successfully presented on the sessions of Advisory Board Members of the United Nations Economic and Social Commission in Asia and the Pacific (UNESCAP) in Bangkok during the preparation of the second Millennium Development Goals report; on the International conference organized by UNESCO with the government of the Republic of Kazakhstan and the International Organization for Migration in Almaty within the framework of the program “International Migration in Central Asia: Challenges and Prospects”; on the international workshop “The Strategy of Poverty Reduction in Kazakhstan and Asia-Pacific region: monitoring and rating”, conducted by the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan and the United Nations Economic and Social Commission in Asia and the Pacific; on the international workshop: “Demographic Changes and Labor Markets in the Transforming Economies”, conducted by the Institute of Economic Researches (Khitotsubashi University) in Tokyo, Japan; on the international conference: “Labor, Migration, State Ideology and Science-Industrial Unions in Central Asia”, conducted by the Institute of Research and Development in Paris, France.

The author expresses his sincere gratitude to the US Embassy in Kazakhstan, which financed publication of this book. He is thankful to his wife Gulnara and his daughters Altynai, Assel, and Gaukhar. The author expresses special gratitude to his friends and colleagues: Kamal Fatehi, Janet Adams, Nancy Prochaska, Catherine Alexander, Laurent Bazin, Stephen Ellwood, Gudrun Biffl, Evgeny Gherman, Serikzhan Bereshev, Tatiyana Pritvorova, Liliya Timoshenko, Sergey Shevelyov, Ichiro Iwasaki, Mushtag Kaw, Nambia Shankaran, and Sara Costello.

Work on this monograph was carried out in favorable and friendly atmosphere of the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. The author expresses gratitude to the staff of the Institute of Economics and particularly to an academician of the National Academy of the Republic of Kazakhstan, Doctor of Economics, Professor Amanzhol Koshanov, reviewers Farkhat Dnishev, Vyacheslav Dodonov, Anatoliy Kravtsov and employees of Labor and Human Resource Development department: Marziya Meldakhanova, Ulan Bekmukhanbetova, and Rassima Alimbaeva.

MAIN PART

Chapter 1. Social-economic nature of the labor market, employment and human resources at the age of globalization

The term “human resources” in the contemporary international economic literature is viewed and analyzed on two different levels: on the macroeconomic level and on the corporate level. The term is closely connected with such categories as “labor resources”, “labor force”, and “population”.

The book develops the idea that transformation in the use of labor force takes place in the conditions of industrial and postindustrial development. This transformation is stipulated by the necessity to shift from evaluation of the modern production process from the point of view of human dominance over all other manufacturing factors. The paradigm discloses historic transition from extensive exploitation of the servile physical force (labor force) to intensive and creative activity of the human resources. Among the wide range of components that determine this transformation, the most considerable and important are the following: physical and intellectual component, gender component, life expectancy component, component of connection with production means, component that takes into account human psychology, urbanization component, and globalization component. Naturally, there are many other elements that could be added to the above-mentioned transformation components of the labor force into human resources; however, all these components illustrate this dialectics most vividly and dramatically during the fairly accurate analysis.

The book points out that it is not correct to identify labor resources with human resources in the country. The main components of labor resources are: the population of employable age (people of a certain age identified by the national legislation as employable, except inactive invalids of groups I and II and inactive citizens who get pension on preferential terms), as well as employed people elder than the employable age, and employed teenagers (those who haven't reached employable age). The other labor resources, except the above-mentioned part of the population, include economically inactive population – students of employable age and other categories of employable persons, who are not working now (that is, economically passive). That the labor resources include inactive employable population distinguishes them from the modern market interpretation and content of “labor force” used in the foreign literature on labor economy. Labor force is a part of country's labor resources and presents economically active population, which makes it different from labor resources.

Human resources, unlike labor resources, cover another part of the country's population, before and after the employable age. In addition, part of population before the employable age includes not only teenagers but also children, who represent a potential resource in the future economic development of the country. Above all, it is necessary to include population before the employable age into one of the components of the human resources because it must be considered in strategic plans of the national development. It is possible to identify the concepts “country's population” with “human resources of the country” to a certain extent. However, it is not accurate to identify two these concepts completely as labor migrants,

citizens of other countries, who undoubtedly can be regarded both as potential and as real human resources, are playing a huge role in the economy of the country now. Besides, citizens of other states that are part of labor resources of other countries, but work in the affiliated enterprises of the national companies and can take part in the construction of national state wealth and in its economic development.

Table 1 indicates the main components and distinguishing features of human resources, population of the country, labor resources, and labor force.

Table 1. Components of population, labor resources, labor force and human resources.

| | Persons of under teens period | Employed teenagers | Persons of employable age | | Employed people elder than employable age | Inactive disabled people of I and II groups, inactive pensioners | Labor migrants | Labor resources of other states, working in the branches of national companies |
|--------------------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Economically active population | Economically inactive population | | | | |
| Population | + | + | + | + | + | + | - | - |
| Labor resources of the country | - | + | + | + | + | - | + | - |
| Labor force | - | + | + | - | + | - | + | + |
| Human resources | + | + | + | + | + | - | + | + |

Note: Designed by the author.

As you can see from the table, in the conditions of globalization, human resources of the country are not limited by the current population. They are developed at the expense of labor migrants. For Kazakhstan with its scarce population, this factor will have a great implication in the globalization conditions.

The author states that in globalization conditions, we should consider human resources of the country as the whole population of the country (except the disabled and inactive pensioners) and foreigners who work at the national companies, firms, companies, etc., located both in the country and abroad.

This definition helps us understand the following fact: in globalization conditions, transformation of international labor division occurs.

Liberalization and opportunities of foreign labor migration, allocation of companies by the big corporations in other countries permit to use the human resources of other countries. In other words, in the current globalization conditions, specialization that existed previously is being transformed into a certain cooperation of different states in using their own human resources. However, it occurs not to a

full extent but partially. Specialization and international labor division have existed and will exist owing to specific differences between economic-geographical, nature-climatic, social-economic, and other conditions in different states. The provision on transformation of international labor division in globalization conditions is brought up in the book to emphasize that boundaries of human resources of a certain state are being expanded and are not limited by its population. The most vivid example of this trend is the theory of international human resource management.

Use of human resources is closely connected with effective functioning of labor market and employment sphere. At the same time, it is necessary to differentiate between labor market and employment sphere. Unlike employment, labor market is a dynamic system of labor circulation based on market interaction between buyers and sellers. Its regulation involves complex system of social-economic, legal, administrative, psychological, and other measures for regulating labor supply and demand. On the other hand, employment is a human activity connected with factual consumption of his labor. Another characteristic that differentiates it from labor market is factual realization of the agreement terms stipulated (for a certain period) in the usage sphere, that is on the labor market.

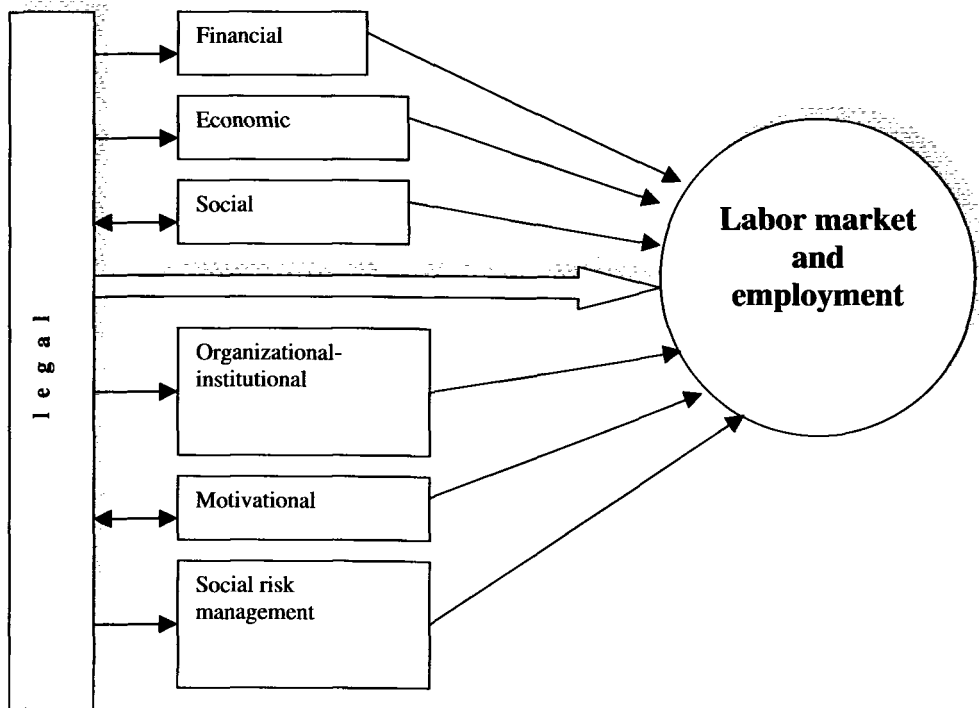
The research stresses that existence of such category as "internal labor market" in economic literature based on essential market elements, such as independent and free buyers and sellers, setting of reasonable labor price as a result of competitive environment is insufficiently lawful among those elements. It is possible that there is some competitive environment among workers of a company; however, there is no competition among company employers as there is only one employer. Absence of one of the key elements of the labor market leads, in fact, to the conclusion on inaccuracy in using the notion of "internal labor market" in theory and practice as one of the labor market variations. It is more accurate to use such notion as "quality human resource management".

The author provides arguments for his assumption that in globalization conditions, it is reasonable both to divide labor market into national and international labor market within the boundaries of two or more countries and to create "global labor market" but within the global confines. Today, the most dramatic example of the global labour market is programmers' labor market. People who have high qualifications in the sphere of computer technologies and software are in demand worldwide.

2 Theoretical-methodological bases of labor market regulation and employment in globalization conditions

Regulation of the labor market and employment in globalization conditions is a very complex system. In the author's opinion, regulation mechanism of the labor market and employment is a rather flexible system of different levers and tools of legal, financial, economic, social, organizational-institutional, motivational-psychological order, which provides complete and efficient use of human resources in realization of definite social-economic development aims of the country and those of a particular person.

The integrated flow chart of regulation mechanism of the labor market is shown on Figure 1.



Note: Designed by the author

Figure 1 – The integrated flow chart of regulation mechanism of the labor market and employment

Regulation mechanism of the labor market and employment in globalization conditions must reflect not only regulation of labor market on a macro- or national level, but also modern concepts of effective and productive employment of human resources on a micro level, on the level of companies and organizations.

Regulation mechanism of the labor market is a quite broad definition not only due to its connection with other markets, but also due to the great influence by regulation mechanism on the population employment. Providing efficient and productive human resources employment on a micro level, on a corporate level directly decreases tension on the national labor market.

Major provisions of creating efficient human resource employment on a corporate level are the following: employees must have more opportunities to make decisions; they must control their budget and authority related to coordination of their work. Currently, success of a firm, company, organization, etc., depends largely on using workers' good ideas, as well as on establishing a constructive team for realization of these ideas.

While defining major regulation methods of the labor market and employment, the author states that they can be divided into market and non-market methods.

In the market group, there are methods with the principal basis of achievement of economic efficiency both for employers and for hired workers (Pareto's efficiency). In the nonmarket group, there are methods based on social, "socialist" orientation. In particular, setting quotas and limiting workplace for socially vulnerable groups of population can be referred to this group.

As for the forms of regulating the labor market and employment sphere, it is noted that they are quite developed in the market economy. First of all, these are different agreements – on international, state, regional, branch-wise levels; collective and individual agreements; contracts, normative base in the sphere of labor and employment. There are some particular examples of those: "Code of Labor Laws", "Law on Population Employment", "Law on Pension Provision", "Labor Protection Law", etc. In these laws, the state regulates in the most condensed form such issues, as payment, labor conditions, working hours, vacation duration, employment, and others.

3 Regulation policy of the labor market, employment and migration during market economy development in Kazakhstan.

In the Republic of Kazakhstan, many normative-legal acts had and still have indirect connection with regulation of the labor market and human resource employment and have some influence on them. These are such legislative acts in Kazakhstan, as "Law on Population Employment", "Law on Labor in Kazakhstan", "Law on Labor Protection", "On Collective Agreement", "On Collective Disputes and Strikes", etc. At the same time, "Law on Population Employment" has had more concrete and purposeful influence on the regulation of labor market and employment.

During the transition period in the Republic of Kazakhstan, legislation on regulation of labor market and employment and, particularly, "Law on Population Employment" has changed twice. Until 1999, employment regulation was realized on the basis of "Law on Population Employment" of December 15. The law, which was developed and adopted on the initial stages of market reforms within the framework of the former USSR, to some extent replicated similar legislative acts operating in other Soviet republics.

The author points out in his work that upon transition to the market relations, the policy conducted in employment sphere was divided into passive and active. The active employment policy meant the aggregate of legal, organizational, and economic measures undertaken by the government in order to decrease unemployment rate. Its implementation was connected with activities on training, retraining and professional development of persons who were in search for jobs, creation of new workplaces through the system of public labor, prevention of workers' dismissal and retention of workplaces, as well as active job search and workplace selection.

The passive policy was conducted mainly in the sphere of benefit payoff to the unemployed and providing them basic services in the work place selection with the help of employment services.

In compliance with legislative act "Law on Population Employment" of December 15, 1990, financial provision of active and passive employment policy,

i.e. different employment programs, social security of the unemployed had to be implemented with the help of a specially-created financial-credit agency, "State Fund of Employment Assistance in the Republic of Kazakhstan". Its main activity was regulated by this law and appropriate decree "On the State Fund of Employment Assistance".

"Law on Population Employment" of December 15, 1990, was developed and adopted by the Supreme Council of Kazakh SSR in the beginning of market reforms before the economic collapse, which took place in the Republic after the law had been passed. As further practice showed, many provisions of the Law could not be realized because of considerable social-economic reforms that occurred after it had been adopted. Privatization, reorganization of many enterprises, bankruptcy of companies and organizations and economic collapse in general connected with the economic transformation resulted in the fact that "State Fund of Employment Assistance" lacked financial inflow and deposits to pay doles, to conduct different public jobs, to carry out training and retraining for workers.

Lack of sufficient financial resources, emergence of new trends on the labor market and in the employment sphere (unemployment increase, increase of its duration, etc.) were the factors that pushed to develop and adopt a new legislative act "Law on Population Employment" on December 30, 1998.

One of the most important changes in the regulation of employment and unemployment was that funding of employment programs (public jobs, professional training, and retraining of the unemployed, assistance in their employment, creation, and support of informational database of the employment issues, doles) was allocated from the state budget.

To realize the law of the Republic of Kazakhstan "On Population Employment" of December 30, 1998, as well as the law of the Republic of Kazakhstan "On Republican Budget for 1999", the government issued the decree #68 on January 29, 1999, to invalidate "State Fund of Employment Assistance", revision commission and employment centers.

Branches of employment services were transformed into labor registry offices, municipal state enterprises vested with administrative rights.

With the introduction of the new law, funding of different measures to assist employment and provide social protection of the unemployed underwent considerable reforms. In particular, dole was calculated at the rate of 3.5 of monthly rated index regardless of age, previous work experience, etc. Besides, the citizens who received pensions or state social benefits, those who rejected suitable jobs within 7 days of registration as unemployed, and those who missed appointment at the authorized organization without a valid excuse at least once within 7 days of their registration as unemployed were not qualified as unemployed people. Consequently, these groups of citizens lost their rights to the relevant financial aid on unemployment.

Doles were allocated in case of official status "the unemployed", provided that previous experience was no less than 12 calendar weeks. The period included social work and training upon the assignment of the authorized unemployment agency. The benefit for the period of professional training, retraining or professional development made up tripled monthly rated index.

Financing of social work was based on the principles of temporal state award with limited deadline that did not exceed 6 months. The unemployed officially

registered in unemployment agencies had preferential right to take part in social work.

The author contends that "Law on Population Employment" of December 30, 1998, limited and narrowed opportunities to receive the unemployed status, as well as size and time for getting doles. After the Law had been passed, the population of the country started relying more on their own abilities and became more motivated in finding jobs independently, not depending solely on the government assistance.

On January 23, 2001, a new legislative act (the third one) "Law on Population Employment" was adopted in the Republic of Kazakhstan. It differed from the previous acts mainly due to the absence of such major definitions (terms) as employee and employer, vacancy, temporary employment, salary (payment), monthly rated index, and an authorized agency on granting doles. Absence of these definitions was based on the fact that in compliance with the Law payment of doles, as well as payment of stipends to the unemployed during the period of their professional training, retraining and professional development were negated. Monthly rated index used to calculate doles was also annulled. On the whole, in compliance with the new law, material compensations were replaced by the state social aid for poor citizens.

The author notes that after the country obtained independence, one of the first legislative acts related to migration problems was "Law on Immigration" adopted by the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan on June 26, 1992. In compliance with this legislative act, in labor immigration regulation the priority was given to attracting highly qualified specialists from abroad both in order to staff structurally significant branches of economy and to provide training for the nationals.

Ministries, institutions, enterprises, offices and organizations regardless of their ownership type could not initiate invitation and employment of citizens from other countries, including those working in shifts, if these persons did not have residence permits in the country. Persons whose labor migration was not stipulated by bilateral agreements also fell into this category. A foreigner arriving in the Republic as a labor immigrant (not for citizenship change) had to have a permanent residence outside the Republic of Kazakhstan if intergovernmental agreements did not stipulate otherwise.

Migration policy in the transition period was conducted in the context of substantial social and economic reforms, as well as transformation from the planned economy into a market one. Dramatic economic transformation and collapse of the integrated economic complex of the former USSR were important factors underlying higher emigration than immigration. To reduce negative influence of emigration on population decrease and to increase the rate of immigrants' inflow in the country, a new legislative act "On Population Migration" was adopted on December 13, 1997.

Unlike the previous "Law on Immigration", new legislative act covered a wider range of specific migration issues in the Republic of Kazakhstan and took into account international legal acts in this sphere. The law began to regulate not only immigration issues but also emigration problems.

Currently, labor migration regulation in the Republic of Kazakhstan is implemented on the basis of "Law on Migration" of December 13, 1997 and "Law

on Population Employment” of January 23, 2001. In compliance with the legislation, citizens of the Republic of Kazakhstan except the military have the right to labor activities abroad.

A characteristic feature of labor migration regulation is that mediated assistance on employment abroad for its citizens and attracting foreign labor force to the Republic of Kazakhstan are carried out by private licensed employment agencies. The main provision in labor migration regulation established to protect domestic labor market is quota on foreign labor force determined annually by the government of the Republic of Kazakhstan. Central executive body, Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan issues permits for employers to attract foreign labor force on quota set by the government. Quota distribution procedure, terms and procedure of issuing permits for employers for attracting foreign labor force are determined by the government of the Republic of Kazakhstan. In the list of terms in attracting foreign labor force the main role is given primarily to the educational level. Educational level (professional training) and previous experience of foreign labor force attracted for employment on the territory of Kazakhstan meet qualification requirements set for professions of workers and administrative positions, specialists and clerks in accordance with qualification hand book of jobs and professions.

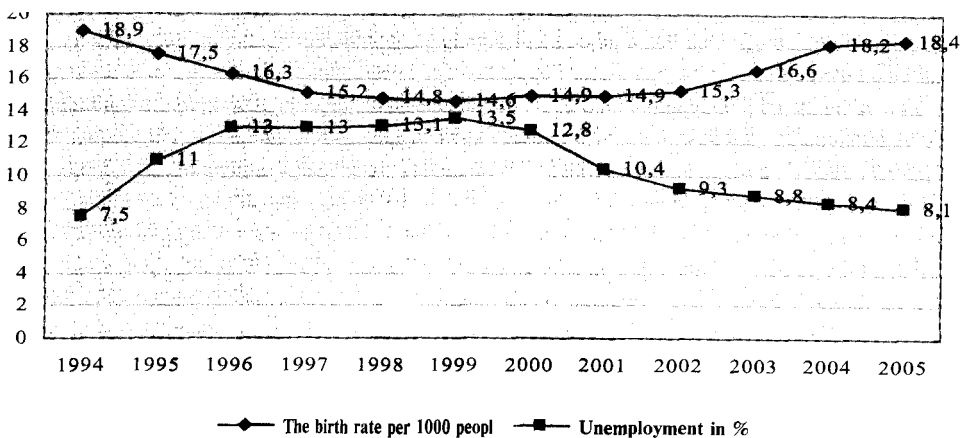
The author remarks that if in the beginning of economic and political reforms the labor market and human resource employment were subject to strict regulations, during the ensuing period we can observe some flexibility in this direction. However, in globalization conditions and integration into economic relationships regulations mechanisms should be enhanced further.

4 Demographic particularities of labor market formation and human resources employment in Kazakhstan

Since 1991 in the Republic of Kazakhstan, the situation in the sphere of labor market and employment has been determined by the influence of different factors. First, it was connected with transformation from “Soviet planned closed economy” to “open market economy”. It was also linked with and largely predetermined by transformation from state ownership to private ownership, i.e. privatization. Situation on labor market and employment sphere was also fundamentally influenced by different demographic factors.

The author maintains that impact of demographic processes on labor market functioning and human resource employment in the Republic of Kazakhstan cannot be studied from a single perspective. It needs to be noted that processes that occurred and are taking place in labor market functioning and human resource employment influenced and are affecting considerably demographic changes in the past and present. Therefore, it is difficult to differentiate the cause and the effect. Naturally, it would seem reasonable that population decrease led to reduction of human resources on the labor market. Birth rate has also changed because of changes on the labor market. These influencing each other processes have occurred and are still taking place in the Republic of Kazakhstan.

Unemployment among the young people was cause of birth rate decrease. The trend is applicable for the present as well. Figure 2 shows correlation between the birth rate and unemployment in 1994-2005.



Note: estimated by the author based on the materials from the Statistics Agency of the Republic of Kazakhstan.

Figure 2 – Changes of unemployment and birth rate in 1994-2005

In 1994-1999, we can see unemployment increase and birth rate decrease in the Republic. And, on the contrary, in 2000-2005 birth rate increased because of unemployment decrease. Dependence between these two variables in 1994-2004 years is shown in the following regression equation (1):

$$Y = - 0,3292x + 18,084 \quad (1)$$

where, y - birth rate per 1000 people;
and x - unemployment rate, %

The equation indicates tendency that 1% unemployment increase was accompanied by 0,3292 pro mil birth rate decrease.

Migration had the biggest influence on labor market and sphere of human resource employment in Kazakhstan. From 1991 to 2005 It had 3210,0 left the country and 1126,7 immigrated. The situation has changed lately. More favorable economic climate, more developed market infrastructure, social stability, liberal international migration policy, and more suitable labor market are important factors of labor force migration from the nearest countries into Kazakhstan. The recent economic growth, high salary compared with Central Asian countries (Table 2) made Kazakhstan labor market more attractive to Central Asian workers than labor market in their own countries. To compare, average salary in Kazakhstan was \$90,5 in 1999 while salary in Kyrgyz Republic was \$25,8; in Uzbekistan – \$58,6; in Tajikistan – \$9,4. In 2005, this difference in salary increased even more. In Kazakhstan average salary made up \$256; in Kyrgyz Republic - \$62,7; in Tajikistan – \$28,7.

Table 2 – Average nominal salary in CIS countries, in US dollars

| Countries | 1988 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Kazakhstan | 119.4 | 90.5 | 108.2 | 118 | 132.6 | 154.6 | 208 | 256 |
| Azerbaijan | 43.5 | 43.3 | 49.8 | 55.8 | 64.9 | 78.8 | 101.2 | 124.6 |
| Armenia | 35.7 | 37.4 | 42.4 | 44.1 | 47.5 | 58.6 | 81.4 | 113.8 |
| Byelorussia | 95.3 | 71.8 | 72.8 | 86.6 | 104.9 | 120.8 | 160.6 | 217.8 |
| Georgia | 39.8 | 33.4 | 36.5 | 45.6 | 51.7 | 58.5 | - | - |
| Kyrgyz Republic | 40.1 | 26.9 | 25.7 | 30.0 | 35.9 | 43.8 | 52.5 | 62.7 |
| Moldova | 46.6 | 29.0 | 32.8 | 42.3 | 51.1 | 63.9 | 89.5 | 104.7 |
| Russia | 108.3 | 61.8 | 79.1 | 111.1 | 139.1 | 179.6 | 233.9 | 301.6 |
| Tajikistan | 11.8 | 9.4 | 8.5 | 9.9 | 11.8 | 14.6 | 20.8 | 28.7' |
| Turkmenistan | 54.9 | - | - | - | - | - | - | - |
| Uzbekistan | 47.3 | 57.2 | - | - | - | - | - | - |
| Ukraine | 62.7 | 43.0 | 42.3 | 57.9 | 70.6 | 86.7 | 110.8 | 157.5 |
| Note: Devised based on sources [164, 165]. | | | | | | | | |

Informal labor migration became an important feature of forming the labor market and employment in Kazakhstan because of transformation of the closed economy into an opened market economy.

5 Founding and development of labor market and human resources employment in Kazakhstan

The book presents four stages of social-economic reformation in connection with formation and functioning of labor market and employment of human resources during the transitional period.

The first stage (1991-1995), in the author's opinion, was connected with drastic social-economic and political reforms in Kazakhstan, transformation of planned economy into market economy, bankruptcy of many organizations, emergence of unemployment, and its subsequent increase. Implementation and development of market relations, privatization of small, medium, and big enterprises, collapse of "guaranteed employment policy" and other reforms lead to changes of workers' psychology on employment. Increase of business activity during this period was reflected not only in the increase of labor force number, but also in the increase of self-employed population.

The second stage (1996-1997) of the economic development was characterized by macro economic stabilization. Annual inflation rate came down to 28.7% in 1996, to 11.2% in 1997. This stage is also characterized by stabilization of employment and unemployment rates. Unemployment rate was stable and made up 13.0 % in 1996 and in 1997. The government of the Republic of Kazakhstan developed the "Concept of Population Employment in the Republic of Kazakhstan" aimed at achieving productive employment in 1996.

The third stage (1998-1999) in the Republic of Kazakhstan was connected with financial crisis in the countries of South-East Asia and Russia. Employment rate was the lowest in 1999 and made up 86.5%. Unemployment rate made up 13.5% that year.

The fourth stage (from 2000 till present) is characterized by economic growth of the country. Transition in April, 1999 to regime of free floating exchange rate of national currency, tenge, increased inflation. On the other hand, the measure allowed to regain competitiveness of domestic goods and services and to consolidate on foreign and domestic markets. In 1999, increase of physical volume of GDP made up 2.7%. Favorable economic situation for exporting goods from Kazakhstan to the world markets became one of the most important factors of economic growth in the country lately. Real physical volume of the GDP increased by 9.8 % in 2000 compared with the previous year; by 13.5% - in 2001; by 9.8% - in 2002; by 9.3% in 2003; by 9.6% - in 2004 and by 9.7% - in 2005.

Economic development resulted in employment increase. To compare, in 1999, it was 86.5% but in 2000 it increased to 87.2%, and made up 89.6% in 2001; in 2002 – 90.7%; in 2003 – 91.2%; in 2004 – 91.6%; in 2005 – 91.9%. Accordingly, unemployment rate made up 12.8% in 2000; in 2001 – 10.4%; in 2002 – 9.3%; in 2003 – 8.8%; in 2004 – 8.4%; in 2005 – 8.1%.

The analysis of different factors that influenced changes in GDP figures, labor market and human resource employment from 1991 until 2005 shows that not all of them performed evenly during these stages. Some of them started developing during the USSR, grew steadily when the country became an independent one, and performed efficiently. However, other factors have gone through their own development stages, differed from other factors and did not fall into the same timelines. Nevertheless, they all had great influence on employment and GDP increase. Among other factors, the following are essential: development of private sector, increase of self-employed population, small business development, increase of direct foreign investments, increase in the number of labor migrants, different measures to decrease unemployment, programs to eliminate poverty and unemployment.

Characterizing regional specific of employment, the author concludes that the leading employment direction for western regions compared with other regions is mineral resource industry, oil and gas sector and fishing industry, in particular. In central and western Kazakhstan, the leading employment direction is manufacturing and mineral resource industry. In northern and southern Kazakhstan, agriculture plays greater role in human resource employment.

6 Features of financing and functioning of labor market and human resources employment in Kazakhstan

Until 1999, State Employment Assistance Fund financed employment policy. This off-budget fund allocated funds for conducting social work, providing doles, training, and retraining of the unemployed. After the new version of “Law on Population Employment” was adopted on December 30, 1998, all regions in Kazakhstan began to rely mainly on their own resources and opportunities. Moreover, all regions finance social work and training and retraining for this sphere. Most

actively, social work sector is financed in the following regions: Aktyubinsk, Atyrau, Almaty and Karaganda.

While analyzing and characterizing of labor market performance the terms “official” (registered) and “unofficial” (unregistered) unemployment are used in Kazakhstan. The difference between these two terms is that the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan and its regional branches register official unemployment, while unofficial unemployment is registered by the Statistics Agency. The Ministry of Labor and Social Protection of Population in the Republic of Kazakhstan began registration of the unemployed to provide financial assistance, to train and retrain them for some occupations and professions. The Statistics Agency of the Republic of Kazakhstan registered the unemployed in compliance with the methodology of International Labor Organization. Its main purpose is to get the objective number of the unemployed and to compare this number with the international standards. Rates of official and unofficial unemployment differ from each other. (Figure 3).

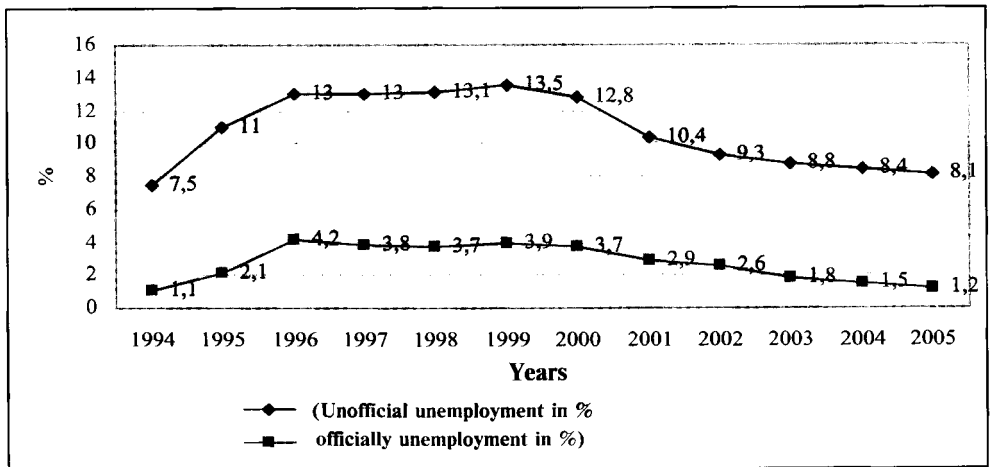


Figure 3 – Rates of official and unofficial unemployment in %

The author maintains that difference between officially registered unemployment and unemployment recorded by the Statistics Agency of the Republic of Kazakhstan is objectively predetermined and is caused by several factors.

Firstly, many unemployed people solve this problem with the help of their relatives and friends. They use media or address an employer directly, i.e. they use different ways to be employed.

Secondly, not all people who contacted state employment services can get a job; that is why many of the unemployed feel discouraged.

Thirdly, low level of social guarantee for the unemployed does not motivate them to contact state employment services. Small social unemployment benefit is particularly discouraging although it is an objective measure; to stimulate search for employment, a dole should not replace the salary. Its ethical, economic and social

content is aimed at ensure minimum amount necessary during that period and limited in the scope and duration.

Fourthly, another important reason of lack of direct involvement in getting official status is development of private infrastructure of labor market services and performance of private employment support services.

Thus, there are objective reasons for difference between unemployment rate recorded by the Statistics Agency and officially registered unemployment rate.

Distinguishing feature of the national labor market functioning is high rate of unemployed women. In 2005, it made up 9.6% among women and only 6.7% among men.

Housekeeping is viewed as one of the reasons for the trend. In 2005, the number of women who gave housekeeping as a reason for unemployment was five times higher than the number of men who were not employed due to the same reason. Women's labor force requires additional spending for social aims, labor protection, which is quite burdensome for employers. That is why an unemployed woman has fewer chances to find a job and is more likely to be dismissed.

Another feature of labor market functioning in the Republic of Kazakhstan is high unemployment rate among the young. The youth, specific segment of the labor market, do not enough work experience; therefore, they are frequently subject to a greater social risk than other age groups. In 2005, unemployment rate at the age 15- 24 was higher than the republican rate. The republican rate made up 8.1%; for the group of 16-19 year-old people it made up 13.5% and the group of 20-24 year- old citizens – 13.5%.

Comparing functioning of national labor market with labor markets of far abroad it should be noted that unemployment rate estimated based on the methodology of the International Labor Organization is higher in comparison with unemployment rate of countries with the developed market economy. However, if compared with some of them (for example Germany, Greece, Israel, Spain) we can see that unemployment rate in Kazakhstan was lower in 2005. (Table 3).

Table 3 –General unemployment rate in the countries of far abroad and in the Republic of Kazakhstan in 2001-2005, in %.

| Countries | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Kazakhstan | 12.8 | 10.4 | 9.3 | 8.8 | 8.4 | 8.1 |
| Other countries of the world | | | | | | |
| Australia | 6.4 | 6.9 | 6.1 | 6.05 | 5.5 | 5.2 |
| Austria | 3.6 | 3.6 | 4.0 | 4.3 | 7.1 | 7.1 |
| Belgium | 7.0 | 6.6 | 7.5 | 8.2 | 8.4 | - |
| Bulgaria | 16.3 | 19.4 | 17.6 | - | 12.0 | 10.2 |
| Great Britain | 5.5 | 4.8 | 5.1 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| Hungary | 6.4 | 5.7 | 5.8 | 5.3 | 6.1 | 7.1 |
| Germany | 7.9 | 7.9 | 8.7 | 10.0 | 11.7 | 12.9 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Greece | 11.2 | 10.5 | 9.9 | 9.7 | 10.5 | 10.0 |
| Denmark | 4.6 | 4.8 | 4.7 | 5.5 | 5.7 | 5.5 |
| Israel | 8.8 | 9.4 | 10.3 | 10.7 | 10.4 | 9.0 |
| Ireland | 4.3 | 3.9 | 4.4 | 4.7 | 4.5 | 4.2 |
| Spain | 14.1 | 13.1 | 11.4 | 11.3 | 10.8 | 9.3 |
| Italy | 10.5 | 9.5 | 9.0 | 8.7 | 8.1 | 7.9 |
| Canada | 6.8 | 7.2 | 7.7 | 7.6 | 7.2 | 6.8 |
| Latvia | 14.4 | 13.1 | 12.0 | - | 10.4 | - |
| Lithuania | 16.4 | 17.4 | 13.8 | 12.4 | 11.4 | - |
| Mexico | 1.6 | 1.7 | 1.9 | 2.1 | 2.5 | - |
| Netherlands | 3.3 | 2.7 | 3.1 | 4.3 | 4.2 | - |
| New Zealand | 6.0 | 5.3 | 5.2 | 4.7 | 3.9 | 3.7 |
| Norway | 3.4 | 3.6 | 3.9 | 4.5 | 4.5 | 4.7 |
| Pakistan | 7.8 | - | - | - | - | - |
| Poland | 16.1 | 18.2 | 19.9 | 19.6 | 18.2 | 17.6 |
| Portugal | 4.0 | 4.1 | 5.1 | 6.4 | 6.7 | 7.3 |
| Korean Republic | 4.1 | 3.8 | 3.1 | 3.4 | 3.7 | 3.8 |
| Romania | 7.1 | 6.6 | 8.4 | 7.0 | 8.0 | 7.8 |
| Slovakia | 18.6 | 19.2 | 18.5 | 17.2 | 17.3 | 16.2 |
| USA | 4.0 | 4.8 | 5.8 | 6.0 | 5.5 | 5.2 |
| Turkey | 6.6 | 8.5 | 10.3 | 10.5 | 10.3 | - |
| Finland | 9.7 | 9.1 | 9.1 | 9.0 | 8.8 | 8.7 |
| France | 9.5 | 8.7 | 9.0 | 9.7 | 9.9 | - |
| Czech | 8.8 | 8.1 | 7.3 | 7.8 | 8.3 | 8.1 |
| Chili | 9.2 | 9.1 | 9.0 | 8.5 | 8.8 | 8.0 |
| Sweden | 4.7 | 4.0 | 4.0 | 4.9 | 5.5 | 6.0 |
| Estonia | 13.6 | 12.6 | 10.3 | - | 9.7 | - |
| Japan | 4.7 | 5.0 | 5.4 | 5.3 | 4.7 | 4.5 |
| Note – Made up on sources [170, p.397]. | | | | | | |

Table 3 shows that in 2005 unemployment rate in Kazakhstan made up 8.1%, in Germany – 12.9%, in Greece – 10%, in Israel – 9.0%, in Spain – 9.3%.

7 System of labor market regulation and human resources employment in Kazakhstan in globalization conditions

Based on his research, the author made a conclusion that regulation of labor market and human resource employment has to be realized in two directions – on a macro level (republican, regional, branch aspect) and on a micro level (on a company level). When Kazakhstan became independent and began to build up market economy, the government paid more attention to a macro level: the number of economically active population, employment structure in industries, the number

of workers employed in small and medium business, etc. During the period when economic transformation started, giving priority to a macro level was quite reasonable and imperative. These problems, as well as problems of macroeconomic stabilization, finding way out of economic crisis, had to be resolved first.

Today, issues of effective and productive employment on a micro level, on company level, are more vital. It is impossible to decrease the tension on the labor market without solving issues of improving quality of workers' selection and employment, decreasing personnel turnover, establishing efficient work motivation, guaranteeing good and secure working conditions, etc.. In spite of the most effective measures for labor market regulation on a macro level, without professional selection and retraining of human resources on a company level, developed and fair evaluation of labor within a company, employees' social security, the problems of unemployment will resurface constantly. It is impossible to separate specific and general issues and their cause-effect relations. While developing issues of efficient labor formation on a micro level, the author draws on the experience of human resource management in the USA and gives recommendation to its use.

The author further asserts that employers forming the demand on Kazakhstan labor market do not have any experience and professionalism in human resource management, especially the employees of small and medium business sector. Leaders of small and medium business who get retraining or learn business basics concentrate on education on accounting, marketing, and finance. However, they do not any experience in modern qualified human resource management and lack considerable professional experience in this field.

Mechanism of labor market regulation must be purposefully oriented at establishing a competitive atmosphere, providing high dynamics, decreasing duration of unemployment. Hence, mechanism of employment regulation on a macro level must, first of all, be aimed at rational allocation of human resources in sectors and branches of economy, whereas on a micro level the target is their effective use.

In the author's view, attitude to women bringing up children should be changed. It is necessary to provide them with state-financed salary, not current benefits. Employment of women in housekeeping and especially bringing up children has the same social and economic significance as their employment in a company.

Today, due to decrease of birth rate, unwillingness of many families in having more than one child, increase of divorces, etc., which result in decrease of human resource number, the state must increase the status of families that bring up children. The process can be realized by the including these families into the labor relations sphere and functioning of the labor market where the state acts as an employer. Women bringing up children must be accepted as

economically active population and be paid salary. In the meantime, benefits humiliate noble and genetically conditional activity of mothers and discourage them to have more than one or two children. Inclusion of the women bringing up children to economically active population will decrease the unemployment rate in the country.

Currently, the problem of labor migration regulation in the Republic of Kazakhstan became one of the vital and important social-economic objectives. It should be noted that there is no efficient registration of labor migrants. Absence of unified methodological base of registration resulted in using contradictory numbers. Thus, in 2002, the number of unofficial labor migrants made up about 500,000 people. In 2002, the number of foreign labor force made up 11,781 people according to the Ministry of Labor and Social Protection of Population. However, according to expert estimations, about 200,000-300,000 labor migrants were employed the same year.

Due to the absence of unified rules, registration and control of labor migrants, the number of labor migrants is estimated differently. Thus, migrants registered in the Ministry of Internal Affairs, in the Ministry of Labor and Social Protection of Population, in the state or private employment agencies, at national security border control points, etc. All these facts call for establishing a legal base of unified system and methodology of labor migrants' registration. The important measure in this direction could be establishment of "Employment Officer" position in different Kazakhstan international organizations, embassies, and representative offices following suit of some foreign countries. These employees could not only coordinate their activities in labor migration registration, but also help their citizens to transfer money to their country with the help of different banks. Besides, they could help in setting up insurance funds for labor migrants in case of emergency.

The author maintains that mechanism of labor market regulation and employment of human resources in Kazakhstan in globalization conditions is connected with modern concept of international human resource management. The flow- chart of mechanism of labor market regulation and human resources employment in Kazakhstan in globalization conditions is shown on Figure 4. It indicates the mechanism of labor market regulation and human resource employment as the organic whole that includes motivational – psychological blocks on all five levels: global, international, national, regional (branch) and micro levels.

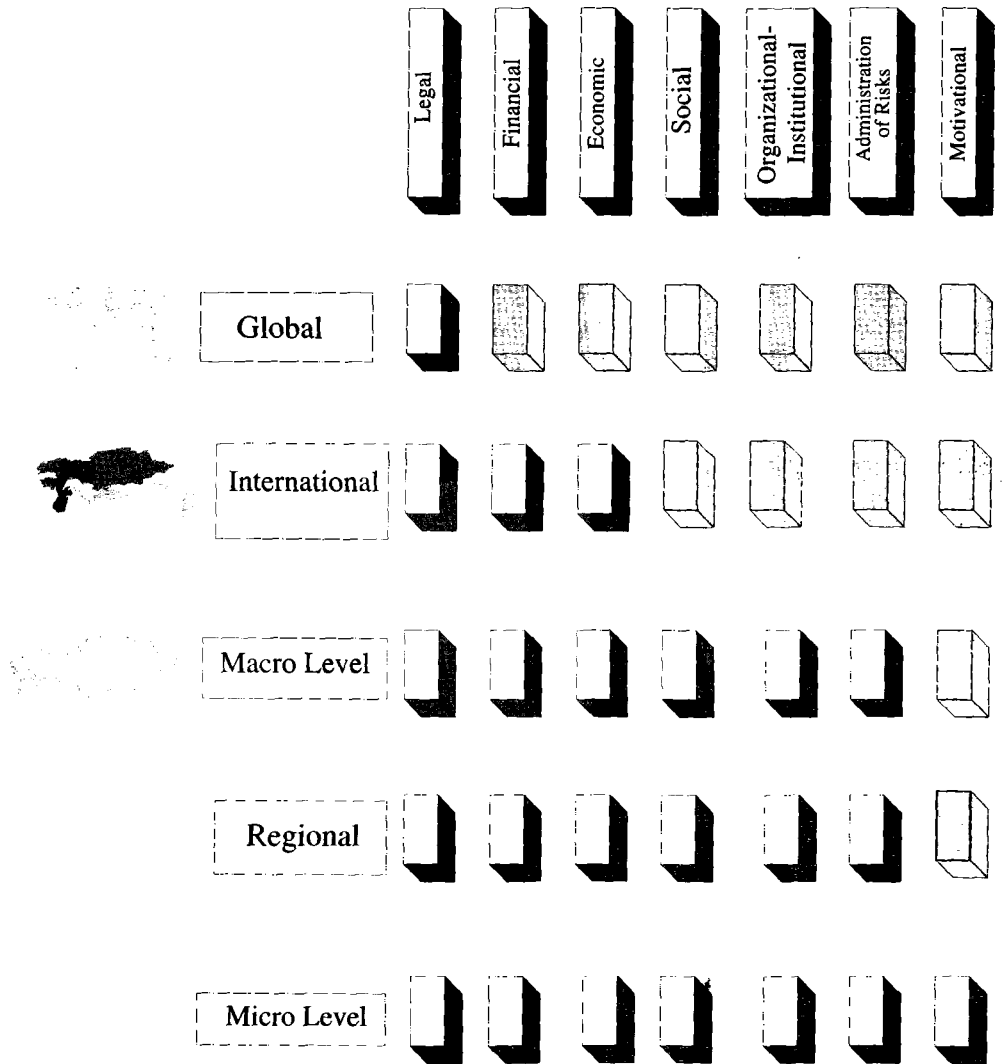


Figure 4 – Generalized flow-chart of mechanism of labor market regulation and human resources employment in globalization conditions.

Importance and necessity of this block on a global level is especially important due to the fact that definite mentality of an individual, his language, culture, communication skills, decision- making ability, ability to express ideas in different languages, etc., will play an immense role and will receive greater significance in globalization conditions.

Currently, this chart is still missing in the system of state regulation of labor market and employment. Due to this fact, the agencies, which will define basic motives, tendencies, and potential of an unemployed person on regional and national levels, must be created in employment bodies. Labor migration tendencies must be

detected on the international level as well. Employment Offices, in particular, must be responsible for detecting the migrant's knowledge of language, culture, customs, and traditions of the country where a person plans to work.

According to the previous flow chart #4, obligatory blocks are blocks of social risk administration of and organizational-institutional block, which is represented by the author as setting up positions of Employment Officers. In the author's opinion, the chart of social risk administration must be represented as organization of social insurance systems for labor migrants between countries-partners.

1. Development of human resources in Kazakhstan must meet major principles, such as:

- principle of proportional and balanced quality development of human resources which is expressed in proportional and balanced development of basic components of general professional education system in compliance with basic tendencies of social-economic development of the country;
- principle of adequacy of quantitative development of human resources to economic growth rate, which involves necessity to support high economic growth not only by labor productivity increase but also by the increase of human resources, including foreign labor migration;
- principle of compliance of qualitative and quantitative development of human resources with main principles of the state development;
- principle of increasing of human resources competitiveness manifested in the training and retraining system corresponding to the international standards. Creating "favorable" conditions by providing labor only for domestic labor resources whose qualifications are lower than those of foreigners eventually will lead to decrease of their competitive potential and will result in economic growth decrease in the country.

2. Regulation of labor market and human resources employment must be based on:

- principle of economic efficiency expressed in forming of the highest number of free-will and mutually beneficial deals between the labor market parties. Regulating role of the state aimed at implementing this principle involves creating and developing of relevant labor market infrastructure, creating advanced competitive environment both among employers and among hired personnel;
- principle of social orientation expressed in taking into account non- monetary factors while signing labor agreements (labor conditions, psychological climate in a team, moral incentives, etc.);
- consideration of a demographic factor that takes into account employed women and youth, based on genetic and age abilities;
- social partnership which presupposes obligatory conclusion of tripartite agreements between the state, employers and employees.

3. As international experience shows, in the developed countries (the USA, Japan, etc.) problems of labor market and employment are solved not only on the national level but also on a corporate level. In these countries, the system of human resource management aimed at effective use of human resources on a corporate level is directly reflected on functioning of the national labor market.

4. Employment policy of a company or an organization must practice the following principles:

- free and voluntary choice of forms and kinds of employment by workers;
- creating incentives to work resulting in interest to jobs by employees and eventually increasing effectiveness of a company or an organization;
- increase of human resources efficiency that means preventing and eliminating costs and losses from irrational use of working time;

- social protection by providing pertinent labor conditions, financial incentives, increasing labor force competitiveness based on improvement of its quality.

5. Mechanism of regulating of labor market and employment is a quite flexible system of different levers and mechanisms of legal, financial, economic, social, organizing-institutional, motivational-psychological procedures. It manifests itself in concluding different agreements, on international, state, regional, branch levels, collective, individual treaties, contracts, and in establishing legal base in the sphere of labor and employment. Forms and methods of labor market regulation are quite diverse and depend on a subject and object of regulation (salary, labor conditions, organization of labor time, staff turnover etc.).

6. Analysis of international and domestic practices of effective use of human resources in companies shows potential resources that could be used to increase efficiency of human resources use by the domestic companies. Absence of the established professional selection, training, safety measures, promotion, etc., causes high staff turnover, unemployment, injuries, and even lethal cases in companies.

7. Mechanism of regulating labor market and employment in Kazakhstan must be complemented and should include the system of social risk management establishment on international and local levels. It should also include establishing the position of Employment Officers and creating more developed system of social partnership. System of evaluation of professional knowledge, education, work experience of an employee, his/her personal characteristics – physical and intellectual abilities, interests etc. - on all five levels (global, international, national, regional and micro level) should be used to detect major factors and to increase motivation to high quality labor.

Научное издание

Татибеков Болат Латипович

**РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Рецензенты:

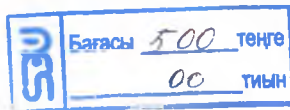
Днишев Фархат Мусаевич –
доктор экономических наук, профессор;
Додонов Вячеслав Юрьевич –
доктор экономических наук;
Кравцов Анатолий Григорьевич –
доктор экономических наук

Перевод на казахский язык *Н. Ашимбаева*
Перевод на английский язык *И. Бакулина, Р. Бекбаева*
Литературная редакция *И. Хорoshiлова*

Утверждено к печати
Ученым советом Института экономики
Министерства образования и науки Республики Казахстан

Подписано в печать 12.06.07. Формат издания 66x96 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура “Таймс”. Печать офсетная.
Объем 16,5 п.л. Тираж 500 экз. Заказ № 415.

Полиграфкомбинат ТОО «Корпорация «Атамұра» Республики Казахстан,
050002, г. Алматы, ул. Макатаева, 41.



Библиотека SDU

Ошибки:

Стр. 23, строка 2 – “Международный совет по исследованиям и обмену” вместо “Международный совет по исследованиям и обмен”

Стр. 23, строка 29 – “Казахская Советская Социалистическая Республика” вместо “Казахская советская социалистическая республика”

Стр. 28, строка 5 – “становится” вместо “становиться” строка 8 – “во-вторых” вместо “во вторых”

абзац 2 строка 4 – “доиндустриальном” вместо “до индустриальном”

абзац 3 строка 1 – “доиндустриального вместо до индустриального”

строка 4 – “становится” вместо “становиться”

строка 6 – “становится” вместо “становиться”

Стр. 30, строка 5 – “доиндустриальном” вместо “до индустриальном”

Стр. 31, строка 8 “физически-интеллектуальным” вместо “физически-интеллектуальным”

Стр. 32, абзац 1, строка 6 – “в то же время” вместо “в тоже время”

Стр. 32, абзац 3, строка 2 – “становится” вместо “становиться”

Стр. 167, строка 6 – “финансирование” вместо “фиксирование”

Стр. 180, последняя строка, “отличаются” вместо “отлича-”

Стр. 184, последняя строка – “был в” вместо “был “

Стр. 221, абзац 3, строка 15 – убрать вопрос

Стр.222-223 исключить слово “путем”