

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Отузова А.К.

Бұл мақалада тұрғындарды еңбекпен қамту мәселелері қаралған және халықты жұмыспен қамтамасыз ету жолдары қарастырылған

Below article considers problematic questions of occupied public in the contemporary level and ways of provision of occupation.

Принципы формирования конкурентоспособной экономической системы в современном мире основываются на реализации такой социальной политики, которая удовлетворяла бы требованиям мировой экономики к национальной социально-экономической модели. В основе подобной модели лежит решение таких вопросов, как регулирование занятости, создание мобильного формального рынка труда, способствующего эффективному переливу имеющихся в стране трудовых ресурсов, а также приведение в соответствие уровня трудовой квалификации согласно изменениям требований рынка труда с использованием государственных и частных структур.

Проблема правового регулирования трудоустройства и занятости сегодня в Казахстане имеет существенное значение. Еще каких-то 15 лет назад в нашей стране слово "безработица" относилось к области фантастики, во всех организациях требовались работники, даже в Уголовном кодексе присутствовала статья об уголовной ответственности за тунеядство.

Однако, с началом перехода к рыночным отношениям ситуация изменилась коренным образом. Наряду с рынками товаров и услуг образовался рынок труда, который имеет свою особую специфику, выражающуюся в том, что на нем предложение всегда превышает спрос.

Несоответствие спроса и предложения специфического товара (рабочей силы) на рынке труда, особенно в условиях развивающейся экономики, требует от государства серьезного вмешательства в эту сферу общественных отношений для обеспечения баланса интересов предпринимателя и каждого конкретного гражданина, предлагающего свои способности на рынке труда. Естественно, в наименее выгодном положении на рынке труда (с учетом дефицита сфер приложения труда) оказывается собственник рабочей силы. На рынке труда требуется постоянное замещение рабочих сил, исчезающих с рынка вследствие изнашивания организма и смерти людей. Поэтому в стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включается и стоимость средств существования семей трудящихся. Кроме перечисленного выше, надо учитывать, что человек должен обладать опытом, знаниями в той или иной отрасли труда. Стоимость товара «рабочая сила» складывается из ряда элементов: средств, необходимых для восстановления работоспособности самого трудящегося; средств, необходимых для содержания семьи трудящегося; средств на социально-культурное развитие трудящегося и средств на его образование.

Документом, отражающим основные направления государственной политики Республики Казахстан в области занятости является «Концепция развития гражданского общества в Республике Казахстан на 2006-2011 годы», утвержденная Указом Президента РК от 25 июля 2006 года, которая одним из основных направлений определяет основные приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан.

Для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы.

Подъем экономики Казахстана на новые уровни вызвал адаптацию организаций к новым условиям, возникновение новых рынков сбыта, переход на новые виды продукции и благоприятную конъюнктуру внутреннего рынка. Результатом этих процессов стал резкий рост спроса на квалифицированную рабочую силу.

Наиболее острой проблемой для рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания Республики Казахстан от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения - когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению, а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы).

Проблема кадрового потенциала и ограниченность возможностей инвестирования в современные технологии обуславливают низкий уровень производительности труда, которая выступает в качестве определяющего фактора экономического развития. Поэтому в стратегии индустриально-инновационного развития РК на 2003-2015 годы предусмотрено увеличить рост производительности труда к 2015 году по сравнению с 2003 годом в три раза. Утроение производительности – это серьезный рывок экономики. /1/

В Концепции отмечено, что результатом модернизации труда является рост производительности труда, который рассматривается через призму повышения занятости и сокращения безработицы и предложены следующие пути для дальнейшего совершенствования трудовых отношений: это необходимость разработки и внедрения в практику национального стандарта качества жизни, призванного установить государственные нормы и нормативы, обеспечивающие реализацию гарантированных Конституцией социально-экономических прав граждан, и одновременно служить ориентиром для осуществления социально-экономической политики государства. При этом национальный стандарт включает следующие разделы: оплату труда, пенсионное обеспечение, социальное страхование и социальное обслуживание населения, стандарт оказания медицинских услуг, стандарты социальной поддержки семьи, стандарты общей и информационной культуры гражданина, стандарты экологической культуры, стандарты обеспечения населения жильем, коммунальными и бытовыми услугами. Предполагается на базе накопленного за годы независимости ресурсного потенциала, возможностей бюджета и

положительных тенденций в экономике республики вполне реальным сделать все показатели национального стандарта качества жизни Казахстан наиболее высокими среди стран Содружества Независимых Государств и обеспечить вхождение Республики Казахстан в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира. /2/

Определенное влияние на рынок труда в Казахстане оказывает миграция населения. Глобализация экономической жизни и расширение границ международного рынка труда неумолимо вовлекают страны СНГ в сеть миграционных процессов, являющихся неотъемлемой частью современной мировой экономики. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения республики. Основными факторами, интенсифицирующими процесс трудовой миграции из стран СНГ в Казахстан, являются неравномерность экономического развития постсоциалистических стран и стихийная трудовая миграция в развивающийся более высокими темпами, и имеющий более высокий уровень жизни населения Казахстан. Численность иностранной рабочей силы, прибывшей в 2001 году, составила 10,7 тыс. человек (1 тысяча из стран СНГ и 9,7 тысячи из других стран мира – Турции, Великобритании, Индии, Китая и т.д.). /3/ Фактически появилась угроза повышения напряженности на локальных рынках труда, не решаемая на основе конкуренции между работниками.

В целях защиты внутреннего рынка труда Правительством Республики Казахстан было принято решение ежегодно устанавливать квоту на привлечение иностранной рабочей силы, которая в соответствии с Постановлением Правительства РК из года в год устанавливается в процентном соотношении к экономически активному населению республики.

Закон РК «О миграции населения» (ст.3), излагая принципы регулирования миграции населения, подчеркивает, что одним из основных является «упреждение стихийных и неупорядоченных процессов внутри страны 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 ... ситуации». /4/ Отраслевая Программа миграционной политики Республики Казахстан на 2001-2010 годы аналогичную задачу, буквально в такой же формулировке вводит в раздел эмиграционной политики./5/ Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов. По экспертным оценкам при официально установленной на 2006 год квоте в 27 тысяч человек численность нелегальных трудовых мигрантов составляет 700 тысяч человек. /6/ Сфера приложения труда нелегальных мигрантов - в основном строительство, торговля и сельское хозяйство.

Составляющие значительный объем экономически активного населения нелегальные мигранты оказывают на рынок труда неоднозначное действие: с одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у граждан, а также создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе, с другой стороны, уход в теневую сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов национального рынка труда.

Несмотря на то, что по признанию международных экспертов «нелегальную миграцию можно считать имманентной чертой современного развития», она является иррациональным фактором социально-экономического развития, вносящим элемент нестабильности во многие процессы. Повышение привлекательности казахстанского рынка труда для соседних стран является устойчивой предпосылкой активизации миграционных процессов, которые удовлетворяют спрос на рабочую силу на отечественном рынке труда. Переход к рыночной экономике потребовал пересмотра многих устоявшихся представлений, законодательных и нормативных актов, касающихся понятия занятости. Для целей анализа и регулирования рынок труда выступает как множественная категория и может быть дифференцирован и «привязан» к конкретной территории, отрасли, профессии.

В территориальном разрезе рынок труда выступает как многоуровневое понятие. Различают национальный (на уровне страны) рынок труда, региональный (на уровне области, района, города), а также рынок труда на уровне предприятия. Для рынка труда каждого уровня характерен свой круг участников. При характеристике внутренней структуры территориального рынка труда выделяют такие его подвиды, как первичный рынок труда, субъектами которого являются лица, впервые вступающие в трудовую жизнь, имея соответствующую специальную (профессиональную) подготовку, и вторичный. Между первичным и вторичным рынками труда стоит переподготовка кадров, уже имеющих профессиональную подготовку, но испытывающих трудности с трудоустройством по первоначально избранной профессии.

Внутренний рынок труда на предприятии имеет свои особенности. Главная из них состоит в том, что отношение «спрос – предложение» реализуется внутри коллектива, т.е. из числа уже нанятых и, естественно, занятых работников, причем претенденты на новое рабочее место могут быть из числа высвобождаемых работников с других участков производства, а также из числа продолжающих работать, но изъявивших желание сменить свое рабочее место по собственной инициативе.

В настоящее время большое внимание уделяется взаимодействию работодателей и молодых специалистов. Так, в мае 2006 года в здании областного музыкально-драматического театра г. Актау состоялось мероприятие с большим нетерпением и волнением ожидали сотни юношей и девушек г. Актау выпускники вузов и колледжей этого года и последних лет. На прямой контакт с молодыми дипломированными специалистами вышли представители 35 предприятий, организаций и иностранных компаний региона. В ходе ярмарки было подано 1576 резюме. На ярмарку пришли не только безработные, но и те, кто уже трудоустроен, но стремится найти более высокооплачиваемую работу, причем не обязательно в соответствии со специальностью./7/

Стратегия вхождения Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира предусматривает комплексное решение взаимосвязанных задач во многих сферах и на всех уровнях социально-экономического развития страны. К ним в первую очередь относятся сфера занятости населения и казахстанский рынок труда.

На мой взгляд, главные приоритеты в достижении конкурентоспособности в сфере занятости на казахстанском рынке труда можно представить следующим образом:

1. Повышение занятости населения путем создания рабочих мест в соответствии с потребностями рынка.

На данном этапе социально-экономического развития страны первостепенное значение приобретает не просто создание большого количества рабочих мест, но в первую очередь продуктивных, эффективных рабочих мест на постоянной основе с достойной оплатой труда, позволяющей поддерживать нормальные условия жизнеобеспечения работника и его семьи.

Казахстанский рынок труда испытывает давление со стороны значительного контингента занятого населения (свыше 1млн.700тыс. человек), не имеющего постоянную работу и находящегося в поисках другой и дополнительной работы, что снижает эффективность их труда и создает угрозу потенциальной безработицы.

2. Обеспечение эффективности использования человеческих ресурсов в производстве конкурентоспособных товаров и услуг.

Программой Правительства РК на 2006-2008 годы предусматривается ежегодный прирост ВВП в среднем на 8,5%. Если коэффициент эластичности занятости по ВВП, характеризующий влияние экономического роста на занятость и преобладание экстенсивных или интенсивных методов хозяйствования, будет соответствовать международным стандартам (0,44-0,56), то среднегодовые темпы прироста занятости должны составить 4% при коэффициенте эластичности 0,47. В то же время более вероятные темпы прироста занятости – 2,5%, при коэффициенте эластичности 0,29 означают, что 2/3 ВВП будет получено за счет производительности труда.

3. Повышение конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда.

Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы означает достижение высокого профессионализма на основе внедрения для каждого работника «системы образования на всю жизнь», приобретения большого опыта в работе.

4. Формирование собственной национальной управленческой школы.

В современных условиях эффективность использования рабочей силы непосредственно связана с управлением человеческими ресурсами на всех уровнях хозяйствования. В настоящее время осуществляется переход от прежней тактики руководства кадрами, персоналом, к управлению человеческими ресурсами, являющемуся одной из важных составляющих структур в менеджменте предприятия.

Литература:

1. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 17 мая 2003 года, №1096 – САММ Республики Казахстан, №23, 2003 – с.217
2. Официальные материалы //Труд в Казахстане, №10, 2006 – с.36
3. Внешняя трудовая миграция в Казахстане и странах СНГ //Труд в Казахстане, №1, 2003 – с.42
4. Внешняя трудовая миграция в Казахстане и странах СНГ в 2001 году //Труд в Казахстане, №1, 2003 – с.42
5. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 октября 2001 года №1371 «Об утверждении отраслевой Программы миграционной политики Республики Казахстан на 2001-2010 годы //Отраслевая программа миграционной политики Республики Казахстан на 2001-2010 годы – Астана, 2001 – с.5
6. Потребность в услугах специалистов по управлению человеческими ресурсами будет расти по мере стабилизации экономики и выхода компаний на новый уровень развития // Панорама, №34 от 2 февраля 2007года – с.16
7. Ярмарка надежд // «Огни Мангистау» от 3 июня 2006 года - с.1