

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Формирование территориального рынка труда (на уровне района, области, региона) происходит под влиянием различных факторов и условий. Эти факторы и условия определяют особенности казахстанского рынка труда, различаются по своему характеру, степени, направлением воздействия.

Численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше в 2014 года составила 9,0 млн. человек, что на 0,9% больше, чем в соответствующем периоде 2013 года. В экономике республики были заняты 8,5 млн. человек или 67,8% от населения в возрасте 15 лет и старше. Их численность по сравнению с 2013 года увеличилась на 83,6 тыс. человек (на 1,0%).

Таблица 1 - Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан в I квартале 2012-2014гг.

	Население в возрасте 15 лет и старше			
	I квартал			IV кв.2012г.
	2012г.	2013г.	2014г.	
Экономически активное население, тысяч человек	8610,4	8941,0	9020,6	8974,7
Уровень экономической активности населения, в процентах	71,2	71,4	71,5	71,7
Занятое население, тысяч человек	8134,5	8462,5	8546,1	8499,9
Уровень занятости, в процентах к:				
населению в возрасте 15 лет и старше	67,2	67,6	67,8	67,9
экономически активному населению	94,5	94,6	94,7	94,7
Наемные работники, тысяч человек	5465,9	5759,4	5911,4	5847,2

доля в численности занятого населения, в процентах	67,2	68,1	69,2	68,8
Самостоятельно занятые, тысяч человек	2668,6	2703,1	2634,7	2652,7
доля в численности занятого населения, в процентах	32,8	31,9	30,8	31,2
Безработное население, тысяч человек	475,9	478,5	474,5	474,8
Уровень безработицы, в процентах	5,5	5,4	5,3	5,3
Безработные в возрасте 15-24 лет, тысяч человек	60,6	54,2	46,7	47,6
Уровень молодежной безработицы, в процентах (в возрасте 15-24 лет) ¹⁾	5,0	4,2	3,9	3,9
Безработные в возрасте 15-28 лет, тысяч человек	160,8	167,3	156,1	132,9
Уровень молодежной безработицы, в процентах (в возрасте 15-28 лет) ²⁾	6,3	6,2	5,8	5,0
Уровень долгосрочной безработицы, в процентах	2,0	2,6	2,5	2,5
Экономически неактивное население, тысяч человек	3487,8	3580,5	3589,7	3545,9
Уровень экономической неактивности (пассивности) населения, в %	28,8	28,6	28,5	28,3

¹⁾ Согласно стандартам Международной организации труда.

²⁾ Согласно Закону РК «О государственной молодежной политике в РК».

Основная доля работающих по найму была занята в организациях (предприятиях) – 82,7% (4,9 млн. человек). Численность самостоятельно занятых лиц составила 2,6 млн. человек. Значительная часть самостоятельно занятых лиц осуществляла свою деятельность в сельском хозяйстве (51,5%), а также сфере торговли (26,1%), оказания транспортных услуг (7,0%) и в строительстве (7,1%).

Таблица 2- Занятое население по статусу занятости и полу в 2014г.

	Всего		в том числе			
			мужчины		женщины	
	тысяч человек	удельный вес, %	тысяч человек	удельный вес, %	тысяч человек	удельный вес, %
Занятое население, всего	8546,1	100,0	4379,9	100,0	4166,2	100,0
Наемные работники	5911,4	69,2	2989,2	68,2	2922,2	70,1
в том числе занятые:						
в организации (предприятии)	4891,3	82,7	2448,5	81,9	2442,8	83,3
у отдельных физических лиц	689,1	11,7	345,5	11,6	343,6	11,4
в крестьянском (фермерском) хозяйстве	331,0	5,6	195,2	6,5	135,8	5,3
Самостоятельно занятые	2634,7	30,8	1390,7	31,8	1244,0	29,9
в том числе:						
работодатели	160,4	6,1	111,7	8,0	48,7	3,9
самостоятельные работники	2426,2	92,1	1256,9	90,4	1169,3	94,0
члены кооператива	13,5	0,5	5,1	0,4	8,4	0,7
помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий	34,6	1,3	17,0	1,2	17,6	1,4

Высшее и среднее профессиональное (специальное) образование имели 5,7 млн. человек, это 66,2% от занятого населения. Доля занятых женщин, имеющих высшее и среднее профессиональное образование выше по сравнению с мужчинами.

Таблица 3 - Занятое население по уровню образования и полу в 2014г.

	Всего		в том числе			
			мужчины		женщины	
	тысяч человек	удельный вес, %	тысяч человек	удельный вес, %	тысяч человек	удельный вес, %
Занятое население, всего	8546,1	100,0	4379,9	100,0	4166,2	100,0
из них имеют образование:						
высшее	2583,9	30,2	1160,1	26,5	1423,8	34,2
незаконченное высшее	303,1	3,6	143,0	3,3	160,1	3,9
среднее профессиональное (специальное)	2771,1	32,4	1423,6	32,5	1347,5	32,3
начальное профессиональное	650,7	7,6	403,4	9,2	247,3	5,9
среднее общее	2114,5	24,8	1184,2	27,0	930,3	22,3
основное	111,4	1,3	61,2	1,4	50,2	1,2
начальное	11,4	0,1	4,4	0,1	7,0	0,2

Численность безработных (лиц в возрасте 15 лет и старше, которые не имели доходного занятия, активно его искали и были готовы приступить к нему) в 2014 года составила 474,5 тыс. человек и сократилась по сравнению с аналогичным периодом 2013 года на 4,1 тыс. человек или на 0,8%. Уровень безработицы сложился в 5,3% (в I 2013г. – 5,4%)

Таблица 4 - Безработное население по полу и возрасту в 2014 г.

	Всего		в том числе			
			мужчины		женщины	
	тыс. человек	уровень безработицы, %	тыс. человек	уровень безработицы, %	тыс. человек	уровень безработицы, %
Безработные, всего	474,5	5,3	209,4	4,6	265,1	6,0

из них в возрасте, лет:						
15-24	46,7	3,9	23,0	3,6	23,7	4,3
25-34	204,4	7,1	93,6	6,3	110,8	7,9
35-44	100,7	4,9	41,4	4,1	59,3	5,7
45-54	89,3	4,4	34,5	3,5	54,8	5,2
55-64	33,4	4,3	16,9	3,9	16,5	4,6

В 2014 года в общем числе безработных доля молодежи в возрасте 15-24 года составила 9,8% или 46,7 тысяч человек, в возрасте 15-28 лет составила 32,9% или 156,1 тысяч человек. Уровень молодежной безработицы в возрасте 15-24 года сложился в 3,9% (в I квартале 2013г. – 4,2%), в возрасте 15-28 лет сложился в – 5,8% (в I квартале 2013г. – 6,2%).

Проведенное исследование выявило, что характерными особенностями современного состояния рынка труда в Казахстане являются следующие:

1. Одним из наиболее общих факторов, влияющих на параметры рынка труда, является то, что он формируется в условиях общего кризиса, охватившего все стороны общественной жизни: экономические, социальные, правовые, политические и т.д. Наиболее ощутимое влияние оказывает экономический кризис, проявляющийся в спаде производства, сокращении инвестиций, массовых неплатежах, резкой поляризации доходов населения. Следствием этого является сокращение спроса на рабочую силу, а также нарушения системы стимулирования и мотивов к эффективной трудовой деятельности.

2. Другой особенностью рынка труда в Казахстане является то, что скорость формирования рынка труда явно недостаточна для того, чтобы успешно складывались рыночные предпосылки экономического роста. В частности, предприятия содержат излишнюю рабочую силу, несоответствующую реальным потребностям производства, отсутствует достаточная конкуренция работников за более благоприятное рабочее место.

3. Особенностью нынешнего этапа формирования рынка труда в Казахстане является то, что он формируется в условиях, когда предприятия не заинтересованы в техническом перевооружении, создании благоприятных и безопасных условий труда. Как следствие низкое качество выпускаемой продукции (не конкурентоспособной), большое число аварий и травматизма.

4. Весьма существенно то, что процесс формирования рынка труда не лишен необходимой государственной стратегии. Процессы формирования рынка труда складываются под большим влиянием структурных

сдвигов в экономике, осуществлением целенаправленной инвестиционной и кредитно-финансовой политики. Однако в связи с тем, что механизмы программы «Занятость 2020» только внедряются, то пока налицо ведомственно-организационная форма создания территориального регионального рынка труда, т.к. Государственная служба занятости за счет средств Государственного фонда занятости пытается оказывать влияние на формирование рынка труда через регулирование проблемы безработицы. Очевидно, что такой подход, не увязанный с действием казахстанских министерств (труда и социальной защиты населения, финансов, экономического развития и торговли, индустрии и новых технологий и т.д.) малоэффективен.

5. Специфика формирования рынка труда в Казахстане в определенной мере определяется распространенным внедренным в сознание многих поколений граждан Казахстана трудовым менталитетом. Он, в частности, проявляется в весьма жестко закреплённом в массовом сознании стереотипе уверенности людей в обязанности и способности государства решать проблемы занятости каждого конкретного человека, в психологическом неприятии безработицы. Велико влияние в этом аспекте и фактора уравнилельной "общинной" психологии.

6. Особенностью формирования рынка труда в Казахстане является также то, что в различных регионах имеются разные социально-экономические, в том числе природно-ресурсные и демографические условия. Следовательно в регионах разные возможности адаптироваться к изменяющимся принципам и формам хозяйствования.

В немалой степени этому способствует и сложившаяся отраслевая специализация регионов, одна часть которых на протяжении ряда лет выступала в роли аграрных, другая - сырьевых приделтков, третья - узлов концентрации предприятий оборонного комплекса.

Следствием этого является неравномерность, высокая дифференциация регионов Казахстана по показателям состояния рынка труда. Наряду с территориями, в которых ситуация с занятостью резко обострилась, в связи с чем ставится задача отселения части населения в том числе и трудоспособного – из отсталых регионов, в районы где ситуация на рынке труда более благоприятная.

7. Важной особенностью, влияющей на формирование рынка труда в Казахстане является то, что существует пространственное несовпадение богатейших земельных и других природных ресурсов и размещение населения. Например: в богатых природными ресурсами регионах (они занимают более 60 % территории Казахстана) находится большая часть запасов нефти, газа, уран, рудные ископаемые, а на данной территории проживает лишь 27,8% населения страны (Актюбинская, Карагандинская, Атырауская, Восточно-Казахстанская, Мангистауская, Павлодарская области и т.д.).

Также рынок труда Казахстана в 2014 году характеризует следующее: стоимость трудовых ресурсов растет, значительно опережая производительность труда, в тоже время, наблюдается недостаток квалифицированной рабочей силы. Таким образом, работодатель платит большие деньги за низкую квалификацию. Наблюдается «переток» квалифицированных кадров туда, где наиболее привлекательные зарплаты и условия труда и жизни.

Самые популярные страны для эмиграции: Из Казахстана: Германия, Канада, Израиль. Из России: Германия, Израиль, США, Финляндия, Канада. Из Беларуси: Израиль, США, Германия, страны Балтии. Исследование миграционных процессов среди населения трудоспособного возраста Казахстана, проведенное рекрутинговой компанией Smart Solutions в период с 2011 по 2014 г., показывает, что с вступлением в Таможенный союз с Россией и Беларусью наблюдается миграция квалифицированных специалистов из Казахстана, которые надеются получить профессиональный опыт вне границ своей страны. Согласно данным сравнительного исследования за 2011 г., из 1600 опрошенных респондентов 20% выразили желание уехать на заработки в Россию в случае принятия соглашения по трудовой миграции и предоставления возможности свободно передвигаться по территории стран-участниц Таможенного союза. Спустя год, в сентябре 2012 г., был проведен повторный опрос одних и тех же респондентов. Из 1600 опрошенных респондентов ответили 1287 человек. Так, согласно данным повторного исследования, 16% (193 респондента) уже эмигрировали из Казахстана в поисках работы, а 13% (154 человека) в данный момент ведут переговоры с потенциальным работодателем и планируют переехать на работу за рубеж в течение 2-3 месяцев. Так, уехавшие из Казахстана трудовые мигранты (193 человека) в качестве основной страны-реципиента выбрали Россию — 59%, которая традиционно в случае Казахстана занимает лидирующие позиции в связи с территориальной и языковой близостью, а также Европу — 15%, Беларусь — 5%, США и Канаду — 4% и другие страны — 17%. При этом миграционные предпочтения респондентов, которые планируют покинуть Казахстан в течение ближайших месяцев (154 человека) разделились следующим образом: Россия — 60%, Китай — 16%, Азербайджан — 11%, другие страны — 12%. Если обратить внимание на гендерную структуры мигрантов, то мужчины составляют 52%, а женщины — 48%. Люди в возрасте 36-45 лет более открыты для миграции в отличие от молодежи и более старшего поколения: так, 55% всех эмигрантов составила возрастная группа 36-45 лет, среди молодежи (возрастная группа 25-35 лет) — 32% и людей старше 45 лет — 12%. Примечательно, что 24% респондентов работают специалистами в области продаж и продвижения продукта. 9% опрошенных работают в сфере маркетинга, 8% — техническими специалистами, 5% — в сфере IT. Наибольшее число опрошенных — 42% — имеют опыт работы

от 4 до 7 лет, 37% – более 7 лет, 21% – от 1 года до 3 лет.

Основополагающим фактором, влияющим на решение о миграции, является разница в доходе, получаемом в Казахстане и ожидаемым доходом в стране, выбранной в качестве миграционной. Поскольку факторы, детерминирующие эмиграцию из Казахстана, являются в большей степени экономические, то Россия является приоритетным выбором в качестве миграционной страны. Таким образом, вступление в Таможенный союз с перспективой открытия рынков труда значительно увеличит поток трудовых мигрантов из Казахстана в страны с более высоким уровнем жизни.

Проблемы труда и занятости привлекают все более пристальное внимание государства и гражданского общества в Казахстане. Резонансные трудовые конфликты последнего времени в нашей стране, взрывной рост социально-политической активности трудящихся во многих государствах мира, придают особую остроту и злободневность теме социально-трудовых отношений. Реакцией на новые вызовы стала реализация в Казахстане ряда масштабных национальных стратегии в сфере труда и занятости. Ведется активная разработка социально-трудовой проблематики на теоретическом и прикладном уровнях. Однако в изучении и мониторинге социально-трудовых отношений главный упор сегодня делается на проблемы занятости, которая, в свою очередь, рассматривается преимущественно, как преодоление безработицы. Существенно меньше внимания уделяется проблемам совершенствования структуры занятости, гармонизации образования и рынка труда. Однако самым значительным резервом в государственной политике, в практике работодателей, в HR-менеджменте остается всесторонний учет факторов социально-трудового поведения работников, сложившейся в Казахстане социально-трудовой ментальности.

В этой связи, исключительно злободневной стала инициатива Ассоциации HR-менеджеров Казахстана и Корпоративного университета «Самрук-Казына» по проведению комплексного социологического исследования проблем социально-трудового поведения казахстанцев и HR-менеджмента. Исследовательский проект был осуществлён Центром социологических и маркетинговых исследований BISAM Central Asia при поддержке Программы BAS Европейского банка реконструкции и развития.

Проведенное исследование впервые дало возможность на обширном социологическом материале, с применением общенациональной репрезентативной выборки описать сложившуюся в Казахстане социально-трудовую ментальность. Наряду с этим в исследовании были подняты такие новые для Казахстана проблемы, как конкуренция работодателей, массовые стереотипы, стимулирующие и регулирующие трудовую мобильность. Исследование дает важный материал для оценки эффективности существующих и формирующихся в казахстанском обществе со-

циальных лифтов, выявляет наиболее острые и злободневные проблемы отечественного HR менеджмента. Методом исследования явился опрос населения с выборкой 3000 респондентов, охватившей жителей всех регионов Казахстана, горожан и сельчан, работников различных отраслей и видов деятельности.

Исследование показало, что рынок труда в Казахстане характеризуется относительно низкой мобильностью работников. Это касается и горизонтальной, и вертикальной, и территориальной трудовой мобильности. Низкий уровень горизонтальной мобильности выражается в том, что лишь 10% респондентов за всю свою трудовую жизнь сменили более трех мест работы. Даже среди респондентов, достигших 50 лет, лишь у 17% за плечами более трех мест работы. О низком уровне вертикальной мобильности говорит то, что у 70% опрошенных за все время трудовой деятельности ни разу не изменился должностной статус. Наиболее же низкой является территориальная трудовая мобильность. За время трудовой деятельности сменили место жительства более 20%, но более 80% из них сделали это по семейным обстоятельствам, не связанным с поиском работы. Низкий уровень трудовой мобильности в значительной степени обуславливается также высоким уровнем удовлетворенности работой и корпоративной лояльности. Такой характер трудового поведения в значительной степени определяется укоренившимися в массовом сознании социально-психологическими установками.

На вопрос Exclusive.kz о причинах такого бедственного положения с квалификацией наемного персонала, Людмила Белова сказала:

- По моему убеждению, основываясь на опыте, у огромного большинства людей утеряны традиционные стимулы к образованию, к получению высшей квалификации в своей профессии. Нынешняя молодежь не хочет постепенно, шаг за шагом, строить свою профессиональную карьеру, это долго, трудно и скучно. Она желает получить все – «здесь и сейчас». Отсюда сразу такие завышенные требования по зарплате, должности, условиям труда, карьерному росту, которые совершенно не соответствуют и квалификации соискателя, и его профессиональной отдаче. Это касается, кстати, не только молодежи – завышенные запросы предъявляют и другие работники, у которых есть опыт, но квалификация все равно, отстает от требований бизнеса сегодня. Очевидно, большую роль в этом играет и качество нашего образования, которое очень часто направлено совсем не на то, что требуется сегодня рынку и бизнесу. И, кроме того, выпускает тысячи молодых людей, имеющих институтские «корочки», большие амбиции, за которыми, однако, нет ни глубоких знаний, ни умений. Когда такого человека спрашиваешь: почему он хочет получать такую большую зарплату, причинами может быть что угодно: взял кредит, нужно платить за арендованную квартиру, за детей в институт и т.д. – но только не объяснение своих запросов высоким профессионализмом, умением и ка-

чеством работы. Это нас раньше очень удивляло, но теперь мы к этому привыкли.

Исследователи рынка труда нарисовали себе «Портрет идеального кандидата».

Это:

- Профессиональное образование (высшее/среднее специальное)
- Рвение к работе
- Профессиональные навыки
- Ответственность
- Владение английским языком на уровне выше среднего
- Прохождение практики
- Умение работать в команде
- Готовность к переезду в другой регион

Однако в реальности такую «звездочку с неба» работодатель может найти лишь одну – из тысячи кандидатов.

В последнее время обеспокоенность проблемой квалификации кадров озаботились и работодатели, и на самом высоком уровне в правительстве, начинают предпринимать меры, например, совместно с предпринимателями готовить нужные для производства кадры, посылать молодых специалистов на практику, чтобы смогли, как говорится, «пощупать руками» свое будущее дело. Но этого, конечно, сегодня мало. Нужно не только изменить всю систему профессиональной подготовки специалистов, надо еще разрушить губительные тенденции в психологии работников, что не стоит много трудиться над своей профессией, не нужно улучшать знания и навыки, что «и так сойдет». Дело это не одного дня. В будущем, считают в «Smart Solution Personal», нас ждет рост конкуренции на рынке труда. Значительно увеличится спрос на технические специальности. Тщательный отбор кандидатов, смещение фокуса при отборе с профессиональных компетенций на личностные качества, развитие бизнеса в региональных центрах, сближение индикаторов рынка труда с уровнем столиц – все это станет основными трендами рынка труда на перспективу.

Одновременно, мы будем наблюдать здесь недостаточный уровень образования, низкую профессиональную подготовку, отсутствие производственного опыта у соискателей. А также останется плохая информированность о состоянии спроса на рынке труда, высокая конкуренция, стихийная трудовая миграция — и при этом высокие запросы соискателей по зарплате – основные препятствия для трудоустройства молодежи. И что с этим всем делать, сегодня толком никто не знает.

В казахстанском обществе выражено доминирует установка на высокую ценность многолетней работы в одном коллективе. 82% респондентов согласились с утверждением «Я бы хотел как можно реже менять место работы», в то время как утверждение «Я считаю периодическую смену работы естественной для профессионального и карьерного ро-

ста», оказалось близким по жизненному настрою только 18% респондентов. Стремление к перемене мест работы даже по позитивным мотивам (приобретение нового опыта, профессиональный и карьерный рост) не преобладает ни в одной из социально-демографических и социально-профессиональных групп. Оно несколько более значимо лишь для молодежи и представителей «новых рыночных специальностей», таких как менеджмент, маркетинг, реклама. При этом на казахстанском рынке труда существуют важные факторы, которые объективно должны способствовать росту трудовой мобильности. Только 35% респондентов полагают, что полученное ими образование (как базовое, так и дополнительное) полностью соответствует их нынешней работе. Около 30% опрошенных приходилось менять профессию. Однако, у двух третей из них такая смена была продиктована невостребованностью прежней профессии, и лишь у трети профессиональная мобильность была связана с карьерным ростом. Довольно значительное распространение имеет сегодня дополнительное образование: около четверти опрошенных заявили о его получении. Однако, для подавляющего большинства из них это были лишь краткосрочные курсы и семинары. Низкий уровень позитивной трудовой мобильности, т.е. трудовых перемещений, основанных на стремлении к профессиональному и карьерному росту, может стать серьезным тормозом на пути модернизации и диверсификации экономики. В трудовой мотивации большинства работников с некоторым исключением для тех, кто занят в более интеллектуальных или модернизированных сферах, выражено доминирует фактор заработной платы. В предложенных альтернативах предпочли увеличению заработной платы возможность повышения квалификации лишь 44% респондентов, улучшение условий труда-40%, возможность использования инновационных методов и технологий-33%, улучшение психологической обстановки в коллективе - менее 30%. При выборе работодателя фактор заработной платы со значительной силой вытесняет фактор репутации компании. Тем не менее, на казахстанском рынке труда, наряду с конкуренцией работников, интенсивно развивается конкуренция работодателей. Понятие «бренд работодателя» воспринимается пока преимущественно в связи с корпоративным брендом. Известность компании прямо влияет на желание работать в ней. Вместе с тем, растет сознание того, что характеристики компании как производителя товаров и услуг и как работодателя могут не совпадать. В целом, социально-поведенческие установки на рынке труда продолжают нести на себе груз психологического наследия социально статичной плановой экономики. Лишь у более молодых, более образованных и более интегрированных в рыночные отношения работников формируется конкурентная модель социально-трудового поведения. Главный же результат исследования состоит в демонстрации того, что для успешной модернизации Казахстана формирование адекватной модели социально-трудово-

го поведения также актуально, как и создание современной индустриальной базы, инновационная активность и благоприятный бизнес-климат.

Таким образом, обобщая вышеизложенное можно сделать вывод о том, что условия формирования рынка труда в Казахстане по-разному влияют на его функционирование и развитие. Учет этих особенностей необходим при прогнозировании тенденций в сфере занятости и выработке эффективной, общегосударственной политики регулирования занятости населения в РК.

Литература:

1. Дефицит высокопрофессионального персонала и несоответствие зарплатных ожиданий уровню квалификации остаются одними из главных трендов на рынке труда / Анна Шатерникова – Панорама (№3, 30.08.2013г)
2. О ситуации на рынке труда в Республике Казахстан \\ Агентство Республики Казахстан по статистике, Экспресс-информация № 10-02/ 189, 2014г.
3. Комплексное исследование потребностей казахстанских компаний в консалтинге, ключевых проблемах деятельности –менеджеров и имиджа работодателей в казахстанском общественном мнении, Центр бизнес-информации, социологических и маркетинговых исследований BISAM CENTRAL ASIA, 2014