

Ахмедьярова М.В., д.э.н., проф.
. Бодаубаева Г.А., к.э.н., доц
Международная Академия Бизнеса (Алматы, Казахстан)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Одной из важнейших мер по реализации социальной политики и перехода к новым стандартам качества жизни в Республике Казахстан является обеспечение устойчивой занятости населения и снижение бедности. Ввиду того, что результаты труда правительства определяются не только через показатели экономической деятельности государства, но и через социально-экономические условия жизни населения, снижение безработицы и бедности выступает одним из факторов, определяющих политический имидж страны.

. В условиях рыночной экономики разумное вмешательство государства в мотивацию труда и формированию социально-трудовых отношений необходимы для эффективного использования трудовых ресурсов, где следует отдавать предпочтение административно-экономическим методам, побуждающим субъектов рынка труда к действиям, которые объективно выгодны обществу.

В кризисный период в целях защиты граждан от безработицы государством была использована стратегия, которую можно условно охарактеризовать, как «стратегия выживания». Основой этой стратегии стала реализация программы «Дорожная карта» (создание социальных рабочих мест, переобучение и переподготовка специалистов, организация молодежной практики и пр.), а также принятие государством активных мер по сохранению существующих рабочих мест, замене иностранных кадров на казахстанские, увеличение периода выплаты пособия по безработице и др.

Преодоление кризисных явлений, активизация экономической деятельности, переход к индустриально-инновационному типу производства сегодня требуют от государства выработки нового типа стратегии занятости – «стратегии развития».

Современному состоянию занятости населения характерны следующие основные признаки:

- недостаточная степень развития институционально-правового обеспечения занятости, что ведет к сохранению конфликтов на рынке труда;

- преобладание неэффективной занятости, которая выражается в высокой концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, больших масштабах недоиспользования рабочего времени, низкой производительности труда, снижении в общем числе работников доли занятых в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности;
- отсутствие эффективно работающего рыночного механизма трудовых ресурсов, адекватного макроэкономическим преобразованиям;
- потеря квалификации высококвалифицированными кадрами из-за отсутствия реальной связи между доходом и уровнем профессионализма работников, их перетока в неформальную занятость, миграции за рубеж;
- нарастание разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы;
- ухудшение качественных характеристик имеющихся рабочих мест и медленное создание новых;
- увеличение травматизма и числа профессиональных заболеваний из-за роста доли рабочих мест с неблагоприятными условиями труда;
- обострение проблем трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения: молодежи, инвалидов, женщин, уволенных в запас военнослужащих и др.;
- сохранение на производстве значительных масштабов скрытой безработицы, расширение предложения рабочей силы в «теневой» сфере занятости;
- недостаточно гибкое реагирование на изменения спроса на рабочую силу системой профессионально-технического образования;
- наличие стихийной трудовой миграции рабочей силы внутри страны;
- слабое развитие доступности рынка жилья, что препятствует гибкому перемещению и использованию экономически активного населения;
- отсутствие возможности ускоренного переобучения безработных по требуемым специальностям;
- направление больших потоков трудовой миграции из государств СНГ (прежде всего, из Кыргызстана и Узбекистана) в Казахстан

В течение ряда лет порядка 33-34% трудоспособного населения отнесены к так называемой самозанятой категории. И хотя в мировой практике занятое население классифицируется на две основные категории: занятых по найму и самозанятых, в казахстанском законодательстве нет однозначного понятия самозанятого населения. В законе «О занятости населения» дается следующее определение: «самостоятельно занятые - это трудоспособные лица, обеспечивающие себя работой» [1]. Однако для целей государственной статистики принята иная формулировка. Самостоятельная занятость - это «занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства (реализации) товаров и услуг» [2]. В результате непонятно чем отличается самозанятый человек от официально работающего. Как правило, эта категория занятого населения не ведет учет трудового стажа и не делает отчислений в накопительный пенсионный фонд. Большинство самозанятого населения, как и безработные, перебивается случайными кратковременными заработками. Поэтому при сложившейся системе учета

невозможно однозначно ответить на вопрос, сколько безработных и работающих на самом деле в Казахстане.

. Вследствие многообразия внутренних регуляторов рынка рабочей силы, а также в силу социальной важности его эффективного функционирования рынок труда нуждается в квалифицированном регулировании. Создание такой действенной системы регулирования в сфере занятости является одной из основных задач.

Можно выделить 4 основные направления государственного регулирования рынка труда. Во-первых, это программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест; во-вторых, программы направленные на подготовку и переподготовку рабочей смены; в - третьих программы содействия найму рабочей силы и, в-четвертых, программы по социальному страхованию безработицы.

Методическим инструментарием обеспечения эффективной занятости является система балансовых построений, включающая в свой состав баланс трудовых ресурсов и их эффективного использования; баланс труда, отражающий более точно характер распределения фактических затрат труда по сферам и отраслям народного хозяйства; баланс рабочих мест, характеризующий потребность в рабочей силе по отраслям и сферам хозяйственной деятельности. Программно-целевой подход к решению проблем любой сферы экономики, в том числе и проблем занятости, в качестве исходного пункта предполагает постановку целей и задач развития, а также мероприятий по их решению. Государством составляются программы занятости населения, в которых предусмотрен комплекс мер, направленный на повышение качества трудовых ресурсов, повышение конкурентоспособности рабочей силы.

Задачей новой стратегии – «стратегии развития» является *эффективное* использование наличных ресурсов для достижения основной цели - обеспечение достойного труда, позволяющее гражданину страны реализовать свое конституционное право на труд и обеспечить социальную защиту по оплате и условиям труда.

Главной целью и приоритетом стратегии эффективной занятости должно стать развитие человеческих ресурсов. В качестве основной составляющей новой социальной модели занятости может быть использована концепция *флексикьюрити* (англ. «flexicurity»). Это пока еще недостаточно широко известное для нашей страны понятие означает сочетание гибкой политики на рынке труда и в сфере занятости с высокой степенью социальной защищенности, иначе говоря, нахождение оптимального баланса между экономической эффективностью и обеспечением прав и гарантий работников.

Концепция «флексикьюрити» базируется на следующих четырех принципах:

- договорные отношения между работодателями и работниками, обеспечивающие необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса, и соответствующее им законодательство о защите занятости;

- активная политика на рынке труда, стимулирующая мобильность работников (быстрый переход из состояния безработицы к экономической активности);

- система образования и переподготовки, способствующая развитию профессиональных навыков работника в течение всего периода его трудовой деятельности и обеспечивающая его адаптивность к быстро меняющимся условиям на рынке труда;

- система социальной защиты населения, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически неактивных граждан [3].

Надо отметить, что в последнее время Министерство труда и социальной защиты РК активно изучает возможности применения этой концепции в Казахстане [4]. Однако, при этом социальная защищенность трактуется как принцип «взаимных обязательств» между гражданами, оказавшимися в ситуации риска, и местными исполнительными органами. Это означает, что государство будет помогать тем, кто готов участвовать в государственных программах. Например, в проектах в рамках «Дорожной карты» или Стратегии индустриально-инновационного развития. Таким образом, предполагается к 2015 году трудоустроить 70 процентов лиц, обратившихся за содействием в уполномоченные органы занятости, что позволит повысить уровень занятости до 94,5 процента. К 2020 году планируется снизить уровень безработицы до 5 процентов.

Другой новацией является поощрение государством работодателей, которые будут заниматься подготовкой и переподготовкой кадров. Привлечение работодателей в качестве социальных партнеров предполагает уточнение, а в отдельных случаях и разработку новых профессионально-квалификационных требований к специалистам, которые будут положены в основу профессиональных стандартов. Предполагается, что к 2020 году доля высококвалифицированной рабочей силы в составе занятого населения увеличится до 50 процентов.

Важным шагом в этом направлении должна стать реализация принятой Правительством РК в 2011 году государственной программы «Занятость-2020», основные усилия которой направлены на обучение и помощь в трудоустройстве самозанятого, безработного и малообеспеченного населения на рынке труда; содействие развитию предпринимательства на селе и повышение мобильности трудовых ресурсов. К 2015 году мерами, предлагаемыми новой программой занятости, предполагается охватить до 1,5 млн. человек, что позволит снизить уровень бедности до 6% (с 8,2%), а уровень безработицы до 5,5% [5].

Сегодня современное состояние национального рынка труда во многом определяется проводимой государственной политикой занятости. Государство проводит активную политику на национальном рынке труда, включающую в себя переподготовку работников, содействие в поиске новой работы, организация общественных работ и субсидирование создания новых рабочих мест. С начала года в органы занятости республики за трудовым посредничеством обратились 422,6 тыс. граждан, из них трудоустроены 358,9 тыс. (уровень трудоустройства – 84,9%). Для безработных из целевых групп создано 46,1 тыс. социальных рабочих мест, после окончания работы 10,3 тыс. человек трудоустроены на постоянное место работы. В оплачиваемых

общественных работах приняли участие 97,9 тыс. безработных. На профессиональное обучение направлены 57,7 тыс. человек, из них после завершения обучения на постоянные рабочие места трудоустроены 36,2 тыс., или 62,7%. По направлениям органов занятости в «Молодежной практике» приняли участие 41,7 тыс. выпускников организаций образования, из которых на постоянную работу трудоустроены 6,3 тыс. человек, или 15,1%. Местными исполнительными органами проводится систематическая работа по созданию новых рабочих мест. Так, по состоянию на 1 декабря 2010 года в республике создано 246,9 тыс. новых рабочих мест, из них постоянных – 166,7 тыс. (67,5%), временных и сезонных – 80,2 тыс. (32,5%).

Мы видим, что идет сокращение числа безработного населения. Уровень безработицы находится в предельно допустимых значениях (рисунок 1).

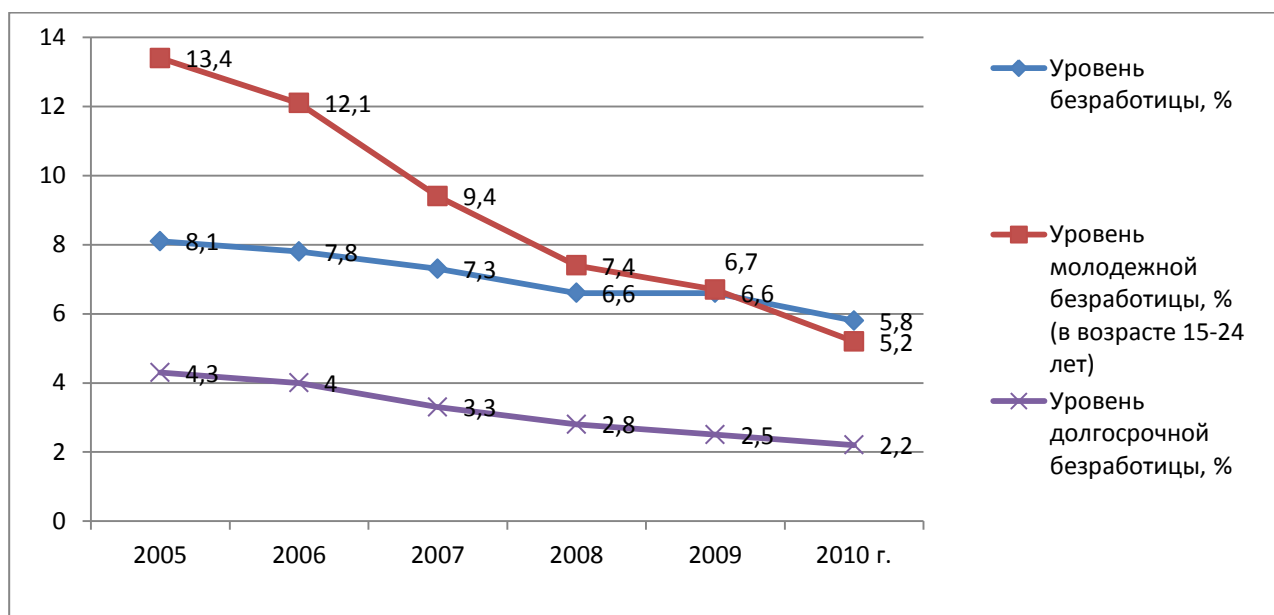


Рисунок 1. Уровни безработицы Казахстана в 2005- 2010гг. (в процентах) [6]

Формирующийся казахстанский рынок труда концентрирует в себе резкую дифференциацию и контрасты рынков труда в регионах республики. Поэтому мониторинг занятости рабочей силы и рынка труда, а затем выработка единой стратегии на макроуровне невозможны без изучения и анализа занятости в регионах. На нынешнем этапе реформирования экономики республики большое значение придается активизации регионов в решение социальных вопросов, среди которых приоритетным является обеспечение полной занятости. Она создает реальные предпосылки уменьшения бедности и снижения социальной напряженности в регионах

В целом, положительно оценивая намеченные мероприятия, нельзя не отметить значительное отставание этих процессов от требований сегодняшней экономики. Особую обеспокоенность вызывает ориентация программы «Занятость-2020» преимущественно на экстенсивный тип развития и на решение краткосрочных задач. Это означает, что переход страны на индустриально-инновационный тип развития может столкнуться с невозможностью ее

реализации вследствие отсутствия условий для использования и развития имеющегося кадрового потенциала.

Безусловно, универсальной стратегии занятости не существует. Но любая выбранная стратегия должна корректироваться в зависимости от результатов деятельности, а стратегические решения следует глубоко продумать, хорошо обосновать, а действия – детально спланировать.

Приоритетами новой стратегии занятости могут стать следующие направления:

Во-первых, совершенствование институционально-правовой базы. При этом объектом законодательного регулирования должна стать занятость в целом, а не только регистрируемая безработица, ориентироваться надо на повышение эффективности занятости, требуется равное внимание к спросу на труд и его предложению. Необходимо срочно принять кодекс законов о занятости, который бы охватывал все ее сферы, определил формы участия и меру ответственности за решение проблем занятости всех причастных субъектов общества.

Во-вторых, проведение работы по идентификации самозанятого населения в рамках неформальной экономики Казахстана и сопоставление с международной практикой, включая определение правового и социально-экономического статуса самозанятых и их отраслевого профиля, а также выявление доступа этой категории к услугам системы социального обеспечения.

В-третьих, направление усилий республиканских и местных исполнительных органов на решение проблемы самозанятости населения за счет более активных мер по возрождению, развитию и инновационному обновлению производства в промышленном и аграрном секторах, в депрессивных регионах, развитие малого и среднего предпринимательства.

В-четвертых, создание условий для эффективной системы учета, отчетности и контроля занятости населения, преодоление стихийности в развитии рынка труда, координация решений по регулированию рынка труда с учетом состояния региональных рынков, состояния социальной инфраструктуры и прежде всего рынка жилья.

В-пятых, принятие мер по недопущению нелегальной трудовой миграции, использование возможностей перелива рабочей силы и формирования общего рынка труда в рамках Таможенного Союза.

Эти меры могли бы обеспечить повышение эффективности занятости населения, что является основным фактором повышения качества жизни.

Литература

1. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 г. №149-ІІ "О занятости населения".

2. Казахстан в 2009 году. Статистический сборник. - http://www.stat.kz/publishing/Pages/aktual_statdata.aspx

3. Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда//Человек и труд. – 2007. - №10. - С. 26.

4. Пресс-релиз к конференции Министерства труда и социальной защиты РК по обсуждению проекта Концепции занятости с учетом новой политики занятости на рынке труда. 25 февраля 2010 года- <http://www.enbek.gov.kz/>

5. <http://www.enbek.gov.kz/index.php>

6. Агентство Республики Казахстан по статистике www.stat.kz