

УДК 331.101.21

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ**Мусаева Г.И., Муханова А.Е., Смагулова Ж.Б.***РГП ХВ Кызылординский Государственный Университет имени Кorkыт Ата,
Кызылорда, e-mail: zanna_smag@rambler.ru*

Цель работы – провести анализ развития рынка труда в Казахстане. В статье рассмотрены этапы становления рынка труда в республике (первый этап характеризовался регрессивными структурными изменениями в сфере занятости, снижением уровня жизни населения; ростом безработицы; на втором этапе имели место неплатежи, задолженность предприятий и отдельных хозяйствующих субъектов, уровень скрытой безработицы составил 3,3% экономически активного населения; на третьем этапе наблюдается стабилизация на рынке труда, более полное вовлечение в производство работников, находящихся в вынужденных отпусках и работающих в режиме неполного рабочего времени; четвертый этап связан с принятием нового трудового законодательства, в частности «Трудового кодекса»).

Ключевые слова: скрытая безработица, режим неполного рабочего времени, самозанятое население, трудовой кодекс, налоговый кодекс

FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOUR MARKET IN KAZAKHSTAN**Musaeva G.I., Mukhanova A.E., Smagulova Z.B.***RSE EC Kyzylorda State University n.a. Korkyt Ata, Kyzylorda, e-mail: zanna_smag@rambler.ru*

The aim of article is to carry out the analysis of development of labor market in Kazakhstan. The stages of formation of labor market in the republic (the first stage was characterized by regressive structural changes in the sphere of employment, decrease in a standard of living of the population; unemployment growth; at the second stage non-payments, debt of the enterprises and separate economic entities took place, the level of the hidden unemployment made 3,3% of economically active population; at the third stage stabilization in labor market, fuller involvement in production of the workers who are on forced leaves and working in the mode of part-time is observed; the fourth stage is connected with adoption of the new labor legislation) are considered in article.

Keywords: hidden unemployment, mode of part-time, self-busy population, labor code, tax code

Для Казахстана с обретением независимости и введением национальной валюты начался совершенно новый этап становления рыночной экономики. При переходе делается попытка формирования новой экономической политики, которая основана на создании законодательной базы, нормативных актов, проведении антиинфляционной политики, приватизации государственной собственности во всех секторах экономики, которое оказало позитивное влияние на ситуацию в стране. Характерными чертами переходной экономики являются: неустойчивость, альтернативность развития, появление и функционирование особых переходных экономических форм, противоречивость происходящих процессов, исторический характер [1].

Основной целью исследования является анализ становления и развития рынка труда в Казахстане.

Материалы и методы исследования

Значительный вклад в исследовании экономики переходного периода внесли российские и зарубежные ученые В.В. Радаев, Л.В. Бузгалин, Ян Пташек и другие. Исследование базируется на использовании научных методов: обобщения от частного к общему и от общего к частному, анализа, прогнозирования, экономической оценки (аналогии). В ходе написания статьи использованы различные источники литературы: научная литература, статистические данные и т.д.

**Результаты исследования
и их обсуждение**

Начальный этап реформирования экономики, для которого характерны сложные процессы приватизации государственной собственности, спад основных отраслей производства, был непростым. В соответствии и происходящими в стране экономическими реформами рынок труда также переживал некоторые изменения, которые также можно проследить поэтапно.

Первый этап – 1991–1995 годы. Характеризуется тем, что после провозглашения независимости республики в 1991 г. был взят курс на строительство рыночной экономики, который был связан экономическим кризисом и падением ВВП. В 1991 г. в центры занятости обратилось 185 тысяч человек, большинство из которых (175 тысяч человек) не были заняты трудовой деятельностью. Из числа незанятых службой занятости удалось трудоустроить 89681 человек [2, с. 2]. Ситуация на рынке труда республики на данном этапе определялась: продолжающимся спадом производства; нестабильной финансово-кредитной системой; нарастанием кризиса неплатежей; регрессивными структурными изменениями в сфере занятости; снижением уровня жизни населения; ростом безработицы.

В период с 1992 по 1995 гг. в экономике республики сохранялась ситуация, когда численность занятых на производстве по существу не зависела от его объемов, трудоемкости, эффективности трудовых затрат, а определялась повышением цен на продукцию, получением субсидий и льгот, сокращением рабочего времени, задержками выплаты заработной платы и отказами от платежей. Ухудшение уровня жизни вынуждало незанятое население работать, а занятых, не покидать рабочие места. Одновременно происходил процесс перераспределения занятых из сферы производства в непромышленные отрасли. Спад в реальном секторе экономики продолжавшийся с 1990 по 1996 год обладал значительной, накопившейся за кризисный период, инерционностью, особенно четко был проявлен в промышленности.

Второй этап – 1996–1998 годы. В 1996–1998 гг. в стратегическом плане на этот период для Казахстана намечена задача завершения этапа макроэкономической стабилизации и перехода к концепции и программ инвестиционного и экономического роста. На данном этапе в экономике Казахстана происходили стабилизационные процессы. Это проявилось в первую очередь в подавлении инфляции, сравнительной устойчивости национальной валюты тенге по отношению к американскому доллару, сокращении спада производства и некотором увеличении объема промышленной продукции, обеспечении прироста валового внутреннего продукта в 1996–1997 гг.

Тенденции в динамике основных экономических показателей отражают положительные сдвиги, характеризующие экономическое развитие республики. Вместе с тем, положение в реальном секторе экономики и особенно в социальной сфере остается сложным. В отдельных отраслях экономики не удается преодолеть спад производства. Незначительное улучшение ситуации на уровне макроэкономики в 1996–1997 гг. происходило при наличии целого ряда нерешенных проблем. Наряду с достижением некоторой финансовой стабилизации имеют место неплатежи, задолженность предприятий и отдельных хозяйствующих субъектов. Другой нерешенной проблемой является низкая собираемость налогов из-за нестабильности реального сектора.

В 1997 г. число убыточных предприятий и организаций составило 6410, или 54,1% к общему числу предприятий и организаций республики, сумма их убытков составляло 99,9 млрд тенге, в июне 1998 г. соответственно – 2697, или 50,3%, убытки – 40,5 млрд тенге. В результате хозяй-

ственной деятельности предприятия постоянно испытывают дефицит финансовых ресурсов, находятся в режиме неполного рабочего времени, некоторые из них полностью простаивают. Нерешенные проблемы с неплатежами предприятий, их задолженностью и низкой собираемостью налогов требовали углубления реформ в реальном секторе экономики, обеспечивающий рост ВВП. Без этого невозможны стабилизация экономики и создание реальных предпосылок экономического роста. Макроэкономические показатели 1998 года свидетельствуют о том, что экономика страны, несмотря на некоторые улучшения, все еще находилась в кризисной ситуации. Численность работников, находящихся в вынужденных отпусках составляла 132,2 тыс. человек, из них без оплаты отпусков – 105,4 тысячи, или 79,7% от вынужденно незанятых. Уровень скрытой безработицы составил 3,3% экономически активного населения.

Третий этап – 1999–2003 годы. Введение в апреле 1999 г. свободно плавающего обменного курса национальной валюты повысило инфляцию до 17,8%, в то время как в 1998 году она составляла 1,9%. Переход к свободно плавающему обменному курсу национальной валюты привел: к повышению инфляции; позволил восстановить конкурентоспособность отечественных товаров и услуг; укрепить определенные позиции на внешнем и внутреннем рынках. Повышение экономической активности в стране способствовало созданию новых производств, развитию рыночной инфраструктуры, поддержке малого предпринимательства. Также наблюдается стабилизация на рынке труда, уменьшение простоев на производстве, более полное вовлечение в производство работников, находящихся в вынужденных отпусках и работающих в режиме неполного рабочего времени. С 1999 года отмечается стабильное увеличение численности занятого населения и снижение уровня безработицы с 13,5% в 1999 г. до 10,4% в 2001 г. В 2001 г. численность безработных составила 780,3 тыс. человек меньше чем в 2000 г. на 126,1 тыс. человек или на 13,9%.

Становление казахстанского рынка началось с 90-х годов, законодательно – правовая основа его была обеспечена вводом в действие с 1 июля 1991 г. закона «О занятости населения». Число граждан, обращающихся в службу занятости по вопросу о трудоустройстве, составляет свыше 0,5 млн человек, из них 50% признаны безработными.

Характерные особенности становления казахстанского рынка труда следующие:

повышение экономической активности населения при нарастающей тенденции снижения занятости; высокий процент незанятых граждан (свыше 90%) среди обращающихся в службу занятости по вопросу о трудоустройстве; ускорение процесса высвобождения рабочей силы. Численность высвобожденных с предприятий и находящихся в поиске работы неуклонно растет: если в 1995 г. процент их в численности обратившихся в службу занятости составлял 20,7%, то в 1997 г. – 40,7%; снижение процента трудоустройства (если в 1991 г. данный показатель составлял 48,5%, то в 1998 г. – 19,6%); резкое уменьшение спроса на рабочую силу (если в 1991 г. потребность в работниках составляла 74,8 тыс. человек, то в 1998 г. – 8,8 тысячи, в январе 1999 г. – 7,0 тыс. из них только 716 рабочих мест приходится на сельских жителей); значительный рост официально признанной безработицы в 1995–1996 гг. и проявление тенденции ее уменьшения в последние два года, снижения уровня безработицы с 4,2% до 3,7% к экономически активному населению; большой разрыв между регистрируемой и общей безработицей, который достигает 3,5–4,8 раза.

Трудности переходного периода ни в коей мере не оправдывают резкого уменьшения численности занятых в таких сферах, как культура, где 44,7 тыс. человек (0,7%), и искусство – всего 9,6 тыс. человек (0,1%). Эти негативные последствия структурных сдвигов в занятости оказывают непосредственное воздействие на состояние казахстанского рынка труда, где усиливается процесс его сегментации, роста структурной безработицы.

Четвертый этап – с 2004 г. по настоящее время. Данный этап связан с принятием нового трудового законодательства, в частности «Трудового кодекса». Новый закон должен был предусматривать упрощение процедуры регистрации и налогообложения для самозанятого населения. Были усовершенствованы законы, регулирующие деятельность хозяйствующих субъектов. Так, был принят «Налоговый кодекс» (2003 г.), и принят ряд межгосударственных соглашений.

После принятия последних изменений в октябре 2005 г. изменений и дополнений в Законе Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001 года фактически большая часть безработных причислялась к категории самозанятого населения. У данной категории населения нет отчислений в накопительные пенсионные фонды, не учитывается трудовой стаж. Значительная часть самозанятого населения перебивается случайными заработками, доля самозанято-

го населения в Казахстане на начало 2003 г. составляла около 40%, а в 2013 году 30,3% или 2596,1 тыс. человек от занятого населения [5, www.stat.gov.kz.].

По данным Агентства статистики РК в 2013 году экономически активное население составило 9041,3 тыс. человек, (в 2012 году было 8981,9 тыс. человек). Из них мужчины – 4599,4 тыс. чел., женщины – 4442,0 тыс. чел. В 2013 году занятое население составило 8570,6 тыс. человек, в том числе мужчины – 4389,4 тыс. чел., а женщины – 4181,3 тыс. человек. Анализ показывает, что в республике наблюдается определенное снижение уровня безработицы. Если в 2009 году уровень безработицы составлял 6,6%, то в 2013 году был равен 5,2%. Уровень безработицы среди женщин выше чем у мужчин на 1,3 пункта, и составило 5,9%, уровень безработицы среди мужчин – 4,6%. Снижение уровня безработицы происходило также и в отношении доли официально зарегистрированной безработицы в численности экономически активного населения. Если ее уровень в 2009 году был в пределах 0,6%, то в 2013 году данный показатель составил 0,3% [6, С. 14–15].

Во многих странах очень важной, особой сферой поддержки является мельчайшее предпринимательство (1–3 занятых) и близкие к ним семейные предприятия с минимальным объемом хозяйственных операций. Цель их поддержки – борьба с бедностью, противодействие безработице и посильное решение социальных проблем. Причем мельчайшие предприятия – это очень большая часть малого бизнеса. Поэтому в законе о самозанятости, а также в дополнениях в Налоговый Кодекс должны быть прописаны особо льготные условия для их деятельности. При этом должны быть перечислены сферы деятельности мельчайших субъектов малого бизнеса, чтобы среди них не оказалось производителей подакцизных товаров, владельцев игровых автоматов, миниказино и т.п. При законодательном закреплении особо льготного режима для мельчайшего бизнеса, его особой защищенности от административных барьеров действительно может произойти выход из тени многих малых предпринимателей в легальную рыночную среду.

Впервые в отличие от закона «О труде» в Кодексе определены обязанности работодателя в нормировании труда и создании необходимых условий для выполнения норм труда. При этом Типовые нормы и нормативы труда, в соответствующих сферах деятельности будут определяться уполномоченными центральными государственными органами. Это повысит роль

нормирования труда, а также обеспечит социальную защиту населения при реализации государственной тарифной политики в части регулирования затрат, включаемых в тарифы субъектов, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов.

Главным образом будет определяться минимальный размер заработной платы, который будет, устанавливается только работнику, выполняющему простой неквалифицированный труд. Минимальный размер месячной заработной платы не будет включать в себя доплаты, надбавки, компенсации, премии и другие стимулирующие выплаты. В первом Трудовом Кодексе четко распределены обязанности между государством, работодателем и работником. Одним из главных спорных моментов этого документа является организация нормирования и оплаты труда. Введение установленных норм позволяло увеличить эффективность производства. Каждый вид труда имеет свою шкалу количественных и качественных затрат. Размер оплаты сотрудников напрямую зависит от их квалификации, сложности труда, времени, потраченного на производство продукции, и качества выполненной работы. При разработке научно-обоснованных трудовых норм учитываются конкретные технические условия и факторы производства. Эту функцию правительство полностью возложило на государство. Работодателю остается только выбрать оптимальный вариант нормирования и способ начисления зарплаты. Согласно Кодексу, работникам неквалифицированных профессий (уборщикам, вахтерам, сторожам) гарантирована минимальная оплата труда. А специалистам более высокого ранга полагается и соответствующий заработок. Пока нормативы по труду действуют лишь в некоторых отраслях, в частности на железной дороге, в электроэнергетике и нефтяном секторе.

Трудовой Кодекс обеспечивал социальные гарантии гражданам, потерявшим работу, усиливал социальную защиту неконкурентоспособных на рынке труда, уточнял полномочия и функции государственных органов, органов исполнительной власти, работодателей, источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения, совершенствовал налоговое законодательство с целью снижения налоговой нагрузки на работодателей, регулировал привлечение иностранной силы. Кроме того, создавал условия для легальной трудовой деятельности, способствовал дискриминацию на рынке труда по половозрастному, национальному, гендерному и другим факторам. Были введены меры, позволяющие

переводить работников из неформального сектора в формальный сектор и бороться с занятостью населения в теневом секторе экономики, включить в коллективный договор вопросы по содействию и сохранению занятости при реструктуризации предприятий, защиты особых групп работников.

В области повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда необходимо было создать систему подготовки кадров, связанную с системой образования и работодателями, увязать потребности работодателей в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей с объемами подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования, повысить конкурентоспособность рабочей силы на основе системы непрерывного профессионального образования.

С 1 января 2008 года вступил в действие новый Трудовой кодекс Республики Казахстан, с его введением в действие утратили силу Законы РК «О труде в Республике Казахстан», «О коллективных договорах», «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» и «О безопасности и охране труда». Новый трудовой кодекс за счет включения в него норм утративших силу законодательных актов стал более значительным по объему, содержит 40 глав, включающих в себя 341 статью (в старом Законе о труде было всего 12 глав из 109 статей). Впервые в истории суверенного Казахстана вышел в свет постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251, который подготовлен при активном участии Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Структура и содержание, по сути, обеспечивает цивилизованный порядок построения и регулирования трудовых отношений, в достаточной мере соответствует международным стандартам, соблюдает баланс интересов работников и работодателей. Профсоюзам Кодекс предоставил необходимые полномочия и гарантии, создано правовое поле для осуществления их функций по защите законных прав и интересов трудящихся. Согласно Трудовому кодексу работодатель в соответствии с условиями коллективного договора создает условия для деятельности профессионального союза, действующего в организации.

Трудовой Кодекс Республики Казахстан в отличие от ранее действовавшего Закона о труде, регулирует не только трудовые и связанные с ними отношения, но также отношения социального партнерства и отношения по безопасности и охране труда.

В нем прописано разграничение полномочий в области регулирования трудовых отношений между Правительством, уполномоченным государственным органом по труду (министерством труда и социальной защиты населения) и его территориальными подразделениями, а также местными исполнительными органами.

Одновременно с принятием Трудового Кодекса был принят и с 1 июня 2007 года введен в действие Закон № 253-111, которым внесены корректирующие изменения и уточняющие дополнения. В частности, предусматривающий уголовную ответственность за необоснованный отказ от заключения трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности, а также за те же действия в отношении женщины, имеющей детей до трех лет, или с инвалидом по мотивам инвалидности и с несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия. Кроме того, уголовную ответственность должностных лиц в широком диапазоне от крупного денежного штрафа до лишения свободы на срок до трех лет за воспрепятствование законной деятельности представителей работников. В новой, более жесткой редакции об административных правонарушениях, предусматривающая административную ответственность работодателя и должностного лица в виде штрафа в диапазоне от 10 до 200 месячных расчетных показателей за нарушение трудового законодательства РК.

Заключение

Принятый Трудовой кодекс учитывает принципы, заложенные в рекомендациях

Международной организации труда – обеспечение должных условий и охраны труда, право на коллективные переговоры, право на создание ассоциаций (объединений) и другие, а также соответствуют положениям международных конвенций, ратифицированных Республикой Казахстан. Международными экспертами было отмечено, что основные нормы Трудового кодекса соответствуют международным требованиям и позволят минимизировать негативные социальные последствия в период вступления республики во Всемирную Торговую Организацию. Было рекомендовано, что новая модель Трудового кодекса Республики Казахстан должна быть направлена на закрепление правового регулирования трудовых отношений, отвечающим современным требованиям экономического развития страны и международным стандартам в сфере труда.

Список литературы

1. Экономика переходного периода. Под ред. Радаева В.В., Бузгалина Л.В. Издательство МГУ. 1995. – 410 с.
2. Бюллетень департамента занятости и Министерства труда РК. – 1994. – № 1.
3. Пташек Ян, доктор экономических наук (Польша). Предрекаемого «охлаждения» экономики не произошло // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 3. – С. 31–35.
4. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. Под редакцией Емцова Р., Коммандера С., Коричелли Ф.М. – М.: «Инфра», 1995. – 477 с.
5. О состоянии дел на рынке труда в Республике Казахстан. Департамент социальной и демографической статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>. (дата обращения: 17.10.14).
6. «Регионы Казахстана». Статистический сборник Агентства Статистики Республики Казахстан (под ред. А.А. Смаилова). – Астана, 2013. – 28 с.