СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………………………………………………………………………..2

Глава I. РЫНОК ТРУДА, ЕГО СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА……………………………………………..3

1.1 Рынок труда и его субъекты …………………………….…………………………….………...…3

1.2. Занятость……………………………………………………………………………………....……..6

1.3. Безработица ………………………………………………..……………………………..…..….….8

1.4 Рынок труда в Казахстане……………………………………………………..…………………..13

1.5 Основные концепции рынка труда…………………………………………………..…….……16

Глава II. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА в РК…………………....….……19

2.1. Основные принципы, направления и методы…………………………………………..….…19

2.2. Управление занятостью……………………………………………………………………..…… 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………………………………………………………22

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ……………………………………………………...….23

**ВВЕДЕНИЕ**

В настоящее время в Казахстане продолжается сложный и весьма противоречивый процесс трансформации экономики, в рамках которого происходят глубокие преобразования в системе отношений занятости. Основным направлением этого процесса является формирование рынка труда, что коренным образом меняет всю систему отношений занятости.

Рынок труда, как и рынок товаров, услуг, жилья, ценных бумаг, финансов и др. является составной частью рыночной экономики. Более того, рынок труда занимает важное место в экономике, поскольку спрос и предложение на рынке труда определяют перелив рабочей силы между сферами занятости и в конечном итоге численность занятых работников.

Данная тема, думаю, весьма ***актуальна*** в наше время, поскольку занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Кроме того, занятость - своеобразный индикатор, по которому следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

В этих условиях исследование отношений занятости, их сущности, места и роли рынка труда, разработка конструктивных предложений по формированию новой концепции занятости, адекватной складывающейся ситуации, приобретает всестороннее значение - экономическое, социальное и политическое.

Важным является также всестороннее изучение роли и места государства на рынке труда, целей и принципов государственной политики занятости (ГПЗ), ибо без вмешательства государства в рыночные механизмы распределения и формирования трудовых ресурсов не обходится ни одна страна.

Экономическая политика государства по содействию занятости населения в настоящее время должна обеспечить скоординированное функционирование рынка труда и капитала, регулирование процессов формирования и движения инвестиций по территории Казахстана, использование корпоративного и частного капитала с учетом обеспечения занятости на уровне, достаточном для поддержания воспроизводства населения в рамках, гарантированных конституцией и законами РК.

***Целью*** данной работы будет всесторонний анализ существующего положения на рынке труда в Республике Казахстан и основных тенденций его развития.

**Задачи исследования:**

- изучение понятия, сущности и характеристики основных показателей рынка труда и занятости;

- рассмотрение сущности безработицы с точки зрения современной экономической теории;

- анализ современного состояния рынка труда РК;

**Объект исследования** в данной работе: труд, как основа жизнедеятельности общества.

**Предмет исследования**: рынок труда.

**1.1 Рынок труда и его субъекты**

**Рынок труда** - это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения.

Рынок труда является неотъемлемой составной частью рыночной системы. Он существует для работодателей и наемных работников. Он сложился как система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между предпринимателями, трудящимися и государством. Рынок труда является одним из важнейших связующих звеньев между различными отраслями экономики. Если какая-нибудь отрасль процветает, там устанавливается более высокий уровень заработной платы, туда устремляются люди из других отраслей, в которых, следовательно, будет снижаться объем производства. Уровень заработной платы будет расти быстрее в отраслях, хорошо развивающихся.

Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее. Таким образом, в рыночной экономике товары и услуги продаются на разных рынках: рабочая сила на рынке факторов производства выступает как товар. На рынке труда имеется предложение, спрос и цена - заработная плата. В узком смысле, рынок труда представляет собой место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника, с целью заключения договора о найме; в широком смысле рынок труда это взаимодействие спроса и предложения труда.

Выделяют **внешний** и **внутренний** рынок труда.

Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия. Рынок труда - открытая система, и на его функционирование оказывают влияние различные факторы.

Внутренние факторы. Полная и достоверная информация может существенно сократить время пребывания на рынке труда, как работника, так и вакансии. Интенсивность поиска работы характеризует количество рассмотренных предложений в единицу времени (в день). Гибкость работника расценивается со стороны требовательности работника к условиям труда, гибкость работодателя характеризуется, наоборот, со стороны требований к качеству рабочей силы. Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации, профессионализм, знание компьютерных технологий, знание иностранных языков…). Существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков.

Внешние факторы. Демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность трудовых перемещений. Экономические факторы: динамика ВВП, инвестиционная политика, структурная перестройка. Циклические кризисы являются катализаторами структурной перестройки, вызывающие на определенном этапе замедление темпов развития производства, а по завершению его выступают источниками экономического роста. Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам…)

Ниже приведен рисунок № 1, описывающий факторы, влияющие на рынок труда.

**Рисунок № 1 «**Факторы, влияющие на формирование и функционирование рынка труда»

|  |
| --- |
| Рабочая сила |

Полезность Стоимость

Факторы, определяющие спрос на р/с Факторы, определяющие предложение р/с

Демографические Состояние экономической конъюнктуры,

фазы экономического цикла

Миграционные Общие условия экономической деятельности

фирмы (уровень дохода работодателя)

Социально-экономические

Взаимосвязь факторов производства

Деятельность государства, профсоюзов

и союзов предпринимателей Величина средней стоимости р/с

|  |
| --- |
| Характер спроса и предложения на р/с |

Конкурентный Монопсонический Профсоюзный

|  |
| --- |
| Рынок труда |

Внешний Внутренний

Государство Предприятие Домохозяйство

Для Казахстана в настоящее время характерно существенное отставание цены рабочей силы от ее стоимости. По всей видимости, лишь формирование полноценного конъюнктурного рынка труда позволит поднять цену рабочей силы на должный уровень.

**Основные сегменты рынка труда**

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют два неконкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента единого рынка рабочей силы, основанных на профессионально-квалификационном делении занятых.

**Рисунок № 2** «Сегментация рынка труда»

|  |
| --- |
| Рынок труда |

мужчины женщины молодежь пенсионеры инвалиды

Отрасли экономики

Промышленность Сельское хоз-во Сфера услуг

Первичный Вторичный

1. Специалисты с в/о и с/о 1. Низшие категории служащих

2. Управляющие и администраторы 2. Работники обслуживания

3. Высоко квалифицированные рабочие 3. Неквалифицированные рабочие

Один рынок охватывает рабочие места специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости. К нему также относятся рабочие места техников, административно-вспомогательного персонала и работников средней квалификации. Другой рынок охватывает рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, такие как повара, официанты, медицинский обслуживающий персонал…, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих.

Первый рынок характеризует высокая мобильность рабочей силы, высокий уровень оплаты труда, широкие возможности для профессионального роста, значительная конкуренция за рабочие места, второй - высокий уровень безработицы и текучести кадров, слабые карьерные перспективы.

1.2 Занятость

**Занятое (рабочее) население** - все лица в соответствующем возрасте, которые по своему состоянию в занятии могут быть отнесены к наемным ил к самостоятельно занятым работникам.

Проблема занятости - одна из основных социально-экономических проблем переходной экономики.

Занятые в Казахстане - это люди старше 16 лет, обоих полов, работающие по найму за плату или работающие на себя, а также находящиеся в отпусках или временно не работающие по причине болезни. В казахстанской практике статучета, в отличие от западных стран, к числу занятых относят военнослужащих и студентов, которые входят в состав экономически активного населения.

Все занятые разделяются на граждан, работающих полную и неполную рабочую неделю. В Казахстане наемные работники в среднем составляют 64,5% всей рабочей силы. Определенную часть рабочей силы составляют самостоятельные работники, являющиеся предпринимателями, не использующими наемный труд, и лица свободных профессий: адвокаты, журналисты…, не работающие по найму.

**Диаграмма №1** «Структура наемных и самозанятых работников по статусу занятости в 2006 году в РК» (в %)\*



Как видно на диаграмме № 1, в нашей республике наемные рабочие предпочитают работать в негосударственных и государственных организациях.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Агентство РК по статистике, «Статистический ежегодник-2007»

В изменениях, происходящих в отраслевой структуре рабочей силы развитых стран, прослеживаются следующие изменения: резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг, в связи с ее расширением и превращением в ведущую сферу общественного труда, т.е. можно сказать, что в развитых странах уровень урбанизации очень высок (в среднем – 80 %), а в некоторых достигает 93-95 %. В основном это страны Западной Европы. Все потому, что развитые страны развивают в первую очередь промышленность и информационные технологии, поэтому рабочий класс из деревень уходит в города. Также, в западных странах - 74,2 % от общего числа занятых работают в сфере услуг. В Казахстане отраслевая структура занятости заметно отличается: у нас занято 50% экономически активного населения в материальном производстве и 50% в сфере услуг.

**Диаграмма № 2 «**Структура занятости населения в РК», (%)



Как видно на диаграмме №2, 50% населения страны занято в сфере услуг, однако плохо то, что за период времени с 2002 по 2006 гг. рабочих в сфере услуг уменьшилось на 1,2 %. Ведь, одним из признаков развитого государства является большая занятость населения в сфере услуг.

**Профессионально-квалификационная структура** рабочей силы включает в себя три понятия: профессиональную структуру рабочей силы, ее квалификационную структуру, содержание квалификации.

При этом **профессиональная структура**- это совокупность представителей различных профессий и профессиональных групп; **квалификационная структура** - совокупность работников различных уровней квалификации, включающих в себя набор навыков, опыта и других компонентов.

Ежегодно казахстанские ВУЗы , колледжи и другие профессиональные учебные заведения выпускают множество студентов, и с каждым годом эта цифра растет.

**Таблица № 1** « Выпуск специалистов высшего и средне профессионального образования в РК»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2002/3 | 2003/4 | 2004/5 | 2005/6 | 2006/7 |
| Выпущено ВУЗами | 87,1 | 102,7 | 123,9 | 154,2 | 165,6 |
| Выпущено колледжами | 52,9 | 60,4 | 61,4 | 69,7 | 92,9 |

**1.3 Безработица**

**Безработица** - это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработные граждане наряду с занятыми формируют рабочую силу страны.

В реальной экономической жизни безработица это превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

К безработным в Казахстане относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

1. не имели работы (доходного занятия);

2. занимались поисками работы, обращались в различные службы занятости, использовали (помещали) объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), предпринимали шаги к организации собственного дела.

3. были готовы приступить к работе.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены все три перечисленных критерия.

К **безработным, зарегистрированным в органах государственной службы занятости**, относятся лица, не имеющие работы, ищущие работу и в установленном порядке получившие официальный статус безработного.

**Таблица № 2** «Общая и официально регистрируемая численность безработных в РК» , (тыс. чел.)\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Безработные, Год | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
| Общая численность | | 690,7 | | 672,1 | | 658,8 | | 640,7 | | 625,4 | |
| Официально зарегистрированные в качестве  безработных в организациях занятости | | 193,7 | | 142,8 | | 117,7 | | 94,0 | | 75,1 | |
| Уровень безработицы, % | | 9,3 | | 8,8 | | 8,4 | | 8,1 | | 7,8 | |
| Численность граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства | 362,8 | | 273,5 | | 282,0 | | 262,5 | | 264,4 | |
| Из них трудоустроено | 148,6 | | 154,6 | | 167,5 | | 184,7 | | 204,7 | |
| Доля зарегистрированных безработных в численности ЭАН (%) | 2,6 | | 1,8 | | 1,5 | | 1,2 | | 0,9 | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* По данным Министерства труда и социальной защиты населения

**Диаграмма № 3** «Уровни официальной и неофициальной безработицы»\*



Существующая разница между официально зарегистрированной безработицей и отмеченной Агентством по статистике Республики Казахстан объективно обусловлена и имеет ряд причин.

*Во-первых*, многие безработные решают эту проблему посредством своих знакомых, друзей и родственников, используют услуги печати, или обращаются непосредственно к работодателю, т.е., используют параллельно различные способы содействия занятости.

*Во-вторых*, не все, кто обратился в государственные органы занятости, трудоустраиваются, и из-за этого часть из них не обращаются туда.

*В-третьих*, низкий уровень социальных гарантий, оказываемый безработным гражданам, не стимулирует их идти в государственные органы занятости. В частности, это выражается маленьким социальным пособием по безработице, хотя это объективно обусловлено. В целях стимулирования безработного к поиску работы это пособие не должно заменять заработную плату.

Таким образом, существуют объективные причины разницы между уровнем безработицы, регистрируемым Агентством по статистике, с одной стороны, и официально регестрируемыми государственными службами занятости, с другой стороны.

Особенностью функционирования национального рынка труда является высокий уровень безработицы среди женщин. В 2004 г. он составил 9,8 %, в то время как у мужчин 7,0 %. Серьезной причиной, из-за которой женщины становятся безработными, является ведение ими домашнего хозяйства. В 2004 году безработных женщин из-за ведения домашнего хозяйства было почти в 7 раз больше, чем мужчин из-за этой же причины.

Отсутствие постоянной работы (особенно среди молодого поколения) вело и ведет к снижению количества рождений. На рисунке №4 показана зависимость, которая наблюдалась в 1994-2004 гг. между двумя этими переменными. В 1994-1999 гг. с повышением безработицы в республике наблюдалось и снижение рождаемости. И, наоборот, в 2000-2004 гг. в республике со снижением безработицы наблюдалось повышение рождаемости. Зависимость между двумя этими переменными выразилась следующим уравнением регрессии (диагр.№ 4, стр.10)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\*** Экономическая активность населения в Казахстане 1991-2004

Статистический сборник. Агентство РК по статистике/ Под редакцией К. Абдиева. Алматы 2005.

**Рисунок № 4** «Изменение безработицы и рождаемости в 1994-2004 гг. и уравнение их зависимости»



Y= -0,3292x + 18,084 где, у- рождаемость, на 1000 человек

х- уровень безработицы, %

Из рисунка на стр.17. В случае превышения реальной заработной платы уровня равновесной (случай W') предложение на рынке труда (Ls') превышает спрос (LD') на величину LD' - L s' . В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд при заработной плате W'. Возникает избыток предложения труда, измеряемый отрезком (LD' - L s') на оси абсцисс L. Действительно, если предложение труда превышает спрос на него вследствие установления заработной платы выше равновесного уровня, появляются безработные.

**Безработные** - это часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории. Безработица рассматривается как вынужденная незанятость, обусловленная нарушением равновесия на рынке труда.

Незанятость можно измерять следующими показателями:

**1.** Трудоспособное население (РОР):

РОР = Е + U + NL,

где U - количество безработных в экономике, Е - количество занятых, NL - часть трудоспособного населения, которая не работает и не ищет работу.

**2.** Рабочая сила:

(L) = занятые (Е) + безработные (U).

**3.** Уровень безработицы:

u = (U / L ) х 100 %.

Данный показатель представляет собой отношение численности безработных к численности рабочей силы (или экономически активного населения) в процентном отношении. Необходимо различать незанятое население и безработных. К безработным в Казахстане относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: не имели работы; занимались поисками работы; были готовы приступить к работе. Официальный статус безработного можно получить только в органах государственной службы занятости, куда многие безработные не обращаются вследствие неэффективности этого института.

Согласно классическому подходу безработица вызвана высокой заработной платой. Уровень безработицы устанавливается самим рыночным механизмом: под воздействием возникшего избыточного предложения на рынке труда цена начинает снижаться до достижения равновесной, что означает инициацию безработицы.

Таким образом, выделяют две основные группы причин безработицы:

- нарушение макроэкономического равновесия;

- несовершенство рынка труда.

В соответствии с кейнсианским подходом занятость большим образом зависит от движения инвестиций: расширение занятости, непосредственно связанное с инвестициями, будет стимулировать развитие производства и способствовать увеличению совокупной занятости. При этом ее увеличение превосходит прирост первичной занятости, непосредственно связанной с дополнительными инвестициями. Согласно кейнсианской теории, обеспечение полной занятости предполагает поддержание в обществе двух важных пропорций:

1) между затратами на создание ВВП и масштабами ВВП. Если затраты не обеспечивают производство ВВП в таком объеме, который необходим для поддержания полной занятости, то возникает безработица. Если эти затраты превышают объем производства, необходимый для поддержания полной занятости, возникает повышенный спрос на рабочую силу, что может привести к повышению заработной платы;

2) между сбережениями и инвестициями. При сбережениях, больших чем инвестиции, часть товаров и услуг оказывается нереализованной. Предложение превышает спрос. В результате снижаются цены, сокращаются производство и занятость. В кейнсианской концепции спрос на труд определяется только величиной эффективного спроса на благо.

Марксистское объяснение безработицы связано с тем, что производство развивается медленнее, чем растет численность способных к труду граждан, в силу чего часть населения оказывается излишней; меняется структура спроса и предложения, и потому предложение сокращается в наиболее трудоемких отраслях. Наличие «промышленной резервной армии» позволяет работодателям перестраивать структуру производства, регулировать соответствующим образом заработную плату, отношения с профсоюзами. Институционализм объясняет причины безработицы неразвитостью, нечеткостью функционирования инфраструктуры рынка труда и его специальных учреждений - бирж труда, частных посреднических фирм, выполняющих функции службы занятости, службы трудоустройства, службы содействия найму и др.

**Таким образом, в экономической теории выделяют** **пять основных причин безработицы**:

1) структурные сдвиги в экономике, выражающиеся тем, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;

2) экономический спад (депрессия), который вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;

3) политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы снижает спрос на рабочую силу;

4) сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;

5) изменение в демографической структуре населения, в частности, рост численности населения трудоспособного возраста.

**Безработицу можно структурировать в зависимости от ее причин на**:

- безработицу в результате потери работы в результате увольнения;

- безработицу вследствие добровольного отказа от работы;

- безработицу, связанную с выходом на рынок труда после перерыва;

- безработицу в связи с выходом на рынок труда впервые.

**Классификация безработицы**

При классификации безработицы выделяют безработицу вынужденную и безработицу добровольную (или безработицу ожидания). Вынужденная безработица возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. Добровольная безработица возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает оставаться незанятым, продолжая поиски высокооплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

Скрытая безработица состоит из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей. В Казахстане скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работы и не получают заработную плату или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется недозанятостью.

**Таблица № 3** «Классификация форм безработицы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы безработицы | Объединяющий признак | Формы безработицы |
| Естественная | 1. Характер возникновения  2. По отношению к ней человека | -фрикциональная  -институциональная  -добровольная |
| Вынужденная открытая | 1. Характер возникновения  2. По продолжительности  3. По месту распространения | -циклическая  -структурная  -технологическая  -маргинальная  -долгосрочная  -краткосрочная  -региональная  -национальная |
| Вынужденная скрытая | 1. Характер возникновения | -аграрное перенаселение  -сезонная безработица  -безработица, вследствие избыточной занятости  -безработица, вследствие неполного использования рабочего времени |

**1.4 Рынок труда в Казахстане**

Еще недавно рабочую силу в Казахстане не рассматривали в качестве товара, но в реальной жизни, миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Рынок труда в нашей стране отягощен многими диспропорциями, такими как наличие административных, правовых и экономических ограничений, которые препятствуют свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников.

Главной особенностью казахстанского рынка труда является существование скрытой безработицы - большого избытка на предприятиях работников, которые используются крайне нерационально, и уволить их сложно по различным социальным причинам. Представление о масштабах скрытой безработицы дают сведения о численности работников, переведенных на неполный рабочий день и отправленных в отпуска (часто неоплачиваемые) по инициативе администрации.

Спецификой модели рынка труда в трансформирующих экономиках является расширение теневой его составляющей. Казахстанский рынок труда распался на два самостоятельных, независимых друг от друга рынка:

- организованный рынок труда, механизм функционирования которого находится под влиянием институтов службы занятости;

- теневой, неорганизованный рынок труда, «обслуживающий подавляющую массу национальных трудовых ресурсов, занятых по преимуществу в мелких и мельчайших предприятиях, относящихся к «серой», теневой экономике»

Второй важной характеристикой рынка труда является близкая к монопсонической его структура. Различные рыночные структуры определяют состояние локальных рынков, в том числе и рынка труда - отраслевого или территориального. А так как на отраслевых и территориальных рынках труда преобладает монопсоническая модель, то и макроэкономическую структуру рынка труда Казахстана можно охарактеризовать как монопсоническую. Этот монопсонизм носит социально-экономический характер, т.к. единственным субъектом спроса на рынке труда, продолжающим нанимать работников, являются вновь создаваемые коммерческие структуры. Монопсонизм казахстанского рынка труда поддерживается низкой степенью институционализации рынка труда. Старые формальные институты, регулирующие занятость в плановой экономике, разрушены, такие как, обязательное распределение выпускников ВУЗов, требование прописки при приеме на работу и др. Новые формальные институты рынка труда начинают создаваться государством. В национальных рамках критерием выделения региональных моделей рынка труда выступает степень деловой активности в регионе.

**Современный этап развития рынка труда в Казахстане характеризуется следующими особенностями:**

**1. Снижение безработицы**

В конце 2006 - начале 2007 г.г. в Казахстане из 15.4 миллионного населения ~ 8 млн. человек, или около 69.7 % общей численности населения страны, составляет экономически активное население.

**Таблица № 4** «Динамика роста и снижения безработицы»\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Уровень безра-ботицы в % | 7,5 | 11 | 13 | 13 | 13,1 | 13,5 | 12,8 | 10,4 | 9,3 | 8,8 | 8,4 | 8,1 | 7,8 |

В конце 90-х почти во всех постсоветских странах наблюдалось такое явление, как безработица. И в Казахстане происходила такая же ситуация. Но как видно из таблицы № 3, постепенно положение начало нормализовываться, так, с 1999 по 2006 год уровень безработицы снизился на 5,7 %.

**Таблица № 5** «Численность экономически активного населения в целом в РК» (тыс. чел.)\*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Численность экономически  активного населения-всего: | 7399.7 | 7657.3 | 7840.6 | 7901.7 | 8028.9 |
| Уровень экономической  активности, % | 70.1 | 70.0 | 69.9 | 68.4 | 69.7 |
| Численность экономически  неактивного населения – всего: | 3155.3 | 3278.6 | 3383.4 | 3476.9 | 3493.9 |
| Уровень экономической  неактивности, % | 29.9 | 30.0 | 30.1 | 30.6 | 30.3 |
| Занятость населения | 6708.9 | 6985.2 | 7181.8 | 7261.0 | 7403.5 |
| Уровень занятости, % | 90.7 | 91.2 | 91.6 | 91.9 | 92..2 |
| В том числе:  занятые в экономике | 6708,9 | 6985,2 | 7181,8 | 7261,0 | 7403,5 |
| Мужчины | 3486,4 | 3618,3 | 3718,5 | 3764,4 | 3808,9 |
| Женщины | 3222,5 | 3366,9 | 3463,3 | 3496,5 | 3594,5 |
| Безработица населения | 690.7 | 672.1 | 658.8 | 640.7 | 625.4 |
| Уровень безработицы, % | 9.3 | 8.8 | 8.4 | 8.1 | 7.8 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Агентство РК по статистике, «Статистический ежегодник-2007)

Методологические пояснения к таблице № 5 :

Данные о численности экономически активного населения, занятых и безработных получены по материалам обследований населения по проблемам занятости, проводившихся органами статистики РК.

Экономически активное население - это лица, в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными.

Экономически неактивное (пассивное) население - это лица в возрасте установленном для измерения экономической неактивности населения, которые не являются занятыми или безработными в течении рассматриваемого периода.

Занятые в экономике - это лица, которые в рассматриваемый период выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму, как с привлечением, так и без привлечения наемных работников.

Безработные – это лица в возрасте установленном для измерения экономической активности, которые в рассматриваемый период отвечали одновременно трем основным критериям: были без работы (не имели доходного занятия), занимались активно ее поиском, были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

Уровень безработицы населения определенной возрастной группы - удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, рассчитывается путем деления численности безработных на численность экономически активного населения данной группы, умноженной на 100% (выражается в процентах).

Уровень зарегистрированной безработицы - удельный вес численности безработных, зарегистрированных в органах Государственной службы занятости, в численности экономически активного населения, рассчитывается путем деления численности зарегистрированных безработных на численность экономически активного населения, умноженной на 100% (выражается в процентах).

**2. Сокращается занятость в отраслях материального производства** на фоне увеличения занятости в большинстве отраслей социальной сферы. С одной стороны, это естественно в условиях формирования институтов рыночной экономики, а с другой- не совсем адекватно общеэкономической ситуации, поскольку этот процесс сопровождается закрытием предприятий либо их остановкой, что, безусловно, ведет к росту безработицы.

**3. Трудовой потенциал общества используется все менее эффективно**: объем производства сократился, в большей степени, чем численность занятых.

**4**. Особенностью занятости в постсоциалистических странах является формирование придерживаемого типа (модели) занятости - рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы.

**5. Низкий уровень пособий по безработице.**

**6. Разгосударствление и приватизация** привели к тому, что снижается занятость в государственном секторе и растет в негосударственном.

**7**. Существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных (диаграмма № 3)

**8. Быстрыми темпами в настоящее время растет занятость в неформальном секторе**. Более половины экономически активного населения сегодня имеет отношение к этому сектору (т.е. получает неучтенные доходы).

**Таблица № 6** «Динамика численности занятости населения по формам собственности»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
| Тыс. чел | в % к итогу | Тыс. чел | в % к итогу | Тыс. чел | в % к итогу |
| Всего занято в экономи- ке, в том числе: | 7181,8 | 100 | 7261,0 | 100 | 7403,5 | 100 |
| Государственная | 1776,4 | 24,7 | 1779,0 | 24,5 | 1705,7 | 23,0 |
| Частная | 5243,7 | 73,0 | 5310,8 | 73,1 | 5521,8 | 74,6 |
| Собственность других го сударств, их юр. лиц | 161,7 | 2,3 | 171,2 | 2,4 | 176,0 | 2,4 |

1.5 Основные концепции рынка труда

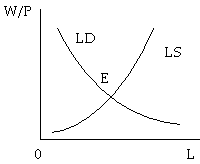
**Неоклассическая школа.**

Представлена трудами Д.Гидлера, А.Лаффера, М.Фелдстайна, Р.Холла. Эти авторы полагают, что основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы - заработная плата, с помощью которой регулируется спрос и предложение рабочей силы и поддерживается их равновесие. Цена на рабочую силу быстро и гибко реагирует на конъюнктуру рынка, увеличивается или уменьшается в зависимости от реальной его потребности. Посредством повышения или понижения заработной платы регулируется спрос на труд и его предложение. Если в результате превышения предложения труда над спросом возникает безработица, то она воздействует на цены в сторону их понижения, а, следовательно, и снижения заработной платы до тех пор, пока не установится равновесие на рынке труда.

Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда и безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие (рис.3)

**Рисунок № 3** «Равновесие на рынке труда»

Равновесие на рынке труда наступает тогда, когда LS (кривая предложения) и LD (кривая спроса) пересекаются в одной точке Е, то есть и продавец получил прибыль, и покупатель купил товар по низкой цене, равной стоимости товара (то есть без посредников). Только в таком случае на рынке наступает равновесие.



Пояснения к рис. № 3:

W/P - цена; L - труд;

S L - кривая предложения труда; D L - кривая спроса на труд;

**Кейнсианская революция**

В ХХ столетии экономика западных стран во многих отношениях изменилась - быстро укрупнялись частные хозяйства, свободная конкуренция на рынке вытеснялась гигантскими монополиями- хозяйственными объединениями, устанавливающими цены по своему произволу, и др. В результате усилилась хаотичность всего хозяйственного развития. И вот в 1929 – 1933 гг. разразился небывало разрушительный мировой кризис, выход из которого нельзя было найти с позиций неоклассицизма.

Радикальный способ избавления от пагубных кризисов и массовой безработицы дала **кейнсианская революция**, названная по имени выдающегося английского экономиста Джона Мейнарда Кейнса (1883 -1946 гг.). В своем главном произведении- книге «Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.) Джон Кейнс изложил совершенно новые принципы регулирования национального хозяйства.

Кейнсианское направление рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Основные параметры занятости - уровень занятости и безработицы; спрос на труд, уровень реальной заработной платы - устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. Чтобы обеспечить полную занятость работников, нужно ориентироваться не на предложение товаров (что предлагали неоклассики), а напротив, всемерно развивать спрос. То есть расширять покупательскую способность населения и покупку предпринимателями новых средств производства. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, которую можно ликвидировать жестким бюджетным и кредитно-денежным регулированием. Государство, воздействуя на совокупный спрос, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости - это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации основывается на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, и сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

**Монетаристская модель.**

Представители монетаристов (М. Фридмен, Э. Фелпс) обосновывают положение о том, что рыночная экономика представляет собой самонастраивающуюся систему, ценовой механизм, который сам определяет рациональный уровень занятости. В такой системе вмешательство государства приводит к сбою механизма саморегуляции рынка, а денежное воздействие на совокупный спрос со стороны государства, в конечном счете, приведет к раскручиванию инфляционной спирали.

Монетаристы полагают, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы, который получил название «естественная норма безработицы». Она отражает действительные структурные характеристики рынков труда, включая рыночные несовершенства, колебания спроса и предложения, стоимость информации о вакантных рабочих местах и имеющейся рабочей силе…

Институционально-социологическая школа.

Представлена экономистами Т. Веблен, Дж. Данлоп. Она основывается на положении о том, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. Для них характерен отход от концентрации внимания только на макроэкономическом анализе, и осуществлена попытка, объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других различий в структуре рабочей силы и соответствующих им уровней заработной платы.

Рынок труда, подчиняется в целом законам спроса и предложения, который имеет ряд существенных отличий от других товарных рынков. Его регуляторами являются факторы не только микро- и макроэкономические, но и социальные и социально-психологические, которые не всегда имеют отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

В реальной экономической жизни на рынок труда оказывает влияние целый ряд факторов. Предложение рабочей силы определяется демографическими факторами: уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрелой структурой. В Казахстане среднегодовой естественный прирост численности населения постепенно увеличивается ~ с 5,24 в 2002 до 9,44 в 2006 году.

Серьезное влияние на динамику рабочей силы оказал процесс эмиграции. После распада СССР, в начале 90-х в Казахстане появилось такое понятие как «утечка мозгов». Казахстан в то время потерял ценнейшие кадры. Таким образом, динамика рабочей силы выглядит неравномерно. На данном этапе численность рабочей силы растет за счет увеличения численности населения.

Со стороны спроса главным фактором, влияющим на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла. Помимо этого, на потребность в рабочей силе оказывает научно-технический прогресс.

**III. Государственное регулирование рынка труда**

**2.1 Основные принципы, направления и методы**

Современный рынок труда испытывает на себе ощутимое государственное воздействие. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на рабочую силу в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

Если безработица превышает естественный уровень (5-6% от общего числа занятых в народном хозяйстве), то необходимо вмешательство государства.

Современная государственная политика не может базироваться на идее, что социальное развитие должно отойти на второй план по отношению к экономическому благополучию. Напротив, задача состоит в том, чтобы обеспечить одновременно и экономический, и социальный прогресс в сочетании со стремлением к полной занятости и гибкой государственной системе социальной поддержки населения.

При таком понимании роли социальной и экономической составляющих развития безработица не может рассматриваться как экономически оправданная. Сокращается покупательная способность населения, бюджеты теряют налогоплательщиков, а предприятия - кадры, увеличивается риск социальной изоляции, дополнительные расходы на поддержку безработных усиливают налоговое бремя. Устранение или смягчение воздействия причин, порождающих безработицу, становится непременным условием социальной и экономической стабильности, устойчивого развития, успеха проведения реформ.

Состояние рынка труда является результатом влияния многих экономических и социальных факторов, также как и рынок труда становится силой, воздействующей на них. Поэтому нейтрализация безработицы может достигаться в более широком контексте экономических, социальных, образовательных и других направлений политики (табл.7 на стр. 20).

Тесная связь занятости и экономики необходима для обеспечения стабильного роста производства и занятости. Политика, которая улучшает функционирование рынка труда и способствует приспособлению рабочей силы к структурным переменам, снижает риск падения экономического роста, позитивно влияет на возможности стабилизации развития. Чем более успешной будет политика, которая направлена на поддержание безинфляционного роста на макроэкономическом уровне, тем лучше будут перспективы занятости и рынка труда. Поэтому важнейшей целью является разумное сочетание всех направлений политики, влияющих на уровень и качество спроса и предложения рабочей силы.

С точки зрения влияния на занятость, эффективность макроэкономической политики должна определяться ее позитивным воздействием на способность экономики поддерживать баланс между повышением производительности на стадии подъема и созданием новых рабочих мест для безработных граждан, и тех, кто впервые или повторно вступает на рынок труда. Повышение и поддержание высокой способности экономики к безинфляционной «генерации занятости» в целом составляет задачу экономической политики.

**Таблица № 7** «Направления государственной политики, влияющей на стабильность рынка труда и занятости».

|  |  |
| --- | --- |
| Направления  политики | Направления действий |
| Экономические возможности для занятости | - антиинфляционная политика;  - налоговая политика;  - поддержка инвестиционной активности;  - промышленная политика;  - региональная политика развития рабочих мест;  - внешнеэкономическая политика |
| Защита труда | - наем и увольнение;  - рабочее время;  - заработная плата;  - управление персоналом;  - безопасность труда;  - нейтрализация дискриминации;  - коллективные соглашения и договоры |
| Социальное страхование и социальная помощь | - социальная помощь;  - льготы для семей;  - помощь инвалидам;  - помощь малообеспеченным;  - социальное страхование: от несчастных случаев; пенсионное; на случай болезни |
| Образование  и профессиональное  обучение | - общее образование  - профессиональное первичное стационарное образование; профессиональное дополнительное образование; обучение на производстве |

**2.2 Управление занятостью**

Основная цель систем управления занятостью состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд.

Управление занятостью является важнейшей частью экономической и социальной политики страны. Она осуществляется Министерством экономики, Министерством труда и социального развития, другими министерствами и ведомствами.

Непосредственное управление занятостью осуществляют органы службы занятости. Основной объем работы по управлению занятостью выполняют региональные и местные (городские и районные) службы занятости.

Принято выделять два типа воздействия на уровень занятости: пассивную и активную. Активный тип воздействия (стимулирование создания новых рабочих мест и предложения труда, меры по сохранению и повышению уровня занятости на предприятиях); Пассивный (выплата пособий безработным).

Большое влияние на рынок труда оказывают государственные социальные программы (помощь малоимущим, пособия по безработице, различные социальные выплаты, пенсионное обеспечение). Они содействуют определенной стабилизации социально-экономического положения трудящихся в зонах повышенного рыночного риска, смягчают нестабильность рынка. Социальная защита населения в условиях рынка осуществляется через механизм перераспределения доходов на основе введения «черты бедности» в Казахстане как и других странах, на «уровне прожиточного минимума».

Посреднически-вспомогательная роль государства на рынке труда, частично берет на себя функцию поиска и предоставления рабочих мест, создания общенациональной сети по трудоустройству. Государственные системы обучения и переобучения рабочей силы содействуют максимально быстрой адаптации к меняющимся требованиям рынка.

В широком смысле механизм госрегулирования включает экономические, юридические, социальные и психологические факторы, определяющие функционирование рынка труда. Они осуществляются через систему трудоустройства - широкую сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы переподготовки.

Меры косвенного регулирования рынка труда рабочей силы: налоговая, денежно-кредитная и бюджетная политика правительства, совершенствование законодательства о социальном обеспечении, о трудовых отношениях, о равных гражданских правах.

Таким образом, современное государственное регулирование рынка труда представляет собой комплекс экономических, административных, законодательных, организационных и иных мер.

Государственные меры борьбы с безработицей в Казахстане:

- создание государственной службы занятости.

- поощрение государственными субсидиями частичной занятости, выдача кредитов под заработную плату на начальных этапах переходного периода в Казахстане;

- досрочный выход на пенсию широко использовался для предотвращения безработицы среди госслужащих в начале переходного периода;

- расширение программ переподготовки;

- социальная помощь безработным через пособия по безработице.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

По данной курсовой работе можно сделать следующие выводы:

1. Рынок труда, подчиняется в целом законам спроса и предложения и представляет собой рынок особого рода, который имеет существенные отличия от других товарных рынков. На рынке труда регуляторами являются не только микро- и макроэкономические факторы, но и многие факторы социального и социально-психологического характера.

2. В экономической науке существует несколько основных концепций функционирования рынка труда. Ни неоклассическая, ни монетаристская, ни кейнсианская, ни институционалистская концепции в отдельности не дают полной и адекватной картины функционирования рынка труда, хотя и отражают его отдельные элементы.

3. Современный рынок труда в развитых странах с рыночной экономикой сегментирован на несколько не конкурирующих рынков. Это рынки квалифицированных (первичных) и неквалифицированных (вторичных) рабочих мест, рынки наукоемких и традиционных отраслей экономики.

4. В отраслевой структуре рабочей силы, прослеживаются следующие изменения: сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и увеличение их в сфере услуг. В профессиональной структуре рабочей силы преобладает категория работников умственного труда. Численность работников физического труда сокращается.

5. Безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее. В зависимости от причин возникновения безработицы выделяют несколько ее типов: структурную, циклическую, естественную, фрикционную, сезонную, скрытую и др. В среднем уровень безработицы у нас составляет 7-8 % от численности рабочей силы.

6. Среди основных направлений государственного регулирования рабочей силы можно выделить:

- программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе;

- программы по подготовке и переподготовке кадров;

- программы содействия найму рабочей силы;

- программы по социальному страхованию безработицы.

7. Особое место в системе регулирования рынка труда занимают службы занятости. Они представляют собой специальные учреждения, осуществляющие посреднические функции на рынке рабочей силы. В их функции входят регистрация безработных, их трудоустройство, изучение конъюнктуры рынка труда, тестирование, профессиональная ориентация и переподготовка безработных, выплата пособий.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУEМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1) «Экономическая теория», (под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича), Санкт-Петербург, 2001 г.;

2) «Экономика», (под ред. доктора экономических наук, профессора А.С. Булатова), Москва, 2002 г;

3) «Экономика и социология труда», Учебник для ВУЗов, Генкин Б.М,. Москва, 2002 г;

4) «Экономика труда», Белокрылова О.С., Михалкина Я.В. (конспект лекций), Ростов-на-Дону, 2002 г

5) «Занятость и рынок труда в переходной экономике, теория и практика» Белокрылова О.С., Заиченко А.А., г. Ростов-на-Дону, 1998 г.;

6) «Основы изучения человеческого развития», Баркалов Н.Б., Иванов С.Ф., г. Москва, 1998 г.;

7) «Наемный труд на переломных этапах развития экономики», Цвылев Р.И., Москва, 1999 г.;

8) «Экономика рынка труда», Рабочая тетрадь студента, Карибджанова А.С., Алматы, 2000 г.;

9) «Экономическая теория», Учебное пособие для ВУЗов, Борисов Е.Ф., Москва, 1999 г.;

10) «Тенденции формирования современного рынка труда в РК», Лучанинова, 2003 г.;

11) «Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов РК в условиях глобализации», Татибеков, Алматы, 2006 г.