

Министерство образования и науки
Республики Казахстан
Комитет науки

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

**КАЗАХСТАН В ГЛОБАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКЕ:
НОВЫЕ РЕАЛИИ И ВЫЗОВЫ**

*Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 65-летию Института экономики
КН МОН РК*

Том 2

**Алматы
2018**

УДК 330 (063)
ББК 65.01
К 14

Ответственный редактор *А.Ж. Панзабекова*

Научное издание

Рекомендовано

Ученым советом Института экономики КН МОН РК

ISBN 978-601-215-174-9

К 14 **Казахстан в глобальной экономике: новые реалии и вызовы /**
Под ред. академика НАН РК Сатыбалдина А.А. – В 2-х т. – Алма-
ты: Институт экономики КН МОН РК, 2018. – Т. 2. – 384 с.

ISBN 978-601-215-175-6

В сборнике представлены статьи, научные доклады известных зарубежных и отечественных ученых-экономистов, вузовских работников и специалистов-практиков, озвученные на международной научно-практической конференции «Казахстан в глобальной экономике: новые реалии и вызовы», посвященной 65-летию Института экономики КН МОН РК.

В сборнике научных трудов отражены материалы по развитию экономической науки в Казахстане, практической реализации концепции «Индустрия 4.0», исследованию проблем и перспектив развития предпринимательской деятельности хозяйствующих субъектов, применению ресурсоэффективного подхода к использованию углеводородного сырья, переходу к «зеленой экономике», модернизации рынка труда, улучшению качества человеческого капитала, денежно-кредитной политики и привлечения инвестиций и т.д.

Материалы сборника предназначены для специалистов, работников государственных учреждений, научных организаций и учебных заведений, магистрантов, докторантов и широкого круга читателей, интересующихся данной проблематикой.

УДК 330 (063)
ББК 65.01

ISBN 978-601-215-175-6 (Т.2) © Институт экономики КН МОН РК, 2018
978-601-215-174-9

СОДЕРЖАНИЕ

МОДЕРНИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА, ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЯ

Гайсина С.Н.

Оценка социально-экономических параметров
трудового потенциала Казахстана 8

Мельдаханова М.К., Бияхметов Р.И.

Теоретические основы формирования демографичес-
ких процессов в условиях глобальных вызовов 20

Притворова Т.П., Бектлеева Д.Е.

Повышение социального эффекта в проектах
программы занятости населения Казахстана 29

Калиева С.А.

Обеспечение эффективной занятости населения в
Республике Казахстан с учетом современных вызовов 38

Калиева С.А., Садыков И.М., Капекова Г.А.

Формирование гибкого рынка труда в Республике
Казахстан 48

Мусабаев Т.Т., Кенжегарина Н.К.

Влияние репатриации оралманов на расселение
населения в рамках разработки межрегиональных
схем территориального развития регионов 56

Садыханова Г.А., Иляшова Г.К.

Қазақстанның нарықтық экономикасындағы еңбек
жағдайлары және жұмысбастылық қатынастар 66

5 Новый Совместный Отчет по Занятости Европы. Реформы рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cseeeuice.org/ru/>

6 Republic of Korea. Development of National Employment Policies through two Economic crises. Lessons from its experiences. International labour office. Geneva. 2012. Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_201104.pdf Дата обращения: 25.06.2015

ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКОГО РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

д.э.н., асс. профессор Калиева С.А.,
докторант Садыков И.М.

Институт экономики КН МОН РК

д.и.н., к.э.н., профессор Капекова Г.А.

*Центр сближения культур МКиСРК,
г.Алматы, Республика Казахстан*

Аннотация. В статье рассмотрены особенности формирования гибкого рынка труда, на основе концепции флексибилизации выделены типы гибкости занятости, выделены формы нестандартной или прекаризованной занятости.

Ключевые слова: гибкий рынок труда, нестандартные формы занятости, прекаризованная занятость

Необходимость формирования гибкого рынка труда и создание комфортных условий для эффективной занятости в Казахстане и его регионах связана с инновационным направлением развития национальной экономики, совершенствованием социально-трудовых отношений и реализацией трудового потенциала. Продуктивная занятость предполагает использование прогрессивных форм взаимовыгодных отношений между работодателями и работниками, эффективно реагирующих на новые социально-экономические условия.

Особенностями нестандартных форм занятости являются формы работы, предусматривающие как наличие гибкого рабочего графика (позволяет повысить качество жизни молодежи, женщин, имеющих детей, инвалидов и др), так и полного рабочего времени с жестким графиком рабочего дня (временная, дистанционная).

На сегодня существуют различные классификации нестандартных форм занятости. Формы, способствующие инновационному развитию экономики и формы, получившие развитие еще до 90-х гг. XX в.

Известно, что концепция флексибилизации занятости подразумевает расширение многообразия форм организации труда и занятости, распространение гибкой занятости, новых систем найма (совмещение функций, замещения). В середине 1980-х годов Дж.Аткинсоном были выделены четыре основных типа гибкости занятости [1,2]:

- функциональная гибкость позволяет сотрудникам сочетать навыки и компетенции для повышения их мобильности по различным каналам производства.
- количественная гибкость относится к возможности организации адаптировать количество своих работ, увеличивая или уменьшая занятость, путем найма временных работников. Такая гибкость часто связана с ограниченными правами в области обеспечения занятости.

- временная гибкость может включать сверхурочное время работы и неравномерное распределение рабочего времени в зависимости от колебаний производства.

- финансовая гибкость связана с усилиями, предпринимаемыми организацией для сокращения трудозатрат и поддержания прибыльности. Обеспечивается путем применения временной гибкости наряду с экономией затрат путем корректировки уровней заработной платы.

Технический и информационный прогресс влечет за собой коренное изменение всех ключевых понятий индустриальной экономики, таких понятий как «рабочий день», «трудящийся», «предприятие» и «социально-трудовые отношения» [3]. «Гибкость трудовых отношений», подразумевает, с одной стороны, – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям [4].

Помимо неформальной формы занятости, кризис дал толчок для роста различных форм нестандартной занятости или прекаризованных форм занятости, среди которых можно выделить:

- неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);

- разделение рабочего места, при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;

- временная работа, ограничивающая трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;

- работа «без рабочего места», предполагающая выполнение трудовых обязанностей вне стен предприятия (на дому или же в постоянных разъездах и т.п.);

- работа по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее

время может, как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;

- самостоятельная занятость, подразумевающая, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;

- неформальная занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющаяся благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен.

Сторонники флексибилизации глобализации предполагают, что гибкая трудовая занятость превратится в норму и постепенно вытеснит стабильный восьмичасовой рабочий день и пятидневную рабочую неделю. Они считают, что чрезмерно зарегулированные трудовые отношения приводят к феномену социальной эксклюзии (исключенности). Понятие социальной эксклюзии возникло недавно и является новым определением для таких старых проблем как бедность, нищета, неравенство по доходам, причины и последствия безработицы, позиция этнических меньшинств и т.п. Слишком жесткое трудовое законодательство может способствовать распространению неустойчивой занятости, осложнив вход на рынок труда безработным и недавним выпускникам учебных заведений [5].

В исследованиях флексибилизации отмечается, что развивается новый тип личности, когда человек целенаправленно выбирает себе путь, полный вызовов и рисков и положительно воспринимает современные эксперименты в формах занятости. Поэтому флексибилизацию связывают не только с условиями функционирования рынка и трудовых отношений, а с самой личностью и сформацией его личностных установок [6].

Противники флексибилизации отмечают, что одним из результатов гибкости является усиление власти работодателя, заинтересованного в переходе на краткосрочные трудовые контракты, снижении оплаты труда и понижении уровня социального страхования в условиях конкуренции работников. Для работников это означает неустойчивая трудовая занятость, в большинстве случаев имеющая неформальный статус.

Чрезмерная гибкость и неустойчивость занятости может иметь и разрушительное влияние на человека. Ненадежность становится широко распространенной чертой современного общества и способствует расширению неуверенности человека в различных сферах его жизнедеятельности [7,8].

Следует учитывать, что в подавляющем большинстве случаев бизнес (особенно крупный бизнес) использует эти формы не для снижения уровня безработицы, и не в интересах социальной ответственности бизнеса, а лишь в интересах сохранить производство в период рецессии и резко увеличить его масштабы и продажи в период возможного роста. Если рецессия затягивается слишком долго, то бизнес просто применяет политику «лок-аута».

Среди наиболее четко прослеживаемых недостатков прекаризации труда выделяются следующие:

- отсутствие гарантий занятости;
- отсутствие гарантии рабочего места;
- отсутствие безопасности труда на производстве;
- отсутствие безопасности воспроизводства квалификации;
- ненормированный доход;
- отсутствие представительства интересов рабочих;
- статусный диссонанс работников (качество рабочего места не соответствует уровню образования или представлению о престижности);

- гибкость трудовых отношений;
- мобильность рабочей силы.

Исходя из этого, к прекариату можно отнести не только работников с низкими доходами, временных работников, безработных, но и занятых с высоким образованием, не соответствующим качеству рабочего места.

Занятость в неформальном секторе характеризуется отсутствием регистрации; малыми масштабами деятельности; низким уровнем организации и производительности труда; трудовыми отношениями, основанными не на контрактах, а на случайной занятости и личных отношениях, ограничениями в доступе к кредитным учреждениям, современной технологии, профессиональному обучению.

Предпринимательская деятельность здесь осуществляется отдельными лицами или с помощью неоплачиваемых членов семьи или с привлечением одного или нескольких оплачиваемых работников. Деятельность обычно осуществляется в небольших цехах, домах, без постоянного помещения. Часто не выполняются требования законов о труде, о налогах. Однако неформальный сектор отличается от теневой занятости мотивами участия (выживание при отсутствии другой достаточной работы), малыми масштабами деятельности. В теневом секторе преследуются цели получения сверхприбылей, сокрытия высоких доходов от государства, занятия криминальными или запрещенными видами деятельности.

Отдельно выделяется вторичная занятость и работа в общественных фондах, по проектам с иностранным участием, работа, связанная с получением гранта, которые получили огромное распространение в настоящее время в Казахстане. Данные формы очень мобильны, но при этом потенциально несут риски потери работы за счет окончания финансирования или снижения качества труда.

В Казахстане необходимо выделять информационно-технологическую деятельность как отдельную. Современные информационные и телекоммуникационные технологии с их стремительно растущим потенциалом и быстро снижающимися издержками открывают большие возможности для появления новых форм организации труда и занятости в рамках, как отдельных корпораций, так и общества в целом.

Развитие инновационного типа занятости (интегральный постиндустриальный тип) подразумевает собой первоочередное развитие именно сферы услуг и наукоемкого производства с формированием современных форм занятости (частичная занятость на условиях временного контракта с неполным рабочим днем; вторичная занятость; неформальная занятость без официального оформления; работа в общественных фондах и грантах и т.д.), что меняют общую традиционную картину рынка труда.

Для оценки влияния нестандартных форм занятости на развитие рынка труда в условиях формирования инновационной экономики в Республике Казахстан необходимым является использование показателей, отрицательно влияющих на рынок труда и положительно влияющих на рынок. По результатам оценки целесообразным является разработка комплекса мер, направленных на развитие эффективных форм занятости.

Таким образом, государственная поддержка новых форм занятости должна быть направлена на борьбу с безработицей, на создание условий для развития малого и среднего бизнеса, на профессиональную подготовку и переподготовку трудовых ресурсов, создание новых рабочих мест в инновационных отраслях, создание новых рабочих мест в обрабатывающей промышленности по

производству оборудования и готовых товаров, создание новых рабочих мест в сфере услуг, поддержку уровня занятости в традиционных отраслях.

Список использованных источников

1. Atkinson J. Manpower strategies for flexible organisations, Personnel Management, (1984). August, pp 28-31.
2. Sarantinos V. Flexibility in the workplace: What happens to commitment? Business and Public Affairs, Volume 1, Issue 2, 2007
3. Королева Ю.А. Флексибельность как ресурс жизнеспособности современной личности // Социальная психология и общество, 2014. – Т. 5. – № 1. – С. 5-16.
4. Мухамбетова Л. К. Развитие гибкого рынка труда в условиях реализации новой стратегии занятости /[Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/5_131787.doc.htm.
5. Andersen J., Larsen J.E. The Underclass Débat: A Spreading Disease? // Social Integration and Marginalization. Frederiksberg, 1995
6. Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос: философско-литературный журнал, 2007. – № 4 (61). URL: <http://www.lawflrm.ru/article/index.php?id=292>
7. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества / Пер. с англ. - М.: Издательство «Весь Мир», 2004. – 188 с.
8. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2005. – 390 с.