



Определение потребности в иностранной рабочей силе в Республике Казахстан

*Ситуация на сегодняшний день и возможные
пути совершенствования*

Документ подготовлен специалистами Регионального офиса МОМ в г. Вене в рамках Региональной программы по миграции в Центральной Азии и России (CARMP), финансируемой правительством Великобритании.

Мнения, выраженные в данном документе, принадлежат его авторам и не обязательно отражают позицию Международной организации по миграции (МОМ), ее государств-членов, правительства Республики Казахстан или правительства Великобритании. МОМ не несет ответственности за неточности перевода.

МОМ привержена принципу того, что гуманная и упорядоченная миграция благоприятствует мигрантам и обществу. Как ведущая межправительственная организация в области миграции, МОМ в партнерстве с другими представителями международного сообщества оказывает содействие в разрешении управленческих аспектов миграции, расширении понимания самих миграционных процессов, увеличение положительного влияния миграции на социально-экономическое развитие, и обеспечение человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Издатель: Международная организация по миграции
6, Saryarka Ave.
Астана 010000
Республика Казахстан

© 2013, Международная организация по миграции

Все права защищены. Никакая часть данной публикации не может быть воспроизведена, сохранена на электронных средствах носителях, или передана в любой форме или посредством любого способа (электронном, механическом, копировании, записи, или другим) без предварительного письменного разрешения издателя.

Содержание

1.0. ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗРАБОТКИ МЕТОДОЛОГИИ: ПОЛИТИЧЕСКИЙ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ	3
2.0. ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА – СОСТОЯНИЕ НА ДАННЫЙ МОМЕНТ И ЕЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЕ (ИРС).....	5
2.1. Источники информации о существующем предложении на рынке труда РК.....	5
2.2. Источники информации о существующем спросе на рабочую силу в РК	5
2.3. Источники информации о (планируемом) трудоустройстве иностранных граждан в РК, а также потребности в иностранной рабочей силе.....	7
3.0. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДОЛОГИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ИРС В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	8
3.1. Институциональные рамки.....	9
3.2. Обновление и постоянное использование классификаторов, задействованных в информационной системе рынка труда.....	10
3.3. Источники информации, описывающие предложение на рынке труда	10
3.4. Источники информации, описывающие существующий спрос на рынке труда.....	11
3.5. Проанализировать практику регистрации предоставляемых услуг частными агентствами занятости и ввести/усовершенствовать форму их отчетности, с целью разработки дополнительных показателей рынка труда. Разработка списка дефицитных специальностей, который пересматривается на постоянной основе	11
3.6. Учет особенностей временного/сезонного спроса на специальности, не требующие квалификации	11
3.7. Мониторинг рынка труда и анализ/прогноз потребностей в иностранной рабочей силе, разрабатываемые на региональном уровне	12
3.8. Максимально автоматизированный процесс сбора информации участниками рынка труда	12
3.9. Единые подходы сбора информации при интегрировании рынков труда нескольких стран..	12
4.0. ПРИЛОЖЕНИЯ	13
4.1. Некоторые показатели функционирования рынка труда в РК.....	13
4.2. Возможный перечень дополнительных показателей для отслеживания ситуации со спросом на рынке труда в РК.....	14
5.0. СПИСОК ИСПОЛЪЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	16

1.0. Предпосылки разработки методологии: политический, социально-экономический и институциональный контекст

Задача проведения дальнейшей работы по *разработке и усовершенствованию существующей методологии по привлечению иностранной рабочей силы (ИРС) на рынок труда* Республики Казахстан продиктована сразу несколькими моментами, такими как реализация общегосударственного курса на стимулирование развития в рамках Стратегии развития 2050; усовершенствование политики занятости в рамках Стратегии занятости 2020; а также необходимостью эффективной реализации Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы.

По оценке компании «Эрнст энд Янг» в 2012 г., Казахстан занимал третье место в мире среди наиболее динамично развивающихся экономик, после Катара и Китая, со среднегодовым ростом ВВП в 8 % за период 2000-2010. Одним из важнейших условий дальнейшего развития и диверсификации экономики Казахстана, однако, является совершенствование *механизмов управления трудовыми ресурсами*, стимулирование развития предпринимательства и инвестирование в развитие человеческого капитала (Эрнст энд Янг, 2012).

Растущий спрос на квалифицированные трудовые кадры, совместно с высокими темпами роста инфляции, оказывает восходящее давление на заработную плату в стране (Эрнст энд Янг, 2012, 19). По официальным данным на конец марта 2013 г., наибольшая потребность в кадрах отмечена в промышленности - 9 897 человек, в строительстве - 5 278 человек, в сфере здравоохранения и социальных услуг - 3 041 человек. Их доля в общей ожидаемой потребности в работниках составила 60,7%. Наибольшая ожидаемая потребность в работниках по регионам отмечена в Карагандинской области - 4 697 человек, в г. Алматы - 4 576 человек, в г. Астане - 4 403 человек, в Костанайской области - 4 138 человек (Агентство РК по статистике, 2013в).

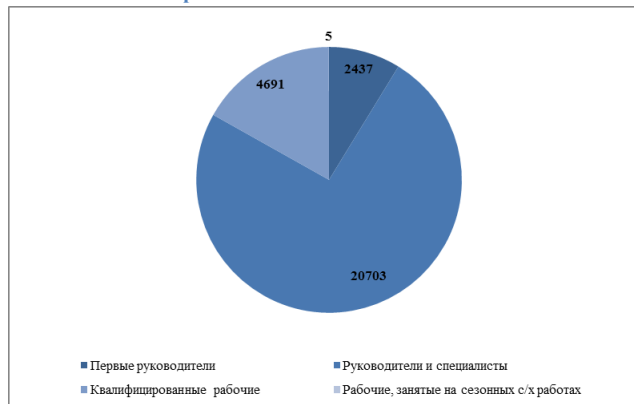
По опыту многих стран, развитие национальных трудовых ресурсов является долговременным процессом, который часто отстает от растущих потребностей экономики или отдельных ее отраслей. *Привлечение трудовых ресурсов из-за рубежа* зачастую используется как более быстрое и эффективное решение задачи нехватки трудовых кадров. Целенаправленное и методически обоснованное привлечение трудовых ресурсов из других стран может оказать содействие не только в восполнении имеющегося дефицита, но также способствовать увеличению прозрачности функционирования всего рынка труда и созданию более предсказуемой деловой среды.

Республика Казахстан регулирует доступ иностранных граждан на рынок труда при помощи механизма квотирования, определяющего максимальное число иностранных граждан, которые могут трудоустроиться в Республике по четырем основным укрупненным видам занятий: первые руководители, руководители и специалисты, квалифицированные рабочие и рабочие, занятые на сезонных сельскохозяйственных работах. Однако активных мер привлечения ИРС на рынок труда РК пока не было разработано.

В Республике Казахстан иностранные

граждане заняты в различных секторах экономики и по различным специальностям. Однако существует большая разница в зарегистрированных случаях трудоустройства иностранных граждан и ситуацией, складывающейся на практике. Так, на 1 марта 2012 г. в стране насчитывалось **27 836 действительных разрешений на работу**, выданных с целью трудоустройства иностранных граждан, в основном в качестве руководителей и специалистов (см. Рис. 1, разработан на основе данных Минтрудсоцзащиты).

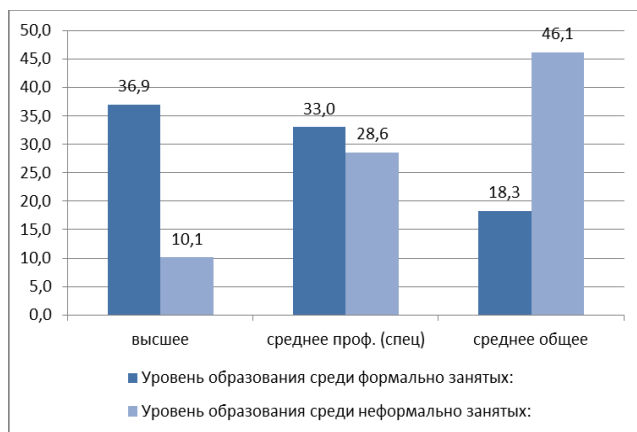
Рис. 1: Действительные разрешения на работу в Республике Казахстан на 1 марта 2012 г.



Однако, было бы неверным, только опираясь на данную статистику, делать вывод, что иностранные граждане составляют только 0,3 % от всего занятого населения Республики Казахстан (8 507 152, см. Агентство РК по статистике 2013а) и что они трудоустраиваются только по специальностям, требующим определенной квалификации. По сведениям, полученным на основе социологических обследований, только **4,7 % временно пребывающих мигрантов** из Кыргызстана и Таджикистана трудятся на основе официально выданного разрешения на работу (МОМ 2012а, 11)¹, причем **37 %** из них работают по менее квалифицированным и **29 %** низкоквалифицированным специальностям (Printing House Forma Plus 2011, 24). Основные сектора экономики, в которых задействованы трудящиеся-мигранты из Кыргызстана и Таджикистана - торговля, общепит и услуги (72,8%), строительство (14,3 %), сельское, лесное хозяйство (7,1 %) (МОМ 2012а, 19).

Существуют самые различные оценки по общему количеству иностранных граждан, работающих в Республике Казахстан. Принимая во внимание вышеуказанные сведения, можно предположить,

Рис. 2: Занятость (формальная/неформальная) в РК по уровню образования



что общая численность иностранных граждан, занятых в экономике Казахстана в 2012 г., могла достигать **600 тысяч лиц**, что приблизительно соответствует числу зарегистрированных иностранных граждан, прибывших в РК в 2012 г. с целью работы и по частным делам (МОМ 2012а, 11).

Неформальная занятость иностранных граждан не может рассматриваться вне контекста общей неформальной занятости всего населения Казахстана, которая по последним официальным данным составляет 26 % и тесно связана с уровнем образования населения (см. Рис. 2, Агентство РК по статистике 2013а).

¹ Другие существующие оценки: 2,1 % трудящихся-мигрантов из Кыргызстана и Таджикистана документированы разрешением на работу и 2,9 % работают на основе другой формы трудового договора (Printing House Forma Plus 2011, 7).

2.0. Информационная система рынка труда – состояние на данный момент и ее возможности для определения потребности в иностранной рабочей силе (ИРС)

Источники информации по ситуации на рынке труда Республики Казахстан можно разделить на два основных вида: *статистические*, основывающиеся на сборе информации при помощи статистических обследований или статистической отчетности, и *административные*, которые были созданы, прежде всего, с управленческой целью и лишь побочно используются для разработки статистики.

Важными связующим звеном всей информационной системы рынка труда Казахстана является *Классификатор занятий ГК РК 01-2005*, гармонизированный с международной стандартной классификацией занятий (*МСКЗ или ISCO-88-англ.*) путем прямого применения принятых в нем кодов и наименований позиций, с Общероссийским классификатором занятий (ОК 010-93) и соответствующий рекомендациям 12-го Межгосударственного Совета по стандартизации стран СНГ (Госстандарт 1999).

2.1. Источники информации о существующем предложении на рынке труда РК

Регулярно проводимые *обследования домашних хозяйств в области занятости* являются основным статистическим источником данных для описания существующего предложения на рынке труда, при помощи разработки таких показателей, как занятость, безработица, незанятость, как для всего населения, так и для отдельных его групп (Агентство РК по статистике 2011).

Другим источником информации административного характера, который описывает ситуацию с существующим предложением на рынке труда РК, является *Единая информационная система социально-трудовой сферы (ЕИССТС)* Минтрудсоцзащиты. Данная система была реализована посредством инвестиционного проекта с целью обеспечения взаимосвязи всех автоматизированных информационных систем социально-трудовой сферы и налаживания скоростного обмена информацией между ними в режиме реального времени (Минтранском РК 2011). ЕИССТС состоит из нескольких модулей, включая «Рынок труда», «Безопасность и охрана труда», «Ввоз и использование иностранной рабочей силы», «Социальная помощь: АСП, ГДП», «Е-собес», в базы данных которых местными исполнительными органами и территориальными департаментами МТСЗН РК осуществляется наполнение актуальными сведениями. На момент подготовки данного отчета ЕИССТС находилась на стадии усовершенствования и дальнейшей разработки и пока не включала большого числа аналитических отчетов, позволяющих отслеживать ситуацию с существующим предложением на рынке труда во временном срезе в том же масштабе, что и ее предшественница - информационная системы Минтрудсоцзащиты «Занятость» (Минтрудсоцзащиты 2010). Предыдущая система также осуществляла персональный учет граждан, обратившихся в уполномоченные органы занятости за содействием в трудоустройстве, регистрировала мероприятия по социальной защищенности различных групп населения от безработицы и позволяла разработку статистических отчетов по составу рынка труда в области предложения, сведениям по целевым группам, сведениям по временно незанятому населению, мерам содействия обратившимся в органы занятости.

2.2. Источники информации о существующем спросе на рабочую силу в РК

Основным статистическим источником о существующем спросе на рабочую силу в РК является *ежегодный отчет о численности и потребности в кадрах крупных и средних предприятий*.

Данный отчет предоставляется территориальному органу статистики всеми юридическими лицами и их обособленными подразделениями со списочной численностью работников свыше 50 человек, осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме финансовой и страховой деятельности, государственного управления и обороны, обязательного социального обеспечения, деятельности по предоставлению прочих видов услуг, деятельности экстерриториальных организаций и органов (Агентство РК по статистике 2012). В отчет включаются сведения по трем показателям, с разбивкой по видам занятий/профессиональных группам:

- списочная численность работников – численность лиц, принятых по трудовому договору, независимо от срока его заключения, кроме лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера, а также принятых на работу по совместительству;
- вакантные рабочие места – свободные рабочие места, освободившиеся в случае увольнения работников, а также вновь созданные рабочие места;

Ожидаемая потребность в работниках на текущий (предстоящий) год – предполагаемое дополнительное количество персонала (работников), необходимое в предстоящем периоде к уже имеющейся численности работников на начало отчетного периода (Агентство РК по статистике 2012). Справка 1 содержит последние официальные данные, разработанные на основе данной

Справка 1: Численность работников, вакантных рабочих мест и ожидаемая потребность в работниках, март 2013 г.

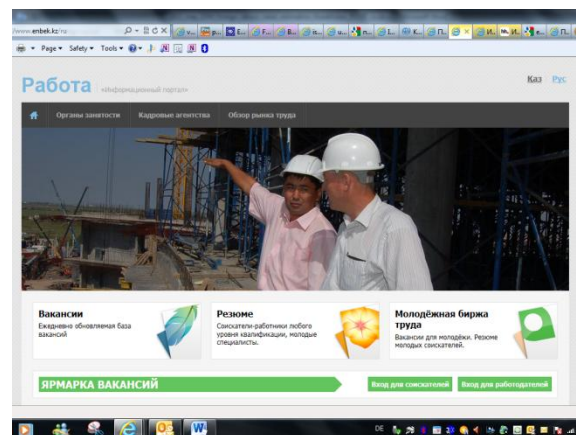
Списочная численность работников в обследованных предприятиях на 1 января 2013 года составила 2807,1 тыс. человек, число вакантных рабочих мест - 25 748 человек, ожидаемая потребность в работниках на отчетный период - 30 020 человек.

Наибольшее число вакантных рабочих мест сложилось в сфере промышленности – 7 070 единицы, наименьшее в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства – 582 единицы. По профессиональным группам занятий наибольшая доля вакансий отмечена среди специалистов высшего уровня квалификации и составила 25,8% от общего количества вакантных рабочих мест. На 1 января 2013 года из общей ожидаемой потребности в работниках 27,7% приходилась на квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; 19,2% - специалистов высшего уровня квалификации; 15,9% - неквалифицированных рабочих; 12,5% - операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей - сборщиков (АРКС, 2013 б).

формы отчетности.

Вторым источником информации по существующему спросу на рабочую силу является уже упомянутая выше *Единая информационная системы социально-трудовой сферы (ЕИССТС)*, включающая модуль «Рынок труда» и позволяющая работодателям в режиме реального времени при помощи интернет-страницы вводить информацию по имеющимся у них вакансиям.

Подобно части системы по безработным и лицам, обращающимся в центры занятости, часть модуля «Рынок труда», связанная с информацией по



Источник: <http://www.enbek.kz/ru>

вакансиям, на момент подготовки отчета находилась в стадии совершенствования и уступала по количеству возможных аналитических отчетов предшествующей системе «Занятость». В предыдущей системе существовала возможность разрабатывать такие отчеты, как о потребности в работниках в разрезе специальностей, отраслей экономики, региона, по таким показателям, как наличие вакансий на постоянные рабочие места; анализ заполняемости вакансий на постоянное трудоустройство за период; данные о востребованных вакансиях на постоянные рабочие места в разрезе видов занятий; данные о вакансиях по наиболее востребованным видам профессий.

2.3. Источники информации о (планируемом) трудоустройстве иностранных граждан в РК, а также потребности в иностранной рабочей силе

Вышеперечисленные статистические и административные источники информации о рынке труда в РК, однако, пока не используются для разработки аналитических сведений о трудоустройстве иностранных граждан, хотя потенциал для этого у них есть. Так, *обследование домашних хозяйств в области занятости* позволяет собирать информацию по таким важным для регулирования трудоустройства иностранных граждан на территории РК аспектам, как

- гражданство опрашиваемых лиц (вопрос 8 – гражданство РК, гражданство стран СНГ и гражданство других стран (вне СНГ));
- проживание в населенном пункте с рождения (вопрос 9 - да/нет);
- дата прибытия на место текущего проживания (вопрос 10 – год и месяц);
- страна рождения (РК, страны СНГ и другие страны (вне СНГ));
- вовлеченность в тот или иной вид миграции (вопрос 12 – постоянное проживание в данном месте; внутренняя миграция; переезд по квоте оралманов; переезд по квоте беженцев; переезд в качестве трудового мигранта; переезд с целью воссоединения семьи);
- форма собственности предприятия, где работает лицо (вопрос 30 – государственная; частная; иностранная).

Потенциал данного источника информации для разработки сведений о трудоустройстве иностранных граждан состоит также и в возможности разработки дополнительного модуля – набора вопросов, который бы позволил опросить граждан других государств об истории их трудоустройства и трудового статуса в РК. Многие страны, включая страны Евросоюза, широко используют потенциал обследований рабочей силы (ОРС) для сбора разнообразной информации, включая по трудоустройству иностранных граждан. В 2014 г. ОРС в странах Европы будут включать дополнительный модуль именно о ситуации мигрантов и их непосредственных потомков на рынке труда (Евростат 2013). Однако для того, чтобы начать полноценно использовать обследование домашних хозяйств в области занятости с целью получения дополнительных сведений об участии иностранных граждан в экономике страны, а также для его использования с целью определения потребности в иностранной рабочей силе, данный источник информации нуждается в доработке (см. перечень рекомендаций в следующей части).

Единая информационная система социально-трудовой сферы (ЕИССТС) Минтрудсоцзащиты также могла бы стать источником статистических сведений об участии иностранных граждан на рынке труда Казахстана, если бы разрабатываемые показатели могли бы разбиваться по гражданству обращающихся в центры занятости лиц. На момент подготовки данного отчета совершенствовался модуль «Иностранная рабочая сила», который призван заменить модуль предыдущей системы Минтрудсоцзащиты «Мониторинг ввоза иностранной рабочей силы в

Республику Казахстан» (МИРС). МИРС содержал актуальные сведения о юридических и физических лицах РК, привлекающих иностранных работников на территории РК, об иностранных гражданах, работающих в РК, уровне их образования, специальности, об учете выданных и действующих разрешений. На основе МИРС формировались сведения

- по работающим и привлеченным иностранным специалистам в разрезе профессий, категорий, возрастов, образованию, видам экономической деятельности, странам привлечения;
- по предприятиям, в разрезе отраслей экономики, категорий и стран привлечения ИРС;
- по учету движения заявлений и разрешений.

Важно отметить, что подсистема МИРС позволяла работодателю формировать собственную электронную базу и предоставлять отчетность с необходимыми документами в электронном виде.

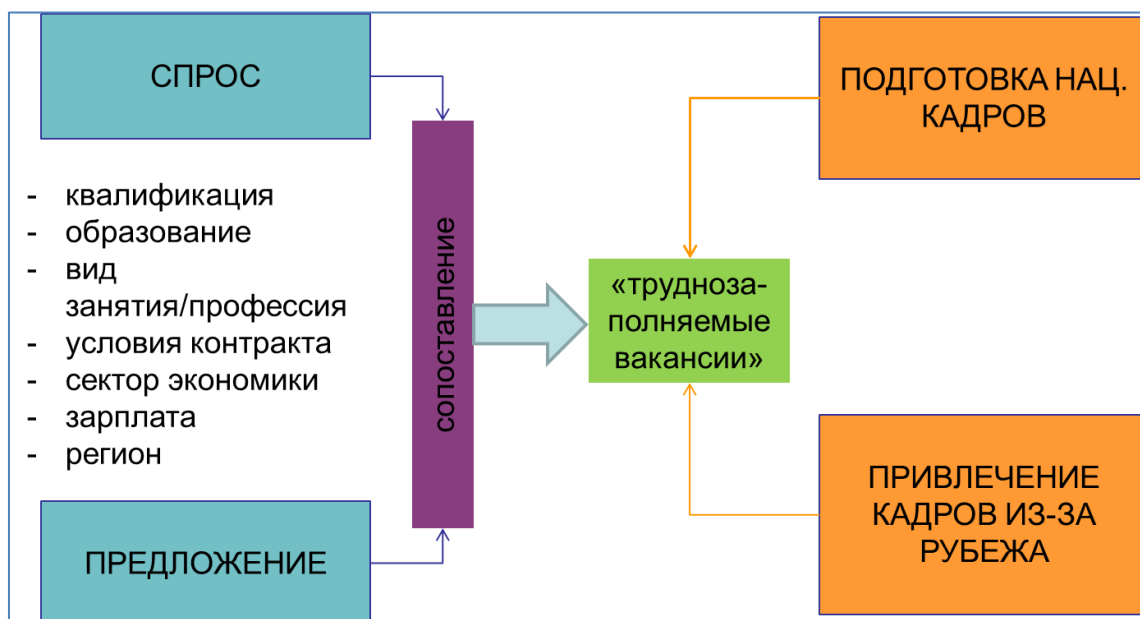
В Казахстане также существует система регистрации миграционных передвижений населения как иностранного, так и местного происхождения, разрабатываемая на основе системы пограничного контроля «Беркут». На различных этапах миграционного процесса, данная система также собирает и информацию, связанную с планируемым или потенциальным участием иностранных граждан на рынке труда.

3.0. Рекомендации по усовершенствованию методологии определения потребности в ИРС в Республике Казахстан

Предлагаемые рекомендации по усовершенствованию существующей системы определения потребности в иностранной рабочей силе в РК базируются на общей концепции создания и мониторинга функционирования эффективной информационной системы всего рынка труда. В рамках реализации компонента по оказанию содействия Правительству РК по улучшению механизма определения потребности в ИРС, Региональной программы по трудовой миграции в Центральной Азии, финансируемой Правительством Великобритании, уже были разработаны и предоставлены несколько аналитических продуктов, которые обобщали опыт других государств в этой области (см. MOM 2011, MOM 2012а), описывали основные проблемы и предлагали возможные пути решения (MOM 2011, MOM 2012б). В связи с этим, в данном отчете не видится необходимость в деталях останавливаться на вопросах, которые уже были освещены ранее.

Предлагаемые рекомендации разработаны с целью предоставления на обсуждение компетентных органов в РК, а также широкого круга других заинтересованных структур правительства, общественности и международного сообщества. Рекомендации будут представлены на рабочей встрече, которая пройдет в г. Астана 15 мая 2013, и будут доработаны с учетом результатов обсуждения данной встречи, а также других двусторонних встреч с компетентными органами РК, проведенными командой MOM с 13 по 16 мая 2013.

Рис. 3: Концепция анализа рынка труда с целью определения потребности в ИРС



Прежде, чем перейти к самим рекомендациям, следует обратить внимание на несколько важных моментов, которые необходимо учитывать:

- Спрос на ИРС может меняться быстрее, чем имеющиеся механизмы регулирования привлечения ИРС, что подчеркивает важность гибкого и оперативного реагирования на изменения на рынке труда.
- Спрос на ИРС может носить временный или сезонный характер.
- Основные проблемы того, почему работодатели и мигранты предпочитают оставаться в неформальном секторе, часто связаны с экономической выгодой, которую ищут работодатели, но и также с относительно высокими затратами (ресурсными и временными), которые необходимы для «легализации» трудовых отношений с иностранными гражданами.
- Важность предотвращения «зависимости» от ИРС, особенно в условиях безработицы среди местного населения. Приоритет должен быть на подготовку необходимых специалистов из числа внутренних трудовых ресурсов с учетом потребности национального рынка труда.
- Важность использования комплексного подхода, основывающегося на максимальном использовании уже существующих источников информации о ситуации на рынке труда, а также возможным введением дополнительных источников информации (опыт Англии – «сверху вниз» и «снизу вверх», см. Токсанова, 2010).
- Важность гендреной дисагрегации информации, как по имеющемуся предложению, так и по спросу, а также необходимость учета гендерных аспектов при определении спроса и предложения.
-

3.1. Институциональные рамки

Для проведения анализа рынка труда с целью его мониторинга и прогнозирования, представляется важным наличие сильной аналитической структуры, с четким определением полномочий и функций (см. опыт Великобритании – Советательный совет по миграции, *Migration Advisory Council*). Данная структура должна иметь доступ ко всей имеющейся в стране информации по

рынку труда и отвечать за проведение регулярного анализа и мониторинга с целью выявления имеющегося дефицита рабочей силы и определения ответных мер для реагирования на существующий дефицит путем организованного привлечения необходимых трудовых ресурсов, проведения обучения-переобучения в зависимости от потребностей рынка труда

3.2. Обновление и постоянное использование классификаторов, задействованных в информационной системе рынка труда

Рекомендуется обновить существующий классификатор занятий с целью его соответствия последнему классификатору MOT ISCO-08. Важно, однако, принимать во внимание в данном процессе аспекты региональной интеграции с рынками труда Российской Федерации и Республики Беларусь.

Обеспечить сопоставимость применяемых классификаторов, описывающих образование, сектора экономики и виды экономической деятельности, во всех источниках информации рынка труда РК (статистические источники Агентства по статистике и информационные системы Минтрудсоцзащиты).

3.3. Источники информации, описывающие предложение на рынке труда

Рекомендуется далее развивать *обследование домохозяйств в области занятости* с целью описания трудоустройства иностранных граждан на рынке труда РК, введя более детальный сбор информации по странам (с кодировкой стран – вопрос 8), а также рассмотрев возможность тестирования пилотного модуля по трудоустройству иностранных граждан (см. опыт Евросоюза в 2014 г.).

Разрабатывать показатель о лицах, которые планируют сменить работу, как показатель потенциального роста предложения на рынке труда по специальностям, уровню образования.

Рассмотреть возможность использования обследования домохозяйств с целью выявления и описания случаев найма домашних работников. На настоящий момент, данная категория трудоустроенных иностранных граждан не подпадает под государственное статистическое наблюдение². Альтернативой изучения данного явления также могли бы стать отдельные точечные обследования, однако в данном случае было бы сложно обеспечить анализ на постоянной основе и во временном разрезе.

Далее развивать аналитический потенциал *Единой информационной системы социально-трудовой сферы* в части анализа процесса обращения граждан в центры занятости с целью получения поддержки в трудоустройстве. Статистические показатели по данной категории граждан необходимо разрабатывать в разрезе уровня квалификации, вида занятости, опыта работы.

² В отношении учета занятости домашних работников - Недооценка истинного размера домашней работы по данным ОРС представляет собой трудность для эффективного регулирования домашней работы, в особенности с привлечением иностранных работников. Агентство Республики Казахстан по статистике публикует информацию о занятости по отраслям в соответствии с классификацией NACE на основе Обследования рабочей силы (деятельность частных домашних хозяйств, нанимающих домашних работников) и совокупных данных о доходах для аналогичной категории работников. Можно рекомендовать применять отраслевой подход (есть специальная предназначенная категория для домашней работы по группе «Деятельность домашних хозяйств, использующих домашних работников и производящих товары и услуги для собственного потребления»). Данные исходят из Обследования рабочей силы (ОРС), что означает, что они отражают любую работу или трудовую деятельность, которая привела, по крайней мере, к часу работы за вознаграждение за последнюю неделю. В этом смысле основа занятости очень широка. В этом плане нужно разделять данные в отношении домашних работников из числа ИПС.

3.4. Источники информации, описывающие существующий спрос на рынке труда

Рассмотреть возможность упрощения и оптимизации процедуры подготовки *административной отчетности работодателей* по трудоустроенным гражданам, имеющимся вакансиям и планируемому дополнительному набору работников в течение отчетного периода, собираемую Агентством по статистике и Минтрудсоцзащиты, переведа ее в электронный формат. На данный момент целый ряд работодателей не оповещает государственные органы о своих планах по найму дополнительных работников на свои предприятия (см. Агентство РК по статистике 2012).

Рассмотреть возможность разработки и постоянного проведения *статистического опроса работодателей* (опыт Великобритании, других стран Евросоюза), который будет собирать информацию более широкого плана, включая предлагаемые курсы обучения для сотрудников, планах по найму дополнительных сотрудников, сложности, с которыми сталкиваются работодатели по заполнению вакансий, заработную плату и другие аспекты. Данный опрос работодателей может положить начало проведению полноценного мониторинга ситуации на рынке труда и сопоставлению существующего спроса и предложения по квалификациям, уровню образования, секторам экономики, видам экономической деятельности. В будущем, данный источник также может быть использован для составления прогнозов спроса на трудовые ресурсы в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

3.5. Проанализировать практику регистрации предоставляемых услуг частными агентствами занятости и ввести/усовершенствовать форму их отчетности, с целью разработки дополнительных показателей рынка труда. Разработка списка дефицитных специальностей, который пересматривается на постоянной основе

Наличие статистических источников, которые описывают в деталях спрос и предложение на рынке труда, позволит проводить сопоставление обеих сторон рынка и выявлять определенные специальности, по которым существует недостаток трудовых ресурсов в стране и, таким образом, обосновать привлечение иностранных специалистов по данным профессиям. Иностранцам гражданам, обладающим опытом и квалификацией по данным профессиям, можно будет предоставлять облегченный доступ на рынок труда (например, вывести данные профессии из системы квотирования или других механизмов защиты рынка труда РК).

Список профессий, на которые имеющийся спрос превышает предложение трудовых ресурсов местного рынка труда. Важно определить механизм разработки такого списка, а также периодичность его пересмотра в соответствии с изменяющимся спросом на рынке. Важно разделение на высококвалифицированные и низкоквалифицированные специальности.

3.6. Учет особенностей временного/сезонного спроса на специальности, не требующие квалификации

С целью описания *спроса в неформальных секторах экономики*, включая трудоустройство у *малых и средних предпринимателей, физических лиц*, а также сельском хозяйстве, рассмотреть возможность регулярного проведения качественного анализа ситуации на рынке труда (сопоставление анализа «сверху вниз» и «снизу вверх» - опыт Великобритании), при помощи опроса работодателей, занятых в этих секторах других участников рынка и экспертов посредством структурированного интервьюирования, проведения обсуждений в фокусных группах. В

результате должны быть предложены управленческие меры, например по выводу из неформальной занятости в формальную.

3.7. Мониторинг рынка труда и анализ/прогноз потребностей в иностранной рабочей силе, разрабатываемые на региональном уровне

Принимая во внимание, что существующая потребность в иностранной рабочей силе затрагивает не всю территорию РК, представляется важным проводить анализ рынка и выявление потребности не только на национальном уровне, но и на уровне отдельных регионов (опыт Канады). Систему по анализу рынка труда – аналитическая структура, общая методология, перечень показателей и периодичность отчетов – предлагается создавать в территориальных областях Казахстана, которые смогут выходить на свои собственные списки дефицитных специальностей, издавать отчеты и делать прогнозы.

3.8. Максимально автоматизированный процесс сбора информации участниками рынка труда

Продолжить работу по автоматизации сбора информации от участников рынка труда через интернет (опыт Сингапура). Однако, кроме облегчения доступа к информации участникам рынка труда, важно использовать потенциал административных источников с целью разработки аналитики и подготовки отчетов.

3.9. Единые подходы сбора информации при интегрировании рынков труда нескольких стран

Планируемые изменения и новшества по мониторингу и анализу рынка труда в РК, включая разработку методологии определения потребности в ИРС, должны учитывать процесс региональной интеграции рынка труда РК с рынками труда РФ и Республики Беларусь, чтобы наиболее оптимально использовать государственные ресурсы, а также избежать несопоставимости в региональном плане.

4.0. Приложения

4.1. Некоторые показатели функционирования рынка труда в РК

Показатель	Значение
Формально занятые в РК, чел.	6291604,0
Неформально занятые в РК, чел.	2291548,0
Формально занятые иностранные граждане (ИГ), чел.	27836,0
Формально занятые ИГ, % от общего числа занятых ИГ	4,7

В 2012 году численность занятого населения достигла 8,5 млн. человек. В общей численности занятого населения городское население составило 4,6 млн. человек (54,2%), женщины – 4,1 млн. человек (48,6%).

В экономике республики из общей численности занятых 26,0% являлись неформально занятыми.

Более 55% всех занятых работали на предприятиях формального сектора, 32,1% - на предприятиях неформального сектора, 11,0% - в домашних хозяйствах.

Из общего числа неформально занятых наемные работники составляют 40,7%, самостоятельно занятые – 59,3%. В общем числе самостоятельно занятых 51,2% - формально занятые.

Из общего числа имеющих высшее образование более 90% заняты в формальном секторе экономики. Из числа формально занятых работников имели высшее образование 36,9%, среднее профессиональное (специальное) 33,0%, среднее общее -18,3%. Из числа неформально занятых работников имели высшее образование 10,1%, среднее профессиональное (специальное) -28,6%, среднее общее – 46,1%.

Более 90% всех неформально занятых работали на малых предприятиях (АРКС, 2013 а)

4.2. Возможный перечень дополнительных показателей для отслеживания ситуации со спросом на рынке труда в РК

<i>N</i>	<i>Область</i>	<i>Показатель</i>	<i>(Потенциальный) источник</i>	<i>Комментарии</i>
1	Предложение ИРС	Удельная доля иностранных граждан в общей численности занятых, безработных, самозанятых и т.д. с разбивкой по различным характеристикам (уровню образования, стране гражданства (сейчас невозможно), профессии, полу и т.д.)	Обследование домохозяйств в области занятости (ОДОЗ); ЕИССТС	Потребуется минимальных ресурсов, реализуем в краткосрочной перспективе
2	Предложение ИРС	Оценочный показатель имеющихся трудовых ресурсов на местном рынке труда, с учетом экономически неактивного населения, а также оценка потенциала «активации» имеющихся неактивных трудовых ресурсов (например, через опрос домохозяйств, готовы ли лица, которые не работают и не ищут работу, приступить к работе, если им предоставят дополнительные условия). Возможные категории «неактивного» населения включают также беженцев и лиц, ходатайствующих об убежище; другие категории мигрантов, которым не предоставлен полный доступ к рынку труда РК.	Обследование домохозяйств в области занятости (ОДОЗ) ЕИССТС	Потребуется минимальных ресурсов, реализуем в краткосрочной перспективе
3	Мониторинг занятости ИГ	Оценочный показатель занятости ИГ в неформальном секторе экономики	Качественные источники (фокус-группы, интервью)	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
4	Спрос	Численность вакансий на период, в абсолютном числе и по уровню квалификации, сектору экономики, профессиям, требуемому уровню образования, областям	ЕИССТС Новое обследование работодателей	Потребуется значительных ресурсов, но значительно улучшит анализ ситуации
5	Гибкость рынка труда	Численность лиц, которые трудоустроились в течение определенного времени, по типу контракта (постоянный/временный), сектору экономики, основным видам занятости, уровню образования, области образования	ЕИССТС ОДОЗ	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
6	Гибкость	Индекс изменения показателя численности трудоустроенных	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов,

<i>N</i>	<i>Область</i>	<i>Показатель</i>	<i>(Потенциальный) источник</i>	<i>Комментарии</i>
	рынка труда	лиц, по сравнению с исходным периодом времени	ОДОЗ	реализуем в среднесрочной перспективе
7	Спрос	Число новых вакансий, зарегистрированных за период времени агентствами занятости	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
8	Гибкость рынка труда	Соотношение числа безработных к числу лиц, которые трудоустроились в течение определенного периода, в разрезе пола	ОДОЗ	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
9	Сопоставление предложения и спроса	Соотношение числа зарегистрированных безработных к числу новых вакансий, зарегистрированных за определенный период времени	ОДОЗ ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
10	Спрос	% вакансий ко всей численности вакансий, по видам занятости	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
11	Спрос	% вакансий к численности трудно заполняемых вакансий	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
12	Спрос	Число вакансий к числу контрактов Это Доля вакансий в общем количестве заключенных контрактов	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
13	Спрос	% вакансий ко всем вакансиям в области среднего и малого бизнеса, по специальностям	ЕИССТС	Потребуется некоторых ресурсов, реализуем в среднесрочной перспективе
14	Предложение	Неформальная экономика как % к ВВП и % к всей занятости	ОДОЗ	Реализуем в средн. перспективе

5.0.Список используемой литературы

Агентство Республики Казахстан по статистике (Агентство РК по статистике)

- 2011** *Анкета выборочного обследования занятого населения.* Приложение 3 к приказу Председателя Агентства Республики Казахстан по статистике от 14 сентября 2011 года N 256. Приложение 13 к приказу исполняющего обязанности Председателя Агентства Республики Казахстан по статистике от 24 августа 2010 года N 229.
- 2012** *Отчет о численности и потребности в кадрах крупных и средних предприятий.* Форма 1-Т (вакансия). N 10-01-13-И от 03.04.2012.
- 2013а** Занятость населения и оплата труда: Численность неформально занятого населения в Республике Казахстан. 12 серия. 2012 год.
http://www.stat.kz/publishing/Pages/trud_2013_god.aspx
- 2013б** Занятость населения и оплата труда: Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий Республики Казахстан. 13 серия. 2013 год.
http://www.stat.kz/publishing/Pages/trud_2013_god.aspx
- 2013в** Наибольший дефицит кадров сложился в сфере промышленности Казахстана - Статагентство РК. Опубликовано на сайте Премьер-министра Республики Казахстан <http://www.primeminister.kz/news/show/21/naibolshij-defitsit-kadrov-slozhilsja-v-sfere-promyshlennosti-kazahstana-statagentstvo-rk-/29-04-2013> .

Евростат

- 2013** Обследование рабочей силы Евросоюза – дополнительные модули.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules

Комиссия по правам человека при Президенте Республики Казахстан

- 2013** О ситуации с правами мигрантов в Республике Казахстан: Специальный доклад.

Комитет по техническому регулированию и метрологии Министерства индустрии и торговли Республики Казахстан (Госстандарт)

- 1999** Классификатор занятий ГК РК 01.205. Постановление Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации Республики Казахстан от 16.10.1999 года №22.

Международная организация по миграции

- 2011** *Разработка методологии оценки спроса на иностранную рабочую силу.* Не опубликовано.
- 2012а** *Социальный профиль трудящихся-мигрантов из Кыргызской Республики и Республики Таджикистан: Результаты социологического исследования.* Не опубликовано.

- 20126** *Определение потребности в иностранной рабочей силе в Казахстане.* Презентация подготовленная Иван Мартин, международным консультантом MOM при содействии Даны Джандаевой и Вадима Ни.

Министерство транспорта и коммуникаций Республики Казахстан (Минтранском РК)

- 2011** Справка об исполнении «Программы по развитию информационных и коммуникационных технологий в Республике Казахстан на 2010 – 2014 годы» за I полугодие 2011 года

Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан (Минтрудсоцзащиты)

- 2010** *Описание информационных систем «Занятость» и «Мониторинг ввоза иностранной рабочей силы в РК».*

Правительство Республики Казахстан (Правительство РК)

- 2013** Постановление Правительства Республики Казахстан от 25 января 2013 года № 44 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 13 января 2012 года № 45 «Об утверждении Правил установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, Правил и условий выдачи разрешений иностранному работнику на трудоустройство и работодателям на привлечение иностранной рабочей силы»» и о внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 «О мерах по реализации Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения»

Токсанова А.Н.

- 2010** Анализ опыта оценки спроса на иностранную рабочую силу. *Международная организация по миграции.*
<http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/FLDToxanovaBackgroundRus.pdf>

Ernst and Young [Эрнст энд Янг]

- 2012** *Bridging the perception gap: Ernst and Young's 2012 attractiveness survey.* Kazakhstan. Growing Beyond.

Printing House Forma Plus

- 2011** *Access of Migrant Workers from Kyrgyzstan and Tajikistan to social services in Kazakhstan: Results of Sociological Study.* Almaty, 2011.

World Bank

- 2011** *Promoting Formal Employment in Kazakhstan: Overview.*