**ВВЕДЕНИЕ**

Рынок труда в Республике Беларусь начал формироваться в сложных социально-экономических условиях, характеризуемых существенным спадом производства, снижением покупательского спроса и уровня жизни населения. Общим направлением проводимых в Беларуси реформ стал переход от централизованного управления к системе хозяйствования с рыночными механизмами регулирования. Рынок предъявляет и требует совершенно иного, нежели сложилось в белорусской практике, уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости.

Актуальность темы курсовой работы заключается в том, что переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате неизбежно высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных.

В условиях переходного периода достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы лишь с помощью рыночных механизмов, через рынок труда и конкуренцию, невозможно. Сами по себе рыночные механизмы не способны обеспечить формирование рациональной структуры занятости, удержание безработицы в пределах допустимого уровня. Административные формы и методы регулирования социально-трудовой сферы оказались неадекватными формированию рыночных отношений, которые находятся на стадии становления. В условиях, когда еще не действуют многие рыночные регуляторы, существенная роль в обеспечении занятости принадлежит государству.

Политика занятости населения на макроуровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование рабочей силы, повышение качества рабочих мест, рост профессионального и образовательного уровня наемной рабочей силы и обеспечение правовых и социальных гарантий занятости в сфере труда.

Занятость представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. В современных условиях экономического хаоса потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня, часто вплоть до полной нищеты, и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема занятости часто является предметом многочисленных дискуссий и исследований.

Целью курсовой работы является исследование сущности, функций и особенностей рынка труда в условиях переходной экономики Республики Беларусь.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- исследовать сущность и функции рынка труда;

- рассмотреть основные принципы и методы управления рынком труда;

- рассмотреть мировой опыт формирования и государственного регулирования рынка труда;

- рассмотреть особенности рынка труда в Республике Беларусь и факторов, определяющих его динамику;

- исследовать правовое регулирование и направления политики занятости в Республике Беларусь;

- исследовать направления совершенствования политики занятости и регулирования рынка труда в Республике Беларусь в переходный период.

**Глава 1. СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

**1.1 Сущность и функции рынка труда**

В зависимости от экономического назначения объектов рыночных отношений выделяют рынки потребительских товаров и услуг, средств производства, фондов (капиталов), ценных бумаг, а также рынок труда.

Прежде чем рассматривать сущность и функции рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд».

Сторонники марксисткой теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется оплата труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник – продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, то есть всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени [4. с. 216].

Среди исследователей рынка труда не существует единого определения понятия «рынка труда».

Н.Ч. Бокун определяет рынок труда как «общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов (рабочей силы)». Она считает, что как экономическая категория рынок труда представляет собой систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (нанимателями) и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труда на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения [7, с. 22].

В.Н. Шимов, Л.Е. Тихонова, А.Ф. Галлов характеризуют рынок рабочей силы как «способ организации трудовой деятельности, условия которой определяются посредством купли-продажи товара «рабочая сила» по критерию наивысшей эффективности» [23, с. 34].

Е.В. Ванкевич выделяет политэкономическое содержание рынка труда, которое связано с «отношениями между работниками, предпринимателями и обществом, а также между различными организациями и институтами на рынке труда по поводу реализации способности к труду, обслуживания средств производства, обмена труда на продукт, занятости и незанятости, механизма формирования качества трудового потенциала и его оценки, регулирования условий найма, подержания социального согласия, обеспечения социальных гарантий, взаимодействия хозяйствующих субъектов на нем и др. Рынок труда – это форма реализации этих отношений на этапе товарного производства трудового потенциала» [10, с. 26].

Таким образом, рынок труда в широком смысле слова – система производственных отношений по поводу обмена индивидуальных (востребованных) способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, а также по поводу распределения работников в системе общественного разделения труда.

Другая часть экономистов трактуют рынок труда более узко. Рынок труда в узком смысле слова – это система трудовых отношений по поводу формирования цены рабочей силы, ее спроса и предложения, в результате взаимодействия которых образуется избыток или дефицит рабочей силы.

Сторонники расширительного толкования рынка труда в качестве его субъектов рассматривают все экономически активное население - занятых в экономике (включая процессы распределения по сферам и видам деятельности) и безработных. Более узкое понятие рынка труда предполагает систему отношений по поводу поддержания, переподготовки и включения в процесс труда безработных и других категорий граждан, ищущих работу. Занятые в экономике работники не рассматриваются как участники рынка труда.

Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками и выступает в качестве института или механизма, обеспечивающего взаимодействие основных субъектов рынка труда [17, с. 47].

Рынок труда представляет собой сложный социально-экономический механизм, включающий совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства и по его закономерностям. Его можно определить как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы, основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимодействия между работодателем и наемным работником, желающим быть занятым на рабочем месте, адекватном его профессиональным навыкам и умениям. Реальная модель рынка труда во многом зависит от государственной политики занятости, уровня экономического развития страны, того или иного региона, демографической ситуации.

Рынок труда функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу.

Но на эту общую прямую зависимость оказывают влияние ряд факторов: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда и эластичность спроса по цене. Эти факторы изменяют прямую зависимость упомянутую выше делают ее противоречивой.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочей силы. Среди них можно выделить следующие [17, с. 54]:

* неотделимость собственности на товар – рабочую силу от ее владельца;
* необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ;
* высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрольной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т.д.;
* важная роль неденежных аспектов сделки, а именно: содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе и перспективы профессионального роста, микроклимат в коллективе и т.д.

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара -рабочая сила, который отличается от обмена вещных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения (рынок труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара. В сфере обращения товара - рабочая сила заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары – жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы.

Рынок труда отличается от всех других рынков тем, что на нем в качестве товара выступает физические, интеллектуальные и психофизические способности людей.

Рынок труда выполняет следующие функции [6, с. 14]:

* согласовывает экономические интересы субъектов трудовых отношений;
* обеспечивает пропорциональность распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей и развитием технического базиса;
* поддерживает равновесие между спросом на труд и предложением рабочей силы;
* формирует резерв трудовых ресурсов сфере обращения для нормального хода процесса общественного воспроизводства;
* содействует формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры;
* воздействует на условия реализации личного трудового потенциала.

В зарубежной экономической науке, в частности американской, существует несколько концептуальных подходов к анализу функционирования современного рынка труда.

Неоклассики (Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл) считают, что рынок труда действует на основе ценового равновесия, где основным регулятором является цена рабочей силы. С помощью заработной платы регулируются спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Рынок труда рассматривается как механизм саморегуляции спроса на труд и предложения рабочей силы через свободное движение заработной платы и доходов.

Согласно другой точки зрения (Дж. Кейнс, Р. Гордон), цена рабочей силы представляется величиной жестко фиксированной, практически не меняющейся. В качестве регулятора рынка выступает государство, которое увеличивает или уменьшает спрос на рабочую силу. По данной концепции, рынок труда не регулирует непосредственно процесс купли-продажи рабочей силы, а лишь создает условия для удовлетворения спроса и предложения.

Представители монетаристского направления (М. Фридмен) изходят из жесткой структуры цен на рабочую силу, вводят понятие «естественного» уровня безработицы.

Институционалисты (Дж. Данлоп, Л. Ульман) пытаются объяснить характер существующего рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп.

С точки зрения механизма функционирования рынка труда, выделяют следующие его компоненты [14, с. 51]:

• субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство и его организационные структуры);

• правовые нормы и экономические программы, касающиеся формирования и функционирования рынка труда;

• рыночные механизмы (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция и т.п.);

• инфраструктура (служба занятости, центры профессиональной переподготовки, фонд занятости и др.).

Механизм функционирования рынка труда – это процесс взаимодействия спроса и предложения рабочей силы. Спрос на рабочую силу представляет собой количественное выражение потребности экономики в работающих, в том числе и нереализованной. Другими словами, спрос – это объем и структура общественных потребностей в рабочей силе, характеризующийся наличием свободных рабочих мест и вакансий на конкретную дату [14, с. 76].

Для характеристики спроса на рабочую силу используются показатели:

* количество заявленных вакансий;
* количество безработных на одну вакансию.

Эти показатели формируются по экономике республики в целом, а также по секторам экономики, отраслям и регионам.

Предложение рабочей силы предопределяется наличием трудового потенциала, представляющего собой совокупную рабочую силу или совокупную общественную способность к труду населения данного государства, региона.

Рынок труда проявляется в постоянно меняющемся отношении спроса на рабочую силу со стороны разнообразных нанимателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму.

Состояние рынка труда, его конъюнктура зависят от соотношения спроса предложения рабочей силы. Если предложение превышает спрос на рабочую силу, возникает ситуации наличия на рынке «излишнего труда», то есть безработица; если спрос превышает предложение – на рынке возникает «недостаток труда», то есть свободные рабочие места. Если же спрос и предложение на рынке труда совпадают, то возникает положение равновесия на рынке труда, то есть полная занятость.

Рынок представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части – подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами [17, с. 39].

Сегментирование рынка имеет большое значение для: анализа рынка, изучения его структуры и емкости, выявление контингента, образующего предложение и спрос на него, для определения перспектив рынка труда.

При осуществлении сегментации рынков используются три признака: профессионально - отраслевой, квалификационно-зарплатный и социально-демографический. Путем сочетания этих признаков могут быть выделены следующие группы работников, различающиеся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материального обеспеченности:

1. дефицитные высококвалифицированные группы работников, занятые в развивающихся отраслях и сферах деятельности при достаточно высоком уровне гарантий занятости и росте доходов, превышающем уровень инфляции и общего экономического роста;
2. избыточные высококвалифицированные группы работников сокращаемых или неразвивающихся сфер деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, соотносимом с темпами инфляции;
3. дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся отраслях и сферах деятельности с относительной стабильностью занятости при уровне доходов, отстающем от темпов инфляции, и нуждающиеся в социальной поддержке;
4. избыточные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, значительно отстающем от темпов инфляции;
5. работники, относящиеся к любой из названных категорий, но в то же время принадлежащие к социально-уязвимым группам, отличающиеся ограниченной возможностью использования трудового потенциала, что в большей или меньшей степени снижает гарантии их занятости и уровень доходов.

Сегментация позволяет конкретно оценивать состояние рынка труда по каждой категории работников с точки зрения занятости и безработицы, конкуренции между наемными работниками и между работодателями.

Рынки труда бывают двух основных типов: внешний – перемещение рабочей силы между предприятиями и организациями и внутренний – движение кадров внутри предприятия, связанное с переходом на аналогичную работу или повешение в должности. Западные экономисты считают, что внешний рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, внутренний – структурным изменениям в экономике.

В свою очередь внутренний рынок труда делится на первичный и вторичный. Первичный рынок труда объединяет квалифицированных работников, имеющих соответствующий стаж работы на данном предприятии, готовых повышать свою профессиональную квалификацию, дающие высокие результаты по количеству и качеству продукции и определяющих перспективы технологического и экономического развития своего предприятия. Вторичный рынок труда объединяет работников, которые легко подлежат замене из числа претендентов на внешнем рынке труда, имеют, как правило, низкую квалификацию и охотно идут на нестандартные формы занятости [17, с. 63].

Кроме типов и форм, для целей полного учета ресурсов труда выделяют еще некоторые разновидности рынков труда. Среди них открытый и скрытый рынки труда.

Открытый рынок труда представляет все экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в профподготовке, а также все свободные рабочие места (вакансии) в экономике. Составными элементами открытого рынка труда являются его официальная и неофициальна часть. Официальная часть открытого рынка труда включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в службе занятости. Неофициальная его часть аккумулирует ту часть предложения труда и свободных рабочих мест, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу.

Скрытый рынок труда – избыточная численность работников на производстве, а также лица, формально занятые, но находящиеся под риском увольнения. Официальная часть скрытого рынка труда – лица, находящиеся в административных отпусках или вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть – избыточная занятость, обусловленная низкой производительностью труда.

Рынок труда, как и любое другое явление, обладает положительными и отрицательными сторонами [23, с. 119].

К недостаткам рынка труда относятся:

* стихийность, обостряющая проблемы трудоустройства населения и затрудняющая реализацию прав на труд и доходы. Более жесткими становятся требования к профессионализму, усиливается динамичность структурных изменений в производстве, появляется безработица, происходит снижение жизненного уровня у части населения. В результате возможно возникновение социальной напряженности;
* рынок труда способствует развитию личного, группового и коллективного эгоизма, когда интересы групповых и индивидуальных товаропроизводителей становятся выше интересов потребителей.

Преимущества рынка труда заключаются в том, что он позволяет:

* ускорить и облегчить процесс согласования личных, коллективных и общественных интересов работников в системе общественного разделения труда;
* повысить эффективность занятости за счет рационального размещения работников по отраслям народного хозяйства и социальным сферам производства, стимулировать выделение в сферу обращения избыточных внутрипроизводственных резервов рабочей силы;
* обеспечить на основе конкуренции экономию производственных и трудовых ресурсов в государственном секторе;
* выполнять функцию связующего звена между формированием (подготовкой) рабочей силы и ее использованием; придать необходимую гибкость процессу формирования пропорций подготовки распределения рабочих и специалистов; выверить правильность существующих пропорций подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
* осуществить более обоснованный выбор профессий в соответствии со способностями желаниями человека и с учетом общественных потребностей;
* опосредовать движение людей к лучшим условиям оплаты труда и индивидуального воспроизводства на основе конкуренции сфер занятости за привлечением лучших работников;
* повысить эффективность производства в результате реализации совокупности функций рынка труда.

Таким образом, рынок труда - это система социально-экономических отношений, складывающихся между работодателями и экономически активным населением, при посредничестве государства и занимающихся вопросами трудоустройства негосударственных организаций. Поскольку у субъектов, выходящих на рынок труда, может быть только один интерес (работник хочет продать свою рабочую силу, а работодатель - её купить), то любые отношения между ними так или иначе связаны с куплей-продажей рабочей силы и жизненных средств.

**1.2 Основные принципы и методы управления рынком труда**

Механизм государственного регулирования занятости населения можно определить как совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования и использования рабочей силы, направленных на повышение эффективности ее функционирования, а также на снижение социальных издержек безработицы. Система государственного регулирования должна охватывать все трудоспособное население, занятое и ищущее работу, исходя из общей потребности народного хозяйства в рабочей силе, которая складывается под влиянием структурных сдвигов в экономике, а также механического движения кадров.

Механизм регулирования рынка труда в республике находится в стадии становления. Формируется он на основе Закона «О занятости населения Республики Беларусь», в котором определены следующие основные принципы государственной политики занятости населения:

- обеспечение равных возможностей всем трудоспособным гражданам республики в реализации права на труд;

- предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;

- поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение в развитии их способностей к труду;

- обеспечение мер, направленных на предотвращение массовой безработицы;

- принятие дополнительных мер, содействующих трудоустройству граждан с ограниченной трудоспособностью;

- обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий для трудоустройства граждан, желающих работать;

- координация сферы занятости с другими направлениями экономической и социальной политики.

В соответствии с этими принципами основными направлениями государственного регулирования рынка труда являются [7, с. 29]:

- оказание помощи в трудоустройстве на основе широкой информированности населения об имеющихся на предприятиях вакансиях;

- развитие профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан, совершенствование системы их профессиональной ориентации;

- стимулирование создания новых рабочих мест;

- содействие самозанятости населения, развитию предпринимательства, малого и среднего бизнеса;

- организация оплачиваемых общественных работ, развитие гибких форм и сезонной занятости;

- бронирование (квотирование) и создание рабочих мест на действующих предприятиях и в организациях для трудоустройства граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда (трудоустройство инвалидов, молодежи, женщин, имеющих детей и др.);

- обеспечение социальной защиты незанятого населения;

- развитие информационно-справочной сети, укрепление материальной базы служб, обеспечивающих учет спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Все эти направления находят отражение в соответствующих разделах ежегодно разрабатываемой Государственной программы содействия занятости населения. Однако до настоящего времени государственная служба занятости основные усилия направляла не на расширение и создание рабочих мест, развитие альтернативных форм занятости, а в основном на оказание материальной помощи людям, потерявшим работу (преимущественно выплату пособий по безработице). Однако пассивные меры при всей их полезности и необходимости не могут решить главное - свести безработицу до ее естественного уровня, обеспечить наиболее полную и продуктивную занятость населения. Перенос акцента с пассивной политики занятости на меры активного характера - одна из важных задач государственного регулирования. Эти меры предусматривают, прежде всего, вложение инвестиций в новые рабочие места, особенно в малый и средний бизнес, расширение сети подготовки и переподготовки кадров, предоставление субсидий и льгот по налогам и кредитам безработным, желающим открыть собственное дело и т.д.

Воздействие государства на рынок труда осуществляется административными, законодательными (правовыми) и экономическими методами. В соответствии с ситуацией на рынке труда государство в лице его институтов выбирает и использует методы, с помощью которых осуществляет регулирование.

В Республике Беларусь широко применяются административные методы регулирования рынка труда, на основе которых осуществляется непосредственное управление. К ним можно отнести: прямые административные указания, имеющие обязательный характер; установление жестких правил, регулирующих взаимодействие нижестоящих и вышестоящих звеньев единой государственной системы управления; выработка стандартных процедур административного воздействия на занятость, субординация и т.д. [10, с. 69]

По мере становления в республике рыночных отношений административное регулирование будет сужать сферу своего действия, уступая место экономическому. Так, высвобождение рабочей силы на предприятиях до настоящего времени сдерживается административными методами, что ведет к увеличению масштабов скрытой безработицы. Проведение такой политики позволяет сохранить на предприятиях квалифицированную рабочую силу за счет снижения эффективности труда.

Существенно изменилось при переходе к рыночной экономике правовое регулирование. Прежде всего, это касается методов непосредственно планово-регулирующей деятельности государства в данной сфере.

Использовавшиеся ранее методы директивного планирования, приведшие к чрезмерной «заорганизованности» процессов занятости (плановое распределение рабочей силы по отраслям народного хозяйства в соответствии с заданными объемами производства, лимитирование численности работников по министерствам и ведомствам, жесткая плановая регламентация объемов и пропорций подготовки кадров и т.д.) заменены методами программно-целевого планирования (долгосрочное прогнозирование, индикативное планирование, разработка концепции занятости и т.д.). Однако переход от административно-командных к преимущественно экономическим методам не означает полного отказа государства от непосредственного управления сферой занятости.

В новых условиях задачей государства становится выработка и осуществление такой политики, которая способствовала бы преодолению негативных тенденций в сфере занятости населения, содействовала повышению эффективности и исследования рабочей силы и усилению социальной защиты населения от безработицы.. Это обусловливает необходимость рассмотрения всех разрабатываемых в республике программ по реформированию экономики, инвестированию, реструктуризации производства, развитию малого и среднего бизнеса с точки зрения их влияния на занятость населения и изменение ситуации на рынке труда. Только на основе комплексной взаимоувязки социально-экономических процессов и занятости населения должен строиться механизм государственного регулирования рынка труда.

Система государственного регулирования занятости населения и безработицы на макроуровне включает взаимосвязанные подсистемы законодательного, перспективного и оперативного регулирования. Законодательная подсистема обеспечивает формирование соответствующей правовой основы характера отношений работника и работодателя, а также их отношений с государственными структурами и органами самоуправления различных уровней, определяет формы, методы и средства регулирования данных отношений [4, с. 98].

Основными законодательными и нормативно-методическими документами по регулированию рынка труда являются: Закон «О занятости населения Республики Беларусь», Положение «О порядке образования и использования Государственного фонда содействия занятости населения», Положение «О порядке и условиях выплаты безработным пособий и материальной помощи», Положение «Об организации профессионального обучения безработных», Положение «О порядке организации и условиях проведения общественных работ», Положение «О порядке и условиях оказания финансовой помощи предприятиям и организациям для создания новых рабочих мест», Положение «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий, Закон «О внешней трудовой миграции» и др.

Перспективная подсистема государственного регулирования рынка труда устанавливает тенденции и пропорции его формирования, масштабы регуляторов и соответствующий механизм их реализации. Она предполагает разработку Государственных программ содействия занятости населения на предстоящий год, программу подготовки и переподготовки безработных граждан, прогноз баланса трудовых ресурсов, разработку Государственной программы поддержки малого предпринимательства. Вместе с тем, в целях повышения эффективности обеспечения занятости населения особенно актуальной становится разработка государственной программы по созданию новых рабочих мест. Требуется также разработка Государственных программ по определению перспективной потребности народного хозяйства и его отраслей в кадрах специалистов и квалифицированных рабочих, специальных программ, включающих создание рабочих мест для маргинальных групп населения (молодежи, женщин с детьми, инвалидов и др.), специальных программ по снижению безработицы в регионах с наиболее высоким ее уровнем.

Оперативное регулирование осуществляет корректировку процессов формирования занятости населения и рынка труда и направлено на решение таких проблем, как трудоустройство и социальная поддержка незанятого населения, оказание помощи в профподготовке и переподготовке, общественных работах и др. Оперативная деятельность государства связана с организацией и совершенствованием системы информации о свободных рабочих местах, оказанием помощи незанятому населению в поиске работы, налаживанием работы центров содействия занятости, осуществлением постоянного контроля за состоянием рынка труда, финансированием исследований проблем занятости. Государство также регулирует систему налоговых льгот и субсидий, размеры предоставления банковских ссуд для развития малого бизнеса, создающего дополнительные рабочие места.

Каждая из подсистем использует свои инструментарии для регулирования трудовых отношений и реализуется посредством осуществления совокупности конкретных  мероприятий [6, с. 85].

 Основополагающим направлением государственной политики на рынке труда является комплекс мер, связанный с экономическими условиями организации рабочих мест: закрытием неэффективных производств, проведением санации предприятий, техническим обновлением действующих и созданием новых рабочих мест.

Реформирование экономики, структурная перестройка производства требуют активного внутри- и межотраслевого перераспределения рабочей силы, изменения системы подготовки и переподготовки кадров с учетом потребностей рыночной экономики, создания социальных амортизаторов для высвобождения работников.

Важным направлением обеспечения занятости населения является создание эффективных рабочих мест. Для реализации этого направления государственной политики в программных документах предусматриваются налогово-кредитные и другие финансовые механизмы, стимулирующие создание новых рабочих мест в соответствии с потребностями структурной перестройки производства. Однако, на наш взгляд, эта система мер должна реализовываться путем разработки Государственной программы по созданию новых рабочих мест. Их созданию должна способствовать и сбалансированная инвестиционная политика, учитывающая необходимость капитальных вложений, как в отрасли экономического прорыва, так и в отрасли традиционной занятости.

При регулировании рынка труда республики важно учитывать такую его особенность, как низкий уровень официально регистрируемой безработицы при значительных размерах скрытой. Эффективное экономическое развитие требует перевода скрытой безработицы в открытую. В республике в условиях ограниченности государственного бюджета, необходимых финансовых средств для обеспечения социальной защиты безработных правительство в своей деятельности должно придерживаться политики постепенного высвобождения излишней рабочей силы, давая возможность людям при поддержке государственной службы занятости через систему подготовки и переподготовки кадров овладеть новыми профессиями. Перераспределение высвобождаемых работников должно осуществляться, прежде всего, в сферу услуг на основе ускоренного развития частных и малых предприятий, что является одним из наиболее приемлемых методов обеспечения невысокого уровня безработицы в переходный период к рыночной экономике. Дополнительные рабочие места могут быть также созданы за счет реструктуризации большого числа убыточных промышленных предприятий, развития сети малых производств по переработке сельскохозяйственной продукции. Все эти меры позволят не только сохранить невысокий уровень безработицы в Беларуси, но и значительно сократить размеры скрытой безработицы.

Важнейшим направлением государственной политики занятости населения является содействие развитию предпринимательства, малого и среднего бизнеса. Как показывает мировой опыт, среди основных мер можно выделить следующие [6, с. 89]:

* совершенствование нормативно-правовых и организационных условий для содействия развитию малого и среднего бизнеса;
* введение заявительного принципа регистрации новых малых предприятий с освобождением их деятельности от налогообложения на срок не менее 2-х лет;
* развитие финансово-кредитного механизма содействия занятости граждан в сфере малого предпринимательства (системы налоговых льгот и кредитов);
* стимулирование самозанятости, содействие развитию народных промыслов и услуг населению;
* расширение системы подготовки и переподготовки кадров для предпринимательских структур;
* упрощение процедуры образования субъектов малого предпринимательства и бизнеса, сокращение перечня лицензируемых видов деятельности;
* введение льготного налогообложения и кредитования высвобождаемых работников, создающих собственное дело.
* организация бизнес-клубов по обучению безработных основам предпринимательской деятельности, оказанию им правовой, финансовой и организационной поддержки.

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что государственное регулирование рынка труда должно включать разработку специальных программ и мер, поощряющих предприятия в приеме людей без профессионального опыта работы, а также с пониженной работоспособностью в целях вовлечения их в общественно полезную деятельность. Введение лишь пособий по безработице для этих категорий населения ослабляет их интерес к труду и занятости. Установленные квоты рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите крайне низки и как правило, не соблюдаются. Требуется разработка дополнительных мер защиты от безработицы маргинальных групп населения. В частности, регулировать растущий приток на работу женщин, занятых уходом за малолетними детьми, на рынок труда предлагается путем направления их в непроизводственную сферу, а также при помощи расширения частичной занятости [13, с. 24].

Особое внимание уделяется молодежи, особенно выпускникам школ, не поступившим в учебные заведения, поскольку они не располагают профессией и трудовыми навыками и перспективы их трудоустройства крайне низки. Для них следует создавать рабочие места с последующей учебой на производстве, субсидируемые службой занятости. В целях повышения возможности трудоустройства молодежи предусматривается:

* разработать перечень профессий и специальностей, по которым будет осуществляться подготовка специалистов в учебных заведениях с учетом перспективного спроса на рабочую силу;
* разработать меры по стимулированию работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений и создающих рабочие места для молодежи;
* осуществлять широкое информирование выпускников общеобразовательных школ о возможности дальнейшего обучения, получения профессии для последующего трудоустройства.

Всем гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, должна быть предоставлена возможность пройти профессиональную подготовку и переподготовку в соответствии с их потребностями, которые следует оценить с социальной, психологической и экономической точек зрения. В этих условиях в развитых странах разрабатываются специальные программы для обеспечения занятости маргинальных категорий населения, которые включают такие меры, как адаптация рабочих мест, субсидирование занятости, помощь в трудоустройстве с последующей подготовкой на рабочем месте в сочетании с их социальной поддержкой. Одним из способов их трудоустройства является организация института общественных работ в городском хозяйстве, расширение практики выполнения услуг частного характера и работы по договорам с индивидуальными нанимателями, расширение границ использования граждан, нуждающихся в работе на условиях частичной и временной занятости. Названные меры необходимо реализовать в Беларуси.

Создание действенной системы государственного регулирования рынка труда предусматривает комплекс мер, направленных на сведение безработицы до ее естественного уровня, сокращение длительной безработицы, формирование структуры свободных рабочих мест в соответствии с потребностями, предъявляемыми со стороны безработных.

С этой целью государственная служба занятости проводит следующую работу [15, с. 13]:

* информирует население о возможностях трудоустройства и наличии свободных рабочих мест на предприятиях республики;
* осуществляет подбор рабочего места и работников по запросу работодателей;
* проводит «ярмарки вакансий» и «ярмарки специалистов»;
* организует общественные работы с учетом половозрастного и профессионально-квалификационного состава безработных.

Для регулирования процессами рынка труда и занятости населения рекомендуется использование признанных международной практикой таких мер, как совершенствование системы пенсионного законодательства, создание ассоциаций поддержки мелкого трудового предпринимательства (финансовая помощь, консультации), широкое развитие надомничества, частичной занятости, контрактной миграции.

Одним из направлений государственного регулирования рынка труда должно стать формирование миграционной политики в направлении поощрения территориальной мобильности рабочей силы, защиты внутреннего рынка труда, содействие экономически и социально целесообразной трудовой миграции. Следует предусмотреть меры по развитию внешней миграции, созданию за рубежом агентств по трудоустройству граждан, установление на государственном уровне прямых контактов с государствами СНГ и дальнего зарубежья по оргнабору и другим формам направления желающих на сезонные сельскохозяйственные, строительные и иные временные работы.

Таким образом, регулирование занятости населения и безработицы должно стать органической составной частью социальной политики, суть которой сводится к двум основополагающим принципам [13, с. 20]:

* перенос центра тяжести социальной политики с борьбы с негативными явлениями на деятельность по созданию условий, препятствующих их возникновению и распространению. Предпринимаемые меры должны побудить безработных к активному поиску работы;
* проводимые на рынке труда мероприятия должны быть нацелены на инвестирование в человеческий капитал. Такой подход позволит создать благоприятные условия для высокого и стабильного уровня занятости населения путем стимулирования как спроса на рабочую силу, так и ее предложения. Это выражается в переносе акцента с оказания материальной помощи безработным на предотвращение безработицы и удержание ее в пределах социально допустимого уровня.

**1.3 Мировой опыт формирования и государственного регулирования рынка труда**

Любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда [20, с. 9].

Японская модель. Рынок труда Японии ориентирован на внутренний рынок. Здесь характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет. Это позволяет фирме проводить полное формирование квалифицированных кадров в тесной связи со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии. Заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. Для американского рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительности рабочего времени. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Политика американских фирм направлена на сокращение издержек на рабочую силу, перемещения работников внутри компании по горизонтали не характерны. Результат такой политики – высокая мобильность рабочей силы, как профессиональная, так и географическая, но также высокий уровень безработицы в стране вне зависимости от стадии экономического цикла. Если в Японии он обычно 2-3%, то в США – 4-5%, и при пожизненной занятости японское правительство не участвует в предоставлении социальных гарантий.

Шведская модель рынка труда характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения [20, с. 10]:

* ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
* «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою Деятельность, а высоко прибыльные фирмы – ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
* активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентоспособных работников.
* поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных проблем.

В Швеции для обеспечения полной информированности о вакансиях и условиях предполагаемой работы, об изменениях на рынке труда принят Закон об обязательной регистрации вакантных мест в учреждениях по трудоустройству. Это позволяет вести систематический учет вакантных мест, создавать единый банк данных. С целью информирования населения в Швеции создано 88 институтов рынка труда. Они изучают возможности клиентов, дают рекомендации, направляют на курсы. Именно в Швеции первоначально возникла активная политика рынка труда как одна из составляющих шведской модели механизма регулирования рынка труда.

Как показывает анализ, в большинстве зарубежных стран проводится активная политика на рынке труда (рисунок 1.1) [20, с. 10].

# 1. Кейнсианская политика

2. Вмешательство государства в экономические процессы

2.1. Организационные меры государства по устранению диспропорций в спросе-предложении рабочей силы

2.2. Законодательные и финансовые меры государства

# 2.2.1. Прямое стимулирование занятости

2.2.2. Косвенное воздействие на рост занятости

2.2.3. Меры по сокращению предложения на рынке труда

2.2.4. Система пожизненного найма

2.2.5. Конверсия оборонных предприятий

2.2.6. Стимулирование самостоятельной занятости

2.2.7. Содействие в развитии мелкого и среднего бизнеса

# 3. Гибкая система занятости

**Рисунок 1.1 - Активные формы регулирования занятости в развитых странах**

В некоторых государствах за каждого принятого ученика предприятия получают единовременные выплаты. В ряде стран (Франция, Бельгия, Италия) предприятиям, организовавшим ученичество молодежи, снижается размер взносов в систему социального обеспечения, а в ряде случаев они полностью освобождаются от этих взносов. Разрабатываются специальные программы обучения молодежи. В США принят закон о совместной подготовке рабочей силы, во Франции – закон о непрерывном образовании, в Италии – закон о занятости молодежи. Во многих странах осуществляется и внутрифирменная подготовка специалистов (из контингента молодежи, не имеющей достаточного образовательного уровня для поступления в традиционные высшие учебные заведения, готовятся категории узкоспециализированных инженеров).

Другим направлением государственного регулирования рынка труда являются законодательные и финансовые меры, направленные на ограничение роста безработицы.

Прямое стимулирование занятости включает в себя:

- программы общественных работ;

- создание рабочих мест для молодежи. Например, в США многие фирмы заключают контракты с будущими выпускниками колледжей и университетов. Это позволяет учащимся целенаправленно готовить к будущей трудовой Деятельности, а предприятиям получать специалистов именно с той подготовкой, которая им необходима. Во Франции учащиеся еще до окончания школы могут через агентство занятости подыскать себе рабочее место. Наибольшее распространение эта форма стимулирования занятости получила в странах с низким уровнем безработицы;

- специальные программы трудоустройства для работающих женщин с низкой квалификацией (наибольшее распространение получили в США);

- полное или частичное субсидирование рабочих мест на частных предприятиях или снижение для них социальных налогов. Так, в Германии при приеме на работу долговременных безработных предприятиям полагаются субсидии. Во Франции за каждого принятого неквалифицированного рабочего выплачиваются единовременные дотации, а за каждого дополнительного принятого работника в возрасте 16-26 лет предоставляются налоговые льготы;

- организация на предприятии курсов профподготовки, частично субсидируемых государством. В случае найма и обучения молодежи 16-18 лет без полного среднего образования государственные органы Великобритании, Италии, Швеции покрывают 80% издержек предприятий;

- рост государственных капиталовложений в экономику с целью существенной структурной перестройки ее отраслей. Данная мера особо характерна для Японии. В этой стране в послевоенный период происходила крупная перестройка экономики: сначала шло преимущественное развитие текстильной промышленности, затем – судостроительной, сталелитейной, автомобилестроительной, электронной, сферы услуг. Благодаря внутрифирменной мобильности эта перестройка не сопровождалась значительным высвобождением рабочей силы.

Меры косвенного воздействия на рост занятости включают в себя: инвестирование наиболее перспективных или трудоемких отраслей через дешевый кредит для частных капиталовложений, через механизм государственной банковской системы, а также за счет изменений в системе налогообложения. Наибольшее распространение эти меры получили в Австрии [20, с. 11].

Меры по сокращению предложения на рынке труда включают в себя:

- ограничение женщинам доступа на рынок труда (Швейцария);

- увеличение продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков (Германия);

- увеличение продолжительности отпуска по уходу за ребенком (Бельгия);

- снижение границы пенсионного возраста (Бельгия, Германия);

- использование гибких режимов рабочего времени. В Бельгии с 1979 г. действует закон о 38-часовой рабочей неделе; используется принцип сокращения рабочего времени на 5% и заработной платы на 3 % для увеличения занятости на 3%. В Германии предприниматели по согласованию с профсоюзами (без участия государства) могут устанавливать 40, 39 или 35-часовую рабочую неделю. В ряде стран используется увеличение занятости путем введения неполной рабочей недели с сохранением всех социальных прав.

Конверсия оборонных предприятий. Реорганизация оборонных заводов в гражданские ведет к росту рабочих мест.

Содействие в развитии мелкого и среднего бизнеса (Франция, Великобритания, США, Швеция и другие страны). Финансовая помощь мелкому предпринимательству включается в специальные программы занятости. В Англии, например, при поддержке муниципальных властей безработные могут основать собственное дело либо в виде микрофирмы, либо предприятий третьего сектора. Микрофирмы – это традиционные частные мелкие предприятия, обслуживающие местный рынок, предприятия третьего сектора – предприятия кооперативного типа, созданные лицами местной общины с помощью либо фондов взаимопонимания, либо пожертвований неправительственных организаций. Нередко организации мелкого бизнеса становятся подсобными предприятиями крупной фирмы. Мелкие предприниматели имеют льготные кредиты. Широко распространено страхование малого бизнеса.

Среди стран, применяющих активную политику занятости, Швеция характеризуется наименьшим уровнем безработицы. Швеция принимает те же программы содействия полной занятости, что и другие страны: обучение рабочей силы, мобильность, мероприятия по созданию новых рабочих мест, субсидии по занятости, общественные работы и меры по созданию рабочих мест для молодежи. Но в отличие от других стран масштабы названных программ гораздо шире. На различные программы по развитию рынка рабочей силы Швеция тратит почти 1,8% валового национального продукта, что в 7 раз больше, чем в США, и в 9 раз больше, чем в Японии.

Всю совокупность мероприятий по активному регулированию рынка труда можно объединить в две укрупненные группы: повышающие и снижающие уровень занятости.

В зависимости от политики государства и компаний на рынке труда затраты на отдельные виды активной политики занятости различаются по странам (таблица 1.1) [21, с. 3].

Пассивная политика занятости предусматривает два подхода к организации материальной помощи безработным: создание систем социального страхования и вспомоществования.

Первые системы помощи безработным были созданы еще в конце XIX и начале XX века. В Великобритании и Италии в системе страхования по безработице предусматривается выплата единых пособий, что не характерно для систем вспомоществования. В тоже время созданы системы вспомоществования по безработице, предполагающие выплату пособия пропорционально прежним заработкам безработного, хотя и в меньших размерах, чем пособие из фондов страхования по безработице (Австрия, Нидерланды, Германия). В некоторых странах (Финляндия) пособия из фондов страхования и из фондов вспомоществования могут выплачиваться одновременно. В ряде государств (Франция) пособия вспомоществования выплачиваются после окончания других выплат.

**Таблица 1.1 - Удельный вес затрат на активную политику занятости, %**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | Служба занятости | Профподготовка | Субсидии | Создание рабочих мест | Прочее |
| Австралия | 27 | 23 | 8 | 18 | 24 |
| Австрия | 35 | 32 | 5 | 8 | 19 |
| Великобритания | 40 | 25 | 0 | 2 | 34 |
| Германия | 21 | 37 | 5 | 23 | 26 |
| Голландия | 16 | 15 | 1 | 8 | 59 |
| Испания | 13 | 49 | 17 | 7 | 15 |
| Канада | 34 | 57 | 0 | 4 | 5 |
| Норвегия | 13 | 17 | 7 | 10 | 53 |
| США | 35 | 20 | 5 | 5 | 35 |
| Франция | 14 | 38 | 4 | 11 | 33 |
| Швеция | 9 | 26 | 9 | 18 | 38 |
| Швейцария | 21 | 17 | 2 | 17 | 43 |
| Япония | 27 | 27 | 45 | 0 | 0 |

Системы страхования по безработице действуют более чем в 80% развитых стран с рыночной экономикой.

Размер пособия по безработице колеблется от 40 до 80% от заработка (во Франции – 40%, в США – 50%, в Канаде – 60%, в Японии – 60-80%). В ряде стран устанавливаются твердые размеры пособий. Продолжительность выплаты пособия зависит от накопленного страхового фонда и в большинстве промышленно развитых стран колеблется от 6 месяцев до одного года. Так, в США минимальный срок не превышает 7,5 месяца, в Японии – 11 месяцев. Особенно тщательно разработаны условия выплаты пособий в Германии. В частности, чтобы получать в течение четырех месяцев пособие, нужно иметь как минимум трехлетний трудовой стаж и в течение года делать отчисления в личный фонд по безработице.

Наряду с государственным страхованием в ряде стран существует и частное. Так, в США частное, или «производственное», страхование производится непосредственно в организациях и финансируется бизнесом.

Рассмотренные зарубежные модели рынков труда не являются статичными, неизменяемыми и зависят от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка, прежде всего уровня социально-экономического развития страны, степени развитости рыночных отношений и частной формы собственности, уровня вмешательства государства в регулирование социально-трудовых процессов.

Таким образом, каждая из моделей рынка труда имеет свою специфику и особенности, но их исследование представляет интерес с точки зрения возможности использования зарубежного опыта регулирования рынка труда применительно к условиям развития Республики Беларусь и, в частности, для разработки предложений по повышению эффективности политики занятости населения в нашей стране [21, с. 5].

**Глава 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ЕГО ДИНАМИКУ**

**2.1 Состояние рынка труда в Республике Беларусь на современном этапе**

Как известно, уровень занятости населения в любом государстве подвержен влиянию изменения деловой активности, экономических кризисов и спадов, реструктуризации, технического перевооружения и модернизации экономики.

Республика Беларусь обладает значительным трудовым потенциалом, формирование которого предопределяется динамикой численности трудоспособных граждан. Рост их численности обусловил увеличение трудовых ресурсов: 6004,6 тыс. в 2000 году и 6241,4 тыс. человек в 2009 году. При этом в городах наблюдается устойчивая тенденция роста, в то время как село теряет свой трудоспособный потенциал вследствие миграционного оттока молодежи в города. Формирование трудового потенциала сейчас будет происходить в условиях сокращения трудоспособного населения в связи со вступлением в трудоспособный возраст малочисленного поколения родившихся в 90 - е годы прошлого века. По прогнозам, с 2009 года численность трудоспособного населения станет сокращаться, что приведет к уменьшению численности трудовых ресурсов до 6120 – 6150 тыс. человек за 2010 год [22, с. 47].

Численность занятых в экономике до 2005 г. имела устойчивую тенденцию к сокращению. Начиная с 2005 года эта численность начала расти. В 2008 году численность населения, занятого в экономике, составила 4520,7 тыс. человек при прогнозном показателе на 2008 г. 4460 - 4535 тыс. человек.

На рынке труда отмечается ряд позитивных процессов. Так, уровень регистрируемой безработицы снизился с 3,1% в 2003 году   
до 0,8% в 2009 году от численности экономически   
активного населения.

Из 118 районов и 12 городов республики – в 85 уровень безработицы составил 1% и ниже, в двух районах (Ганцевичском и Поставском) уровень безработицы выше 2%.

Значительно увеличился спрос на рабочую силу. В декабре 2009 года спрос превышал предложение в 1,4 раза, в то время как в 2003 году предложение превышало спрос в 4,3 раза. Показатель напряженности на рынке труда составил 0,7 безработных в расчете на одну вакансию против 4 человек в 2003 года [22, с. 47].

Задачи, определенные в сфере занятости населения на 2009 год, выполнены всеми областями и г. Минском.

Осуществлен ряд активных мер на рынке труда:

- создано 163 тыс. новых рабочих мест, в том числе с оказанием бюджетной ссуды – 3,5 тыс. рабочих мест; трудоустроено 199 тыс. человек, из них 131 тыс. – безработных; направлено на профподготовку, переподготовку и повышение квалификации 23 тыс. безработных; предоставлены субсидии 2,7 тыс. безработных для организации собственного дела, причем, каждый второй безработный, получивший финансовую поддержку для организации предпринимательской детальности – женщина (решение проблемы женской безработицы); обеспечено участие в оплачиваемых общественных работах 98 тыс. человек, в том числе 52 тыс. безработных; организована временная трудовая занятость в свободное от учебы время для 39 тыс. человек из числа студенческой и учащейся молодежи.

Реализовывался комплекс мер, направленных на обеспечение занятости населения в малых и средних городах, поселках и регионов с наиболее сложной ситуацией на рынке труда. На новое место жительства и работы (в основном в сельскую местность) при финансовой поддержке органов по труду, занятости и социальной защите переселены, с их согласия, 346 семей безработных, или 113,4% к заданию. В 2007 году созданы общереспубликанский банк вакансий и банк вакансий в агропромышленном комплексе страны с указанием размера заработной платы и предоставляемого жилья.

Программа занятости на 2009 год принималась в октябре 2008 года, т.е. в условиях усиливающегося влияния мирового финансового кризиса на экономику зарубежных стран и менее ощутимого влияния на экономику нашей республики.

В январе 2009 года в службу занятости за содействием в трудоустройстве обратилось 23,1 тыс. чел. (84,6% к январю 2008 года), зарегистрировано безработными – 17,9 тыс. человек (78,9%). Таким образом, ситуация на рынке труда республики не выходит за рамки штатной и не требует принятия срочных дополнительных мер. За февраль 2009 года количество обращений составило 24,4 тыс. чел., что меньше показателя за февраль 2008 года (25,6 тыс. чел.). Зарегистрировано в качестве безработных за февраль 2009 года 19,3 тыс. чел. против 20,5 тыс. чел. за весь февраль 2008 года. В тоже время количество вакансий в феврале постоянно снижалось, в том числе за последнюю неделю февраля на 910 мест. Нанимателями заявлено о возможном высвобождении в первом квартале 3600 работников, или 59,2% по отношению к первому кварталу прошлого года (6082 чел.). И тем не менее, количество вакансий превышает количество зарегистрированных безработных (в г. Минске, например, в 4,5 раза, в республике в целом этот показатель равен 1,4) [13, с. 25].

Отмечено стремление нанимателей не увольнять своих работников, а сохранять рабочие места.

Вместе с тем, в 2009 году численность работников, работавших неполное рабочее время, по сравнению с 2008 годом увеличилась в 1,7 раза. Численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в январе 2009 года по официальным данным составила 59,3 тыс. чел., или в 1,3 раза больше, чем в декабре 2009 года (по сравнению с январем 2008 года. показатель увеличился в 3,5 раза). Снижение этого показателя отмечено в машиностроении и металлообработке, в сельском хозяйстве, в торговле и общественном питании.

В целях оперативного реагирования на ситуацию, складывающуюся на рынке труда в 2009 году, Министерство труда и соцзащиты организовало еженедельный мониторинг по работе службы занятости, т.е. сбор и анализ данных об обращениях граждан и регистрации безработных, их трудоустройству, наличии вакансий и т.д. В начале и середине каждого месяца формируется оперативная информация о предполагаемом высвобождении работников.

Анализ оперативной информации показывает, что в 2009 году потери рабочего времени (работа в режиме неполного рабочего времени, вынужденные отпуска по инициативе нанимателя) отмечались на 240 предприятиях и организациях с суммарной списочной численностью работников 145,5 тыс. человек. В региональном разрезе распределение предприятий, на которых отмечены потери рабочего времени, следующее: Брестская область – 44 предприятия, Витебская – 25, Гомельская – 43, Гродненская – 40, Минская – 34, Могилевская – 54. Доля работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, в общей списочной численности работников данных предприятий по областям колеблется от 14,4% в Минской области до 44,4% в Могилевской. Аналогично показатель численности работников, находящихся в вынужденных отпусках по инициативе нанимателя, варьируется от 1,9% в Гродненской области до 17,9% в Гомельской [13, с. 26].

Сегодня предоставление по инициативе нанимателей отпусков своим работникам, сокращение рабочего времени следует рассматривать как антикризисные меры, как гибкие формы занятости населения и инструмент регулирования безработицы, которые направлены на сохранение трудовых коллективов, проявление социальной ответственности к сотрудникам.

Вместе с тем, увеличение объемов неэффективного использования рабочего времени на производстве – это потенциальная база для роста безработицы и социальной напряженности в обществе. Поэтому ситуация с потерями рабочего времени в каждом регионе, на каждом предприятии, прежде всего на тех, которые оказывают значительное влияние на местный рынок труда, находится под постоянным контролем. Для решения этой задачи служит мониторинг рынка труда.

В условиях некоторого ухудшения ситуации на рынке труда, исходя из данных мониторинга, проводится корректировка Программы занятости на этот год. Прежде всего, имеется ввиду перераспределение финансовых ресурсов и усиление активных мер содействия занятости.

Это организация оплачиваемых общественных работ, в основном имеющих социально-полезную значимость; оказание содействия в развитии предпринимательской деятельности безработных; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных, опережающее обучение работников; развитие системы субсидирования рабочих мест (частичная компенсация расходов нанимателей по оплате труда работников – «молодежная практика», реабилитация инвалидов), поддержка организаций, создающих и сохраняющих рабочие места (бюджетная ссуда). По оценке, при превышении уровня безработицы в 2% - 3% потребуются дополнительно бюджетные ассигнования: к 151 млрд. руб. дополнительно необходимо 12 млрд. руб.

Одной из главнейших задач Государственной комплексной программы развития регионов, малых и средних городских поселений на 2007-2010 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь 7 июня 2007 г. № 265, является обеспечение занятости населения, проживающего в малых городах [11, с. 3].

Поставленная задача решается комплексно, через реализацию мероприятий Государственной программы, а также ежегодно разрабатываемой Государственной программы содействия занятости населения.

По каждому малому городу реализуются меры, разработанные с учетом специфики территорий, максимально детализированные и скоординированные с основными показателями Государственной программы, и направленные на обеспечение занятости населения и снижение уровня безработицы.

 Основным аспектом в обеспечении занятости населения является создание рабочих мест. Программой установлено задание по созданию 161,5 тыс. рабочих мест в целом по республике, в том числе 19,8 тыс. – в малых городах.

 За 2009 год в малых городах создано 14,7 тыс. рабочих мест, или 74,1% к заданию, в том числе 639 рабочих мест - нанимателями с выделением бюджетной ссуды из средств Фонда социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты (в Брестской области создано 2,4 тыс. рабочих мест (63%), в Витебской - 2,5 тыс.(83,1%), в Гомельской - 1,8 тыс. (62%), Гродненской – 3,2 тыс. (79,6%), Минской области – 2,5 тыс. 70,3), Могилевской области – 2,4 тыс. рабочих мест (89,3%).

 Осуществляется контроль за выполнением прогнозных показателей по численности занятых в экономике в малых городах.

По результатам за 2009 год численность занятых в экономике в малых городах выросла по сравнению с 2008 годом на 4,5 тыс. человек и составила 823,7 тыс. человек.

Минтруда и соцзащиты принят ряд дополнительных мер, направленных на расширения возможностей для закрепления трудовых ресурсов в малых городах и сельской местности, стимулирование безработных, проживающих в малых городах и сельской местности, к организации предпринимательской деятельности.

В частности, увеличен размер субсидии, предоставляемой безработным, организующим предпринимательскую деятельность в сельских населенных пунктах, в малых городах, включенных в Государственную программу, с 11 до 15-кратной величины бюджета прожиточного минимума. Одновременно предоставлена возможность оказания финансовой поддержки из средств Фонда социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты в виде субсидии безработным, организующим частное унитарное предприятие, крестьянское (фермерское) хозяйство**.**

Увеличена (с 6 до 12 месяцев) продолжительность «Молодежной практики» для безработных, проживающих в сельской местности и малых городах, включенных в Программу, а также предусмотрена компенсация нанимателям, организующим «Молодежную практику», затрат по оплате труда в размере минимальной заработной платы и затрат по уплате обязательных страховых взносов в Фонд.

Кроме того, увеличен размер выплачиваемых денежных средств каждому переселяющемуся безработному из города в сельскую местность, с 5 до 7-кратной величины бюджета прожиточного минимума.

Учитывая актуальность задачи увеличения численности занятых в экономике, принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 4 июля 2009 г. № 891 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 октября 2008 г. № 1640», в соответствии с которым задание по созданию рабочих месть в малых городах увеличено на 3,9 тыс. рабочих мест или в 1,2 раза больше в сравнении с ранее установленным заданием, при этом в Витебской области – в 1,3 раза, в Минской - в 1,1 раза и в Могилевской – в 1,8 раза. В малых городах, включенных в Программу, задание по созданию рабочих мест, в целом, увеличено на 478 рабочих мест, или на 11,3% [13, с. 27].

 Внесен в Совет Министров Республики Беларусь проект Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» в части предоставления возможности оказания содействия безработным в организации самозанятости (агроэкотуризма, ремесленной деятельности) наравне с организацией предпринимательской деятельности.

По результатам 2009 года численность занятых в экономике в малых городах возросла по сравнению с 2008 годом на 2,4 тыс. человек и составила 821,6 тыс. человек.

**2.2 Правовое регулирование и направления политики занятости**

**в Республике Беларусь**

Взаимоотношения государства и граждан в сфере трудовой деятельности регламентируется частью 2 ст. 41 Конституции Республики Беларусь и Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 24.11.1992 г.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь, принятой 15.03.1994 г., гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда. Государство, согласно Конституции, создаёт условия для полной занятости населения, а в случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учётом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом. [1].

Согласно ст. 1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» под занятостью следует понимать не запрещённую законодательством деятельность граждан, приносящую им заработок (доход).

Принуждение к труду в административном порядке не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Гражданам, которые не в состоянии на равных условиях с другими конкурировать на рынке труда, государство гарантирует занятость путём создания дополнительных рабочих мест. [2].

В соответствии со ст. 2 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости. [2].

В соответствии со ст. 9 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Беларусь создана государственная служба занятости. [2].

В состав государственной службы занятости входят 148 структурных подразделений, в том числе Комитет по занятости населения при Министерстве труда Республики Беларусь, 6 управлений областных служб, Минский городской центр занятости населения с 9 районными отделениями, 25 региональных, 13 городских и 93 районных центра занятости.

Государственная служба занятости наделена широкими полномочиями. Она имеет право заключать договоры с нанимателями о направлении к ним граждан (при наличии свободных мест) для трудоустройства; запрашивать у нанимателей сведения о наличии вакансий, а также получать информацию о высвобождении рабочей силы в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников; вносить в местные Советы депутатов предложения по установлению предприятиям и организациям всех форм собственности брони для приёма на работу лиц, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; взыскивать в установленном порядке штрафы за нарушение Закона о занятости; направлять безработных в установленном законом порядке на другую работу в другую местность и др.

Страхование от безработицы и финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения осуществляет Государственный фонд содействия занятости, являющийся государственным внебюджетным фондом. Государственный фонд содействия занятости создаётся за счёт обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности (включая и предприятия с иностранными инвестициями), предпринимателей; ассигнований из республиканского и местных бюджетов; добровольных пожертвований и иных поступлений.

Государство помогает безработным в начале их трудовой деятельности или в возобновлении её и обеспечивает им следующие виды гарантий и компенсаций:

а) предоставление особых гарантий лицам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС, уволенным с военной службы без права на пенсию;

б) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в общий и непрерывный трудовой стаж;

в) выплату в установленном порядке пособия по безработице;

г) оказание материальной помощи безработному и членам его семьи;

д) возмещение расходов и получение иных компенсаций, при необходимости переезда на другое место жительства в другую местность для работы по направлению службы занятости.

В Беларуси основные принципы политики занятости определены в соответствии с Законом «О занятости населения Республики Беларусь». Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

1. обеспечение равных возможностей всем трудоспособным гражданам;
2. предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;
3. поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение в развитии их способностей к производительному и творческому труду;
4. обеспечение мер, направленных на предотвращение безработицы;
5. принятие дополнительных мер, содействующих трудоустройству граждан с ограниченной трудоспособностью;
6. обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий для трудоустройства граждан, желающих работать;
7. координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
8. участие профессиональных союзов, ассоциаций предпринимателей, трудовых коллективов, их формирований в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;
9. международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Республики Беларусь за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в Республике Беларусь.[2]

Государственные программы занятости предусматривают в области занятости в качестве главной цели провозглашено обеспечение содействия рациональной, свободно избранной занятости. Достижение данной цели предполагает решение следующих задач:

1. содействие структурной перестройке экономики и создание условий для направления высвобождаемых работников на рентабельные производства и в развивающиеся отрасли;
2. развитие системы подготовки, повышения квалификации, переподготовки и профессиональной ориентации населения, создания новых рабочих мест с учетом демографической ситуации;
3. обеспечение занятости отдельных категорий населения, трудоустройство которых затруднено;
4. повышение экономической заинтересованности предприятий и организаций в создании рабочих мест и использовании гибких форм занятости;
5. совершенствование организационной структуры государственной службы занятости, формирование ее материальной, кадровой, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы.[2].

Решение стоящих перед государством задач в области занятости населения требует длительного времени, поэтому обеспечение полной занятости выступает в качестве стратегической цели развития на длительную перспективу. Однако стратегическая цель должна отражать то состояние занятости, которое предусматривается достичь, решая проблемы конкретного периода времени.

Стратегическая цель определяет следующие тактические задачи:

1. на 2006 – 2010 гг. – содействие социально-профессиональной мобильности рабочей силы, повышение эффективности и качества труда;
2. после 2010г. – достижение количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.

**2.3 Совершенствование политики занятости и регулирования рынка труда в Республике Беларусь в переходный период**

За время своей деятельности государственная служба занятости накопила огромный опыт борьбы в области занятости, который целесообразно продолжить и распространить на возрастающие объемы безработицы в связи с возможным высвобождением работников из производства.

Чтобы не произошло взрыва социальной напряженности в стране в случае роста открытой безработицы, необходимо начать работу по высвобождению с предприятий и трудоустройству избыточных работников совместными усилиями нанимателей, органов государственной службы занятости, участников института социального партнерства. На уровне предприятий это означает активную кадровую работу по проведению анализа внутренних рынков труда предприятий, сегментации персонала предприятия, определению размера и структуры избыточной численности персонала, размера вакансий и качественных характеристик персонала на их замещение, по составлению заявки в службу занятости о наличии свободных мест и вакансий.

Наиболее сложным является вопрос о разработке мероприятий в трудоизбыточном сегменте (предприятии). Здесь необходимо сделать оптимальный выбор из возможных альтернатив: высвобождение персонала; сохранение персонала и финансовая поддержка предприятия; развитие самозанятости вне предприятия [16, с. 19].

Важным элементом регулирования занятости на региональном уровне должны стать разработка и принятие пакета специализированных подпрограмм в рамках областных программ занятости населения. К разработке таких программ необходимо привлекать не только соответствующих специалистов областных, региональных служб занятости и органов исполнительной власти, но и специалистов региональных учебных заведений, занимающихся данной тематикой, областных объединений работодателей и профсоюзов, руководителей и специалистов заинтересованных предприятий.

Наиболее актуальными для Беларуси представляются следующие направления [8, с. 82]:

- разработка комплекса мероприятий по определению, высвобождению и трудоустройству избыточного персонала трудоизбыточных предприятий;

- разработка взаимоувязанного комплекса мероприятий по подготовке и трудоустройству работников для трудонедостаточных предприятий (регионов);

- разработка мероприятий по кадровому обеспечению реструктуризации предприятий города;

- разработка комплекса мер поддержки местными органами власти развития различных форм самозанятости населения, управления отраслевой структурой малого и среднего частного предпринимательства;

- разработка комплекса мер содействия внутрирегиональной миграции населения с целью более эффективного перераспределения предложения труда в пределах региона.

Для реализации указанных мероприятий недостаточно существующей нормативно-правовой базы. Необходимо принятие новых документов:

1. на макроуровне – внесение дополнений в закон о банкротстве предприятий, в закон о социальном банкротстве, в положение о взаимодействии профсоюзов с нанимателями при проведении массовых сокращений;
2. на региональном уровне – разработка положения о взаимодействии органов государственной службы занятости с предприятиями, участниками института социального партнерства, органами исполнительной власти при проведении сокращений работников и при банкротстве предприятий; внесение дополнений в Положение о городских (региональных) центрах занятости населения, в должностные инструкции их сотрудников;
3. на уровне предприятий – изменение положения об отделе кадров, внесение дополнений в должностные инструкции его сотрудников, принятие методических указаний для выполнения аналитической работы. Традиционные отделы кадров отечественных предприятий такую политику регулирования занятости разработать и реализовать пока не в силах. Поэтому важными являются соответствующая организация кадровой функции на предприятии, внесение необходимых изменений в организационную структуру управления предприятием и отдела кадров, а также подготовка руководителя и сотрудников службы управления персоналом.

Реализация указанных мероприятий имеет смысл только при соответствующей макроэкономической среде, ориентированный на реальные рыночные преобразования в экономике и состоящей в поддержании факторов, способствующих эффективной занятости.

К числу таких факторов в Республике Беларусь можно отнести [9, с. 86]:

1. трансформацию отношений собственности путем разгосударствления и приватизации, развития малого и среднего частного бизнеса;
2. равноправие всех форм собственности и условий хозяйствования для всех субъектов хозяйствования;
3. облегчение правил и процедуры регистрации субъектов хозяйствования;
4. образование и обучение;
5. участие в международном разделении и кооперации труда;
6. инвестиционно-структурную и финансово-кредитную политику государства, ориентированную на обеспечение эффективной занятости.

Совокупность указанных факторов будет способствовать формированию рациональной структуры размещения и использования человеческого капитала страны благодаря активизации важнейшего рыночного механизма межотраслевого, внутриотраслевого и территориального перераспределения занятости по критерию экономической эффективности – механизма конкуренции и банкротства предприятий, при котором приоритетное развитие получают те формы занятости, которые обеспечивают выпуск качественной и конкурентоспособной продукции (услуг) и высокую доходность труда [10, c. 88].

В соответствии со сложившейся ситуацией основными задачами государства в сфере занятости являются:

* предотвращение роста безработицы, особенно молодежной, длительной и скрытой безработицы;
* сохранение и развитие квалифицированного ядра трудового потенциала;
* содействие переливу рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах структурных сдвигов и роста производительности труда;
* повышение профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы;
* совершенствование социальной защиты населения от безработицы.

Для поддержания и повышения уровня занятости необходимо, в первую очередь, не допустить массового высвобождения рабочей силы, сохранить рабочие места и квалифицированную рабочую силу на жизнеобеспечивающих и перспективных предприятиях и повысить эффективность их использования.

Решение стоящих перед государством задач возможно на основе переориентации от преимущественно пассивной политики занятости (оказание материальной помощи безработным, накопление вынужденной неполной занятости, снижение возраста выхода на пенсию) на активную (создание и сохранение рабочих мест, повышение их качества и улучшение структуры; подготовку и переподготовку кадров в соответствии с потребностями экономики; стимулирование безработных на активный поиск работы и т.д.). Вместе с тем, такая переориентация не означает ослабления пассивной политики занятости. С этой точки зрения представляет интерес более тесная увязка получения безработными пособий с их профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, участием в общественных работах, а также использование вынужденных отпусков и неполного рабочего времени на производстве для переподготовки кадров.

Государственная политика занятости должна быть направлена, главным образом, на создание и сохранение рабочих мест, организацию общественных работ, подготовку и переподготовку кадров, поддержку доходов безработных.

Проблема обеспечения занятости и предотвращения безработицы решается как путем проведения макроэкономической политики, направленной на расширение производства и создание рабочих мест, так и реализации активных программ на рынке труда. Одним из ключевых факторов роста производства, сопровождающегося увеличением занятости, являются масштабы вложений в основной капитал. Для привлечения отечественных и иностранных инвестиций в производство в первую очередь необходимо создать четкую и юридически обеспеченную систему прав собственности [19, с. 11].

Одним из основных источников создания рабочих мест служит предпринимательство, самостоятельная занятость. Негосударственные предприятия, функционируя самостоятельно, создают возможность для занятости граждан без прямого вмешательства государства. В результате изменяется роль государства и нового экономического сектора в обеспечении и регулировании занятости населения. Однако на пути развития предпринимательства и самостоятельной занятости стоит ряд административных и юридических барьеров.

Вместе с тем процесс развития новых форм собственности неоднозначно влияет на рынок труда. На приватизированных и частных предприятиях существует риск резкого сокращения «излишней» численности работников.

Перспективным направлением политики в области рынка труда в условиях ограниченных инвестиций является сохранение рабочих мест. Пути снижения темпов сокращения рабочих мест - выборочная либерализация импорта в сочетании с экспортными кредитами и субсидиями перспективным и потенциально конкурентоспособным предприятиям, которые из-за экономических проблем вынуждены сокращать работников. Важным условием предотвращения массового высвобождения работников и сохранения рабочих мест является трехстороннее сотрудничество правительства, работодателей и профсоюзов с целью проведения единой политики на рынке труда.

Повышению сбалансированности спроса и предложения рабочих мест будет способствовать создание многообразных условий занятости на предприятиях различных отраслей, производств и форм собственности, применение гибких режимов труда с неполным рабочим временем, разделение рабочих мест.

Важным условием достижения стабильной занятости является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей поддерживать и совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей трудовой жизни посредством образования и профессиональной подготовки. В настоящее время республика имеет высокий образовательный и профессионально-квалификационный потенциал населения, отвечающий мировым стандартам. Однако в результате сокращения занятости в отраслях, требующих высококвалифицированного труда, реальную угрозу представляет деградация структуры рабочих мест и рабочей силы. Молодежь все чаще отдает предпочтение не получению образования и приобретению квалифицированных профессий, а примитивным видам занятий, быстро приносящих значительные доходы. В этих условиях крайне необходимы целевые программы, направленные на укрепление позиций на рынке труда работников с высоким уровнем образования, повышение использования потенциала работников [22, с. 48].

С целью временного трудоустройства безработных на период поиска постоянной работы и сохранения трудоспособности широкое развитие в республике получает организация общественных работ. Вместе с тем общественные работы способны лишь временно ослабить напряженность на рынке труда, не давая безработным перспективу постоянной занятости. Для повышения престижности общественных работ при их организации следует учитывать половозрастную и профессионально-образовательную структуру безработных.

Для приведения профессиональной структуры рабочей силы в соответствие с требованиями производства требуется совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров. В этой связи необходимо разработать меры, которые побуждали бы систему образования и подготовки кадров быстро реагировать на меняющийся спрос производства на профессии. Это предполагает наличие достоверной и оперативной информации у всех заинтересованных сторон о предложении и спросе на профессии на рынке труда. Заинтересованность учебных заведений в гибкой реакции меняющегося спроса производства на профессии необходимо поощрять с помощью финансовых стимулов.

Система социальной защиты населения от безработицы представляет собой органическую часть механизма развития рабочей силы. В связи с этим предстоит усилить социальную защиту безработных, в частности, упорядочить исчисление и выплату пособий, повысить гарантии занятости для лиц с ограниченной трудоспособностью, создать систему страхования граждан на случай безработицы, реализовать право получения для молодежи первого рабочего места.

Для снижения давления на рынок труда со стороны отдельных социальных групп населения, в частности, женщин с детьми, пенсионеров и инвалидов, студентов целесообразно тесно увязать их занятость со всей социальной политикой, повысить размер пенсий и пособий на детей, развивать различие формы занятости. Снижению спроса молодежи на рабочие места будет способствовать расширение подготовки кадров в дневных учебных заведениях, развитие обучения по новым профессиям в соответствии с потребностями экономики.

Важнейшим направлением совершенствования социальной защиты граждан от безработицы является разработка и реализация конкретных программ социальной поддержки и защиты населения различных социально-демографических групп, так как у каждой из них имеются свои специфические проблемы [16, с. 23].

Реализация этих мер позволит создать благоприятные экономические и социальные условия, обеспечивающие всем гражданам выбор продуктивной, свободно избранной занятости и равные возможности в реализации права на труд, и как следствие - достижение полной занятости, удержание безработицы в пределах естественного уровня.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что конечной целью рынка труда является:

во-первых, удовлетворение профессионально-экономических интересов экономически активного населения, включая социальную защиту и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами;

во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Так как рынок труда еще только формируется, его функционирование невозможно без государственного регулирования. Главные, социально значимые цели регулирования рынка труда - это снижение уровня безработицы, поддержание оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы (а значит, и косвенное установление ее цены). Для достижения всех этих целей требуется создание эффективно работающей инфраструктуры рынка труда. Ее основными элементами на государственном уровне является: определение минимально необходимых норм и нормативов функционирования рынка труда, его общих границ. Государство обеспечивает унификацию системы социального и трудового законодательства, определяет объем прав работодателей и работников в сфере найма, возможность их участия в управлении производством, пределы компетенции местных органов управления рынком труда и т.д.

Помимо использования нормативов прямого действия, государство осуществляет косвенное регулирование рынка труда через налоговую, кредитно-денежную, амортизационную политику, а также с помощью других мер общеэкономического характера, то есть можно говорить о решающей роли государства в формировании рынка труда.

Категория занятости и безработицы занимают одно из важнейших мест в анализе рынка труда. Занятость населения определяет уровень и качество жизни как отдельных граждан, так и общества в целом. Существует множество видов безработицы, которые объединяются экономистами в три основных типа: фрикционную, структурную, циклическую.

В развитых странах безработица является результатом высоких темпов развития НТП и несовпадения спроса и предложения на рынке труда. В Беларуси основными типами безработицы являются структурная, скрытая и женская. Уровень безработицы в последнее время неуклонно растет.

В развитых странах мира государственная политика занятости функционирует по двум направлениям: содействие в трудоустройстве и переобучение, создание гибкого рынка труда. Среди перспективных путей снижения безработицы наиболее интересными являются: сокращение рабочей недели, работизация, расширение сферы услуг и надомного производства.

В Беларуси в силу специфики сложившейся ситуации, традиционные методы сокращения безработицы не могут дать тот же эффект. Основными методами должны стать стимулирование деловой активности, технологическое перевооружение и обеспечение самозанятости населения.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994г.
2. Закон Республики Беларусь от 30.05.1991г. № 828-XII «О занятости населения Республики Беларусь».
3. Агапова, Т.А. Макроэкономика / Т.А. Агапова, С.Ф. Серегина; под ред. А.В. Сидоровича. – Москва: «ДИС», 1997. – 416 с.
4. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики / Н.Б Антонова. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2007. – 775с.
5. Базылев, Н.И. Макроэкономика / Н.И. Базылев, М.Н. Базылева, С.П. Гурко; под ред. Н.И. Базылева. – Минск: БГЭУ, 2000. – 214 с.
6. Арещенко, В.Д Рынок труда и занятость населения / В.Д. Арещенко. – Минск: Мисанта,2001. – 419 с.
7. Бокун, Н.Ч. Исследование методов анализа занятости при оценке размеров теневой экономики / Н.Ч. Бокун. – Минск: Мисанта, 2001. – 310 с.
8. Боровик, Л.С. Политика занятости: направления развития / Л.С. Боровик // Белорусский экономический журнал. – 2009. - № 1. – С. 34-45.
9. Ванкевич, Е.В. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления / Е.В. Ванкевич. // Белорусский экономический журнал. – 2008. - № 4. – С. 81-90.
10. Ванкевич Е.В. Рынок труда: тенденции развития в Республике Беларусь / Е.В. Ванкевич. – Минск: БГЭУ, 2006. – 298 с.
11. Государственная программа занятости населения на 2009 год: Департамент по занятости населения при Минтруда и соц.защиты Респ. Беларусь. - Минск: РНМУЦ Алгоритм, 2003 г.
12. Дорошенко, Л.С. Управление трудовыми ресурсами / Л.С. Дорошенко. - Киев: МАУП, 2008. – 245 с.
13. Куприянова, В.В. Некоторые особенности занятости населения в разных секторах экономики / В.В. Куприянова // Эконом. и соц. перемены: мониторинг общественного мнения. – 2009 - N 6. – С. 24 – 27
14. Лутохина, Э.А. Макроэкономическая нестабильность: занятость и безработица / Э.А. Лутохина. - Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, - Минск: АУ, 2006. – 408 с.
15. Медведев, О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости населения / О.М. Медведев. - Москва: Изд. МГТУ, 2008. – 210 с.
16. Микульский, К. Формирование новой модели занятости рынка труда / К. Микульский // Экономист. – 2009. - N 3. – С. 19 – 23
17. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. - Москва: Междунар. отношения, 2008. – 258 с.
18. Потребность незанятого населения в обучении, переобучении и профориентационных услугах / Комитет по занятости населения при Мин-ве труда Респ. Беларусь. - Минск, 2008.
19. Сафонов, А.Л. Новые инструменты государственной политики занятости / Е.С. Сафонов // Общество и экономика. - 2008. - N 7. – С. 10 – 12
20. Скрыпник, Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону / Н. Скрыпник // Человек и труд. - 2009. - №2 – С. 9 – 11
21. Соколова, Г.Н. Социально-экономические механизмы регулирования занятости населения / Г. Н. Соколова // Белорусский экономически журнал.- 2009. - №1. – С. 3 – 5
22. Ткаченко, С. Формирование, использование и прогноз развития трудовых ресурсов Беларуси / С. Ткаченко // Белорусский банковский бюллетень. – 2009. – № 3. – С. 47-54.
23. Шимов В.Н., Тихонова Л.Е. Рынок труда в Беларуси: проблемы государственного регулирования // Рынок труда: мировой опыт и тенденции развития в Республике Беларусь: Сб.науч.тр. / НИЭИ Минэкономики РБ. - Минск, 2006. – 614 с.