**РЕФЕРАТ**

Курсовая работа: 36 с., 3 рис., 2 табл., 12 источников, 3 прил.

РЫНОК ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА, СПРОС, ПРЕДЛОЖЕНИЕ, РАВНОВЕСИЕ, МОДЕЛЬ, ЧИСЛЕННОСТЬ

**Объект работы** – рынок труда Республики Беларусь.

**Предмет исследования** – государство и население.

**Цель работы** - изучить теоретические и практические основы рынка труда, проанализировать и сформулировать выводы.

**Методы исследования** – сравнительный анализ, группировки, данные статистических исследований.

В процессе работы проведены исследования по изменению заработной платы в нынешнем году по сравнению с предыдущими, а также представлены данные по заработной плате соседних государств и проведен их сравнительный анализ. Дана оценка состояния рынка труда в Республике Беларусь как за последние пару лет, так и его положение в современных условиях.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Реферат…………………………………………………………………………...2

Введение………………………………………………………………………….4

1 Теоретические основы рынка труда: спрос, предложение и

равновесие………………………………………………………………………..6

2 Модели рынка труда………………………………………………………….11

3 Заработная плата, сущность, формы и системы……………………………13

4 Состояние рынка труда в Республике Беларусь……………………………25

Заключение……………………………………………………………………...32

Список использованных источников………………………………………….33

Приложение А…………………………………………………………………..34

Приложение Б…………………………………………………………………..35

Приложение В…………………………………………………………………..36

**ВВЕДЕНИЕ**

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда.

Сформировавшийся в Республике Беларусь рынок труда обостряет социальные вопросы. Жизненный уровень работников все теснее увязывается с уровнем оплаты их труда. В сложившихся условиях работник начинает понимать, что от качества выполняемой им работы напрямую зависит его благосостояние. Он стремится хорошо заработать, и требует от работодателя соответствующих для этого условий - механизации труда, полного использования рабочего времени и т.д. Поэтому с переходом к рыночной экономике проблема рационального использования трудовых ресурсов на предприятиях становится все более актуальной.

В данной курсовой работе рассмотрена тема: рынок труда и особенности его функционирования в Республике Беларусь.

Цель курсовой работы - изучить теоретические и практические основы рынка труда, проанализировать и сформулировать выводы.

Задачи курсовой работы:

• рассмотреть теоретические основы рынка труда;

• осветить проблемы функционирования рынка труда в Республике Беларусь;

• изучить модели рынка труда;

• изучить формы и системы заработной платы и проследить ее изменения.

При написании работы использовалась нормативно-правовые акты, учебная и научная литература, законы и постановления РБ.

Затронутые вопросы весьма актуальны в наше время, поскольку рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, её основных структурах, а также мобильности рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Кроме того, занятость и безработица - своеобразные индикаторы, по которым следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения. Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Аналитическая часть курсовой работы опирается на информацию литературных источников по вопросам анализа современного рынка труда, заработной платы, а также статистические данные министерств и ведомств Республики Беларусь.

1. **Теоретические основы рынка труда: спрос, предложение, равновесие**

Рынок труда имеет ряд особенностей. Его составляющими элементами являются живые люди, которые выступают носителями рабочей силы и наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда. Принципиальное отличие труда от всех других видов производственных ресурсов в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Именно поэтому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня социального престижа, благополучие работника и его семьи.

**Рынок труда –** рынок ресурсов труда кактовара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Агенты рынка в лице предпринимателей и трудоспособного населения вступают на рынке труда в определенное взаимоотношение. Поэтому рынок труда – это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, когда труд выступает важнейшим источником дохода и благосостояния. С экономической точки зрения труд – важнейший производственный ресурс (фактор). В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда. Социальная функция заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей работников. Экономическая функция рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда [1, с.354].

Рынок труда также выполняет ряд других *функций:*

- согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений;

- обеспечение пропорциональности распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей и развитием технического базиса;

- формирование резерва трудовых ресурсов в сфере обращения для нормального хода процесса общественного воспроизводства;

- поддержка равновесия между спросом и предложением рабочей силы;

- опосредование распределительных отношений и стимулирование труда;

- содействие формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры;

- воздействие на условия реализации личного трудового потенциала [2, с.207].

Цены на производительные услуги, т.е. услуги труда, капитала и т.д., определяются на основе спроса и предложения. Анализ рынка труда начнем применительно к условиям совершенной конкуренции. **Субъектами спроса** на рынке выступают бизнес и государство, а **субъектами предложения** – домашние хозяйства.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателями работников определяется двумя показателями – размером заработной платы и ценностью (в ее денежном выражении) предельного продукта труда. С увеличением количества нанимаемых работников происходит уменьшение величины предельного продукта (закон убывающей доходности.



Объем спроса на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте ставки заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить применение труда, а при ее снижении величина спроса на труд возрастает. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается в кривой спроса на труд (рис. 1.1).

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

\*Закон убывающей доходности' - экономический закон, гласящий, что сверх определённых значений факторов производства (земля, труд, капитал) увеличение одного из этих факторов не обеспечивает эквивалентный прирост дохода, то есть доход растёт медленнее, чем фактор.

Закон убывающей доходности определяет взаимосвязи между затратами в производстве и выпуском продукции. Иначе говоря, закон убывающей доходности отражает связь между выпуском дополнительной продукции и изменением одного фактора производства при неизменном объёме других факторов.

**W**







**L**

*Рисунок 1.1. Кривая спроса на труд*

На оси абсцисс – величина требующегося труда (*L*), а на оси ординат – ставка заработной платы (*W*).

Каждая точка на кривой показывает, какой будет величина спроса на труд при определенном уровне заработной платы. Конфигурация кривой и ее отрицательный наклон показывают, что более низкой заработной плате соответствует большая величина спроса на труд и наоборот.



Иначе обстоит дело с функцией предложения труда. Объем предложения труда также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Как правило, продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон (рис. 1.2).

**W**



**0 L**

*Рисунок 1.2. Кривая предложения труда*

Кривая предложения труда () показывает, что при повышении заработной платы возрастает величина предложения труда, а при ее снижении объем предложения труда уменьшается. Совокупное предложения труда в обществе зависит от многих факторов, определяющих количество и качество предлагаемых услуг труда, среди которых важнейшими являются общая численность населения страны и доля в нем экономически активного населения, средняя продолжительность рабочего дня, профессионально-квалификационный состав работников и др.



Теперь мы объединим оба графика – кривую спроса и кривую предложения труда и проанализируем более детально положение на рынке труда (рис. 1.3).

Особое внимание обратим на точку *E* пересечения кривой спроса на труд и кривой предложения труда. Этой точке на графике соответствует определенный уровень ставки заработной платы () и заданное этим уровнем предложение труда (). В точке *E* спрос на труд равен предложению труда, т.е. рынок труда находится в равновесном состоянии. Это означает, что все предприниматели, согласные платить заработную плату , находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении равновесия полностью трудоустроены и все работники, готовые предложить свои услуги при заработной плате . Поэтому точка *E* определяет положение



**W SL**

**W/**

**E**

**WE**

**W// DL**

**A**

**0**

**L**



*Рисунок 1.3. Равновесие на рынке труда*

**полной занятости.**

**Показатели, характеризующие равновесие на рынке труда.**

Информация о сбалансированности спроса и предложения на рынке труда рассматривается в следующих аспектах:

- социально-экономическом;

- профессиональном.

***а) Показатели социально-экономического аспекта:***

- Разность между спросом и предложением рабочей силы по народному хозяйству в целом - это разность между спросом и численностью экономически активного населения;

- Доля удовлетворенного спроса по отраслям и хозяйству в целом. Доля удовлетворенного спроса определяется процентным отношением численности занятых в отрасли (в хозяйстве в целом) к спросу на рабочую силу в отрасли (в хозяйстве в целом).

***б) Показатели профессионального аспекта:***

- Количество незанятых, приходящихся на одну вакансию, по укрупненным профессиональным группам и по хозяйству в целом по данным государственной службы занятости;

- Перечень дефицитных профессий. Перечень дефицитных профессий составляется на основании данных тех профессиональных групп, для которых количество незанятых, приходящихся на одну вакансию меньше 1, должны включаться в этот перечень. Желательно по возможности уточнить конкретные профессии из укрупненных профессиональных групп, по которым наблюдается значительный дефицит. Такие перечни должны составляться регулярно (например, раз в квартал); они отражают положение дел в конкретный момент времени. Накапливая эти сведения, необходимо составлять перечень профессий, по которым наблюдается устойчивый дефицит в регионе. Как следует из сказанного, перечни составляются по данным государственной службы занятости, что далеко не всегда отражает положение дел на реальном рынке труда. Поэтому необходимо проводить постоянные наблюдения за требованиями рынка к профессиональной подготовке рабочей силы и соответственно корректировать перечни дефицитных профессий. Методики такого наблюдения разработаны в специальном документе;

- Затраты на социальную поддержку в связи с безработицей.

В условиях развития рыночных отношений, изменяющих характер и содержание труда, рынок труда должен постоянно развиваться, приспосабливаться к экономическим и социальным условиям. Интересы государства в данном случае состоят в том, чтобы трудовые отношения между работником и работодателем были максимально эффективными с производственной точки зрения, чтобы труд использовался наиболее рационально.

**2. Модели рынка труда**

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.

Рассмотрим лишь основные три: **японскую, американскую, шведскую.**

*Японская модель.* Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55 – 60 лет. 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*. Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. 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 фирм работников. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции уровню безработицы.

*Шведская модель.* 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:

* 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 конкурентных работников, для этого предприниматели получают значительные субсидии;
* поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

* Демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
* Географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
* Социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
* Экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
* Психофизические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
* Поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и другие.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда. При его проведении особо выделяют сегменты, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе. Сегментация рынка труда изучается при помощи одно и многофакторных моделей.

**3. Заработная плата, сущность, формы и системы**

Существуют разные подходы к определению сущности заработной платы. Однако по принципиальным позициям их можно свести к двум методам:

***марксистскому*** и методу, используемому в зарубежных учебниках по экономике **-** ***“экономикс”***.

В основе марксистского метода лежит теория трудовой стоимости, учение К.Маркса о сущности товара и его свойствах. Согласно этому учению стоимость товара (а, следовательно, и его цена) определяется количеством общественного труда, затраченного на его производство. Способностью же к труду обладает рабочая сила работника. Она может быть обученной и необученной, квалифицированной и неквалифицированной, физически развитой или неразвитой. Рабочая сила, как и другие элементы товарного производства (станки, машины, сырье, оборудование и т.д.), является товаром. Денежное выражение стоимости товара рабочая сила (или цена товара рабочая сила) представляет собою заработную плату. Поскольку качественные характеристики рабочей силы разные, различной должна быть заработная плата. Это связано с тем, что за одно и то же время работники разной квалификации или отличающиеся своим физическим развитием создают разную величину стоимости. При этом марксисты утверждают, что на рынке работник продает именно свою рабочую силу (способность к труду), а не труд. Труд же рассматривается как деятельность человека, как процесс его воздействия на природу. Сам по себе труд стоимости не имеет. Тем не менее, на поверхности явлений заработная плата предстает как плата за труд, ибо выплачивается после того, как работник определенное время потрудился на производстве. Кроме того, размер заработной платы зависит от продолжительности труда или количества изготовленных изделий. Это, как утверждают марксисты, и создает видимость, что оплачивается труд работника.

Следует подумать, так ли логична и убедительна эта концепция. Допустим, к предпринимателю прибыл человек наниматься на работу. Откуда тот знает, какими возможностями обладает данный работник? Конечно, можно заглянуть в трудовую книжку, определить, где он раньше работал, но как он работал — об этом в трудовой книжке не сказано. Надо испытать человека в труде и только тогда можно определить, чего он будет стоить на производстве. Значит, труд является мерой оценки рабочей силы, количественным выражением способности человека к профессиональной деятельности. Вот эта количественная (и качественная тоже) мера способности к труду и продается на рынке, а ее ценой выступает заработная плата, которую выплачивает наниматель работнику на производстве. Рабочая сила и труд не отделимы друг от друга. Сама по себе способность к труду (рабочая сила) ничего не значит ни для личности, ни для нанимателя.

Только через труд происходит материализация рабочей силы. Труд – производственное бытие рабочей силы, ее экономическая сущность, которая воплощается в товаре в виде стоимости. Часть этой стоимости в форме заработной платы поступает работнику, а другая используется на нужды развития производства и покрытия общественных запросов.

Поэтому более логичным кажется подход зарубежных исследователей, определяющих заработную плату как цену одного из факторов производства — труда. Как уже отмечено, этот фактор имеет количественное и качественное выражение и поэтому его можно оценить и купить для обеспечения производственной деятельности. С учетом этого заработная плата представляет собой денежное вознаграждение за используемый в производстве или прилагаемый в других сферах занятости труд.

К определению заработной платы применяются различные подходы. Одни исследователи склонны в заработную плату включать вознаграждение за труд, другие относят к ней и иные виды доходов, например, предпринимательскую прибыль, дивиденды и т.д. Для выяснения сущности заработной платы целесообразно пользоваться первым из подходов.

Уровень заработной платы бывает различным в зависимости от сферы занятости, она может быть дифференцирована по регионам и территориальным зонам страны. Предложение рабочей силы формируется под воздействием таких условий, как общая численность населения, количество содержащегося в нем трудоспособного населения, квалификационный уровень и профессиональное мастерство работников.

Заработная плата зависит от чисто экономических, социальных и природно-климатических факторов. Нас пока будут интересовать экономические факторы. Страны отличаются величиной средней заработной платы благодаря тому, что у них разные уровни производительности труда, разная технология, неодинаковые возможности использования природных ресурсов и т.д.

Важнейшим фактором, дифференцирующим труд, а значит, и заработную плату выступает **производительность труда.** Правило действует такое: чем выше производительность труда, тем выше спрос на него, а чем выше спрос на труд, тем выше его заработная плата. В свою очередь производительность труда зависит, прежде всего, от технической оснащенности производства.

С производительностью труда тесно связаны темпы роста заработной платы. Зависимость здесь такова, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Это связано со следующим.

Допустим, что рабочий изготовляет за месяц 100 деталей стоимостью по 10 тыс. бел. руб. каждая, что составит 1 млн. бел. руб. Часть их идет на заработную плату, а остальное — на общественные нужды. Допустим, что за счет технического перевооружения он повысил производительность труда на 5% и стал изготовлять уже не 100, а 105 деталей, а его заработная плата за это время поднялась на 10%. Что же в итоге произойдет? Рабочий за месяц увеличил выработку на 5 деталей, но каждый месяц 0,5 детали (5 тыс. бел. руб.) будет расходоваться на надбавку к прежней заработной плате. За полный год на это израсходуется 6 деталей (60 тыс. бел. руб.) и вместо прежних 100 деталей общество получит от работника 99 деталей. Произведем расчет далее и получим, что по истечении 15,5 лет все производимые детали будут расходоваться на 10% надбавку к заработной плате, а саму заработную плату уже давно общество должно будет выплачивать за счет каких-то других источников. Вот почему темпы роста производительности труда должны опережать темпы увеличения заработной платы.

Кроме общего положения, характеризующего зависимость заработной платы от производительности труда, конкретный размер ее связан с характером профессии и специальности работника. Здесь большую роль начинает играть соотношение спроса и предложения на данный вид трудовых ресурсов.

На рынке свободной конкуренции на одной стороне отношений купли-продажи рабочей силы выступают различные предприятия, а на другом — многочисленные собственники этой рабочей силы. Причем ни потребители, ни собственники рабочей силы не могут диктовать рынку условия по определению уровня заработной платы. Он устанавливается стихийно, на основе свободной конкуренции.

Свое воздействие на соотношение спроса и предложения на рынке труда могут оказывать наличие или отсутствие безработицы и так называемое состояние упущенных возможностей. Наличие безработицы действует в сторону снижения средней заработной платы. Суть состояния упущенных возможностей выражается в том, что уровень ставки заработной платы должен учитывать альтернативное состояние использования рабочей силы на других аналогичных рынках труда, либо в домашнем хозяйстве. Возможен также вариант предпочтения ухода на отдых и т.д. Если издержки упущенных возможностей высоки, уровень назначаемой заработной платы должен быть достаточно высок, чтобы покрыть издержки упущенных возможностей.

На рынке труда может сложиться монополия одного покупателя рабочей силы. Она складывается тогда, когда наниматель обладает монопольными возможностями в найме рабочей силы. Здесь число рабочих, нанятых одной фирмой, выступает преобладающим, к тому же нет конкурирующих предприятий, способных поглотить эту рабочую силу. Чтобы уйти на другое производство, надо пройти переквалификацию. Поэтому фирма-монополист может диктовать ставку заработной платы.

Когда на рынке господствует одна фирма, тогда речь идет о **монопсонии**, но могут господствовать и три-четыре фирмы, тогда говорят, что господство осуществляет **олигополия.** На монопсоническом и олигополистическом рынках ставки заработной платы всегда ниже, чем на рынках свободной конкуренции.

Это говорит об общих факторах, воздействующих на уровень заработной платы. Кроме того, имеется ряд факторов, которые дифференцируют заработную плату внутри отдельных профессий. Эта дифференциация происходит в силу неоднородности самих рабочих. Неоднозначны по стоимости и привлекательности, выполняемые работы. Различаются по характеру конкуренции рынки труда.

Могут дифференцироваться разные по привлекательности и по сложности работы. Так, труд строителя менее привлекателен, чем труд государственного служащего, значит, и оплачиваться он должен выше.

На дифференциацию ставок заработной платы оказывает воздействие географическая среда. Далеко не каждый желает проживать и трудиться в холодном поясе земли. Обычно люди предпочитают умеренный климат. Между тем в силу ограниченности ресурсов производство должно функционировать и в холодных, и в жарких, и в умеренных зонах земного шара. Поэтому без дифференциации ставок заработной платы здесь не обойтись.

Есть и специальные аспекты дифференциации заработной платы. Так, женщины во многих странах получают меньшую ставку заработной платы, чем мужчины. Темнокожие работники США, многих стран Африки и Латинской Америки также имеют более низкую заработную плату, чем светлокожие. Рабочие и служащие из стран СНГ оплачиваются ниже, чем коренные жители Европейских государств и США. Последние различия во многом устраняются за счет инвестиций в человеческий капитал и роста в связи с этим производственного мастерства и общей культуры населения.

На уровень заработной платы оказывают воздействие социальные факторы. Усиление, например, в мире военной напряженности всегда сопровождается снижением уровня заработной платы, ибо значительную часть средств государство должно тратить на укрепление обороноспособности страны. В сторону повышения заработной платы идет тенденция при развертывании профсоюзами борьбы за ее повышение. В последние годы активно борются, например, за сохранение и увеличение ставок заработной платы шахтеры России, рабочие машиностроительных предприятий Беларуси.

Заработная плата представляет собою денежную (иногда и натуральную) компенсацию работнику за совершенный труд. Используются разные методы расчета этой компенсации (вознаграждения) за труд. В одних случаях в качестве единицы учета затрат берется время, отработанное на производстве, выраженное в часах; в других случаях такой учетной единицей выступает произведенный за установленное рабочее время продукт. В соответствии с этим выделяются две формы заработной платы — **повременная и сдельная**.

*Повременная заработная плата* — это такая форма оплаты труда, при которой величина заработка работника зависит от фактически отработанного времени. В пределах повременной формы заработной платы дополнительно различают **почасовую**, **дневную**, **недельную** и **месячную** заработную плату. По итогам деятельности за год может быть рассчитана **среднемесячная заработная плата**. Она берется как средневзвешенная величина за календарный год, исключая отпускной период. Этот расчет производится для определения размера отпускных, оплаты больничных листков, определения динамики уровня жизни и тарифных ставок.

Своеобразной модификацией повременной формы заработной платы выступает *система окладов*. Она применяется для оплаты труда государственных служащих, военнослужащих, административно-управленческого аппарата, руководителей и главных специалистов производства. Она также устанавливается за отработанное время.

*Сдельная заработная плата* — это форма оплаты труда, при которой величина заработка работника устанавливается в зависимости от количества изготовленных изделий или выполненных операций. В соответствии с этим сдельная заработная плата иначе еще называется поштучной заработной платой.

Первой из названных форм была повременная заработная плата. Она сформировалась в период становления капиталистического производства. Поскольку техника в тот период была развита слабо, увеличить выпуск продукции можно было за счет изменения продолжительности рабочего дня.

При повременной форме заработной платы работника не беспокоит то, сколько произведено деталей. Когда же устанавливаются расценки оплаты деталей, появляется заинтересованность произвести не 16, а, допустим, 20 деталей и получить не 48 тыс. бел. руб., а 60 тыс. бел. руб. Таким образом, переход от одной формы заработной платы к другой явился важным фактором развития производства и повышения его эффективности.

Механизм начисления заработной платы использовался в интересах экономического развития и в последующем. Он является действенным средством и ныне. На этой основе были разработаны различные системы заработной платы. При этом особое внимание уделялось и уделяется сдельной форме заработной платы.

Первой такой системой, получившей значимый экономический и социальный резонанс, явилась **система тейлоризма**, названная по имени ее создателя американского инженера Ф.Тейлора. С целью оптимального расчета выработки рабочего Ф.Тейлор осуществлял хронометраж трудовых операций, для чего подбирались наиболее опытные, достаточно молодые рабочие и с помощью секундомера фиксировались все профессиональные движения, производимые при изготовлении определенной детали. После этого тщательно анализировались движения, убирались ненужные, еще раз проверялись и еще раз анализировались. В результате определялся самый оптимальный режим рабочих движений, которому потом обучались все рабочие. За счет этого возрастала производительность труда. Вместе с тем физические возможности человеческого организма оказались ограниченными, что послужило причиной разработки других систем заработной платы. Так возник **фордизм**.

Данная система названа по имени американского предпринимателя Г.Форда. В отличие от тейлоризма, где ритм трудовым операциям задавался мускульной энергией рабочего, Г.Форд ввел техническое усовершенствование и внедрил конвейерную систему. Теперь ритм трудовых операций определялся конвейером. Производительность труда еще более возросла, что позволило не только значительно увеличить доходы предпринимателей, но и выделить часть средств для стимулирования труда рабочих.

Тейлоризм и фордизм послужили основой для формирования других систем заработной платы, типа *сдельно-прогрессивной*, *сдельно-премиальной*, *штрафной*, *повременно-премиальной* и т.д. Общим для всех их было то, что они зависели от физических возможностей человека, касались чисто экономических его интересов — получения большей заработной платы. Было, однако, замечено, что не только экономический интерес побуждает работника лучше трудиться. Очень важным оказался социальный, психологический, нравственно-этический, семейно-бытовой аспекты жизнедеятельности человека. Их стали включать в разрабатываемые системы заработной платы. Появились такие системы, как *система участия в прибылях*, *система аналитической оценки работ*, *человеческих отношений, система пожизненного найма* и т.д.

**Система участия в прибылях** сводится к тому, что предприниматели часть дохода фирм начали выделять для поощрения рабочих, начали продавать им акции и выплачивать по ним дивиденды, включать рабочих в различные управленческие структуры. Результат сказался незамедлительно.

**Система аналитической оценки работ** рассчитана на использование принципа коллективизма для активизации трудовой деятельности работника. Сущность системы сводится к тому, что для бригады рабочих устанавливается аккордная оплата, т.е. общий объем заработной платы, а рабочие сами дифференцируют ее согласно коэффициенту трудового участия. Устанавливается, таким образом, зависимость заработка каждого от результатов труда всей бригады.

**Система человеческих отношений** также нацелена на использование коллективистских начал в психологии рабочего. В отличие от предыдущей системы, она не столь привязана к экономическому содержанию заработной платы, а больше учитывает нравственно-этический аспект отношений людей. Здесь особое внимание уделяется микроклимату в трудовом коллективе, налаживанию контактов с руководством предприятия, развитию состязательности, сотрудничеству, обмену опытом и т.д.

**Система пожизненного найма** характерна для японской экономики. Для нее особое значение имеет отношение патронализма, т.е. заботы, внимания руководителей фирмы по отношению к наемным работникам. При этом речь идет о патронаже не столько над занятыми на предприятии рабочими, их семьями, но даже семьями ближайших родственников. Включенный в систему пожизненного найма работник не только сам оказывается, обеспечен пожизненно работой на фирме, но подобная стабильность занятости гарантируется всей семье. Для семей работников строятся пансионаты, детские дома, школы, организуются другие социальные блага. При нынешней экономической и социальной нестабильности система пожизненного найма служит важным экономическим и социально-нравственным стабилизатором жизни. По этой системе используется труд национальной квалифицированной рабочей силы.

Величина заработной платы служит важным показателем уровня жизни населения, однако только по количественной величине еще нельзя судить об экономическом и социальном благополучии народа. Поэтому для характеристики уровня жизни, сопоставления по этому показателю разных государств, а также разных категорий населения внутри страны используются такие характеристики оплаты труда, как *номинальная* и *реальная* заработная плата.

**Номинальная заработная плата** представляет собою ту сумму денег, которая начисляется и выплачивается работнику за его труд на предприятии или в учреждении.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь в январе-июле 2010 г. увеличилась к уровню соответствующего периода 2009 г. на 16,6 %, и составила - 1130,1 тыс. бел. руб., в том числе в июле - 1282,8 тыс. бел. руб.

В июле 2010 г. её уровень у работников промышленности составил 1399,2 тыс. бел. руб., строительства – 1708,9, транспорта – 1565,3, связи – 1413,4, сельского хозяйства – 922,6 тыс. бел. руб.

В бюджетной сфере среднемесячная заработная плата за этот период увеличилась на 13,6 % и составила 874,0 тыс. бел. руб., в том числе в июле - 993,5 тыс. бел. руб.

В июле 2010 г. заработная плата врачей составила 1698,9 тыс. бел. руб., учителей – 945,8 тыс. бел. руб., профессорско-преподавательского состава – 1650,3 тыс. бел. руб.

**Реальная заработная плата** — это совокупность материальных благ и услуг, которые может купить работник на свою номинальную заработную плату.

Ее величина зависит от размера номинальной заработной платы и уровня цен на товары и услуги. Динамика реальной заработной платы находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной — от уровня цен.

Реальная среднемесячная заработная плата работников в республике Беларусь увеличилась в январе-июле 2010 г. на 9,4 %.

Межотраслевая дифференциация в оплате труда работников в отраслях экономики, с учётом подотраслей, за 7 месяцев 2010 года возросла в 3,2 раза и снизилась по сравнению с 2000 годом в 2,1 раза .

Для организации заработной платы и ее дифференциации применяется *тарифная система*. **Тарифная система** — это совокупность нормативов, посредством которых государство (рынок) регулирует уровень заработной платы рабочих и служащих по отраслям и регионам страны в соответствии с их народнохозяйственным значением, а также внутри отдельных отраслей в зависимости от видов производства, квалификации работников, характера и условий их труда.

Государственная политика оплаты труда реализуется путем установления:

- минимальной заработной платы (размер минимальной заработной платы устанавливается ежегодно с 1 января исходя из показателей бюджета Республики Беларусь, утвержденного на очередной бюджетный (финансовый) год. В течение года минимальная заработная плата подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции. С 1 января 2010 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 декабря 2009 г. № 1700 месячная минимальная заработная плата установлена в размере 258,6 тыс. бел. руб., часовая – 1,53 тыс. бел. руб.[ 3]);

- государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей);

- условий определения части дохода предприятия, направляемого на оплату труда;

- межотраслевых соотношений в оплате труда;

- условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях;

- максимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий;

- уровня налогообложения предприятий и доходов работников.

Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, уровня производительности труда, уровня средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета. 27 сентября 2010 года президентом Республики Беларусь издан указ № 490 «Об установлении на ноябрь-декабрь 2010 г. размеров минимальной заработной платы», в соответствии с которым на ноябрь-декабрь 2010 г. устанавливается месячная минимальная заработная плата в размере 400,0 тыс. бел. руб., часовая минимальная заработная плата в размере 2,36 тыс. бел. руб. [ 3].

Для сравнения приведем пример заработной платы в Украине (таблица 3.1) и России (таблица 3.2):

|  |  |
| --- | --- |
| Период | Месячная минимальная заработная плата  (в гривнах) |
| 01.12.2010 | 922 |
| 01.10.2010 – 30.11.2010 | 907 |
| 01.07.2010 – 30.09.2010 | 888 |
| 01.04.2010 – 30.06.2010 | 884 |
| 01.01.2010 – 31.03.2010 | 869 |
| 01.11.2009 – 31.12.2009 | 744 |
| 01.10.2009 – 31.10.2009 | 650 |
| 01.07.2009 – 30.09.2009 | 630 |

*Таблица 3.1. Динамика изменения месячной минимальной заработной платы в Украине в 2009 – 2010 гг.*

|  |  |
| --- | --- |
| Дата | Минимальная заработная плата  ( в российских рублях) |
| с 1 января 2010 | 4780 |
| с 1 января 2009 | 4330 |

*Таблица 3.2. Динамика изменения минимальной зарплаты в России в 2009 - 2010 гг.*

Из приведенных данных по таблицам можно сделать вывод, что минимальная заработная плата в Республике Беларусь значительно меньше по сравнению с соседними государствами.

**Тарифное соглашение** - это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий, предметом которого на уровне предприятия являются: формы и системы оплаты труда для различных категорий работников; минимальная тарифная ставка; размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников; виды и размеры доплат, надбавок, премий и др.

Системы оплаты труда как элемент организации заработной платы обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Выбор системы оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя. Система оплаты труда в Республике Беларусь основана на республиканской тарифной системе труда, составными частями которой являются: *Единая тарифная сетка (ЕТС)*, *единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС)*, *тарифные ставки и оклады*.

С 27 сентября 2010 г. Действует постановление Совета Министров Республики Беларусь №1382 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» [3].

**Единая тарифная сетка** работников Республики Беларусь (в дальнейшем ЕТС) является важнейшим элементом тарифной системы и представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Она является главным инструментом в руках государства при осуществлении единой в стране политики в области заработной платы.

В целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты при помощи ЕТС производится дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы различных профессионально -квалификационных групп работников в зависимости от значения отдельных отраслей экономики и следующих факторов:

- сложности труда (квалификации) - в пределах одной профессии, должности (внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация);

- содержания и специфики труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей предприятий и организаций, функциональных и производственных подразделений (междолжностная дифференциация);

- общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (услуг), социально-бытовых условий, режимов труда и отдыха и других специфических факторов, характерных для отрасли (подотрасли), видов деятельности и т.п. (междолжностная дифференциация).

Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника. Эти требования заложены в профессиональных квалификационных характеристиках (требованиях), предусмотренных в тарифно-квалификационных справочниках.

Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов сетки выше ставки первого разряда.

Тарифная сетка характеризует квалификационные и профессиональные различия между работниками. Цена рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для восстановления умственной и физической энергии работника создающего товар или услугу. В свою очередь, рабочее время, затрачиваемое на производство благ, характеризуется уровнем производительности и интенсивности труда. На их уровень оказывают влияние различные факторы: технический уровень производства, улучшение организации производства, труда, управления и т.п. Производительность труда характеризуется затратами рабочего времени на производство единицы продукции. Интенсивность труда отражает степень напряженности труда в процессе производства и определяется расходом физической и нервной энергии работающего в единицу времени.[4]

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой сборники тарифно-квалификационных характеристик профессий и служат для определения квалификации рабочих и служащих (установления того или иного тарифного разряда) и тарификации работ, т.е. их отношения к тому или иному размеру тарифной сетки.

С введением ЕТС тарификация работников производится на основе действующего ЕТКС по профессиям рабочих и работ, а также квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом положений, инструкций и аттестаций работников.

Тарифные разряды и коэффициенты руководителей и специалистов предприятий делятся на 3 категории, отнесение к которым зависит от среднесписочной численности работающих и от размера прибыли от реализации продукции.

Определение тарифной, т.е. гарантированной заработной платы каждому работнику с введением единой тарифной системы значительно упрощено. Она находится в прямой зависимости от установленного минимума заработной платы для первого разряда для всех категорий работающих, тарифного коэффициента. С увеличением минимума заработной платы соответственно изменяются тарифные коэффициенты. Тарифные коэффициенты, предусмотренные ЕТС по ее разрядам, рассчитаны исходя из установленных Постановлением кабинета Министров Республики Беларусь межразрядных соотношений тарифных коэффициентов и выражают отношение тарифной ставки данного разряда к ставке первого разряда. Коэффициент первого разряда равен единице, а коэффициенты высших разрядов бывают разными.[5]

Однако, в зависимости от форм заработной платы применяемой субъектом хозяйствования или их сочетания, в Республики Беларусь существует еще множество систем оплаты труда.

**4. Особенности функционирования рынка труда в Республике Беларусь**

На рынке труда в 2008 г. закрепились основные тенденции, наметившиеся в 2006 - 2007 гг. по росту численности занятых в экономике, установлению относительно невысокого и стабильного уровня регистрируемой безработицы. Так, прием работников восполнил их выбытие на 104,2% (101,8% в 2007 г.), принято работников на 38,4 тыс. человек больше, чем уволено. На 22,7% снизились масштабы высвобождения работников - с 11 тыс. чел. в 2007 г. до 8,5 тыс. в 2008 г.

В то же время, начиная с ноября 2008 г., отмечено увеличение объемов вынужденной неполной занятости. Масштабы вынужденной неполной занятости на производстве увеличились с 122 тыс. чел. в 2007 г. до 140,9 тыс. чел. в 2008 г. (на 15,5%), при этом число работающих в режиме неполного рабочего времени сократилось на 6,2%, число находившихся в отпусках по инициативе нанимателя увеличилось на 44%. Это явилось следствием влияния мирового финансового кризиса на экономику республики. Спрос на рабочую силу с октября 2008 года снижался. На 1 января 2009 года в органы государственной службы занятости поступили сведения о наличии 50,7 тыс. вакансий (на 01.01.2008 - 50,8 тыс.).

Численность занятых в экономике в 2008 г., по оценке, составила 4,520 тыс. чел. при прогнозном показателе в диапазоне 4,460 – 4,535 тыс. чел. Уровень безработицы к численности экономически активного населения снизился с 1% на начало 2008 г. до 0,8% на конец года, численность безработных уменьшилось с 44,1 тыс. человек до 37,3 тыс. человек. Уровень занятости составил 72,5% .

В тоже время на рынке труда существует ряд проблем, над решением которых продолжалась работа в 2009 г.: эффективное использование трудовых ресурсов, повышение их качества и конкурентоспособности. Особую актуальность это направление приобретает в наших условиях, связанных с негативными демографическими тенденциями:

- уменьшение численности населения и сокращение трудовых ресурсов;

- проблемы занятости в отдельных регионах республики со сложной ситуацией на рынке труда;

- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труду по территориальному и профессионально-квалификационному признаку, повышение территориальной мобильности рабочей силы; обеспечение трудоустройства обязанных лиц;

- обеспечение занятости отдельных категорий граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда (молодежь, инвалиды, лица из МЛС).

Качественный состав безработных в последние годы претерпевает определенные изменения. При уменьшении общей численности безработных, отличительной особенностью является увеличение в их составе удельного веса лиц, нуждающихся в дополнительных гарантиях занятости, их удельный вес увеличился до 25%. Достаточно остро стоит проблема трудоустройства молодежи, многие представители которой из-за отсутствия опыта практической работы и квалификации неконкурентоспособны на рынке труда. Лица в возрасте от 16 до 29 лет, дают около 40 % всего контингента безработных. В Беларуси, как и в большинстве других стран, безработица среди женщин выше, чем среди мужчин: женщины составляют около 53% в экономически активном населении и около 65% – в общей численности безработных. Поэтому в рамках реализации государственной и региональных программ содействия занятости населения особое внимание уделяется *мерам, направленным на повышение трудового потенциала* и *занятости женщин*, а именно: первоочередное право направления на профобучение получают безработные матери, которые длительное время не работали в связи с отпуском по уходу за ребенком до 3-х лет. В 2008 году обучение основам предпринимательской деятельности по направлению службы занятости прошли более 300 женщин. Государство поощряет женскую инициативу, связанную с организацией самозанятости и предпринимательской деятельности. Так, в прошлом году службой занятости предоставлены субсидии и денежные средства для организации собственного дела 2695 тыс. безработным. И каждый второй, получивший финансовую поддержку, – женщина. Для снижения остроты женской безработицы в республике ежегодно проводятся специализированные *ярмарки вакансий с преимущественным использованием женского труда*.

На 1 апреля нынешнего года на учете по безработице в органах госслужбы занятости состояли менее 23,1 тыс. женщин. Кстати, на 1 марта их было почти 23,6 тыс. Причем, в предыдущие месяцы численность безработных женщин возрастала: за февраль текущего года, как и за январь, их стало больше на 0,3 тыс.

Среди регионов республики больше всего безработных женщин насчитывается по-прежнему в Гомельской и Брестской областях (соответственно 4,2 тыс. и 4 тыс.), меньше всего - в Минске (2,3 тыс.).

Снижается и удельный вес женщин в структуре безработных. Этот показатель на 1 апреля текущего года равнялся 52,7% (для сравнения: на 1 января - 57,1%, на 1 февраля - 54,8%, на 1 марта - 54,3%, а на 1 апреля 2009 года доля безработных женщин была 56,4%, их численность составляла 56,4 тыс. человек).

В плане мероприятий на текущий год по выполнению *Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь* на 2009-2010 годы содержится отдельный раздел, касающийся женщин. Он включает организацию специализированных ярмарок вакансий с преимущественным использованием женского труда. Безработные матери, которые длительное время не работали в связи с уходом за ребенком, получают первоочередное направление на профобучение. Им предоставляется возможность освоить специальности, пользующиеся повышенным спросом на рынке труда, а также дающие возможность заняться индивидуальной трудовой деятельностью, надомным трудом. Кроме того, предусматривается содействие безработным женщинам-матерям, не работавшим в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3-х лет, адаптация на рабочих местах в рамках "Молодежной практики". Поставлена задача охватить этой программой не менее 50% нуждающихся в трудоустройстве безработных женщин. [8]

Решение проблем обеспечения занятости населения в текущем году осуществляется посредством реализации:

- комплекса мер содействия занятости населения на 2010 г;

- государственной программы содействия занятости населения на 2009 - 2010 годы.

Реализация Мероприятий направлена на выполнение заданий Программы социально-экономического развития и прогноза на 2009 год по удержанию уровня безработицы к концу года в пределах 1,1-1,2% и увеличению численности занятых в экономике до 4,580 – 4,650 тыс. человек, на конец 2010 г., соответственно, 1,0 – 1,1 % и 4,740 – 4,775 тыс. человек.

На реализацию мер активной политики в 2009 г. в рамках Программы занятости предусмотрено около 174 млрд. руб., в том числе средств государственного Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь – 150,7 млрд. руб. За четыре месяца 2009 года обеспечено удержание уровня безработицы (на 1.05.2009 - 1% к численности экономически активного населения).

В январе-июне 2010 года в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в трудоустройстве обратилось 166,8 тыс. человек (99,% к соответствующему периоду 2009 года), из них признаны безработными 108,2 тыс. человек (101,4%). Включая граждан, состоявших на учете на начало года, в трудоустройстве в январе-июне 2010 года нуждалось 227,3 тыс. человек (102,3% от уровня 2009 года), в том числе 148,5 тыс. безработных (103,1% от уровня 2009 года).

В рамках реализации Плана мероприятий на 2010 год по выполнению Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009-2010 годы в январе-июне 2010 г. достигнуты следующие результаты:

* республиканскими и местными органами государственного управления обеспечено создание новых рабочих мест, на которые трудоустроено 84,3 тыс. человек, в том числе 1,1 тыс. безработных - на рабочие места, созданные с выделением бюджетных ссуд;
* на созданные рабочие места и имевшиеся вакансии трудоустроено на постоянную работу 96,4 тыс. человек, из них 66,8 тыс. - безработных;
* направлено на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 12,7 тыс. безработных, трудоустроено 1,074 тыс. безработных из числа выпускников высших учебных заведений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального образования, а также прошедших профессиональное обучение по направлениям органов по труду, занятости и социальной защите на временные рабочие места в рамках «Молодежной практики»;
* организована адаптация к трудовой деятельности 304 инвалидов;
* оказана финансовая поддержка в организации собственного дела 1664 безработным;
* на новое место жительства и работы переселено 241 семья безработных;
* в оплачиваемых общественных работах приняли участие 42,8 тыс. человек, в том числе 27,7 тыс. безработных.

За счет всех источников финансирования на селе создано 11 тыс. рабочих мест, в том числе 450 – в агрогородках. Из общего количества рабочих мест 265 создано нанимателями за счет выделенных бюджетных ссуд.

За январь – июнь 2010 года в сельской местности трудоустроено 14,9 тыс. безработных, оказана финансовая поддержка для организации собственного дела 298 безработным, направлено на профессиональное обучение 2,7 тыс. безработных, в оплачиваемых общественных работах приняли участие 25,5 тыс. человек, в том числе 12 тыс. – безработных.

Особое внимание уделяется стабилизации ситуации на рынке рабочей силы в малых городах. За январь-июнь 2010 года в них создано 16056 рабочих места. Из общего количества рабочих мест 674 создано нанимателями за счет выделенных бюджетных ссуд.

В 25 малых городах с устойчиво высоким уровнем безработицы, включенных в Государственную программу, создано 3804 рабочих места.

По состоянию на 1 июля 2010 г. на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 38,9 тыс. безработных (93,3 процента к уровню 2009 года).

Количество вакансий в сравнении с январем текущего года увеличилось и составило на 1 июля 2010 г. − 54,4 тыс. (119,6 процента к уровню 2009 года). Напряженность на рынке труда в сравнении со вторым кварталом 2009 года снизилась и составила в целом по республике 1 безработный на одно рабочее место.

Уровень безработицы удерживается в социально допустимых пределах - на 1 июля 2010 г. он составлял 0,8 процента к численности экономически активного населения (задание Программы - 1,2-1,5 процента).

Уровень безработицы составил:

- в Брестской области 1,0% при прогнозе 1,6;

* в Витебской - 1,1 при прогнозе 1,6;
* в Гомельской – 1,0 при прогнозе 1,4;
* в Гродненской – 1,0 при прогнозе 1,4;
* в Минской – 0,8 при прогнозе 1,2;
* в Могилевской – 1,0 при прогнозе 1,5;
* в г. Минске – 0,4% при прогнозе 0,6%.

Из 118 районов и 12 городов областного подчинения в 77 регионах республики уровень безработицы 1% и ниже, в 46 регионах уровень безработицы составил от 1,1 до 1,5%, в 7 регионах - от 1,6 до 2,0%. [3].

Наниматели на данном этапе активно используют вынужденные отпуска и неполное рабочее время как антикризисные меры, направленные на сохранение трудовых коллективов, проявление социальной ответственности к своим сотрудникам, которые в нынешних условиях используются многими странами. Вместе с тем, на случай ухудшения ситуации на рынке труда министерством уже подготовлен и реализуется комплекс дополнительных мер, направленных на сохранение стабильной ситуации и недопущение роста безработицы.

Предусмотрена корректировка Программы занятости в части усиления активных мер политики занятости, таких, как:

- организация оплачиваемых общественных работ;

- организация предпринимательской деятельности безработных;

- организация опережающей переподготовки работников, находящихся под риском увольнения;

- создание субсидированных рабочих мест.

Данные направления поддержаны финансовыми ресурсами за счет перераспределения объемов финансирования с других направлений. В целях дополнительной социальной поддержки граждан, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, подготовлен и внесен в Правительство Республики Беларусь проект Указа Главы государства *о предоставлении данной категории граждан возможности участия в оплачиваемых общественных работах наравне с безработными и выплаты им заработной платы из средств, направляемых на обеспечение занятости населения*. Также предусматривается возможность регистрации в качестве безработных высвобожденных работников, являющихся акционерами предприятий.

В каждом регионе разрабатывается информационная база данных об объектах общественных работ, о сезонных и временных работах, местонахождении и видах работ для организации временной занятости работников промышленных предприятий, находящихся в вынужденных отпусках. Данные базы будут доводиться до всех промышленных предприятий, отправляющих своих работников в вынужденные отпуска.

Принято постановление Министерства о критериях массового высвобождения. Подготовлено и внесено в Правительство Республики Беларусь предложение об увеличении в 1,2 раза задания по созданию рабочих мест в малых городах. Постоянно актуализируется автоматизированная информационная система *«Общереспубликанский банк вакансий»*, обеспечен свободный доступ к нему всем гражданам, желающим трудоустроиться либо поменять место работы, что в конечном итоге способствует созданию благоприятных условий для трудовой миграции населения. В настоящее время прорабатываются вопросы:

- увеличения размера пособия по безработице и стипендии для граждан, направленных на профессиональную подготовку;

- предоставления финансовой поддержки безработным на развитие агроэкотуризма, ремесленной деятельности наравне с предоставлением финансовой поддержки для организации предпринимательской деятельности;

- стимулирования нанимателей, создающих субсидированные рабочие места в малых городах и сельской местности для трудоустройства молодежи в рамках «Молодежной практики» в части пересмотра размера компенсационных выплат по заработной плате в сельской местности и малых городах. [6].

Чтобы наглядно представить динамику занятости и безработицы, рассмотрим следующие приложения: *занятость по уровню образования* ПРИЛОЖЕНИЕ А; *состав безработных по категориям* ПРИЛОЖЕНИЕ Б и *динамику уровня безработицы* ПРИЛОЖЕНИЕ В в Республике Беларусь на основании данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Исходя из представленных приложений, можно сделать следующие выводы:

- наибольшее количество безработных по уровню образования наблюдается среди населения с общим средним образованием и достигает более 15 тыс. человек, что противоположно населению с высшим и послевузовским образованием, которое составляет менее 4 тыс. человек. Это говорит о том, что люди с высшим образованием более востребованы на рынке труда в связи с их высокой профессиональной подготовкой;

- динамика уровня безработицы говорит о том, что в последнее время наблюдается как минимум ее стабильность, а это свидетельствует об эффективном действии Государственной программы занятости населения Республики Беларусь.

Таким образом, можно сделать основной вывод о том, что в стране существует проблема скрытой безработицы и необходимо ее решать, а не закрывать глаза на эту ситуацию. Причем решение этой проблемы возлагается на государство, которое в настоящее время активно применяет меры по ее решению. Наравне со скрытой безработицей существует проблема трудоустройства у женщин, несмотря на тенденцию снижения безработных. Однако для исправления данной ситуации необходимо не только вмешательство государство, которое будет направлено на дальнейшее развитие страны во всех сферах и трудоустройства женщин-безработных, но и рассмотрение сложившихся общественных отношений.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате проведенного в курсовой работе исследования можно сделать следующие выводы.

Белорусский рынок труда выработал своеобразные механизмы приспособления к сложившимся условиям. Формой адаптации со стороны нанимателей стала политика работы в режиме неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, предоставления неоплачиваемых административных отпусков. Таким образом, массовым явлением в трудовых отношениях республики стала скрытая безработица, характеризующаяся вынужденной неполной занятостью. Со стороны наемных работников также действует гибкий механизм адаптации на вынужденную неполную занятость.

Во-первых, трудовое законодательство гарантирует оплату простоя по производственным причинам в размере 2/3 тарифа. «Непроизводительная» заработная плата превышает в несколько раз пособие по безработице и тем самым удерживает работников от поисков новой работы.

Во-вторых, предприятия являются дистрибьюторами государственной системы социальной защиты населения - только занятые в народном хозяйстве находятся под социальной защитой государства. Кроме того, коллективные договора предприятий предлагают для своих работников широкий круг социальных льгот и гарантий за счет своих собственных средств.

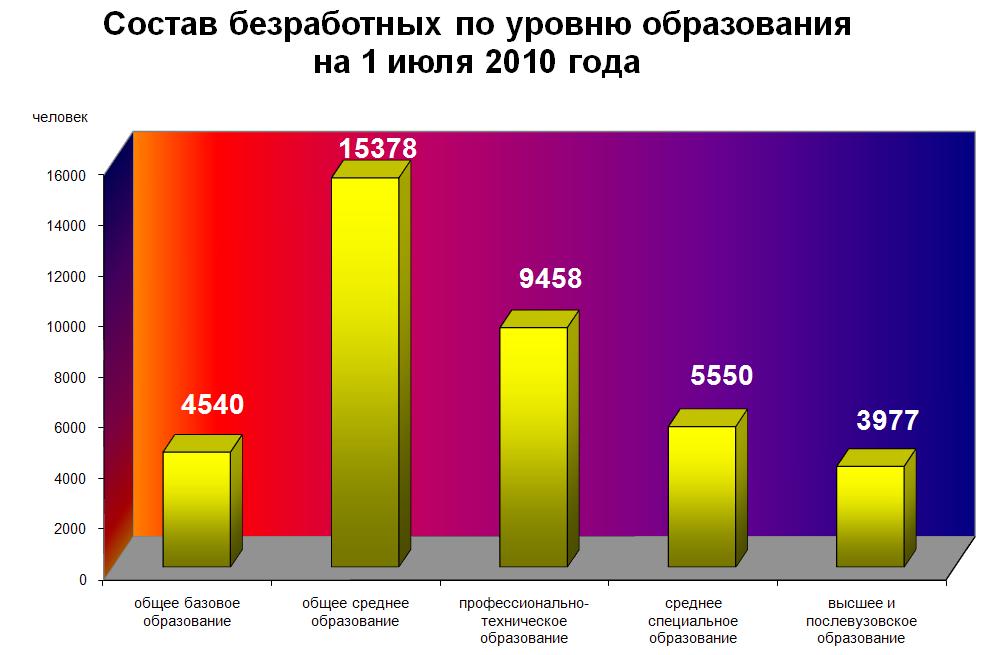
Относительно высокая распространенность нерегистрируемых трудовых отношений в сфере параллельной активности связана с тем, что вторая работа носит преимущественно характер случайных и кратковременных приработков. Можно отметить, что роль неформальной занятости в белорусской экономике неоднозначна. С одной стороны, можно говорить о ее позитивном влиянии на расширение занятости и повышение доходов граждан. Ведь в современных условиях участие населения в неформальной занятости, по существу, является одним из элементов его защитной реакции, адаптации к меняющейся социально-экономической ситуации. С другой стороны, усиление латентных процессов в сфере занятости уменьшает доступ к контролю и регулированию отношений между субъектами рынка труда со стороны государства и профсоюзов.

Необходимо отметить, что административный метод регулирования вопросов занятости и своеобразные формы адаптации рынка труда рассчитаны на краткосрочный период. В дальнесрочной же перспективе такие механизмы регулирования и приспособления консервируют реформирование рынка труда, осложняют макроэкономическую стабилизацию.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

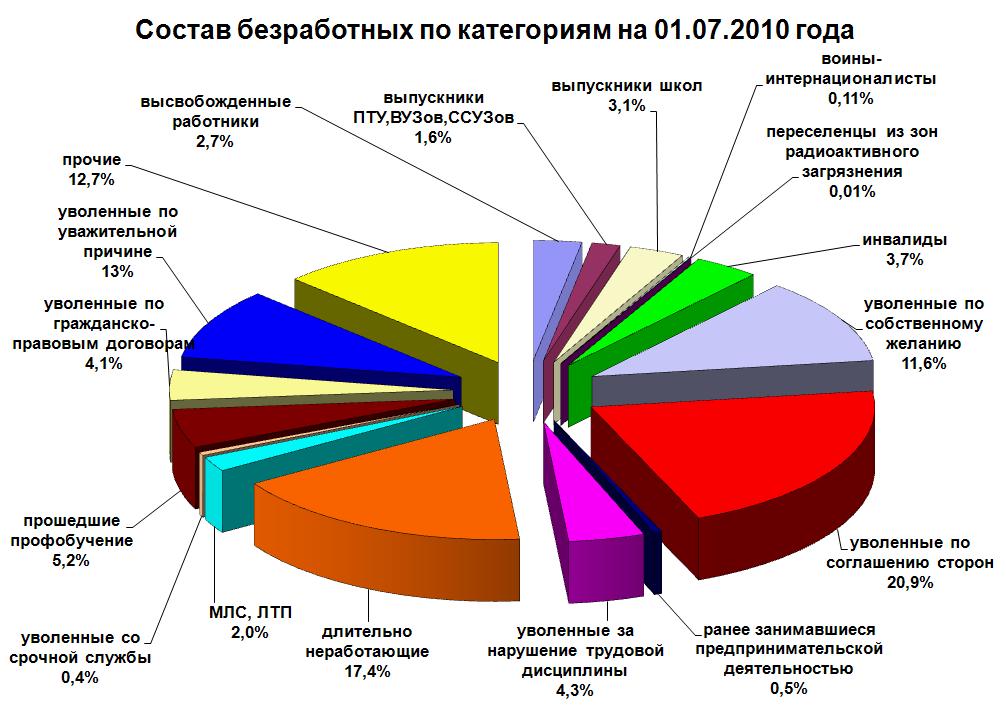
1. Экономическая теория / Под ред. Добрынина А.И., Тарасевича Л.С.: Учебник для вузов. 3-е издание. – 2000 г. – 544с.
2. Курс экономической теории: Учеб./ Плотницкий М.И., Лобкович Э.И., Муталимов М.Г. и др.; Под ред. Плотницкого М.И. – Мн.: «Интерпрессервис»; «Мисанта», 2003. - 496с.
3. Официальный сайт Министерства труда Республики Беларусь [Электронный ресурс]. - Режим доступа [www.mintrud.gov.by](http://www.mintrud.gov.by)
4. Вишневская Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы. // МЭиМО, 2000 г., №8.
5. Вишневская Н. Рынок рабочей силы – новые тенденции. // МЭиМО, 1999 г., №8
6. Официальный сайт Министерства статистики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. - Режим доступа [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)
7. Экономическая теория: Учебник/ Под ред. Н.И.Базылева, С.П.Гурко. Мн.: БГЭУ, 2002.
8. Официальный сайт Белорусского телеграфного агентства [Электронный ресурс]. - Режим доступа [www.belta.by](http://www.belta.by)
9. Азаренко А. В. Организация труда и заработной платы. - Мн.: Амалфея, 2006. - 240 с.
10. Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. пособие/А. С. Головачев, Н. С. Березина, Н. Ч. Бокун и др.; Под общ. Ред. А. С. Головачева. - М.: Новое знание, 2004. - 496 с.
11. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 гг. - Мн.: Беларусь, 2006.
12. Национальная экономика Беларуси. Учебник для студ. эк. специальностей вузов // В.Н. Шимов, Я.М.Александрович, А.В.Богданович. – Мн.: БГЭУ, 2006. – 751 с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**



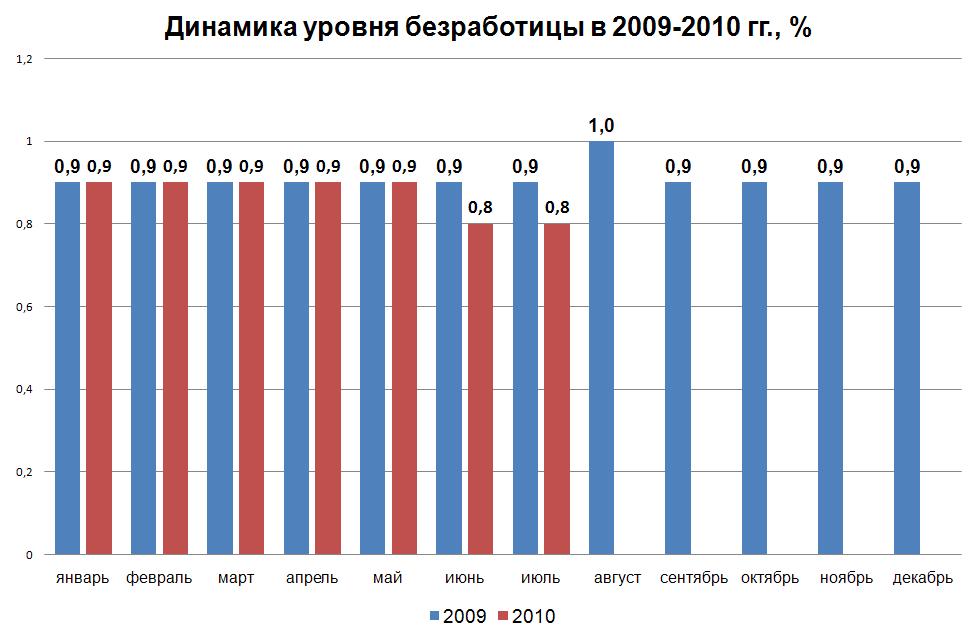
Примечание – Источник: [3].

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**



Примечание – Источник: [3].

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**



Примечание – Источник: [3].