СОДЕРЖАНИЕ:

Введение…………………………………………………………………….

1. Понятие занятости, ее виды и структура. ……………………………

2.Безработица, ее формы и виды. Социально-экономические

последствия безработицы …………………………………………..

4. Политика занятости в Республике Беларусь, вопросы перехода

к рыночной экономике ……………………………………………………

5.Анализ состояния рынка труда Республики Беларусь………………...

5. Перспективные направления политики занятости в переходный

период

Заключение…………………………………………………………………

Список используемой литературы……………………………………….

Приложение А

**ВВЕДЕНИЕ**

Достижение высокого уровня занятости - одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границы своих производственных возможностей. Главное в жизни человека, обеспечивающим ему полноту жизни, является наличие у него рабочего места, поэтому потеря работы – серьезная проблема в жизни каждого взрослого человека. Для большинства людей заработная плата единственный источник доходов, а, кроме того, работа приносит моральное удовлетворение. Таким образом, потеря работы приводит не только к снижению текущего материального уровня жизни, но и к появлению неуверенности в будущем, а также возникновению чувства собственной неполноценности наносит серьезную психологическую травму. Поэтому вряд ли можно назвать страну развитой и цивилизованной, если ее граждане и каждый гражданин в отдельности, лишены возможности содержать себя и быть полезным в обществе. Из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что проблема занятости населения и безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности. Сложность и неоднозначность ситуации с безра­ботицей в Республике Беларусь и повлияли на выбор мной данной темы для курсовой работы. В курсовой работе мной рассмотрены актуальные вопросы занятости, безработицы и анализ рынка труда в РБ.

1. **Понятие занятости, её виды и структура**

Одной из основных целей национальной экономики является достижение высокого уровня занятости населения. Под ***занятостью*** следует понимать такую деятельность граждан, которая не противоречит законам страны, направлена на удовлетворение личных или общественных потребностей и приносит ее субъекту заработок или доход. Понятие «занятость населения» можно также определить как совокупность экономических отношений, связанных с деятельностью трудоспособного населения по созданию общественного продукта. Следует отметить, что к трудоспособному населению относятся все, кто по возрасту и по состоянию здоровья способны работать.

Структура занятости населения характеризуется следующими составляющими:

- граждане, работающие по найму;

- граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры и т.д.);

- граждане, избранные или назначенные на оплачиваемую должность;

- военнослужащие, проходящие службу в вооруженных силах, в органах госбезопасности и внутренних дел;

- учащиеся общеобразовательных школ, ПТУ, студенты средних специальных и высших учебных заведений;

- работающие граждане других стран на территории нашей республики и выполняющие функции, не связанные с обеспечением деятельности иностранных государств и миссий;

- занятые в домашнем хозяйстве, воспитанием детей, уходом за бальными, инвалидами и нетрудоспособными гражданами.

Следует отметить, что в состав экономически активного населения, кроме выше указанных категорий, входят временно неработающие в связи с отпуском или болезнью, лица, проходящие переподготовку или повышение квалификации, а также лица, ищущие работу.

В занятости как экономическом явлении выделяют два аспекта: количественный (экстенсивный) и качественный (интенсивный), которые по своему содержанию соответствуют понятиям полной и эффективной занятости.

Понятие «полная занятость» не следует смешивать с понятием так называемой «поголовной занятости», при которой все трудоспособные обязательно трудятся. Ведь такое состояние экономики практически недостижимо. Поэтому даже если часть трудоспособного населения не занята, но в то же время есть соответствующее количество свободных рабочих мест, то такое положение можно охарактеризовать как полную занятость. Другими словами, ***полная занятость*** – это такой уровень занятости, когда число вакантных мест равно количеству ищущих работу (т.е. спрос на рабочую силу равен предложению рабочей силы, даже если определенная часть населения находится без работы).

Необходимо различать полную занятость на уровне национальной экономики и полную занятость на уровне отдельного индивида, предполагающую, что он занят полный рабочий день, неделю, месяц и т.д. Так же и неполная занятость на уровне национальной экономики предполагает избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее, а на уровне индивида – занятость с неполным рабочим днем, неделей, месяцем и т.д.

Качественная, или ***эффективная занятость*** означает такое распределение трудовых ресурсов труда с учетом специализации, территориального и отраслевого аспектов, которое позволяет получить наибольший прирост национального продукта. Эффективная занятость достигается в процессе свободной рыночной деятельности хозяйственных единиц.

Оптимальное сочетание полной и эффективной занятости называется ***рациональной занятостью***. Она предполагает оптимальное распределение и использование трудовых ресурсов с целью расширенного воспроизводства работника, гармоничного и всестороннего развития человека. Она характеризуется соответствием рабочих мест потребностям и способностям работников, их профессионально – квалификационному уровню.

В целях более глубокого изучения проблемы занятости можно выделить виды и формы занятости. ***Виды занятости*** характеризуют распределение активной части трудовых ресурсов по сферам применения труда, по профессиям, специальностям и т.д. Объединение этих видов формирует структуру занятости.

Структурные виды занятости классифицируют по следующим признакам:

- по характеру деятельности – работа на предприятиях всех видов собственности, работа за рубежом, исполнение государственных и общественных обязанностей, служба в армии, индивидуальная трудовая деятельность, личное подсобное хозяйство;

- по принадлежности занятых к определенному классу или социальному слою – рабочие, инженерно–технические работники и служащие, крестьяне, управленческий персонал, предприниматели;

- по сферам народного хозяйства, отраслям, суботраслям и подотраслям, с учетом межотраслевых и внутриотраслевых пропорций в распределении трудовых ресурсов;

- по территориальному признаку (соотношение между численностью занятых по регионам, областям, экономическим зонам и т.д.);

- по уровню урбанизации – по соотношению между численностью трудовых ресурсов города и села;

- по профессионально–квалификационному признаку – распределение работников по группам с учетом их квалификации, уровня образования, стажа работы, степени механизации труда и т.д.;

- половозрастному составу;

- видам собственности и формам организации труда.

Каждый вид занятости реализуется с помощью организационно–правовых способов и условий использования рабочей силы, характеризующих формы занятости, которые классифицируются с учетом признаков, представленных в приложении 1.

Кроме того, существует еще и ***сверхзанятость населения*** – когда в производстве заняты пенсионеры, учащиеся, т.е. все, кто не относится к рабочей силе в обычных условиях. Это чаще всего связано с войной, несовершенством трудового законодательства, низким жизненным уровнем населения и т.д.

Вместе с тем, выделяют также ***скрытую или теневую*** занятость, существующую в теневом секторе экономики и официально нигде не регистрируемую. Она особенно характерна для переходной экономики, отличающейся неотработанностью институциональных механизмов.

В экономической теории существуют два показателя уровня занятости населения:

1. Нормальный уровень занятости (НУЗ), который определяется по формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| НУЗ = | занятое население | х100% |
| трудоспособное население |

НУЗ, как правило, составляет 94–96%.

2. Фактический уровень занятости (ФУЗ) можно определить по формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФУЗ = | количество занятого населения | х100% |
| предложение рабочей силы |

Предложение рабочей силы состоит из суммы занятых и безработных, но ищущих работу.

ФУЗ показывает реальный уровень занятости на данном этапе развития национальной экономики.

Следует отметить, что теория занятости прошла долгий путь эволюционного развития и характеризуется многообразием концептуальных подходов, методов и инструментария исследований. Теоретические взгляды на данную проблему характеризуются множеством направлений и школ в структуре мировой экономической мысли.

1. **Безработица, её формы и виды.**

Социально-экономические последствия безработицы.

Невозможность обеспечения занятости трудоспособного населения приводит к *безработице*, представляющей собой социально–экономическое явление, которое выражается в том, что определенная часть трудоспособного населения не может реализовать свой трудовой потенциал. ***Безработица*** – это особое состояние экономики, когда часть трудоспособного населения, желая трудиться, не имеет работы и становится вынужденно незанятой, избыточной. По определениям МОТ *к безработным относятся лица, способные и желающие трудиться, активно ищущие работу, но не имеющие ее в данный момент*.

Таким образом, для того чтобы получить статус безработного недостаточно лишь не иметь работы, необходимо активно пытаться ее найти. В соответствии с данными условиями лица пенсионного возраста, ухаживающие дома за детьми, люди, прекратившие поиск работы, временно не работающие по каким–либо причинам к безработным не относятся. В Республике Беларусь в соответствии с "Законом о занятости" *безработными считаются граждане* в трудоспособном возрасте, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях, не проходящие военную службу и зарегистрированные в государственной службе занятости.

В зависимости от избранных критериев выделяют следующие ***виды безработицы***:

* *по продолжительности существования* – краткосрочную (обычно до 6 месяцев) и долгосрочную (более полугода);
* *по характеру проявления* – открытую, учитываемую официальной статистикой, и скрытую, характеризующуюся наличием в производстве излишних работников;
* *по степени охвата различных групп населения* – основную безработицу лиц трудоспособного возраста, молодежную и остаточную, охватывающую работников с ограниченной трудоспособностью и лиц предпенсионного и пенсионного возраста;
* *по отношению безработных к занятости* – действительную, когда безработные желают и могут трудиться, и фиктивную, когда у безработных нет желания, а со временем и возможности работать;
* *по этапу социально–экономического развития страны* – естественная (проявляется на этапе экономического подъема экономики), циклическая (характерна для этапа кризиса экономики), переходная (характерна для экономики переходного периода и связана с трансформацией системы социально–экономических отношений);
* *по профессионально–образовательному составу безработных* – безработица "белых воротничков" – высококвалифицированных работников – инженерно–технических, врачей, учителей и т.д.; безработица "синих воротничков" – квалифицированных рабочих со средним и средним специальным образованием; безработица "черных воротничков" – работников неквалифицированного и низкоквалифицированного труда с начальным уровнем образования.

Кроме этого, безработица бывает добровольная (когда люди не хотят работать из–за низкой заработной платы, отдаленности места жительства от места работы и по другим причинам личного порядка, несмотря на наличие свободных рабочих мест) и вынужденная (когда уровень заработной платы выше точки рыночного равновесия, в результате чего возникает разрыв между спросом и предложением труда).

Следует отметить, что кроме видов в экономической литературе различают следующие *типы безработицы*: фрикционную, структурную, технологическую, циклическую и естественную.

***Фрикционная безработица.***На рынке труда всегда имеется некоторый уровень безработицы, связанный с перемещением людей из одной местности в другую, с одного предприятия на другое.

Для того чтобы работники нашли для себя устраивающие их рабочие места, а наниматели – рабочую силу определенной квалификации, требуется время. Данное время поиска работы образует основу фрикционной безработицы. Она обусловлена тем, что между работниками и свободными рабочими местами всегда существует определенное несоответствие, когда отсутствует полная информация об имеющихся вакансиях или эта информация стоит слишком дорого. Ее уровень определяется общими затратами времени на поиски новой работы (от 1 до 3 месяцев).

***Структурная безработица.***Главной причиной структурной безработицы является профессионально–квалификационное и территориальное несоответствие между свободными рабочими местами и безработными в результате структурных сдвигов в экономике. Развитие экономики постоянно сопровождается структурными изменениями: возникают новые технологии, новые товары, вытесняющие старые. Происходят сдвиги в структуре спроса на рынке капиталов, рынке товаров и рынке труда. В результате этого происходят изменения в профессионально–квалификационной структуре рабочей силы, что требует ее постоянного территориального и отраслевого перераспределения. Структурная безработица имеет место тогда, когда работники, потерявшие в результате структурных сдвигов работу в одних секторах экономики, не могут быть устроены на свободных рабочих местах, которые имеются в других отраслях (секторах, регионах).

Структурная безработица отличается от фрикционной большей продолжительностью (обычно более шести месяцев подряд) и характерна для работников, имеющих низкую квалификацию или устаревшую профессию, а также охватывает население экономически отсталых районов.

***Технологическая безработица***означает вынужденную незанятость работников из–за внедрения новой техники и технологии, неспособности или невозможности трудиться в новых технологических условиях. От технологической безработицы не застрахована ни одна экономика. Однако особенно такая безработица ощущается там, где быстрое развитие НТП сочетается с высоким уровнем доходов занятых, что придает большую экономическую эффективность и ведет к сокращению количества рабочих мест.

С экономическими циклами связана ***циклическая безработица,*** возникающая в результате циклических спадов производства и кризисов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют *безработицей, связанной с дефицитом спроса*. Падение совокупного спроса на труд происходит в условиях негибкости реальной заработной платы и ее понижения.

Три формы безработицы – фрикционная, структурная и технологическая – существуют практически всегда. Поэтому уровень безработицы, равный сумме фрикционной, структурной и технологической безработицы, называется ***естественным***. Он постоянно растет и в настоящее время в экономически развитых странах составляет примерно 5–6 % по сравнению с 3–4 % в 60–х годах. Соответственно, состояние полной занятости в национальной экономике предполагает наличие безработицы не выше ее естественного уровня. По мнению М. Фридмена естественный уровень безработицы отражает экономическую целесообразность использования рабочей силы подобно тому, как степень загрузки производственных мощностей отражает целесообразность и эффективность использования основного капитала.

***Естественный уровень безработицы*** определяется в результате усреднения фактического уровня безработицы в стране за предыдущие 10 лет (или более длительный период) и последующие 10 лет (используются прогнозные оценки с учетом вероятностной динамики ожидаемого уровня инфляции).

В индустриальных странах (например, в США) для получения соответствующего мониторинга статистическое управление министерства труда ежемесячно проводит выборочные опросы примерно 60 тысяч семей об отношении к занятости. Однако статистические погрешности неизбежны, так как, например, лица, которые активно не ищут работу, могут указать в анкете, чтобы получить пособие по безработице, что они занимаются поисками рабочих мест. В результате и фактический, и естественный уровни безработицы окажутся завышенными. С другой стороны, безработными себя часто называют те, кто занят в "теневой" экономике – в результате уровень безработицы тем выше, чем больше доля "теневого" сектора. Последнее особенно актуально для экономик переходного периода, где значительная доля занятых в "теневом" бизнесе сочетается с отсутствием адекватного статистического мониторинга экономики, неразвитостью инфраструктуры рынка труда, поддержанием "скрытой" безработицы как фактора относительной стабилизации государственных расходов и снижения социального риска.

Несмотря на объективный характер безработицы, она порождает социально-экономические потери:

1. Не производится какая-то часть товаров и услуг, которые могли бы быть произведены, если бы человек работал.

2. Снижаются налоговые поступления: рабочий получает доход (заработную плату), которая облагается налогом.

3. Снижается уровень жизни семьи безработного так как пособие по безработице меньше, чем заработная плата.

4. Ухудшается психологическое состояние безработного, становятся частыми конфликты в семье и т.д.

5. Безработица не только подрывает материальное положение, но и влечёт за собой тяжёлые социальные явления: преступность, наркоманию, проституцию. Бурно растёт число самоубийств: 32 % смертельных случаев - добровольный уход из жизни.

Оценивая работу, как социально-экономическое явление, нельзя однозначно утверждать: хорошо это или плохо. С точки зрения человека, оставшегося без работы, это может оказаться трагедией. Однако с точки зрения экономической динамики данное явление - объективная необходимость.

1. **Политика занаятости в Республике Беларусь.**

Неспособность рынка труда при несовершенном его виде самостоятель­но, автоматически саморегулироваться вызывает необходимость его регули­рования. Субъектом таких действий становится государство.

На основе Закона Республики Беларусь «О занятости населения Респуб­лики Беларусь» принципами государственной политики в области занятости в Республике Беларусь признаны:

1. обеспечение равных возможностей в трудоустройстве всем трудоспо­собным гражданам Республики Беларусь;
2. обеспечение мер, направленных на предотвращение безработицы;
3. предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;
4. содействие и поощрение граждан в развитии их способностей к произ- SJ водительному и творческому труду;
5. принятие мер содействия в трудоустройстве граждан с ограниченной трудоспособностью;
6. участие профсоюзов и союзов предпринимателей в решении проблем за­нятости при взаимодействии с государственными органами;
7. международное сотрудничество в решении проблем занятости.

В соответствии с основными принципами разработана и одобрена пра­вительством Республики Беларусь Программа занятости населения, направ­ленная на практическую реализацию политики занятости. Главной целью Программы провозглашено обеспечение содействия рациональной, свободно избранной занятости граждан Республики Беларусь. Осуществление этой цели предусматривает решение следующих задач:

* оказание материальной помощи в трудоустройстве граждан;
* материальная поддержка незанятого населения;
* профессиональная подготовка и переподготовка незанятого населения;
* бронирование, квотирование и создание рабочих мест на действующих предприятиях для граждан, не способных на равных конкурировать на I рынке труда;
* содействие предпринимательству и самозанятости как источникам со- | здания новых рабочих мест;
* развитие республиканской службы занятости, обеспечивающей компью­теризованный учет спроса и предложения рабочей силы в разрезе кате­горий граждан.

Программа занятости конкретизируется по годам. Основные ее ориенти­ры исходят из реальных явлений, происходящих в сфере занятости населе­ния Республики Беларусь. В связи с этим Программой предусмотрено:

* реальное оказание помощи в трудоустройстве;
* направление на подготовку и переподготовку с выплатой стипендий;
* оказание материальной помощи по безработице.

Кроме того, для трудоустройства лиц, не способных конкурировать на равных на рынке труда (инвалиды, молодежь и т. п.), Программа предусмат­ривает создание на предприятиях и в организациях рабочих мест с частич­ной компенсацией затрат из средств государственной службы занятости, а также образование специализированных малых предприятий для инвалидов и молодежи при службе занятости.

Государственные программы содействия и субсидирования занятости с 80-х годов не являются редкостью и для стран с развитой рыночной эконо­микой. Как правило, они принимаются на основе социального партнерства государства, предпринимателей и профсоюзов. Основными способами фи­нансового стимулирования работодателей к участию в увеличении занятости служат:

• возврат части налогов;

. установление льгот по налогам на прибыль;

• предоставление льготных кредитов и т. п.

Так, в Великобритании для стимулирования перераспределения работ­ников из сферы услуг в обрабатывающую промышленность был введен «се­лективный налог на занятость»: в обрабатывающей промышленности при увеличении там занятых часть суммы налога на занятость возвращалась, а в сфере услуг и банковской системе - нет. В США с 1978 г. по решению Кон­гресса тем предпринимателям, которые нанимали людей, длительно не рабо­тавших, давалась налоговая скидка в размере 4,5 тыс. долл. США в год за каждого принятого на работу на срок не менее двух лет. В Японии действует свыше 10 видов государственных субсидий. Они выделяются обычно на два года. Так, региональные субсидии предназначены для тех регионов, где уро­вень безработицы на 1/2 выше, чем в целом по стране. Отраслевые субсидии предназначены для поддержки неблагополучных по складывающейся конъ­юнктуре отраслей данного региона.

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.

5. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

За время своей деятельности государственная служба занятости накопила огромный опыт борьбы в области заянтости, 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.

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:

- 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.[8, c. 41].

Комитету по занятости населения Республики Беларусь можно предложить следующие меры для регулирования эффективной занятости:

- повысить размер пособия по безработице;

- ввести систему страхования риска безработицы;

- ввести систему профилирования безработных, особенно маргинальных слоев.

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:

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.