Кафедра экономической теории

Дисциплина: макроэкономика

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

на тему: Рынок труда: сущность, виды, проблемы регулирования в Республике Беларусь

студентка

Руководитель

канд. сельскохоз. наук,

доц.

ПИНСК 2010

**РЕФЕРАТ**

Курсовая работа: 46 страниц, 2 рисунка, 6 таблиц, 23 источника.

РАБОЧАЯ СИЛА, РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА, СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ, ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА.

Объектом и предметом исследования является рынок труда Республики Беларусь.

Целью данной работы является изучение структуры рынка труда, его особенностей, а также теоретических и практических аспектов и проблемных зон на рынке труда Республики Беларусь; разработка рекомендаций по совершенствованию и регулированию рынка труда в Республике Беларусь.

Для написания курсовой работы были использованы методы научного исследования, такие как диалектический, системный анализ, синтез и исторический метод, сравнительного анализа, графический и группировки данных.

При написании работы использовались учебные пособия, нормативно-правовые документы, монографии и статьи по исследуемой проблеме.

В работе изучены теоретические и практические аспекты и проблемные зоны на рынке труда Республики Беларусь. Проанализирована динамика рынка труда в стране, а также указаны пути и методы решения целей и задач, поставленных перед политикой его регулирования.

**ABSTRACT**

Course work: 46 pages, 2 figures, 6 tables, 23 sources.

LABOUR FORCE, LABOUR MARKET, EMRLOYMENT, UNEMPLOYMENT, DEMAND FOR LABOUR, LABOUR SUPPLY, LABOUR MARKET REGULATION.

The object and the subject of research is the labour market of the Republic of Belarus.

The aim of this paper is to study the structure of the labour market, its features and theoretical and practical aspects and problem areas in the labour market of the Republic of Belarus, as well as develop recommendations to improve and regulate the labour market in Belarus.

To write a term paper were used methods of scientific research, such as dialectical, system analysis, synthesis, and the historical method, comparative analysis, graphical and data grouping.

When writing of used textbooks, legal documents, monographs and articles on the present problem.

We studied the theoretical and practical aspects and problem areas in the labour market of the Republic of Belarus. The dynamics of the labor market in the country and identifies ways and means to address the goals and tasks of the politics of its regulation.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение……………………………………………………………….

1. Понятие и основные характеристики рынка труда; структура

рынка труда…………………………………………………………...

1. Состояние рынка труда в Республике Беларусь на современном

этапе……………………………………………………………………

1. Основные направления регулирования рынка труда в

Республике Беларусь…………………………………………………

Заключение……………………………………………………………

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

**ВВЕДЕНИЕ**

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд - свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Связано это с тем, что по мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технической революции, освоения высокосложных технологий и распространения ЭВМ, народное хозяйство уже не может обходиться без массовой творческой деятельности.

Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно - производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Он является одним из наиболее сложных рынков, которые существуют и функционируют. В отличие от других рынков специфика этого рынка состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду.

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное исследование в общественном производстве. На рынке труда получают оценку стоимость труда, определяются условия найма работников, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, также мобильность рабочей силы, безработицу. Поэтому формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее острых проблем экономики.

Особенно она важна для Республики Беларусь, находящейся в условиях переходной экономики, когда ещё многие аспекты рыночной экономики, как таковой, прочно не укрепились в нашем обществе.

Таким образом, объектом и предметом моего исследования является рынок труда Республики Беларусь.

Цель данной работы представляет собой: изучение структуры рынка труда, его особенностей, механизма его функционирования в Республике Беларусь.

И в соответствии с поставленной целью в работе, поставлены следующие задачи:

* Осветить теоретические вопросы, касающиеся понятия рынка труда, его характеристик и структуры;
* Изучить состояние рынка труда и его специфику в современной Беларуси;
* Рассмотреть проблемы регулирования рынка труда в Республике Беларусь.

Тема данной работы характеризуется высокой степенью разработанности в учебной, научной и др. литературе, и является актуальной, так как является важной и интересующей практически каждого человека в современном мире.

**ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ РЫНКА ТРУДА; ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА**

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем, как пишут эксперты Международной организации труда (МОТ), “предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда “[ ].

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики при капитализме, К. Маркс исходил из того, что рабочая сила как “совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека” является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где её цена колеблется вокруг стоимости, превращённой формой которой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу и спроса на условия труда со стороны работников – “купля-продажа рабочей силы ” - осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательств сторон, кроме упомянутых выше условий обмена, основой которого было материальное вознаграждение работника за труд определённого количества и качества. Поэтому понятие “рынок труда” Маркс относил к сфере обращения. “Потребление рабочей силы, как и всякого другого товара, - писал он, - совершается за пределами рынка или сферы обращения”[ ].

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения. Претерпел существенные изменения и рынок труда.

В настоящее время рынок труда, претерпев все эти изменения и являясь частью рыночной экономики, представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством [ ].

Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют цель реализовать свое право на труд путем подыскания подходящей оплачиваемой работы. Работодатель заинтересован в найме рабочей силы для организации и осуществления производственной и иной деятельности, приносящей ему прибыль. Государство выступает в указанных отношениях в качестве регулятора и координатора, способствуя их цивилизованному развитию. Оно способствует возникновению и упрочению социального партнерства между гражданами (наемными работниками) и работодателями — будущими субъектами трудовых отношений. При этом государство преследует цель не только обеспечения всемерного роста производства, но и взимания соответствующих налогов с работодателей и работников.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

В узком смысле механизм регулирования рынка труда – это свод нормативных актов, законодательных или коллективно-договорных, которыми руководствуются партнёры при реализации политики занятости.

В широком контексте механизм регулирования охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятиях политики стабилизации кадров и т.п.

В структуре рынка труда, исходя из минимума компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле, выделяются следующие компоненты:

* субъекты рынка труда;
* экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
* рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
* безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
* рыночная инфраструктура.

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов [ ].

Субъекты рынка труда – наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники – это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе). Наемные работники различаются по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования и профессиональной подготовки. Для защиты интересов наемных работников существуют различные институты. Наиболее массовые организации трудящихся – профсоюзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено государственными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

– социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;

– законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;

– регулирование рынка труда косвенными методами;

– защита прав всех субъектов рынка труда;

– многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы записаны в Конституции Республики Беларусь, в законе Республики Беларусь от 30.05.1991 г. “О занятости населения Республики Беларусь”, других законах. Они конкретизируются в указах Президента РБ, решениях Правительства, в коллективных договорах предприятий и др.

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости – разработки и осуществления программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, – необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законом Республики Беларусь от 30.05.1991 г. «О занятости населения Республики Беларусь» предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учёбы и т.п. [ ].

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости. Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, повышают шансы безработных влиться в состав занятого населения.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту. В итоге взаимодействие всех компонентов рынка труда нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Спрос на рынке труда представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них.

Предложение на рынке труда это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд.

Спрос на рынке труда зависит от :

• деловой конъюнктуры и фазы экономического цикла;

• технического уровня производства;

• ситуации в инвестиционной сфере;

• сложившегося уровня заработной платы;

• налоговой политики государства.

Предложение на рынке труда зависит от :

• демографической ситуации (численности и половозрастного состава населения);

• внутренней и внешней миграции трудоспособного населения;

• уровня заработной платы;

• альтернативной стоимости труда, возможности получения дохода из иных источников, кроме работы по найму.

Кроме того, на спрос и предложение на рынке труда влияют профсоюзы, государственная политика в области занятости, уровень развития системы образования и профессионального обучения. Немаловажное значение имеют национальные особенности образа жизни.

Рынок труда подразделяется на внешний, или профессиональный, и внутренний.

Внешний рынок труда предусматривает свободное перемещение рабочей силы от одних фирм и предприятий к другим. Он предполагает наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами и предприятиями. Внешний рынок труда ориентирован на законченную профессиональную подготовку. Предприниматели не стремятся вкладывать средства в подготовку кадров. Регулирование производственных отношений базируется на жёсткой классификации работ и чётких границах содержания каждой работы с тем, чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров.

Внутренний рынок труда основывается на движении кадров внутри предприятия. Оно происходит либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру прежней работы, либо по вертикали – перевод на более высокие должности. Профессии и классификации работников, замкнутых на внутреннем рынке труда, сложнее использовать в других фирмах, так как они носят специфический характер, обусловленный работой в данной фирме. Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям и для выполнения работ, специфических для данной фирмы. Чтобы удержать работников на предприятии, фирма вкладывает в мероприятия по их подготовке и повышению квалификации значительные средства. Регулирование производственных отношений основывается на гарантиях занятости и стимулировании длительного стажа работы на предприятии. Производственный процесс рассчитан на работников широкого профессионального профиля. Таким образом, внутренний рынок труда характеризуется значительно меньшей текучестью кадров по сравнению с внешним рынком [ ].

В последнее время появляются новые классификации рынка труда: рынок, охватывающий наукоёмкие производства и отрасли сферы услуг с более низким средним уровнем концентрации и более смешанной в квалификационном отношении рабочей силой, и рынок в традиционных секторах экономики. Одновременно ослабляется внутренний рынок труда крупных корпораций традиционных отраслей и усиливается ориентация предприятия на внешние источники кадрового обеспечения.

Современный рынок труда характеризуется высоким динамизмом рабочей силы, ростом значимости мелкого и среднего предпринимательства. Однако главным потребителем высококвалифицированной рабочей силы по-прежнему остаётся крупный бизнес.

Особенности современного рынка труда обусловлены влиянием ряда факторов: высокой продолжительностью общеобразовательной подготовки, замедлением темпов прироста трудоспособного населения и его постарением в целом, усложнением трудовых отношений между наёмными работниками и работодателями и т. д.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

* Рынок труда является специфическим рынком, на котором в качестве объекта купли-продажи выступает рабочая сила, т.е. способность человека к труду;
* В качестве координатора отношений на рынке труда выступает государство, которое осуществляет эту деятельность путём разработки множества регулирующих программ и приведения их в жизнь;
* Рынок труда обладает сложной структурой, в которой каждый элемент тесно взаимосвязан друг с другом, и все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

**ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Республика Беларусь развивается в контексте мировых процессов, которые свойственны сообществу в целом, но прежде всего она решает проблемы формирования и распространения рыночных преобразований своей страны. Основой процессов развития экономики и трансформации трудовых отношений как на микро, так и на макроуровне здесь выступают в первую очередь отношения на рынке труда, поскольку они определяют привлечение в производство новых инвестиций, структурную перестройку предприятий и их техническое переоснащение, внедрение новых методов управления, новой технологии и видов изделий, повышение эффективности производства, качества продукции и рыночной восприимчивости, выход на новые рынки сбыта [ ].

Классический анализ рынка труда[ ] предполагает анализ предложения труда, спроса на него, заработной платы и уровня безработицы. Количественные параметры экономически активного населения на рынке труда определяются демографическим развитием общества и рядом социально-экономических факторов. Согласно статистическим данным, численность населения в Беларуси уменьшается на 522,7 тыс. чел. за 1991 – 2007 гг. Причём численность трудовых ресурсов, несмотря на снижение в середине 90-х годов, в целом возросла. И сегодня можно констатировать, что численность экономически активного населения на рынке труда Республики Беларусь характеризуется относительной стабильностью и колеблется в пределах 4426 – 4630 тысяч человек. Причём следует отметить, что на базе небольшого роста трудовых ресурсов происходит рост и экономически неактивного населения (см. таблицу 2.1).

Таблица 2.1 – Количественная характеристика предложения на совокупном рынке труда Республики Беларусь

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Численность населения, тыс. чел. | Трудовые ресурсы, тыс. чел. | Экономически активное население | | Экономически неактивное население | |
| тыс. чел. | доля в трудовых ресурсах, % | тыс. чел. | Доля в трудовых ресурсах, % |
| 1991 | 10212,5 | 6025,0 | 5318,0 | 88,26 | 707,0 | 11,74 |
| 1995 | 10210,4 | 5848,7 | 4524,2 | 77,35 | 1324,5 | 22,65 |
| 2000 | 10019,5 | 6004,6 | 4537,0 | 75,55 | 1467,6 | 24,45 |
| 2006 | 9714,0 | 6227,9 | 4466,1 | 71,71 | 1761,8 | 28,28 |
| 2007 | 9589,8 | 6241,4 | 4493,9 | 72,0 | 1747,5 | 28,00 |

Примечание – Источник: [ ].

На демографические факторы, определяющие параметры предложения на белорусском рынке труда, во многом влияет ставка подоходного налога и размер социальных трансфертов. Высокая степень прогрессивности при увеличении ставки подоходного налога, а также дополнительное налогообложение совокупного годового дохода приводит к сокращению предложения на официальном рынке труда и его росту в теневом секторе экономики. Более высокий уровень оплаты труда и привлекательное налогообложение доходов в Российской Федерации приводит к незарегистрированной трудовой миграции в Россию, что снижает предложение на рынке труда в Беларуси.

Принятая в стране система социальной защиты и социальной помощи населению корректирует желание населения участвовать на рынке труда, поэтому главной задачей государства определено создание условий для эффективной занятости граждан, чтобы они могли своим трудом обеспечить себе и своей семье достойный уровень жизни, а социальными трансфертами должны быть охвачены малообеспеченные, социально незащищённые граждане.

Большой вклад в формирование предложения на рынке труда вносит рынок образовательных услуг. Беларусь характеризуется одним из самых высоких уровней грамотности взрослого населения в мире –99,6%[ ]. За 2000 – 2007 гг. значительно улучшилась образовательная структура занятого населения – доля работников, имеющих высшее образование, возросла с 16 до 24%. Однако существует значительный дисбаланс между структурой и качеством подготовки специалистов и потребностью национальной экономики в кадрах. В настоящее время, по мнению зарубежных экспертов[ ], к наиболее дефицитным следует отнести специальности IT-сферы (разработчики компьютерного аппаратного обеспечения), в области нано-технологий, электроники и биотехнологий, маркетологов, логистов, экологов, медиков, химиков, подготовленных менеджеров по инновациям и проектам. Отечественные аналитики отмечают избыток экономистов, юристов, бухгалтеров и специалистов гуманитарного профиля при недостатке инженерных кадров, специалистов среднего уровня квалификации, высококвалифицированных рабочих.

Одновременно следует принять во внимание сниженную конкурентоспособность отечественных учреждений образования на внешнем рынке труда, что отражается на структуре предложения рабочей силы следующим образом: часть высококвалифицированных специалистов мигрирует, качество подготовки многих специалистов вызывает нарекания даже у отечественных работодателей. Кроме того, задачи инновационного развития белорусской экономики также повышают требования к качеству и компетенциям персонала. В связи с этим очевидна необходимость увеличения инвестиций в человеческий капитал, причём эти “инвестиции должны носить упреждающий характер”[ ], быть ориентированными на перспективные направления деятельности, соответствующие стратегическим целям развития Беларуси.

Развитие инновационной экономики должно сопровождаться изменением структуры рабочих мест (задействованных и вакантных), поэтому совокупный спрос на труд количественно представляет собой сумму численности занятости, количества свободных рабочих мест и вакансий в национальной экономике.

Не имея возможности точно оценить общее количество рабочих мест в национальной экономике, можно рассмотреть факторы влияния на этот параметр, и таким образом определить динамику количества рабочих мест. Спрос на труд зависит: от совокупного платежеспособного спроса в экономике, который состоит из спроса домохозяйств (населения), субъектов хозяйствования и государства; от уровня загрузки производственной мощности, инвестиционной деятельности и обновления основных средств. Уровень платежеспособности спроса населения и государства возрастает, т. е. повышается спрос на результаты занятости в виде потребительских товаров и услуг. Соответственно увеличивается количество рабочих мест в бюджетной сфере, в сфере бытового обслуживания населения и пищевой промышленности.

На динамику рабочих мест оказывают влияние инвестиционные потоки. С 2000 г. в Беларуси отмечается рост ВВП, объёмов промышленного и сельскохозяйственного производства. При прочих равных условиях данная фаза экономического подъёма создаёт благоприятные предпосылки для развития рынка труда и увеличения количества рабочих мест.

Структура белорусской экономики стабилизируется. Наиболее активно происходит развитие строительства, торговли и общественного питания, бюджетных отраслей. Эти отрасли можно отнести к создающим рабочие места. Сокращается удельный вес промышленности, сельского хозяйства, науки и научного обслуживания. Нарастает совокупный оборот рабочей силы, составивший в 2009 г. более 45%, т.е. столько работников в течение года изменили свой место работы [ ]. Причём в разрезе отраслей данный показатель значительно варьируется, достигая максимальных значений в строительстве, связи, ЖКХ и непроизводственных видах бытового обслуживания населения, сельском и лесном хозяйстве, культуре и искусстве, науке и научном обслуживании. Но фактический структурный сдвиг намного ниже совокупного оборота рабочей силы, что свидетельствует о том, что рабочая сила просто перемежается по существующему кругу рабочих мест, следовательно, перехода к обновлённой структуре занятости не происходит.

Таким образом, обобщёнными характеристиками спроса на труд в Беларуси являются: формирование спроса за счёт государственных предприятий, преимущественно в промышленности и сельском хозяйстве, где 80% вакансий предназначены для рабочих, причём качество свободных мест и вакансий достаточно низкое.

Заработная плата относится к основным системообразующим элементам на рынке труда. В экономической теории её определяют как “цену, выплачиваемую за использование труда”, “цену рабочей силы”, “цену труда”.

В условиях трансформационной экономики заработная плата представляет собой единство трёх компонентов:

1. вознаграждение за результаты труда (определяемое функциональными характеристиками рабочей силы и рабочих мест);
2. результат дискриминационного отбора рынка труда (устанавливающего дифференциацию по дополнительным критериям рабочей силы и рабочих мест);
3. результат информационной асимметрии, неоднородности и адаптационной гибкости рынка труда (устанавливающих дифференциацию в оплате труда в зависимости от владения информацией, принадлежности к определённому сегменту рабочей силы или рабочих мест).

Особенностью белорусского рынка труда является формирование цены труда на макроуровне. Как показывает анализ зарплатообразования в Республике Беларусь, к наиболее важным факторам, его обуславливающим, правомерно отнести:

1. результаты экономической деятельности организации и положение отрасли;
2. административные усилия государства по повышению среднемесячной по повышению среднемесячной заработной платы, поскольку рост заработной платы входит в перечень основных показателей социально-экономического развития, директивно устанавливаемых органами власти и осуществляющих контроль за её выполнением. Одновременно государственные органы осуществляют контроль за своевременностью выплаты заработной платы и состоянием задолженности;
3. рост индекса потребительских цен, инфляция;
4. особую роль надтарифной части оплаты труда в зарплатообразовании.

Отмеченные факторы формирования цены труда на рынке труда Республики Беларусь не соответствуют стандартной модели конкурентного рынка труда, согласно которой величина заработной платы не должна зависеть от финансово-экономического состояния конкретной организации. Белорусская модель зарплатообразования, как следует из изложенного выше, является нестандартной. В ней тарифная часть заработной платы (до 40% в структуре среднемесячной заработной платы) определена внешними по отношению к работодателю и наёмному работнику факторами.

За период с 2000 по 2009 гг. наблюдалось устойчивое сокращение численности безработных с 95 800 до 42 200 человек, соответственно уровень безработицы снизился с 2,1% до 0,9%. Что касается структуры безработицы, то здесь доминирует общемировая тенденция по преобладанию женской безработицы (см. таблицу 2.2).

Таблица 2.2 – Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости в Республике Беларусь (на конец периода)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Безработные | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Численность безработных, тыс. чел. | 95,8 | 102,9 | 130,5 | 136,1 | 83,0 | 67,9 | 64,2 | 44,0 | 37,3 | 42,2 |
| Из них женщин, тыс. чел. | 58,2 | 62,1 | 82,7 | 90,0 | 57,5 | 46,8 | 42,6 | 28,9 | 22,6 | 23,9 |
| Удельный вес женщин в общей численности безработных, % | 60,7 | 60,3 | 63,3 | 66,1 | 69,3 | 68,9 | 66,0 | 65,6 | 60,7 | 56,7 |
| Уровень безработицы, % | 2,1 | 2,3 | 3,0 | 3,1 | 1,9 | 1,5 | 1,2 | 1,0 | 0,8 | 0,9 |

Примечание – Источник: [ ].

Состав безработных, зарегистрированных в службе занятости, можно определить следующим образом. В первые годы реформ наибольший удельный вес занимали уволенные с предприятий и организаций в связи с высвобождением, затем их доля стала существенно понижаться, и наибольший удельный вес стал приходиться на уволенных по собственному желанию. Объясняться это можно рядом причин: во-первых, часть лиц увольняется в связи с переходом в негосударственный сектор экономики с целью открыть собственное дело или потому, что здесь выше заработная плата; во-вторых, развились и усилились миграционные процессы; в-третьих, часть трудовых ресурсов переходит на неполную занятость; в-четвёртых, сказывается государственная социальная политика, направленная на повышение уровня рождаемости населения и продолжительности жизни.

Как свидетельствуют данные таблицы 2.3, безработица в республике сокращается, но вызывает опасение тот факт, что в общей массе безработных существенно повышается доля выпускников общеобразовательных школ; доля же выпускников средних специальных и высших учебных заведений осталась приблизительно на прежнем уровне. В среднем среди молодёжи 16 – 29 лет безработица остаётся очень высокой. По-прежнему актуальной является проблема длительной безработицы, что в значительной степени связано с низким образовательным уровнем состоящих на учёте безработных.

Таблица 2.3 – Распределение численности безработных по полу и возрастным группам в Республике Беларусь (в процентах)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе в возрасте, лет | | | | | | | |
| **2000** |  | До 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50 и старше |
| Всего | 100 | 22,0 | 18,9 | 13,0 | 10,9 | 10,3 | 9,8 | 7,5 | 7,6 |
| Муж. | 100 | 19,8 | 21,3 | 13,6 | 10,1 | 9,4 | 9,4 | 7,1 | 9,3 |
| Жен. | 100 | 23,4 | 17,4 | 12,6 | 11,4 | 10,8 | 10,0 | 7,8 | 6,6 |
| **2008** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 100 | 8,0 | 18,4 | 13,8 | 12,1 | 10,4 | 9,7 | 11,1 | 16,5 |
| Муж. | 100 | 6,6 | 16,0 | 12,4 | 12,1 | 10,6 | 10,3 | 11,5 | 20,5 |
| Жен. | 100 | 8,8 | 19,9 | 14,7 | 12,0 | 10,3 | 9,4 | 10,9 | 14,0 |

Примечание – Источник: [ ].

Данные таблицы 2.4 отражают распределение общего числа безработных по полу и образованию за период 2000 – 2008 гг. Здесь отмечаются следующие тенденции. Наибольший уровень безработицы характерен для лиц, имеющих общее средне, профессионально-техническое и общее базовое образование; наименьший уровень безработицы характерен для лиц с высшим образованием, преимущественно мужского в 2000 г. и женского пола в 2008г.

Анализ распределения численности безработных по полу и продолжительности безработицы (см. таблицу 2.5) за период 2000 – 2008гг. позволяет сделать следующие выводы. В начале периода наименьшее число безработных наблюдалось с продолжительностью её до 1 мес., длительная безработица составляла 12,6% общего числа безработных, затем следовала безработица с продолжительностью 1 – 3 мес., 6 – 12 мес., 3 – 6 мес. В 2008 г. ситуация несколько поменялась. Наименьшее значение имела длительная безработица – 8,2%, затем следовали сроки 6 – 12 мес., 3 – 6 мес., до 1 мес. и от 1 – 3 месяцев, т. е. безработица в Беларуси не носит характера долгосрочной.

Таблица 2.4 – Распределение численности безработных по полу и уровню образования в Республике Беларусь (в процентах)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе имеют образование | | | | |
|  |  | Высшее | Среднее специальное | Профессионально-техническое | Общее среднее | Общее базовое |
| **2000** |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 100 | 7,6 | 14,6 | … | 63,5 | 14,3 |
| Муж. | 100 | 6,2 | 10,6 | … | 64,5 | 18,7 |
| Жен. | 100 | 8,5 | 17,1 | … | 62,9 | 11,5 |
| **2008** |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 100 | 10,3 | 15,6 | 23,0 | 39,6 | 11,5 |
| Муж. | 100 | 9,3 | 10,2 | 24,2 | 42,0 | 14,3 |
| Жен. | 100 | 10,9 | 19,1 | 22,3 | 38,1 | 9,6 |

Примечание - В 2000 г. работники, окончившие профессионально-технические учебные заведения, учтены по общему среднему или общему балловому образованию.

Источник: [ ].

Таблица 2.5 – Распределение численности безработных по полу и продолжительности безработицы в Республике Беларусь (в процентах)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе с продолжительностью безработицы | | | | |
|  |  | До 1 мес. | От 1-3 мес. | От 3-6 мес. | От 6-12 мес. | Более года |
| **2000** |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 100 | 11,4 | 21,7 | 27.6 | 26,7 | 12,6 |
| Муж. | 100 | 13,6 | 23,0 | 26,8 | 30,5 | 6,1 |
| Жен. | 100 | 9,9 | 20,9 | 28,2 | 24,3 | 16,7 |
| **2008** |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 100 | 26,5 | 31,4 | 19.0 | 14,9 | 8,2 |
| Муж. | 100 | 34,6 | 33,6 | 14.9 | 11,9 | 5,0 |
| Жен. | 100 | 21,3 | 29,9 | 21,7 | 16,8 | 10,3 |

Примечание – Источник: [ ].

Особенностью развития рынка труда Республики Беларусь является наличие скрытой безработицы. Одна её часть связана с неэффективностью занятого на производстве персонала, а другая – с развитием неформальных трудовых отношений, связанных в большей степени с занятостью экономически неактивного населения. Эта часть фактически безработных нигде не работает, а найдя работу, приступает к ней без оформления трудовых отношений. Их количество можно оценить при анализе структуры экономически неактивного населения. В ней возрастает доля так называемого “прочего неактивного населения”, т.е. трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, чью занятость невозможно установить (в 2007 – около 800 тыс. человек). Среди них определённая часть выезжает на работу в Российскую Федерацию без оформления трудовых отношений (по разным оценкам до 300 тыс. человек). Около 7,5 тыс. человек, по данным Департамента по миграции МВД Республики Беларусь, выехало для работы в страны дальнего зарубежья. Часть экономически неактивного населения занимается работой в личном подсобном хозяйстве, маятниковой трудовой миграцией. Тогда общий уровень безработицы как сумма параметров официальной и скрытой составит около 8% [ ].

В нашей экономике обнаруживает себя и проблема неэффективной занятости, что находит выражение в форме вынужденной неполной занятости на производстве. Кадровая политика большинства предприятий направлена на сохранение персонала, недопущение массового высвобождения работников путём перевода их в режим неполного рабочего времени и предоставления административных отпусков. В результате для сферы занятости в целом типичен высокий уровень вовлечённости работников с низким эффектом фактического их использования и потерями рабочего времени. В 2000 г. уровень скрытой безработицы, проявляемой в форме вынужденной неполной занятости, в целом в экономике составлял 10% от среднесписочной численности работников, в 2002 г. – 14,1%. В 2007 г. число работавших в режиме вынужденной неполной занятости существенно уменьшилось – до 122 тыс. чел., или 3,4% среднесписочной численности работников. Общие потери времени уменьшились до 1,4 млн. чел.-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 5 тысяч человек. В 2007 г. из общего объёма потерь рабочего времени по причине неполной занятости 76% приходилось на промышленность. Около 9% работников данной отрасли либо не востребованы производством, либо работают в сокращённом режиме. Особенно высок уровень вынужденной неполной занятости в лёгкой промышленности (27%) и машиностроении (22% от среднесписочной численности работников)[ ]. В первом полугодии 2009 г. 258,8 тыс. работников трудились в режиме вынужденной неполной занятости. Общее количество неотработанного времени составило 2,8 млн. человеко-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 22,2 тыс. человек. Из общего числа неотработанных по этой причине человеко-дней на промышленные предприятия приходилось 85,4%, на строительные – 6,1%. Условно рассчитанная численность ежедневно неработающих составляла в промышленности 19 тыс. человек, в строительстве – 1,4 тыс. человек [ ].

Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые в 2009 г. составили около 76% общего количества заявленных нанимателями вакансий (в 2005 г. – 78,8%). Для специалистов и служащих – чуть более 23%. В то же время среди безработных каждый третий – служащий (35%), рабочие составляют 65%. Наиболее востребованы рабочие таких профессий, как каменщик, токарь, слесарь, водитель, тракторист, спрос на них превышает предложение в 1,5 – 3 раза. Среди специалистов – врачи (спрос превышает предложение в 28 раз) и медицинские сёстры (в 8,6 раза), инженеры различных профилей (в 1,5 раза) [ ]. Следовательно, одна из главных причин безработицы – профессионально-квалификационный дисбаланс структуры предлагаемых свободных рабочих мест и претендующих на них безработных граждан.

Проводимая политика на рынке труда в условиях мирового финансового кризиса обеспечила сохранение невысокого и стабильного уровня регистрируемой безработицы. Число свободных рабочих мест, заявленных организациями в органы по труду, занятости и социальной защите, сократилось с 68,7 тыс. в июне 2008 г. до 45,5 тыс. в июне 2009 г., или на 33,7%. Однако большинство свободных мест в силу тяжёлых и вредных условий труда и низкой заработной платы длительное время всё-таки остаётся незаполненным и невостребованным незанятым населением [ ].

Таким образом, исследуя состояние рынка труда в Республике Беларусь на современном этапе, можно сделать следующие выводы:

* для предложения на рынке труда характерен временный рост, хотя в перспективе предполагается его снижение из-за демографических проблем; наблюдается рост экономически неактивного населения, а также напоминает о себе проблема качества рабочей силы и развития внешней, в том числе нелегальной, трудовой миграции;
* спрос на рынке труда Беларуси формируют организации государственной формы собственности, в отраслевом разрезе доминируют промышленность и сельское хозяйство, где 80% вакансий предназначены для рабочих, причём качество свободных мест и вакансий достаточно низкое;
* белорусская модель ценообразования на рынке труда является нестандартной, т.к. заработная плата зависит от внешних факторов, надтарифная часть превышает тарифную в оплате труда;
* для безработицы характерен её невысокий официальный уровень, однако особенностью Республики Беларусь является наличие скрытой безработицы, намного превышающей её официальные показатели; безработица в Беларуси не является долгосрочной, но характеризуется высокой долей женщин, что говорит о том, что женщины более уязвимы на рынке труда, чем мужчины;
* на белорусском рынке труда обнаруживает себя проблема неэффективной занятости, что находит выражение в сохранении и поддержании предприятиями неэффективных рабочих мест.

**ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУЬ**

На современном этапе наиболее важными являются вопросы сохранения контролируемой и управляемой ситуации на рынке труда, повышения эффективности государственной политики на рынке труда, позволяющей сохранить высококвалифицированный кадровый потенциал и повысить конкурентоспособность рабочей силы. Реализация на практике данных постулатов базируется на действенных механизмах государственного регулирования рынка труда, обеспечивающих последовательное и полное выполнение государством взятых на себя обязательств по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и соблюдению социальных гарантий в социально-трудовой сфере, в том числе в области социальной защиты населения от безработицы.

Ситуация на рынке труда Беларуси в 2005 – 2008 гг. характеризовалась позитивной динамикой ослабления напряженности и улучшения его конъюнктуры, обусловленной ростом спроса на рабочую силу при снижении её предложения.

Согласно официальным данным, объём предложения рабочей силы увеличился с 297,7 тыс. в 2005 г. до 335,2 тыс. чел. в 2009 г. (см. рисунок 3.1).

Рисунок 3.1 – Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда

Примечание – Источник: [ ].

Динамика спроса на рабочую силу в 2005 – 2008 гг. характеризовалась устойчивой тенденцией роста. Его количественный объём, включающий, помимо создания новых рабочих мест, вакансии, заявленные предприятиями в службу занятости, увеличился с 136,3 тыс. в 2005 г. до 213,4 тыс. чел. в 2008 г., или в 1,6 раза. Стабильность ситуации на рынке труда была поставлена под угрозу из-за последствий мирового финансово-экономического кризиса, вследствие чего в 2009 г. произошло снижение спроса на рабочую силу до 202,6 тыс. чел [ ].

Конъюнктура рынка труда остаётся трудоизбыточной, т.е. предложение превышает спрос на рабочую силу, но дисбаланс между ними несколько сократился (см. таблицу 3.1). На конец 2008 г. предложение превысило спрос в 1,5 раза, в то время как в 2005 г. – в 2,2 раза. В 2009 г. увольнения работников отчасти компенсировались заполнением имевшихся на предприятиях и в службе занятости вакансий. Число заявленных уменьшилось с 50,7 тыс. на начало года до 34,5 тыс. на конец декабря 2009 г., вследствие чего разрыв увеличился до 1,7 раза.

Таблица 3.1 – Динамика объёмов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Объём предложения рабочей силы, тыс. чел. | Объём спроса на рабочую силу | | | Превышение предложения рабочей силы над спросом, раз |
| Всего,  тыс. чел. | В том числе | |
| Созданные новые рабочие места, тыс. ед. | Вакантные места, заявленные в службу занятости, тыс. ед. |
| 2000 | 299,1 | 102,9 | 70,2 | 32,7 | 2,9 |
| 2001 | 307,5 | 89,5 | 57,2 | 32,3 | 3,4 |
| 2001 | 332,1 | 89,2 | 64,8 | 24,4 | 3,7 |
| 2003 | 321,2 | 106,1 | 74,4 | 31,7 | 3,0 |
| 2004 | 289,0 | 139,2 | 104,7 | 34,5 | 2,1 |
| 2005 | 297,7 | 136,3 | 100,5 | 35,8 | 2,2 |
| 2006 | 309,3 | 164,6 | 119,8 | 44,8 | 1,9 |
| 2007 | 327,8 | 204,2 | 153,4 | 50,8 | 1,6 |
| 2008 | 322,3 | 213,4 | 162,7 | 50,7 | 1,5 |
| 2009 | 335,2 | 202,6 | 168,1 | 34,5 | 1,7 |

Примечание – Источник: [ ].

Минимизировать негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса на основные индикаторы рынка труда позволила проводимая большинством белорусских предприятий политика сохранения кадрового потенциала путём перехода на режим вынужденной неполной занятости. Количество работников организаций, функционирующих в таком режиме, в январе – декабре 2009 г. увеличилось почти в 9 раз и составило 356,2 тыс. чел. или 10.1% среднесписочной численности (против 3,9% в 2008 г.); число переведённых на режим неполной рабочей недели возросло почти в 3 раза, т.е. до 201,3 тыс., отправленных в административные отпуска – в 2 раза (до 154,9 тыс. чел., из которых 81,3 тыс. чел. – без сохранения заработной платы) [ ].

Расширение масштабов вынужденной неполной занятости на производстве в условиях кризиса являлось альтернативой увольнению работников, что в определённой мере сдерживало процессы высвобождения рабочей силы и поступления её на рынок труда. Такая политика позволила сохранить кадровый потенциал и удерживать уровень безработицы в течение 2009 г. в пределах 0,9% экономически активного населения (см. рисунок 3.2).

Рисунок 3.2 – Динамика уровня безработицы в Республике Беларусь

Примечание – Источник: [ ].

Численность регистрируемых безработных неуклонно сокращалась – с 67,9 тыс. в 2005 г. до 37,3 тыс. чел. на конец декабря 2008 г., однако к концу 2009 г. она незначительно возросла – до 40,3 тыс. чел.

Но следует учитывать, что определённая часть безработных по ряду причин (низкое пособие по безработице, необходимость участия в общественных работах и т.д.) не регистрируется в органах по труду, занятости и социальной защите. Беларусь пока не перешла на методологию МОТ по расчёту общей безработицы, однако, по оценкам специалистов, численность незарегистрированных безработных более чем в 3 раза превышает официальный показатель. Уровень общей безработицы, предположительно, составляет 3,7% [ ].

Кроме того, около 320 тыс. чел. заняты в неформальном секторе экономики или являются нелегальными трудовыми мигрантами, работающими за пределами страны. Следует отметить, что в условиях мирового финансово-экономического кризиса массового высвобождения работников из общественного производства, которые могли бы пополнить ряды неформального сектора, не произошло. Лишь незначительная часть отправленных в административные отпуска пополнила ряды вторичной неформальной занятости, оставаясь в штате организаций формального сектора. Рост масштабов неформальной занятости как основной деятельности граждан в условиях кризиса не отмечается. Для получения более достоверных данных о численности незарегистрированных безработных и неформально занятых необходимо ввести систему обследований домашних хозяйств по вопросам занятости населения на постоянной основе по методологии МОТ.

Сегодня уровень занятости населения в Беларуси по-прежнему остаётся высоким и составляет 75,3% численности трудовых ресурсов, в то время как в целом по ЕС – 67,3%; Германии – 69,8%; Великобритании – 74,3%; Швеции – 71,1%; Польше – 72,1%; странах Балтии – 68-71%. Во многом это обусловлено реализацией целенаправленных мер государственной политики по обеспечению занятости населения, предусматривающих стимулирование создания новых рабочих мест, содействие развитию малого бизнеса и индивидуального предпринимательства, организацию оплачиваемых общественных работ, профессиональную подготовку переподготовку незанятых граждан и др.[ ].

Вместе с тем высокий уровень занятости населения сопровождается накоплением скрытой безработицы на производстве и содержанием излишней численности персонала, расширением масштабов неформальной занятости. Низкая доля заработной платы в издержках производства не стимулирует к экономии рабочей силы и позволяет субъектами хозяйствования содержать избыточную численность работников.

У Беларуси своя стратегия экономических реформ в социально-трудовой сфере, предусматривающая недопущение высокого уровня официально регистрируемой безработицы путём сохранения кадрового персонала. Однако это оборачивается низкой эффективностью труда (по уровню его производительности наша страна отстаёт от развитых европейских государств в 3 раза), нерациональным использованием трудового потенциала, относительно низкой заработной платой. Возможность увеличения внутренних инвестиций для создания новых рабочих мест по-прежнему ограничена, что ведёт к замедлению процессов технологической модернизации производства, консервации неэффективной занятости, разбалансированности спроса и предложения рабочих мест, проявляющейся в нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий, особенно рабочих и специалистов технического профиля.

Основными свойствами современного рынка труда являются: неразвитость рыночной структуры; стихийный характер взаимодействия спроса и предложения рабочих мест; низкая территориальная мобильность рабочей силы; несоответствие профессионально-квалификационной структуры свободных рабочих мест и безработных, невысокие качественные характеристики последних, что затрудняет их трудоустройство.

Безусловно, модернизация производства потребует сокращения неэффективных рабочих мест. Однако необходимость учитывать интересы не только предприятий, но и самих работников, которые при отсутствии сегодня достаточного числа новых рабочих мест в других сферах деятельности в случае высвобождения могут оказаться без источника дохода.

Следует также учесть, что основная нагрузка по сохранению занятости приходится на субъекты хозяйствования и в меньшей степени – на республиканский бюджет. В случае ликвидации неэффективных рабочих мест и высвобождения избыточной численности работников неизбежно произойдёт увеличение масштабов поступления рабочей силы на рынок труда и как следствие – рост уровня безработицы. При этом основная нагрузка по социальной защите высвобождаемых работников перераспределится на республиканский бюджет, поскольку потребуются дополнительные расходы на организацию общественных работ, переподготовку высвобожденных и выплату пособий по безработице.

Политика высвобождения избыточной рабочей силы должна сопровождаться активизацией процесса создания новых рабочих мест, прежде всего в сфере малого бизнеса, в сочетании с опережающими мерами по профессиональной переподготовке находящихся под угрозой увольнения.

В целях стабилизации ситуации на рынке труда в 2009 г. правительством страны принят ряд антикризисных мер. С начала текущего года организован еженедельный мониторинг ситуации на нём. Беларусь не смогла обойтись без традиционных антикризисных мер, применяемых в большинстве стран для сохранения рабочих мест, а именно: без сокращения свободных рабочих мест и вакантных должностей; уменьшения продолжительности рабочей недели; предоставления административных отпусков с частичным сохранением (без сохранения) оплаты труда.

Для нейтрализации последствий мирового кризиса и стабилизации ситуации на рынке труда республики в Программу занятости населения на 2009 г. внесены коррективы, предусматривающие приоритетное направление финансовых ресурсов Фонда социальной защиты на создание временных рабочих мест в рамках организации общественных работ; опережающее профобучение и переподготовку безработных и работников, находящихся под риском увольнения, оказание помощи безработным в открытии собственного дела.

Так с апреля 2009 г. осуществляется формирование временных рабочих мест в рамках общественных работ по жилищному строительству с организацией за счёт средств Фонда социальной защиты населения ускоренной профессиональной подготовки направляемых на них временно свободных работников.

Кроме того, в целях реализации мероприятий программы по обеспечению временной занятости работников предприятий, находящихся в вынужденных отпусках, принят Указ Главы государства от 26 июня 2009 г. №333 “О дополнительных мерах социальной защиты населения”, в соответствии с которым данной категории граждан предоставлена возможность участия оплачиваемых общественных работах наравне с безработными и выплаты им вознаграждений из средств, направляемых на мероприятия по обеспечению занятости Фондом социально защиты населения.

Среди мер, используемых для защиты рабочих мест, наибольшее распространение получили бюджетные ссуды, выделяемые нанимателям при организации и модернизации этих мест сроком до трёх лет. Бюджетная ссуда выдаётся беспроцентно на возвратной основе сроком до трёх лет. Более того, размер её не ограничен, величина устанавливается исходя из разработанного бизнес-плана, в котором обосновываются затраты на создание рабочего места [ ].

В целях содействия занятости населения было принято решение о предоставлении в безвозмездное пользование зданий нежилых помещений под оформленные договором обязательства по созданию рабочих мест. При этом не менее 50% их числа должно быть использовано для трудоустройства безработных граждан по направлениям районных управлений по труду, занятости и социальной защите.

Одно из главных направлений противодействия безработице – стимулирование развития занятости в сфере малого бизнеса. В 2009 г. по поддержке предпринимателей осуществлены специальные меры, упрощающие систему налогообложения и снижающие налоговую нагрузку для малого и среднего бизнеса. Издан указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2009 г. №255 “О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства ”, определяющий на конкурсной основе порядок и основные механизмы государственной финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства, инвестиционных проектов, а также инфраструктуры за счёт средств, предусмотренных в соответствующих государственных программах.

Особое внимание уделяется развитию самозанятости граждан из числа безработных. В частности, размер субсидии безработному для организации предпринимательской деятельности повышен до 11-кратной величины бюджета прожиточного минимума, а при организации предпринимательской деятельности в малых городах и населённых пунктах с устойчиво высоким уровнем безработицы – до 15-кратной величины БПМ. Предоставлена возможность оказания финансовой поддержки в виде субсидии из средств Фонда социальной защиты населения также безработным, организующим частное унитарное предприятие, крестьянское (фермерское) хозяйство.

В целях стимулирования переселения семей безработных на новое место жительства и работы увеличен размер выплачиваемых денежных средств каждому безработному, переселяющемуся из города в сельскую местность, с пяти- до семикратной величины бюджета прожиточного минимума. Только в 2009 г. на новое место жительства и работы переселено 408 семей.

Немаловажное значение имеет профессиональное обучение безработных. Программой занятости населения с 2009 г. предусмотрена организация опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, с целью дальнейшего их трудоустройства на другие рабочие места, что будет способствовать сохранению кадрового потенциала субъектов хозяйствования. При этом затраты нанимателей на это компенсируется за счёт средств Фонда социальной защиты населения.

Важной мерой защиты и сохранения рабочих мест молодёжи стал пересмотр системы организации нанимателями субсидированных рабочих мест для молодёжи на возмездной основе в рамках “Молодёжной практики”. В целях стимулирования трудоустройства молодёжи нанимателям, организующим молодёжную практику, предусмотрены компенсации затрат по оплате труда в размере минимальной заработной платы и по уплате обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения.

Результатом реализации всех названных мер стало создание 168 тыс. рабочих мест, в том числе 19,6 тыс. – в сельской местности. Около 2,7 тыс. безработных оказана финансовая поддержка в организации собственного дела, на профессиональную подготовку и переподготовку направлено около 25 тыс. чел., в общественных работах приняли участие 95 тыс. чел., в том числе 51 тыс. безработных [ ].

Наиболее острой остаётся проблема социальной поддержки безработных граждан. Надо признать, что пособия по безработице у нас невысокие. В настоящее время их максимальный размер с учётом ежемесячной денежной компенсации – около 29 долл. США, минимальный – чуть более 12 долл., средний в 2009 г. равнялся 45 тыс. руб., или 17,9% БПМ. Это обусловлено прежде всего привязкой размера пособия к базовой величине, уровень которой в течение длительного времени не изменялся. На рассмотрении в Совете Министров находится предложение о необходимости повышения размера пособия по безработице, подготовлено финансово-экономическое обоснование его увеличения до прожиточного минимума [ ].

Сегодня по-прежнему важными остаются вопросы сохранения управляемой ситуации на рынке труда, повышения эффективности мер государственной политики по обеспечению занятости населения и противодействия безработице.

К приоритетным следует отнести меры по стимулированию создания новых рабочих мест, включая и общеэкономические, и определяющие спрос на рабочую силу:

* установление системы льготного налогообложения и кредитования субъектов хозяйствования с целью формирования новых рабочих мест в жизненно важных производствах и сфере услуг, а также в районах с критическим состоянием рынка труда;
* расширение прямых бюджетных инвестиций в создание и модернизацию рабочих мест в высокотехнологичных и наукоёмких производствах и сфере услуг;
* обеспечение экономической заинтересованности предприятий в создании рабочих мест для граждан, неконкурентоспособных на рынке труда (предоставление льгот по платам в бюджет, дотации для формирования специализированных рабочих мест и т.д.);
* активизация создания временных рабочих мест на основе общественных работ и развитие нестандартных форм занятости с помощью мер, способных экономически заинтересовать в этом субъекты хозяйствования (снижение взносов на социальное страхование за временных и частично занятых работников; облегчение процедуры приёма их на работу и т.д.) [ ].

Построение эффективной системы создания и сохранения рабочих мест обусловливает необходимость определения потребности в них на среднесрочную перспективу. Для этого следует:

* осуществить на основе аттестации рабочих мест оценку общей и дополнительной потребности в них на среднесрочный период с учётом отраслевых и региональных особенностей;
* разрабатывать на каждом предприятии (в организации) план-прогноз профессионально-квалификационной структуры кадров с последующим согласованием потребности производства в работниках с возможностью профподготовки в рамках системы профессионального образования, а также профессионального обучения непосредственно на производстве. В случае выявления недостатка кадров составлять заказ-договоры (заявки) нанимателей на их подготовку, при избытке – заблаговременно (например, за год) уведомлять службу занятости о численности рабочих и специалистов, находящихся под угрозой высвобождения, с целью принятия упреждающих мер;
* на основе данных организаций о потребностях в рабочих местах разрабатывать отраслевые и региональные программы их создания, которые будут учитываться при разработке государственных программ социально-экономического развития страны, а также прогнозов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Стратегически важным направлением является содействие развитию малого бизнеса и индивидуального предпринимательства, которое обеспечивает более эффективное использование рабочей силы в условиях постоянно меняющегося спроса производства на рабочие места , позволяет вовлечь в него высвобождаемые ресурсы труда, а также часть граждан из неформального сектора.

В связи с этим одной из главных задач становится обеспечение благоприятных условий для малого предпринимательства, устранение административно-организационных ограничений и барьеров, препятствующих его становлению и эффективному функционированию. Среди приоритетных мер следует выделить повышение доступа субъектов малого предпринимательства к финансовым ресурсам, в первую очередь за счёт упрощения процедуры получения банковских кредитов. Решение данной проблемы предусматривает также комплекс мер по стимулированию инвестиционной активности субъектов малого бизнеса на основе использования таких инструментов, как льготное обеспечение кредитными ресурсами, привлечение малых предприятий к выполнению заказов для государственных нужд и т. д. [ ].

Как показал анализ, одним из наиболее эффективных направлений политики является совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочей силы. Учитывая отечественный и мировой опыт, можно выделить увеличение масштабов профессиональной подготовки и переподготовки работников по конкретным заявкам нанимателей на основе договорных форм профессионального обучения кадров с гарантией последующего трудоустройства.

Итак, рассмотрев данный главу, можно сделать следующие выводы:

* в целях стабилизации ситуации на рынке труда Правительством принят ряд антикризисных мер:

1. организован еженедельный мониторинг ситуации на рынке труда;
2. производится сокращение свободных рабочих мест и вакантных должностей;
3. предоставляются административные отпуска с частичным сохранением (без сохранения) оплаты труда;
4. осуществление специальных мер по поддержке предпринимателей, которые касаются упрощённой системы налогообложения и снижения их налоговой нагрузки, предоставления льготных кредитов за счёт средств местных бюджетов, предусмотренных программами государственной поддержки малого предпринимательства и др.

* Основные усилия в регулировании рынка труда Республики Беларусь должны быть направлены не на сохранение достигнутого уровня занятости, а на совершенствование её структуры путём активизации процесса создания рабочих мест (особенно в сфере услуг – телекоммуникаций, информационных, компьютерных, маркетинговых и рекламных и др.). Росту занятости будет способствовать также развитие социальной инфраструктуры в сельской местности, расширение малого бизнеса и предпринимательской деятельности .

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Рынок труда, как экономическая категория, представляет собой очень важную систему производственных отношений. Это специфический рынок, так как объектом контрактов на нём выступает сам человек. Структура рынка труда представляет собой совокупность составляющих его элементов таких как: субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура; и взаимосвязей между ними.

Он позволяет эффективно использовать трудовой потенциал страны, обеспечивает пропорциональность распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей, поддерживает равновесие между спросом на труд и предложением рабочей силы, содействует формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры, воздействует на условия реализации личного трудового потенциала.

Формирование рынка труда в Республике Беларусь происходит с 1991 г. в условиях переходной экономики. Характерными для него чертами на сегодняшний день являются:

* временный рост предложения, хотя в перспективе предполагается его снижение из-за демографических проблем; рост экономически неактивного населения, а также напоминает о себе проблема качества рабочей силы и развития внешней, в том числе нелегальной, трудовой миграции;
* спрос формируют организации государственной формы собственности, в отраслевом разрезе доминируют промышленность и сельское хозяйство, где 80% вакансий предназначены для рабочих, причём качество свободных мест и вакансий достаточно низкое;
* модель ценообразования является нестандартной, т.к. заработная плата зависит от внешних факторов, надтарифная часть превышает тарифную в оплате труда;
* для безработицы характерен её невысокий официальный уровень, однако особенностью является наличие скрытой безработицы, намного превышающей её официальные показатели; безработица в Беларуси не является долгосрочной, но характеризуется высокой долей женщин, что говорит о том, что женщины более уязвимы на рынке труда, чем мужчины;
* актуальна проблема неэффективной занятости, что находит выражение в сохранении и поддержании предприятиями неэффективных рабочих мест.

Следует отметить, что за этот период в республике созданы нормативно-правовая база его регулирования, государственная служба занятости, организован мониторинг рынка труда, разрабатываются и реализуются ежегодные государственная и региональная программы занятости населения, оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства или за консультацией в органы государственной службы занятости. Основными ориентирами белорусского рынка труда являются поддержание высокого уровня занятости населения, снижение безработицы и рост заработной платы.

Однако задачи построения инновационной экономики и глобализация, сопровождающиеся повышением требований к качеству рабочих мест и персоналу, объективно обусловливают необходимость пересмотра базовых ориентиров развития рынка труда, изменение его качественных характеристик. В связи с этим необходима систематизация свойств сложившейся ситуации на рынке труда в Беларуси с целью определения новых ориентиров его развития, соответствующих инновационной экономике и глобализации мирового хозяйства.

Таким образом, в 2010 – 2011 гг. главными направлениями регулирования рынка труда должны стать:

* стимулирование создания новых рабочих мест и развитие кадрового потенциала в динамично развивающихся производствах и сфере услуг;
* содействие развитию малого бизнеса и самозанятости граждан, в том числе поддержка предпринимательской инициативы безработных;
* расширение масштабов и совершенствование структуры профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики;
* усиление социальной поддержки безработных граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;
* повышение размера пособия по безработице до бюджета прожиточного минимума в зависимости от категории безработного.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

Базылева М. Н. Современное состояние занятости в Республике Беларусь в контексте анализа трудовых отношений // Ежеквартальный научный и производственно-практический журнал Минского института управления “Экономика и управление”. 2010. №3. С. 152 – 157.

Бондарь А. В. Мировой рынок труда в условиях глобализации и особенности развития его белорусского сегмента: Монография/А. В. Бондарь. – Мн.: БГЭУ, 2005. – 155 с.

Боровик Л. С., Корж Г. Г. Рынок труда и денежные доходы населения // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. №2. С. 25 – 33.

Боровик Л. С. Политика рынка труда в Беларуси: состояние и перспективы // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. №6. С. 4 – 12.

Боровик Л. С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2008. №9. С. 74 – 86.

Ванкевич Е. В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2009. №1. С. 11 – 27.

Грушник П. П. Трудовыми ресурсами надо управлять эффективно // Охрана труда и социальная защита.2010. №5. С. 9 – 15.

Дорнбуш Р. и др. Макроэкономика / Р. Дорнбуш, С Фишер, Р Шмалензи – М.: МГУ: Инфра-М, 1997. – 576 с.

Кадры на перспективу. Горячая десятка // Эконом. газета. – 2008. – Июнь.

Корж Г. Г., Попова И. Г., Телегина Л. С. Доходы населения, оплата труда и социальная защита населения // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. №8. С.41 – 43.

Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т.23. – С.186.

Национальная экономика Беларуси. Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления / под общ. Ред. В. М. Шимова. – Мн.: БГЭУ, 2005.

Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. – Минск: Международные отношения, 1991. – 184 с.

О занятости населения Республики Беларусь: / Закон Республики Беларусь от 30.05.1991, // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1991. №19. С. 273.

Попков М. В. Развитие и поддержка предпринимательства // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. №2. С. 33 – 36.

Республика Беларусь в цифрах, 2008. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008.

Савас Э. С. Приватизация: ключ к рынку // Э. С. Савас; пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 414 с.

Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: стат. сб. / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Мн. 2010.

Супрунович Р. М. Трудовая миграция в мировой экономике [Текст]; под научн. ред. В. Ф. Медведева; Институт экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2006. – 198 с.

Труд и занятость в Республике Беларусь: ста. сб. / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Мн. 2008.

Handbook of Labor Ecovnomics. Edited by O. Ashenfelter and R. Layard. – North Hilland: Elsiver Sience Publishers.BV, 1986. Vol. 1.

Human Development Report 2007/2008 / UNPD, 2008.

Work Labour Report. – Geneva, 1987. – P. 33.