**РЕФЕРАТ**

Курсовая работа: 62 с, 8 рис., 6 табл., 29 источников, 3 приложения.

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА

Объект курсовой работы – система государственного регулирования рынка труда.

Предмет исследования – управленческие отношения, возникающие при совершенствовании и развитии государственного регулирования занятости на государственном и региональном уровне с целью достижения полной и эффективной занятости в стране, повышения ее качества с учетом требований конкурентоспособной экономики.

Цель курсовой работы – раскрытие механизмов регулирования рынка труда и обоснование путей повышения эффективности его воздействия и изменения его направленности в условиях нового этапа развития экономики – перехода от стабилизации к экономическому росту.

Задачи курсовой работы:

1. Раскрыть экономическое содержание рынка труда;
2. Проанализировать основные тенденции и структурные сдвиги развития рынка труда в Республике Беларусь и западных странах;
3. Дать обобщающую характеристику состояния государственного регулирования рынка в странах с развитой рыночной экономикой и его эволюции в условиях глобализации экономики;
4. Разработать основные направления развития рынка труда.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

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

(подпись студента)

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc199328198)

[1. РЫНОК ТРУДА В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ](#_Toc199328199)

[1.1. Механизм функционирования рынка труда и теоретические подходы к его анализу 5](#_Toc199328200)

[1.2. Рынок труд в трансформационный период 8](#_Toc199328201)

[1.3. Государственная политика и государственное регулирование занятости населения 15](#_Toc199328202)

[2. Анализ рынка труда в республике Беларусь и западных странах 21](#_Toc199328203)

[2.1. Анализ рынка труда России в период трансформационной экономики 21](#_Toc199328204)

[2.2. Анализ рынка труда в Республике Беларусь 31](#_Toc199328205)

[3. Совершенствование государственного регулирования рынка труда 44](#_Toc199328206)

[3.1. Направления развития рынка труда в Республике Беларусь 44](#_Toc199328207)

[3.2. Перспективы развития рынка труда России 51](#_Toc199328208)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59](#_Toc199328209)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 61](#_Toc199328210)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 65](#_Toc199328211)

# ВВЕДЕНИЕ

Новые условия хозяйствования, обусловленные переходом к рыночной экономике, поставили перед экономической наукой и практикой много сложных и принципиально новых проблем, требующих своего осмысления и решения.

К числу таких проблем надо отнести проблему занятости населения, которая является многоаспектной проблемой рыночного хозяйства. Исходя из важности системного характера процессов становления рыночной экономики, занятость населения представляет собой не только важный производственный ресурс общества, эффективное использование которого является необходимым фактором ускорения экономического роста, но и в значительной степени основу для социальной стабильности в обществе и гармоничного общественного развития в целом.

Несмотря на то, что проблемы государственного регулирования занятости и рынка труда стали предметом исследования многих отечественных экономистов в качестве самостоятельного объекта анализа или как части комплексной проблемы государственного регулирования рыночной экономики, ключевые вопросы трансформации государственного воздействия на занятость и рынок труда, возрастающие требования к регулированию занятости остаются в числе проблем, требующих всестороннего рассмотрения и исследования.

Объект курсовой работы– система государственного регулирования занятости населения.

Предмет исследования – управленческие отношения, возникающие при совершенствовании и развитии государственного регулирования занятости на федеральном и региональном уровне с целью достижения полной и эффективной занятости в стране, повышения ее качества с учетом требований конкурентоспособной экономики.

Основная цель курсовой работы – раскрытие механизмов регулирования рынка труда и обоснование путей повышения эффективности его воздействия и изменения его направленности в условиях нового этапа развития экономики – перехода от стабилизации к экономическому росту.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования были сформулированы и решены следующие теоретические и методологические задачи:

1. Раскрыто экономическое содержание категорией рынка труда;
2. Проанализированы основные тенденции и структурные сдвиги развития рынка труда в Республике Беларусь и западных странах;
3. Дана обобщающая характеристика состояния государственного регулирования рынка в странах с развитой рыночной экономикой и его эволюции в условиях глобализации экономики;
4. Показана необходимость изменения направленности государственного воздействия на занятость и совершенствования механизмов такого воздействия.

# РЫНОК ТРУДА В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

## 1.1. Механизм функционирования рынка труда и теоретические подходы к его анализу

*Неоклассический подход*

В западных экономических теориях рынок труда — это рынок, где реализуется лиши один из прочих ресурсов. Здесь можно выделить четыре основных концептуальных подхода к анализа функционирования современного рынка труда. В основе первой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Ее придерживаются в основном неоклассики (П. Самуэльсон. М. Фелдстайн, Р. Холл), а в 80-х гг. ее поддерживали также сторонники концепции экономики предложения (Д. ГилдерЯ А. Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т. е. основным рыночным регулятором служит цена — в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) — это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно маргинальной концепции индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, тем более об отсутствии безработицы, не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие несовершенства рынка, которые и приводят к несоответствию их теорий с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т. п.

Выдвигается также тезис о якобы добровольном характере безработицы. Однако если безработица носит добровольный характер, то почему она колеблется в зависимости от фазы экономического цикла? Выдвигается и тезис о «поиске» рабочего места как явлении, вызывающем нестабильность рынка. Суть его заключается в том, что наемные работники очень разборчивы и стремятся к максимально выгодной работе. по более низкой цене?

*Кейнсианский подход*

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы и монетаристы. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Кейнсианская модель (Дж. М. Кейнс, позже Р. Гордон и др.), в частности, исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) жестко фиксирована и практически не изменяется (особенно в сторону уменьшения). Этот элемент модели никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Поскольку же цена (заработная плата) по данной концепции не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе — объемом производства.

*Монетаристская модель*

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего, М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения. Монетаристами вводится понятие некоего естественного уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу.

По мнению представителей данной школы, для, например, американского рынка труда такими негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравновешивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. *Марксизм об особенностях рынка труда*

В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом.

Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает ее ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.

Ни один из перечисленных выше подходов не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы.

## 1.2. Рынок труд в трансформационный период

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

Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием, происходящих процессов на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Складывающаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и, в целом рынок труда, актуальны для экономики страны и актуальны для рассмотрения.

Современная экономическая ситуация в стране характеризуется становлением новых для населения рыночных отношений. Их принципы существенно отличаются от тех, которые были присущи административно-командной системе управления народным хозяйством. В России всегда была сильна тяга к справедливости. Однако она в дореформенный период понималась зачастую как уравнительное распределение благ. Достаточно широко нашли свое развитие и различные формы социального иждивенчества, и некоторые другие негативные аспекты. И вполне очевидно, что успешность решения задач переходного периода требует большого внимания к социальным аспектам. Это необходимо еще и потому, что пока население платит слишком высокую цену за реформирование общества. В связи с этим для переходного периода инфраструктура рынка труда должна состоять из двух самостоятельных, но взаимосвязанных блоков "Рынок труда" и "Социальная защита экономически активного населения" Предлагаемая инфраструктура рынка труда позволяет "разложить" его на ряд отдельных компонент и тем самым существенно облегчить и систематизировать работу по определению системы оценки ситуации на рынке труда.

На эволюцию белорусского рынка труда не мог не наложить серьезного отпечатка трансформационный кризис, в условиях которого она протекала. С одной стороны, Беларуси, как и странам ЦВЕ, не удалось избежать резкого сжатия совокупного спроса, последовавшего за либерализацией цен и сокращением государственного субсидирования предприятий, что имело крайне негативные последствия с точки зрения спроса на труд и общего уровня занятости. С другой стороны, под влиянием таких факторов как разрыв устоявшихся хозяйственных связей, новая структура относительных цен на товары и факторы производства, резкое обострение конкуренции и т. п. она столкнулась с необходимостью крупномасштабного перераспределения ресурсов, включая рабочую силу.

На современном этапе развития экономики рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Другими словами, рынок труда **–** это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Просто говоря, на рынке труда существуют три основных агента предприниматели, профсоюзы и государство. 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.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования 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 предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму.

При всей схожести развития экономики и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – гибкий рынок труда.

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости, направленная на максимизацию занятости, стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это потенциальный рынок труда, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется циркулирующим рынком труда, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

* высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.
* работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.
* работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.
* работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.
* контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и международный рынок рабочей силы, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Таким образом рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

Рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

## 1.3. Государственная политика и государственное регулирование занятости населения

Политика занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих формированию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, стимулирующих продуктивное поведение личности в конкурентной рыночной среде. В программе социально-экономического развития страны среднесрочную перспективу необходимо предусмотреть меры по обеспечению эффективной занятости, несовместимой с практикой избыточного резервирования рабочей силы на предприятиях и разрастанием скрытой безработицы. Эти проблемы должны решаться параллельно – на макро- и микроуровнях.

Политика занятости – органическая часть экономической политики. Она не может осуществляться изолированно в отрыве от структурной и инвестиционной политики, политики доходов, кадровой политики и политики в области трудовых отношений, которые и определяют в конечном счете характер модели рыночной экономики. Вместе с тем политика занятости должна активно влиять на выбор курса социально-экономических преобразований.

Состояние рынка труда, как и социально-трудовых отношений в целом, зависят в определенной степени от уровня эффективности правового регулирования, от реального соответствия правовых норм, регулирующих данную сферу отношений, состоянию и возможностям общества и государства по обеспечению поступательного развития Республики Беларусь. Политика занятости должна быть органически включена и согласована с общей концепцией реформирования экономики, соответствовать ее принципам и стратегии реализации.

Система регулирования занятости посредством корректировки механизмов государственного воздействия и саморегулирования призвана обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичного соединения и повторного воссоединения. Формирование такой системы в период перехода к рыночной экономике осложняется в связи с различиями воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства, который исходит из демографической базы, то есть связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который зависит от экономических и организационно-технических факторов). Этим определяются различия в условиях и факторах движения рабочей силы и рабочих мест.

Регулирование занятости заключается в мерах по поддержанию нормального соотношения между спросом и предложением рабочей силы. Соотношение это должно удовлетворять потребность экономики в квалифицированных работниках, не должно приводить к необоснованному росту заработной платы и резкому снижению занятости Все меры в области регулирования занятости должны быть направлены на поддержание естественного уровня безработицы.

Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. В силу регулирования занятости объектом микроуровня является предприятие, как первичное звено экономики, и город (населенный пункт), как первичное звено территории, жители которого характеризуются общностью интересов в реализации права каждого из них на трудовую деятельность.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законодательством.

Правовое регулирование в сфере занятости осуществляются на основе специального Закона «О занятости населения Республики Беларусь» от 30 мая 1991 года с изменениями и дополнениями.

Правовое регулирование осуществляется и на основе ряда подзаконных нормативно-правовых актов:

1. Положение о Комитете по занятости населения при Министерстве труда Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 11 апреля 1997 года, с изменениями и дополнениями;
2. Положение о порядке регистрации безработных в Республике Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 апреля 1993 года, с изменениями и дополнениями;
3. Положение о порядке и условиях выплаты пособий и материальной помощи, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 апреля 1994 года с изменениями и дополнениями.

Каждый из указанных законодательных актов регулирует строго определенную сферу общественных отношений, включая и социально-трудовые отношения.

В Республике Беларусь создана Государственная служба занятости. Систему государственной службы занятости населения образуют Комитет по занятости населения при Министерстве труда Республики Беларусь, а также подчиненные ему управления областных служб занятости населения (Минское городское управление занятости населения),региональные, городские, районные центры занятости, районные отделения городских центров занятости, информационные центры, центры профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных и их филиалы и отделения.

Государственная политика в области занятости основывается на принципах обеспечения равных возможностей всем трудоспособным гражданам в реализации права на труд, предоставлении социальных гарантий и компенсаций безработным, обеспечении мер, направленных на предотвращение безработицы и т.д. Она должна решать две основные задачи:

* удержание безработицы на докритическом уровне;
* разработка и осуществление мероприятий по социальной защите безработных граждан.

Для реализации политики занятости и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Беларусь создана государственная служба занятости, основными задачами которой являются:

* учет граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, оказание им помощи в поиске и предложении подходящей работы;
* регистрация безработных и оказанием материальной помощи, включая выплату пособий по безработице;
* организация профессионального обучения и переобучения безработных;
* регулирование процессов трудовой миграции.

Так как государственная служба занятости является посредником между безработными и работодателями, то правоотношения по трудоустройству устанавливаются между государственной службой занятости и безработным; между государственной службой занятости и работодателем; между работодателем и безработным, который имеет направление службы занятости.

Главной целью деятельности государственной службы занятости является аккумуляция сведений о вакантных рабочих местах и предложение безработным подходящей им работы. Важное значение имеет четкое определение понятие подходящей работы, ибо с наличием или отсутствием подходящей работы законодатель связывает определенные правовые последствия для безработного. Так, например, если безработный дважды отказался от предложенной ему центром занятости подходящей работы, то выплата ему пособия может быть приостановлена на срок до трех месяцев либо размер пособия может быть сокращен [13, с.18].

Государственная служба занятости населения представляет собой разветвленную систему специальных государственных органов и организаций, осуществляющих реализацию политики занятости населения и социальной защиты временно незанятых граждан. В эту систему входят Главное управление Государственной службы занятости Министерства труда Республики Беларусь, управления областных служб занятости, городские, районные (региональные) центры занятости населения, информационные центры, центры по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке безработных, их филиалы и отделения.

Основными направлениями государственного регулирования в сфере занятости являются:

* выработка и введение действенных стимулов для ускорения становления многосекторного хозяйства, расширяющего масштабы занятости и возможности выбора работниками соответствующих видов занятости, отвечающих способностям и интересам каждого;
* целенаправленное формирование государственного сектора экономики, его предпринимательского и непредпринимательского сегментов для сохранения рабочих мест;
* реальная и повсеместная поддержка малого и среднего предпринимательства;
* законодательное оформление существования кооперативной собственности и народных предприятий, отвечающих российским традициям, с целью легализации реальной занятости, в том числе в «челночном» бизнесе, инофирмах;
* разработка комплексной и региональных программ создания и сохранения рабочих мест, рассчитанных на нормализацию условий жизнеобеспечения населения, подготовка организационных и нормативно-правовых основ для реализации таких программ, отладка механизма их информационного обеспечения и финансирования;
* введение обязательной социальной экспертизы всех разрабатываемых программ для оценки их влияния на условия занятости и смягчение социальных проблем регионов;
* совершенствование отношений социального партнерства за счет включения в договоры всех уровней мероприятий по созданию и сохранению рабочих мест; содействия адаптации персонала к изменению их структуры и качества; расширение практики общественных работ.

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. Немалый урон безработица наносит и жизненным интересам людей, не давая им приложить свое умение в том роде деятельности, в каком человек может наибольшим образом проявить себя, или же лишая их таковой возможности, из-за чего люди переносят серьезный психологический стресс. Из вышесказанного можно сделать вывод, что показатель безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности.

# 2. Анализ рынка труда в республике Беларусь и западных странах

## 2.1. Анализ рынка труда России в период трансформационной экономики

Формирование в России рынка труда диктует необходимость разработки политики занятости, учитывающей специфику переходной экономики, национальные особенности, менталитет населения. Это не исключает использование некоторых принципов и подходов, характерных для стратегий занятости в странах с рыночным хозяйством, что, однако, возможно лишь при условии их адаптации к российским реалиям.

В России трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов.

Рыночные отношения в сфере труда находятся в процессе становления.

Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутрипроизводственной незанятости. Анализ работы предприятий последних лет показывает, что скрытая безработица увеличивается значительно более быстрыми темпами, чем открытая. Резкое сокращение производства не сопровождается адекватным высвобождением рабочей силы. Если за период с 1990 до середины 1995 г. объем ВВП упал на 40%, а промышленного производства - на 51%, то общее снижение занятости достигло, по данным официальной статистики, 9%, а в промышленности - 23,2%. Согласно обследованию промышленных предприятий, проведенному Центром исследований рынка труда Института экономики РАН, в 1995 г. излишки рабочей силы на предприятиях оценивались их руководством в среднем на уровне 26,2% против 18% в 1992 г. Об избытке работников в 1995 г. заявили 35,5% руководителей.

Преобладание нерегистрируемой и скрытой безработицы выдвигает на первый план проблему расчета ее уровня и структуры. Строить политику занятости исходя из официальных данных, отражающих лишь верхушку айсберга, нецелесообразно. В качестве методики исчисления фактического уровня безработицы можно, на наш взгляд, использовать сложный индекс, предложенный известным деятелем МОТ Г. Стэндингом. В состав индекса включены помимо официально зарегистрированных безработных также и фактически безработные, по тем или иным причинам не подлежащие регистрации, лица, занятые сокращенный рабочий день (неделю) или имеющие рабочее место, но из-за отсутствия работы не работающие, пассивно безработные. Уровень безработицы, рассчитанный по такой методике, в Великобритании, например, превышает официальный на 25%. В России расхождение с официальными данными должно быть, на наш взгляд, еще более значительным.

Инфляция и экономический хаос оказывают двоякое воздействие на заработную плату: происходит дальнейшее снижение и без того низкой реальной заработной платы, особенно в государственном секторе, и возрастает отрыв величины вознаграждения за труд от его результатов, качества и сложности. В результате заработная плата утрачивает свойственную ей в рыночной экономике функцию распределения труда между различными секторами экономики в соответствии со спросом. Это приводит к нарастанию диспропорций между структурами спроса на труд и его предложения в профессионально-квалификационном, отраслевом, территориальном и других аспектах. Консервации структурных диспропорций способствует искусственное поддержание завышенного спроса на рабочую силу.

В сравнении со средствами, имеющимися в распоряжении центральной и местной власти в развитых странах, финансовые, материальные и кадровые ресурсы, которыми располагают соответствующие государственные органы в России для разработки и проведения политики занятости, крайне ограничены. Поэтому качественно иное значение приобретает правильный выбор приоритетов.

В 1997 году в экономике наметились некоторые позитивные тенденции. Снизились темпы инфляции, начался рост размера заработной платы. Впервые за последние 7 лет объём произведённого ВВП не сократился по сравнению с предыдущим годом. Темп его реального объёма был на уровне 100-100,6% к прошлому году, а объём промышленной продукции увеличился за этот период на 1-1,5%.

Однако, эти тенденции пока не повлияли на продолжающееся устойчивое сокращение спроса на рабочую силу, основные причины которого связаны с: падением объёмов производства в предыдущие годы; структурными изменениями в производстве в пользу сырьевых отраслей, формировавших лишь 20% спроса на рабочую силу; процессами приватизации и акционирования, которые не всегда обеспечивают необходимые стимулы к развитию производства и побуждают администрацию сокращать численность занятых.

За шесть лет, в период с 1992-1997 года, численность занятых снизилась на 8,4 миллиона человек. За последние 3 года при практически стабильной численности трудовых ресурсов (в среднем 84,1 миллиона человек) численность занятых во всех секторах экономики сократилась с 1995-1996 годов на 1,1 миллиона человек (с 66,5 до 65,4 миллионов) и с 1996-1997 года ещё на 0,7 миллионов человек (с 65,4 до 64,7 миллионов человек).

Наибольшее сокращение численности произошло в отраслях промышленности (ВПК, лёгкой, текстильной, химической, машиностроение), геологии, разведке недр, науке и научном обслуживании.

Пожалуй, главное событие 1997г. - появление новой тенденции в динамике безработицы (таблица 2.1).

Таблица 2.1. Безработица (на конец периода), тыс. человек

|  |  |
| --- | --- |
|  | года |
| Показатели | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Незанятые | 472 | 982 | 1085 | 1879 | 2549 | 2751 | 2203 |
| безработные (по методологии Госкомстата РФ) | 59 | 577 | 836 | 1637 | 2327 | 2506 | 1999 |
| безработные (по методологии МОТ) | - | 2200 | 3800 | 5478 | 6400 | 6800 | 6400 |
| в % к экономически активному населению |  |  |  |  |  |  |  |
| Незанятые | 0,6 | 1,3 | 1,4 | 2,5 | 3,5 | 3,8 | 3,1 |
| безработные (по методологии Госкомстата РФ) | 0,1 | 0,8 | 1,1 | 2,2 | 3,2 | 3,4 | 2,8 |
| безработные (по методологии МОТ) | - | 2,9 | 5,1 | 7,3 | 8,3 | 9,4 | 9,0 |

Как видно из таблицы, численность безработных сократилась, по сравнению с 1998г., на 507 тыс. человек (по методологии Госкомстата Российской Федерации) и на 400 тыс.чел (по методологии МОТ).

В феврале 1997г. численность незанятых, определяемой по методологии Госкомстата, достигла максимальной за последние 7 лет величины - 3,9% экономически активного населения. По сравнению с этим уровнем у декабрю 1997г. число незанятых уменьшилось на 622 тыс.чел. уровень безработных к концу года снизился до 3,1%, что является минимальной величиной за последние 3 года.

В 1997г. происходило уменьшение численности безработных, как официально регистрируемый (с 3,4% экономически активного населения в конце 1996г. до 2,8%), так и оцениваемой по методологии МОТ (соответственно с 9,4% до 9,0%), что корреспондируется с некоторым улучшением общеэкономическогй ситуации.

Основная причина уменьшения численности безработных связана с финансовыми трудностями Государственного фонда занятости населения, которые привели к сбою налаженной системы выплаты пособий по безработице, сокращению объемов профессионального обучения безработных и участия их в общественных работах, как следствие - снижение финансовой мотивации регистрации в качестве безработных.

За 6 лет экономических реформ в России доля занятых в государственном секторе снизилась почти в 2 раза - с 75,4% до 32,9% (табл.2.2).

Таблица 2.2. Доля занятых

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Года |
|  | 1991 | 1997 |
| Удельный вес в численности населения, % |  |  |
| в государственном секторе | 75,4 | 32,9 |
| в аппарате государственного управления | 2,3 | 4,4 |
| Удельный вес в численности населения лиц, получающих пособия и субсидии из бюджета, % | 22,9 | 26,5 |
| Расходы на социальное обеспечение в % к ВВП | 6,3 | 12,6 |
| Уровень безработицы, % | 2,6 | 9,0 |

Удельный вес занятых в аппарате государственного управления увеличился с 2,3 до 4,4%, т.е. на 90%. В результате увеличения числа лиц, получающих поддержку из бюджета и повышения величины пособий, приходящихся в среднем на одного человека, общая сумма социальных расходов в России повысилась с 6,3 до 12,6% ВВП. Уровень безработицы увеличился более, чем в 3 раза - с 2,6 до 9,0%, в то время как доля занятых в общей численности населения сократилась с 49,7 до 44,4%, что привело к углублению экономического кризиса в России.

Возрастной состав безработных, зарегистрированных в органах Федеральной государственной службы занятости, за последние два года практически не изменился. Как видно из таблицы 2.3. наметилась тенденция уменьшения доли молодежи в возрасте 16-29 лет в общей численности безработных и увеличения доли граждан в возрасте 30-49 (54) лет. В настоящее время доля молодежи среди зарегистрированных безработных составляет около 32%.

Таблица 2.3. Удельный вес населения разных возрастов, млн.чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 01.01.96 | 01.01.97 | 01.07.97 |
|  |  |  |  |
| Численность зарегистрированных безработных, всего | 2,3 | 2,5 | 2,3 |
| в том числе: |  |  |  |
| в возрасте 16-29 лет | 0,8 | 0,9 | 0,7 |
| предпенсионного возраста | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| других возрастов | 1,4 | 1,4 | 1,5 |

Перемены на рынке труда и рост безработицы повысили требования к качеству рабочей силы. Увеличение спроса со стороны работодателей на квалификационные кадры изменяет состав безработных в зависимости от уровня имеющегося образования (таблица 2.4).

Таблица 2.4. Состав безработных в зависимости от уровня имеющегося образования, млн.чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 01.01.96 | 01.01.97 | 01.07.97 |
|  |  |  |  |
| Численность зарегистрированных безработных, всего | 2,3 | 2,5 | 2,3 |
| в том числе: |  |  |  |
| высшее профессиональное образование | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| среднее профессиональное образование | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| начальное профессиональное образование | - | 0,3 | 0,3 |
| среднее общее образование | 1,0 | 0,9 | 0,8 |
| неполное среднее образование | 0,5 | 0,4 | 0,5 |

Работники низкой квалификации или узкой специализации имеют меньше шансов найти новое рабочее место. Удельный вес безработных, не имеющих профессионального образования (имеющих среднее общее, неполное среднее, начальное образование), увеличился с 66% в 1996г. до 68% в 1997г..

Огромную роль в проведении политики занятости на рынке труда играют службы занятости. Непосредственный объем работы служб занятости составляют группы безработных, прошедших регистрацию. Через аккумуляцию зарегистрированных безработных и реализацию для них специальных программ и услуг государство может регулировать меру своего непосредственного влияния на рынок труда.

Динамика численности безработных, прошедших и не прошедших регистрацию (рис. 2.1) не совпадает. Данное несовпадение свидетельствует о менявшейся роли службы занятости в аккумуляции резервной рабочей силы.

В 1992г. незарегистрированная безработица растет опережающими темпами. Государственная служба занятости находится в стадии становления, ее известность недостаточна, безработные граждане пользуются преимущественно иными способами поиска работы.

Рис.2.1. Динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости и не прошедших регистрацию

В 1993 и 1994г. приросты численности безработных, прошедших регистрацию и предпочитающих самостоятельно искать работу, сближаются. К этому периоду относится завершение, в целом, отработки основных программ службы занятости. Возможности поиска работы на открытом рынке труда сужаются [30].

1995г. в определенной мере можно считать переломным. Численность зарегистрированных безработных за год увеличилась на 700 тыс. при сокращении числа не прошедших регистрацию на 200 тыс. человек.

Можно предположить, что данный сдвиг объясняется расширившимися возможностями службы занятости по поддержке безработных, заметная часть которых концентрируется в программах обучения, на общественных работах и т.д. Обращение в государственную службу занятости постепенно стало основным способом поиска работы. В 1993г. основным способом поиска работы назывались "личные связи" (37%). В 1996г. наиболее значимым стало обращение в государственную службу занятости (47%). Увеличилось и число предприятий, прибегающих к ее помощи при найме работников и сообщающих сведения о вакансиях. Видимо, сказались три основные причины. Во-первых, профессионально-квалификационный состав безработных улучшился и стал больше соответствовать потребности предприятий. Во-вторых, безработные менее притязательны к новому рабочему месту (заработной плате режиму труда и т.д.), чем самостоятельно ищущие новую работу. В-третьих, сама служба занятости расширяла слияние на рынок труда, что сделало ее более авторитетной. В службе занятости собираются сведения о 30 - 50% всех вакансий.

Возможности самостоятельного поиска работы заметно сузились. До 50% официальных безработных составили именно добровольно покидающие рабочие места. Одна из основных причин увольнений по собственному желанию - экономическая. По некоторым данным, "свободный поиск" новой работы нередко занимал три-четыре месяца, по истечении которых "неудачники" регистрировались как официальные безработные. Важно отметить, что к концу 1995г. появляются первые признаки финансового дефицита Фонда занятости. Дотации из федеральной части фонда получили 40 субъектов Федерации (в 1994 г. - 23).

В 1996г. увеличивается численность как незарегистрированных (на 100 тыс. человек), так и зарегистрированных безработных (на 300 тыс. человек). Однако региональная динамика отдавших предпочтение службе занятости приобретает разную направленность. В 58 регионах их численность растет, в 32 - сокращается. Обращает на себя внимание тот факт, что подавляющая часть регионов, имевших в 1996г. отрицательную динамику зарегистрированной безработицы, относится к проблемным территориям. Именно в эти регионы было направлено 76% объема дотаций и федеральной части фонда [31].

В первые девять месяцев 1997г. снижение официальной безработицы отмечалось уже в 74 субъектах Федерации (на 380 тыс. человек).

Однако численность не прошедших регистрацию безработных продолжала расти (табл.2.5).

Таблица 2.5.Приросты численности безработных, рассчитанных

по методологии МОТ, млн.чел.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе |
|  |  | не зарегистри-рованы в службе занятости | зарегистрированы в службе занятости |
|  |  |  |  |
| 1993-1992 гг. | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| 1994-1993 гг. | 1,3 | 0,5 | 0,8 |
| 1995-1994 гг. | 0,9 | 0,2 | 0,7 |
| 1996-1995 гг. | 0,4 | 0,1 | 0, |
| 1997-1996 гг. | -0,3 | 0,1 | -0,4 |

Одна из важных составляющих гибкости рынка труда - сохранение вариантности поиска работы (самостоятельно, через средства массовой информации, негосударственные фирмы по найму персонала, прямое обращение в службу занятости и т.д.). Можно дать несколько объяснений изменению в численности зарегистрированных безработных.

Во-первых, предпочтение самостоятельному поиску работы отдавали те, кто обладал относительно более высоким "потенциалом трудоустройства". Косвенно данный вывод подтверждает тот факт, что в 1996г. численность безработных до четырех месяцев сократилась, а число не имеющих работу свыше восьми месяцев выросло на 243 тыс. человек (табл.2.6).

Таблица 2.6. Изменение численности безработных по группам продолжительности периода поиска работы к предыдущему году, тыс.чел.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1994г. | 1995г. | 1996г. | 1997г.(6 мес.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| По всем группам | 794 | 670 | 202 | -368 |
| До 1 месяца | 79 | 28 | 1 | -108 |
| От 1 до 4 месяцев | 275 | 171 | -47 | -191 |
| От 4 до 8 месяцев | 242 | 135 | 4 | 32 |
| От 8 месяцев до 1 года | 128 | 149 | 98 | -109 |
| Более 1 года | 71 | 188 | 145 | 9 |
| К 1993г., разы |  |  |  |  |
| По всем группам | 1,73 | 2,35 | 2,54 | 2,20 |
| До 1 месяца | 1,48 | 1,65 | 1,66 | 1,00 |
| Or 1 до 4 месяцев | 1,70 | 2,14 | 2,02 | 1,53 |
| От 4 до 8 месяцев | 1,96 | 2,50 | 2,52 | 2,65 |
| От 8 месяцев до года | 1,70 | 2,52 | 3,05 | 2,46 |
| Более 1 года | 1,73 | 3,65 | 5,14 | 5,23 |

Во-вторых, невыплаты пособий по безработице способствовали уходу из числа зарегистрированных тех безработных, которые не вели активный поиск работы, предпочитая ему пособия по безработице. Вероятно, частично этими причинами можно объяснить сокращение числа не имеющих работы от восьми месяцев до одного года в течение шести месяцев 1997г.

В-третьих, и это наиболее существенный вывод, вытеснение безработных и сокращение программ службы занятости в наиболее затруднительное положение поставили тех, у кого были наибольшие проблемы при самостоятельном поиске рабочего места и кто едва ли сможет без помощи государства сохранить контакт с рынком труда. Наглядным подтверждением данного вывода служит тот факт, что группа безработных свыше восьми месяцев стала самой многочисленной.

Таким образом, в 1995 - 1996гг. было достигнуто оптимальное соотношение между объемами регистрируемой и нерегистрируемой безработицы. Сокращение зарегистрированной безработицы в 1997г. связано не только с намечающимися позитивными изменениями на рынке труда, но и с переливом безработных в незарегистрированную. Предварительно, можно указать на две "внутренние" причины: снижение финансовых возможностей осуществления политики занятости и недостаточную эффективность реализуемых, программ.

## 2.2. Анализ рынка труда в Республике Беларусь

До перехода к рыночным преобразованием в отечественной экономике официальной безработицы не существовало. Тем не менее, в сфере производства товаров рабочая сила продуктивно использовалась только на 80%. Кардинальный поворот к рыночным отношениям относится к 1992 г. и совпадает с началом затяжного кризиса. При неуклонном спаде объемов производства, наблюдающихся в течение 5 лет (1991-1995 гг.), численность занятых работников практически оставалась прежней. Это привело к резкому снижению уровня общественной производительности труда, а количество лишней рабочей силы еще больше увеличилось. В 1995 г. излишек занятой рабочей силы превышал 30% при уровне официально зарегистрированной безработицы 2,7%.

Обычно развивающиеся страны, к которым относится Беларусь, отличаются низким уровнем занятости и высокой безработицей. У нас же после 1996 г. все складывалось наоборот. Прежде всего ограниченные возможности открытия новых рабочих мест в развивающихся странах связаны с низкой способностью этих стран к накоплению. В свою очередь, только высокая доля накоплений ведет к быстрому поглощению резерва рабочей силы. При отсутствии прямых иностранных инвестиций проблема накопления в нашей стране решалась через эмиссию, прямое кредитование Нацбанком. При этом кредиты носили целевой характер и предоставлялись по льготным процентным ставкам. Создавалась иллюзия избытка денежных средств у организаций и населения, что негативно сказывалось на валютном курсе и рынке труда.

Миграция талантливых высококвалифицированных руководителей из нашей страны происходит в Россию, Украину, страны Балтии и Запада. В результате спрос на профессионально подготовленных менеджеров в Беларуси уже превышает предложение. Это положение будет усугубляться в течение ближайших 2-3 лет, когда с постов генеральных директоров станут уходить собственники, передавая управление наемным руководителям. Подобная тенденция уже получила свое развитие в России.

С учетом сказанного проблема подбора кадров будет обостряться. Обычной практикой станет переманивание руководителей высшего звена. Уже сегодня некоторые белорусские предприятия предлагают им зарплату выше, чем в западных компаниях. Правда, деньги для таких специалистов решают далеко не все: если структура, соблазняющая большой зарплатой, не имеет на рынке «имени», знающий себе цену профессионал туда не пойдет, потому что заботится он не только о своем кошельке, но и о безупречности собственного резюме.

На белорусском рынке уже дает о себе знать и нехватка руководителей среднего звена. После кризиса в России, когда многие должности были сокращены и особенно пострадала именно эта прослойка, специалисты среднего звена, которые сумели сохранить и повысить уровень своей профессиональной подготовки, перешли на более высокие должности.

Потребность в квалифицированных кадрах побуждает работодателей стимулировать работу менеджеров по персоналу. Но оказалось, что настоящих профессионалов среди таких специалистов буквально единицы. Кстати, в иностранных компаниях менеджер по персоналу - второе или третье лицо в корпоративной структуре после генерального директора. Следует отметить, что тенденция к повышению статуса специалистов такого профиля в последнее время прослеживается и в Беларуси.

Сегодня на рынке труда существует дефицит знающих свое дело сотрудников транспортно-складской службы, владеющих логистикой. Образование по этой специальности получить у нас практически невозможно, и если на рынке появляется работник с соответствующим опытом, спрос на него очень велик. Однако наниматели часто недооценивают профессионалов такого профиля, занижая им зарплату. Логистик особенно ценен, когда он имеет дело с большими партиями товара. Важны также его опыт внешнеэкономической деятельности и хорошее знание иностранных языков (особенно профессиональной лексики).

С большим трудом удовлетворяется в Беларуси спрос на секретарей-референтов, менеджеров офиса, администраторов. Должность секретаря-референта, например, у нас дискредитирована давно и, видимо, надолго. Мало кто из вступающих на тернистый путь самостоятельного продвижения по служебной лестнице нацелен на карьеру в этой области. Для них это чаще всего лишь определенный этап, который нужно пройти, прежде чем «бросить якорь» в более престижном месте. Хотя многие понимают, что работа в должности секретаря дает возможность спокойно, без нервотрепки и стрессов изучить все нюансы и тонкости бизнеса, чтобы впоследствии использовать эти знания на более высоком уровне. В то же время сегодня современные руководители, подбирая кандидатуру на должность секретаря, стали отдавать предпочтение женщинам средних лет, желательно замужним и имеющим детей.

Высококвалифицированный специалист на нашем рынке стоит недешево. Зарплата в $1 тысячу сегодня уже стала вполне реальной (напомним, что речь идет не о собственниках, а всего лишь о наемных работниках). В некоторых случаях можно уже говорить и о более высокой оплате труда. Все зависит от типа организации, набирающей персонал. Больше платят в иностранных представительствах и предприятиях топливно-энергетического комплекса. Чтобы иметь представление об уровне оплаты труда занятых в них работников, зарплату «среднего» специалиста обычного белорусского предприятия следует увеличить в 2-3 раза. Подобные расходы на содержание персонала могут себе позволить разве что те белорусские предприятия, которые связаны с сырьевым бизнесом, государственными поставками или же реализацией эксклюзивного продукта.

Самые востребованные специалисты практически в любой отрасли - это работники отдела продаж (как рядовые, так и начальники отделов). Рост конкуренции в сфере производства, услуг и торговле ведет к тому, что возникает потребность в специалистах, не просто безучастно стоящих за прилавком, а владеющих техникой активного продвижения продукта.

Успехом пользуются и специалисты в области маркетинга, умеющие детально анализировать рынок, выстраивать математические модели, увязывать их с экономической ситуацией и представлять конкретный план действий, основанный на количественных выкладках.

Коммерческие организации Беларуси все выше оценивают сотрудников финансовых отделов, особенно финансовых директоров, владеющих навыками управленческого учета. В прошлом году спрос на таких специалистов стремительно пошел вверх. К слову сказать, в представительствах западных компаний в Беларуси финансовый отдел - большая редкость, в то время как на белорусских предприятиях зарплата финансового директора исчисляется в среднем $1-2 тысячами.

Традиционно востребованы бухгалтеры, растет интерес к штатным системным администраторам.

А вот спрос на юристов стремительно падает.

Появляются и новые должности. Так, некоторые западные предприятия вводят в свой штат менеджера по связям с государственными органами - человека, который занимается лоббированием интересов компании в государственных структурах. Такой сотрудник (наделенный, как правило, определенными регалиями власти) может рассчитывать даже на более чем $1,5-тысячный оклад.

В 2007 году в Республике Беларусь наблюдаются положительные тенденции в области занятости населения. За январь-сентябрь 2007 года прием работников восполнил их выбытие на 101,9 процента, принято работников на 12,7 тысяч больше, чем уволено. Оборот рабочей силы составил 1363,4 тысячи человек или 38,6 процента от среднесписочной численности работающих (в аналогичном периоде 2006 г. 38,4 процента). В связи с высвобождением уволено 8,1 тысяч человек, что составило 82,4 процента к уровню 2006 года. Сократились масштабы вынужденной неполной занятости и составили 107,2 тысячи человек или 75,3 процента к соответствующему периоду 2006 года. Численность работавших в режиме неполного рабочего времени сократилась на 20,2 процента, численность находившихся в отпусках по инициативе нанимателя – на 30,0 процентов (приложение А)

За январь-сентябрь 2007 года в органы государственной службы занятости обратилось за содействием в трудоустройстве 251,8 тысячи человек (106,1 процента к уровню 2006 года), из которых 149,9 тысячи в соответствии с законодательством признаны безработными. Динамика изменения численности населения, обратившихся в службу занятости представлена на рисунке 2.2. Включая граждан, состоявших на учете на начало года, в трудоустройстве нуждалось 324,2 тысячи человек, в том числе 201,9 тысячи безработных.

*Рисунок 2.2.* Динамика изменения численности населения, обратившихся в службу занятости

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

С начала 2008 года трудоустроено 153,1 тысячи человек, в том числе 95,9 тысячи безработных (рисунок 2.3.)

*Рисунок 2.3.* Динамика изменения трудоустроенного населения

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

#### Направлено на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 17,2 тысячи безработных. (рисунок 2.4.)

*Рисунок 2.4.* Динамика изменения населения, направленного на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

На предприятиях Беларуси нужны рабочие строительных специальностей (каменщики, кровельщики, монтажники, штукатуры), рабочие по металлообработке (токари, фрезеровщики, шлифовщики). Дефицит строителей наблюдается не только в Минске. Уже сейчас видно, что на многих производствах, которые будут созданы или действуют в малых городах, не хватает квалифицированных специалистов.

По-прежнему сохраняется высокий спрос на врачей, инженеров-программистов, инженеров-строителей, инженеров-конструкторов.

В то же время в последние годы практически не востребованы на рынке рабочей силы педагоги, товароведы, юристы, экономисты, особенно со средним специальным образованием. (приложение Б)

Распределение безработных по уровню образования на начало 2008г. представлено на рисунке 2.5.

*Рисунок 2.5.* Распределение безработных по уровню образования

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

Из рисунка 2.4 видно, что наибольший удельный вес распределения безработных по уровню образования занимает население с общим средним образованием, что составляет более 17 тысяч людей.

#### Приняли участие в оплачиваемых общественных работах 75,8 тысячи человек, в том числе 42,4 тысячи безработных (рисунок 2.6).

*Рисунок 2.6.* Динамика изменения населения, направленного на общественные работы

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

#### Переселено в 2007г. на новое место жительства и работы, с их согласия, 208 семей безработных с оказанием им финансовой поддержки из средств Фонда социальной защиты населения (рисунок 2.7).

*Рисунок 2.7.* Динамика изменения населения, переселенного на новое место жительства

П р и м е ч а н и е. Источник: собственная разработка.

На 1.10.2007 на учете в органах государственной службы занятости состояло 46,5 тысячи безработных (82,4 процента к уровню 2006 года), из них 53,5 процента получали пособие по безработице. Средний размер пособия в сентябре составил 45,4 тысячи рублей на одного безработного. Увеличился спрос на рабочую силу: на 1.10.2007 в органы государственной службы занятости поступили сведения о наличии 55,8 тыс. вакансий, что составило 106,5 % к уровню 2006 года. Если в 2006 году предложение рабочей силы превышало спрос в 1,1 раза, то на 1.10.2007 количество вакансий превысило численность безработных в 1,2 раза. Вместе с тем, по-прежнему сохраняется структурный и территориальный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Постепенно снижается женская и молодежная безработица. В составе безработных удельный вес женщин уменьшился с 65,7 процента на 1.10.2006 до 64,4 процента на 1.10.2007. Доля молодежи в возрасте 16 – 29 лет за этот период уменьшилась с 45,4 процента до 43,2 процента. Уровень регистрируемой безработицы к экономически активному населению снизился с 1,3 процента на 1.10.2006 до 1,0 процента на 1.10.2007.

**По состоянию на декабрь 2007 года в службе занятости Беларуси было зарегистрировано безработных на 15% меньше, чем на декабрь 2006 года. В 2007 году 327,8 тыс. граждан, обратившихся за помощью в трудоустройстве, было поставлено на учет; 61% обратившихся, или 200,5 тыс. человек, признано безработными.**

При этом наиболее высокий уровень безработицы наблюдался в Ганцевичском (3%), Ивановском (2,9%), Кобринском (2%) районах Брестской области, Поставском районе Витебской области (2,4%), Лельчицком (2,2%) и Речицком (1,9%) районах Гомельской области, Краснопольском (2%) и Костюковичском (1,9%) районах Могилевской области.

В 2007 году в экономике страны было занято 4 млн. 421,5 тыс. человек; 80% из них (3 млн. 536,6 тыс. человек) работали в организациях. Кроме того, для работы в организациях на условиях совместительства и по гражданско-правовым договорам привлекалось 135,8 тыс. человек.

Организациями Беларуси в январе—ноябре 2007 года было принято на работу 839,5 тыс. человек, в том числе на дополнительно введенные рабочие места — 57 тыс.; уволено — 813,8 тыс. человек. Из общей численности уволенных 80% выбыло по собственному желанию и соглашению сторон, 7% — за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, 1,2% — в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организаций.

В январе—ноябре 2007 года 113,5 тыс. человек работали в режиме вынужденной неполной занятости (в январе—ноябре 2006 года — 151,7 тыс. человек). Общее количество не отработанного ими времени составило 1,2 млн. человеко-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 5 тыс. человек. Из общего числа неотработанных человеко-дней 77% приходилось на промышленные предприятия, в том числе на предприятия легкой промышленности — 27%, машиностроения и металлообработки — 23%, пищевой промышленности — 9%, на строительные организации — 9%.

Увеличился спрос на рабочую силу: на 1.01.2008 в органы государственной службы занятости поступили сведения о наличии 50,8 тыс. вакансий, что составило 113,4 % к уровню 2006 года. Если в 2006 году предложение рабочей силы превышало спрос в 1,2 раза, то на 1.01.2008 количество вакансий превысило численность безработных в 1,2 раза. Вместе с тем, по-прежнему сохраняется структурный и территориальный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые составили 76,4% от общего количества заявленных нанимателями вакансий.

Постепенно снижается женская и молодежная безработица. В составе безработных удельный вес женщин уменьшился с 66,0 процента на 1.01.2007 до 65,5 процента на 1.01.2008.

В результате проведения активных мер политики занятости, предусмотренных мероприятиями Государственной программы содействия занятости населения уровень безработицы к численности экономически активного населения снизился с 1,2% на начало 2007 г. до 1,0% на конец 2007 года, число безработных уменьшилось с 52,0 тыс. человек до 44,1 тыс. человек соответственно. Состав безработных по категориям на 1 января 2008 года представлен в приложении В.

В течение 2007 года численность безработных по малым городам республики снизилась на 2863 человека с 13813 человек на начало года до 10950 человек по состоянию на 1.01.2008, или на 20,7%.

Из 187 малых и средних городских поселений численность безработных увеличилась в 33, суммарный прирост безработных в этих городах составил 156 человек. В том числе: Брестская область – 5 городских поселений (+29 человек), Витебская – 8 (+43 человек), Гомельская – 5 (+15 человек), Гродненская – 1 (+10 человек), Минская – 10 (+38 человек), Могилевская – 4 (+21 человек). В 7 городских поселениях численность безработных в течение 2007 года не изменилась.

Благодаря проведению комплекса мероприятий в 29 городских поселениях, включенных в Государственную программу содействия занятости населения Республики Беларусь на 2007 год, снижение численности безработных в этих населенных пунктах происходило значительно быстрее, чем по всем малым городам и по республике в целом. В течение 2007 года численность безработных снизилась на 1072 человека в 28 малых городах из 29, включенных в Программу (с 3802 человек на начало 2007 года до 2730 человек на конец года, или на 28,2%).

Уровень регистрируемой безработицы к численности экономически активного населения снизился с 1,2 процента на 1.01.2007 до 1,0 процента на 1.01.2008.

Особое внимание в 2007 году уделялось стабилизации ситуации на рынке рабочей силы в малых, средних городах, поселках и регионах с устойчиво высоким уровнем безработицы. По каждому из 42 регионов, включенных в областные и Государственную программы, реализовывался конкретный комплекс мер, разработанных с учетом специфики территории и направленных на обеспечение занятости населения и снижение уровня безработицы.

В Государственную программу включены мероприятия по обеспечению занятости в 22 малых и средних городах и регионах с устойчиво высоким уровнем безработицы (Брестская область – Ганцевичский район, гг. Микашевичи Лунинецкого района и Белоозерск Березовского района; Витебская область – Поставский район, гг. Поставы, Новолукомль, г.п. Воропаево Поставского района; Гомельская область - Октябрьский и Речицкий районы, г. Речица, г. Василевичи и г.п. Заречье Речицкого района, г.п. Октябрьский, г.п. Комарин Брагинского района; Гродненская область – г. Скидель; Минская область - г.п. Бобр Крупского района, г.п. Свислочь Пуховичского района, г.п. Уречье Любанского района; Могилевская область - р.п. Глуша Бобруйского района, г.п. Краснополье, г.п. Хотимск, г.п. Глуск).

Кроме того, в областные программы занятости населения включены еще 20 регионов, требующих первостепенного решения проблем обеспечения занятости проживающего в них населения (г.п. Ореховск и Копысь Оршанского района, г. Солигорск, д. Раевка Молодечненского района, г.п. Белыничи и др.).

Мероприятиями государственной и областных программ занятости населения на 2007 г. предусматривалось создание в данных проблемных регионах 7,4 тыс. новых рабочих мест.

За 2007 год республиканскими и местными органами государственного управления обеспечено создание в малых и средних городских поселениях новых рабочих мест, на которые трудоустроено 8440 человек (113,5 процента к годовому заданию), в том числе по областям: Брестская область – 1804 рабочих места (114,8 процента к заданию), Витебская область – 1325 рабочих мест (139,3 процента), Гомельская - 1574 рабочих места (101,9 процента), Гродненская - 1422 рабочих места (101,2 процента), Минская – 1527 рабочих мест (107,3 процента), Могилевская – 788 рабочих мест (145,4 процента).

Реализация мер по обеспечению занятости в 42 регионах, включенных в Государственную и областные программы занятости населения, позволила улучшить ситуацию на рынках рабочей силы в 38 и стабилизировать ее в 4 малых и средних городских поселениях.

Обеспечено снижение уровня регистрируемой безработицы в Ганцевичском районе с 7 процентов на 1.01.2007 до 4,2 процента на 1.01.2008, Дрогичинском районе - с 2,8 до 2,3, Ивановском районе – с 3,5 до 3,2 и др.) а также уменьшение количества безработных, состоящих на учете в органах государственной службы занятости на конец отчетного периода в г. Белоозерске со 141 на начало 2007 г. до 117 на 1.01.2008 г., Поставском районе – с 795 до 569, Речицком районе – с 1282 до 948, , в г.п. Заречье Речицкого района – с 47 до 27, г. Скиделе – со 143 до 130, г.п. Белыничи – со 107 до 84, г.п. Хотимск – со 110 до 83,г.п. Бобр Крупского района – с19 до 7, г.п. Уречье Любанского района – с 44 до 32 и т.д.

В 2008 году будет продолжена работа по решению проблем региональных рынков труда и созданию в этих целях рабочих мест.

# 3. Совершенствование государственного регулирования рынка труда

## 3.1. Направления развития рынка труда в Республике Беларусь

Достижение высоких темпов экономического роста и повышение уровня конкурентоспособности национальной промышленности не может быть достигнуто без долгосрочной национальной промышленной политики, понимаемой как часть структурной политики и как инструмент реализации долгосрочных интересов государства на основе выбора приоритетов и средств их достижения. Одной из целей национальной промышленной политики должно быть достижение высокого уровня занятости и использования трудового потенциала страны.

Успешное достижение целей промышленной политики невозможно без ее интеграции с политикой в сфере занятости. Причем постановка новых целей экономического развития диктует необходимость формирования новой национальной модели занятости, под которой понимается совокупность количественных и качественных характеристик и требований к трудовым ресурсам, удовлетворение которых позволит поддерживать высокие темпы экономического развития и решение социальных проблем общества.

Одно из количественных требований – достаточный и стабильный рост трудовых ресурсов. Это означает проведение специальных мер по стимулированию рождаемости, снижению смертности и регулированию миграции.

Переход к новой модели национальной занятости, во-вторых предполагает создание эффективных механизмов снижения уровня безработицы и вовлечение безработных в трудовую деятельность, превращение безработицы в один из ключевых резервов пополнения занятости, а также разработка специальной системы мер в рамках промышленной политики с целью предотвратить вероятность роста безработицы.

В-третьих, в рамках такой модели должны быть максимально задействованы меры по стимулированию роста спроса на рабочую силу со стороны бизнеса и предложения на рынке труда, отвечающую требованиям высокой квалификации и профессиональной подготовки работников.

В-четвертых, предполагается достижение высокого уровня качественных характеристик занятости, адекватных требованиям трансформации постиндустриального в информационное общество. Речь идет о перестройке системы образования и направленности работы образовательного комплекса страны, обеспечение быстрого его реагирования на изменения требований национального рынка труда.

Наконец, результатом повышения качественных характеристик рабочей силы и занятости должно стать формирование в развитии в нем сегмента инновационной занятости, способного обеспечить потребности в трудовых и кадровых ресурсах наукоемких и высокотехнологических производств и включающего механизмы ее воспроизводства.

Предложенная национальная модель занятости призвана стать средством перехода к эффективной занятости. Эффективная занятость - это занятость, адекватная требованиям конкурентоспособной экономики и базирующаяся на создании механизмов перераспределения рабочей силы по регионам и отраслям с учетом определенных приоритетных направлений и точек роста национальной экономики. Это может быть достигнуто только при наличии тесного взаимодействия государства, организаций работодателей и профсоюзов, перехода к разработке прогнозов потребностей в работниках разных специальностей и уровня подготовки, создании с учетом международных классификаторов общероссийского классификатора профессий и ряда других мер. Новая модель занятости, как и переход к эффективной занятости, потребует серьезной переориентации системы высшего образования и активизации среднего специального профессионального образования.

Необходимо уделить особое внимание активизации государственного регулирования занятости на региональном уровне. Регион представляет собой такое территориальное образование, которое располагает широкими возможностями в экономической, финансовой, правовой и других сферах деятельности в отличие от следующего, более низкого уровня территориального деления.

Государственное регулирование занятости может быть результативным только в рамках реализации промышленной политики при наличии приоритетов, отражающих специфику развития регионов. Это должно найти свое конкретное выражение в государственной поддержке стратегически важных для региона отраслей.

С перемещением основной совокупности функций по воспроизводству трудовых ресурсов на региональный уровень, выдвигается тезис о необходимости четкого определения основных направлений региональной политики в сфере занятости и инструментов ее реализации:

* приведение в соответствие имеющихся трудовых ресурсов с имеющимся спросом на них со стороны основных секторов экономики и требований реализации региональной промышленной политики;
* снижение уровня региональной безработицы с учетом ее характера и применения дифференцированного подхода к отдельным категориям безработных;
* трансформация структуры и качества трудового потенциала региона в соответствии с требованиями реструктуризации промышленного производства и повышения его конкурентоспособности;
* перспективное развитие человеческого капитала с учетом долгосрочных стратегических целей социально-экономической политики;
* стимулирование развития малого бизнеса как важного источника увеличения занятости;
* четкая региональная миграционная политика.

Однако, реализация таких направлений региональной политики в сфере занятости возможна лишь при наличии достаточных финансовых ресурсов. До последнего времени финансовое обеспечение остается одной из нерешенных до конца проблем в отношениях между государственным центром и субъектами Республики Беларусь.

Сегодня актуальным представляется создание межведомственной информационной системы, которая бы максимально аккумулировала имеющуюся государственную и ведомственную статистику и дополняла бы ее теми новыми элементами, которые позволяют получать детализированную картину состояния занятости и происходящие в ней сдвиги.

Ключевыми составными элементами такой системы должны стать показатели состояния регионального рынка труда в части характеристики занятости населения; масштабов и уровня безработицы; миграции населения, а также показатели результативности государственной региональной политики. Последнее предполагает наличие и оценку финансовых показателей, позволяющих оценить ее результативность и эффективность.

В качестве инструмента прямого государственного воздействия на структуру занятости представляется правомерным предложить методику проведения изменений в структуре занятости, которая должна включать:

1. Определение приоритетных форм занятости, производств, отраслей, нуждающихся в государственной поддержке, где критериями определения эффективности форм занятости могут быть доля в экспорте; реальная и потенциальная конкурентоспособность выпускаемой продукции; рентабельность продукции и производства; наличие положительной добавленной стоимости на предприятии; показатели социальной эффективности (рабочие места для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда, либо социально значимые производства, отрасли);
2. Определение форм и направлений государственной поддержки выделенных приоритетных направлений в сфере занятости (государственное регламентирование организационно-правовых форм занятости; разрешение льгот по налогообложению; государственная поддержка при переезде к новому месту работы; компенсация затрат, связанных с профессиональным обучением, переподготовкой и повышением квалификации; льготы, связанные с принятием на постоянную работу лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда; государственная поддержка малых и средних частных предприятии, самозанятости граждан при закупке сырья, материалов для производства, при реализации готовой продукции; развитие рыночной инфраструктуры для более успешного функционирования малого и среднего бизнеса, то есть государство может помочь частным предприятиям в удовлетворении потребностей в коммуникациях, информации, безопасности, которые недоступны ещё неокрепшим мелким предприятиям).

Реализация указанных мероприятий требует совершенствования правового, организационного, финансового обеспечения.

Расширение занятости в будущем зависит и от иностранных инвестиций. В целом инвестиции в реконструкцию и технологическое переоборудование предприятий будут иметь трудосберегающий эффект. Но увеличение капитальных вложений означает создание новых рабочих мест.

Решение проблемы "очаговой" безработицы в регионах, где в городе находится 1-2 предприятия, должны осуществляться через стимулирование инвестиций и малого бизнеса на уровне регионов и реализацию региональных программ содействия занятости.

Значительно сократить количество незанятых можно за счет структурных изменений в оборонной промышленности. Процесс конверсии обладает большим потенциалом для увеличения занятости, ходя даже ее стабилизация сегодня будет большим плюсом в регулировании рынка труда.

Концепция государственной политики занятости должна базироваться нас критериях экономической эффективности и социальной справедливости, ориентация на который призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы. В свою очередь, воздействуя на решение задач в области занятости и социальной политики в целом, государство системой взаимосвязанных мер участвует в создании и поддержании необходимого для экономического возрождения социально-политического климата. Таким образом, речь идет о формировании регулирующей функции государства в области занятости населения, которое не должно ограничиваться организацией содействия в трудоустройстве населения, им следует охватить и сферу «занятого» наемного труда (внутрифирменный рынок труда). Невнимание к этой сфере может сказаться на уровне занятости и безработицы, постоянно сводя на нет меры по трудоустройству незанятого населения, состав которых будет пополняться из среды занятого наемного труда. Общая закономерность, действие которой в условиях перехода российской экономики к рыночным отношениям не вызывает сомнения, состоит в зависимости уровня и динамики инвестиций. И основная проблема при этом заключается не в необходимости резкого снижения гипертрофированно раздутого объема капитальных вложений, а в изменении источников финансирования, главным из которых был государственный бюджет, в сторону повышения роли негосударственного (акционерного, частного) капитала.

Функция регулирования занятости, будучи частью формирующейся системы регулирования социально-экономическими процессами в обществе, объективно требует комплексного подхода при разработке и реализации мер по созданию условий, обеспечивающих согласованное движение рабочей силы и рабочих мест как на уровне основного звена экономики и первичного звена территорий, так и на общероссийском уровне. Комплексный подход может быть обеспечен на основе взаимодействия органов исполнительной власти, в той или иной степени (непосредственно либо опосредовано) участвующих в выработке и реализации государственной политики занятости.

Для решения проблем занятости государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется: появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности; привлечение внутренних и иностранных инвестиций; обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с государственным регулированием.

## 3.2. Перспективы развития рынка труда России

Успех проводимых в России реформ во многом зависит от степени институционализации легальной экономики в целом и отдельных рынков в частности. Конечно, следует учитывать, что в процессе институционализации могут формироваться не только эффективные институты. Например, институционализируются, наряду с легальными, и теневые рынки, и такие процессы, которые никак нельзя признать способствующими повышению эффективности экономики.

Создание рыночных институтов не тождественно процессу формирования рынков. Но в то же время успешное функционирование рынков, как основных механизмов экономической координации, является целью инженерии институтов. В современной экономической литературе по институционализму и экономике организаций различие между институтами и рынками сводится к тому, что рынки определяются как механизмы по передаче прав собственности, а институты – как правила и нормы, определяющие этот и др. механизмы поведения людей.

Процесс институционализации рынков труда в переходной экономике протекает сложно и противоречиво, сопровождаясь эрозией уже созданных институтов или их неэффективным функционированием (например, городских, молодежных и др. бирж труда). Особая роль при формировании институтов рынка труда принадлежит формальным институтам, среди которых важнейшее значение имеют институты и нормы трудового законодательства. Принятие нового Трудового Кодекса в 2002 году должно способствовать изменению направления развития вектора конструктивных тенденций на современном отечественном рынке труда.

Ситуацию на российском рынке труда можно охарактеризовать как неравновесную (асимметричную), причем, природа неравновесия имеет особенности, которые часто не анализируются в рамках традиционного неоклассического макро- и микроэкономического анализа. Неравновесие на рынках в переходной экономике является институциональным, проявляясь в отсутствии институтов, которые могли бы обеспечить условия для возникновения эффективных равновесий.

На наш взгляд, выделяются следующие особенности неравновесия на рынке труда:

1) Сложившаяся ситуация является следствием переходных и трансформационных процессов в экономике в целом. Своеобразие приспособления рынка труда к сложившимся новым экономическим условиям и институтам заключается в том, что оно происходит не столько за счет сокращения численности занятых, сколько гибкости в оплате труда, а также в его продолжительности и эффективности. Конкретными проявлениями такой специфической гибкости являются низкий уровень заработной платы, высокий уровень ее дифференциации, систематические задержки в ее выплате, широкое распространение административных отпусков и переводов в режим неполного рабочего времени, развитие вторичной занятости, высокая текучесть кадров. Перечисленные факторы обусловливают сохранение трудоизбыточной (придерживаемой) занятости на значительной части российских предприятий.

2) Особенностью неравновесия современного российского рынка труда является существование увеличивающегося разрыва между официально регистрируемым количеством безработных и их общей численностью, которая не соответствует уровню падения производства. За последние годы наблюдается устойчивая тенденция уменьшения доли официально регистрируемых безработных в их общей численности. Так в июне 2000 года доля официально зарегистрированных безработных в их общем количестве составляла 22%, а в июне 2001 года - 15%. Одним из объяснений подобного феномена может служить прогрессирующий уход в "тень" легальной составляющей рынка труда. Значительный разрыв между регистрируемой безработицей и фактической можно объяснить тем, что безработный часто стоит перед выбором - иметь легальную занятость, но с крайне низкими доходами или иметь более высокие доходы, но лишиться всех социальных гарантий, перейдя в теневой сектор.

Таким образом, рынок труда в зависимости от институциональных факторов, представляется сложным структурированным образованием, состоящим из нескольких рынков и квазирынков, в зависимости от вида которого работники реагируют на разные стимулы при поиске работы. Поэтому каждый работник вынужден делать выбор между теневым рынком труда и легальным с невысокой заработной платой и минимальными социальными гарантиями. Именно, выбор работника из этих критериев, наиболее выгодных для себя, и будет в дальнейшем показывать, направление развития современного рынка труда в будующем.

3) Отклонение цены на рынке труда от совершенно равновесной можно также объяснить специфической монополизацией, которая является "наследием" плановой экономики, а также обусловлена слабостью и неразвитостью институциональной структуры.

Важнейшим институтом рынка труда является институт профсоюзов. В плановой экономике профсоюзы не являлись свободными ассоциациями трудящихся, а были встроены в общую систему государственного управления.

В России кризис системы государственных профсоюзов обозначился еще в дореформенный период, когда начали создаваться независимые профсоюзы, и широкий размах приняло забастовочное движение. В ходе последующих реформ российский рынок труда приобрел все важнейшие атрибуты, присущие современной системе трудовых отношений: независимые от государства объединения трудящихся; право на проведение забастовок; свобода заключения коллективных договоров; механизм трехсторонних соглашений с участием профсоюзов, работодателей и государства. Эти изменения были закреплены в законе "О коллективных договорах и соглашениях", положениях Правительства РФ "О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений", "О порядке подготовки и заключения генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений".

Необходимо учитывать тот исторический факт, что объединения работников способствовали институциональным изменениям, в результате которых получили распространения капиталоемкие производства и, следовательно, неизбежные технологические и организационные нововведения. Это согласуется с историческими фактами эпохи промышленной революции: организация больших групп наемных работников навязывала корпорациям постоянную заботу о развитии капиталоемких способов производства и о минимизации использования труда. Объединения занятых работников в профсоюзы - это единственная возможность повысить эффективность рынка труда в условиях монопсонии или олигопсонии.

В нашей стране профсоюзы еще не достаточно сильны и, скорее всего в ближайшем будущем они все еще не будут оказывать достаточного влияния, а следовательно развитие эффективности рынка труда в России в данном направлении наблюдаться не будет.

Приватизация и остро вставшая перед российскими предприятиями необходимость ориентироваться на рыночный спрос неизбежно должны были отразиться на структуре производства товаров и услуг и, следовательно, на структуре и величине занятости. Как ни парадоксально, ни того, ни другого (по крайней мере, в ожидавшихся) масштабах не произошло.

При планировании реформ особый акцент делался на изменение структуры прав собственности в стране. Но результаты этого процесса неоднозначны и, по оценкам большинства экономистов, неудовлетворительны из-за слабой развитости институциональных механизмов, которые способствуют эффективному перераспределению и контролю за собственностью, сокращению агентских цепей.

Индивидуализация собственности предполагает создание более конкурентных условий для перелива ресурсов в перспективные отрасли промышленности. Таким образом, приватизация, создающая множество частных собственников, является одной из предпосылок реструктуризации промышленности. Реформирование трудовых отношений в постсоветском обществе основывается на совершенно иных подходах, требующих собственных, кардинально отличающихся институциональных механизмов. Индивидуализация рынка труда (а новый Трудовой Кодекс, фактически, способствует этому), расширяющаяся в России, ставит наемных работников в положение, противостоящее односторонней монопсонии, что снижает Парето-эффективность распределения трудовых ресурсов. Ситуации с односторонне доминирующими группами работодателей можно противопоставить коллективное взаимодействие заинтересованных групп работников. В России подобное взаимодействие групп в будущем развития рынка труда должно привести к формированию законодательной системы, генерирующей эффективные формальные институты.

Для того чтобы профсоюзы, как объединения по защите прав наемных работников, стали значимым социально-экономическим институтом на рынке труда, необходимо, чтобы солидарное поведение в представлении рабочих обладало альтернативными преимуществами над другими вариантами поведения, в частности, индивидуалистическими.

Не все меры государственной политики развитых стран на рынке труда могут быть применены в условиях российской экономики. Политика государства в нашей экономике должна быть в первую очередь направлена на создание условий для становления институтов и, следовательно, институциональной структуры.

Институционализация рынка труда в экономике страны является частью более широкой проблемы, которая до сих пор, по мнению многих экономистов и других представителей общественных наук (социологов и политологов), не имеет однозначного решения, - проблемы институциональных изменений.

Институционализация (или формирование стабильной институциональной структуры экономики) представляет собой закрепление вновь приобретенных или импортированных неформальных и формальных правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций (которые могут принимать как легальную, так и нелегальную, теневую форму), обеспечивающих систему экзогенных ограничений для хозяйствующих субъектов.

Переходная экономика характеризуется разрушением старых институтов (деинституционализация) и формированием новых (институционализация). Деинституционализация рынка труда, по нашему мнению, представляет собой процесс формирования неэффективных локальных институциональных структур, характеризующихся неустойчивостью и высокой монопсонизацией.

На практике закрепляются институты, которые при значительном увеличении числа индивидов, следующих определенными ими правилами и ограничениями, дают возрастающую предельную отдачу для всей группы, в рамках которой применяется данный институт. Отдача от функционирования института представляет собой отношение между количеством блага, которое дает институт индивиду, и издержками по его обеспечению. Для возникновения возрастающей отдачи института группа, исходя из традиционной теории групп, должна быть достаточно большой. Действия в рамках таких институтов будут привлекательными для большинства индивидов в группе, поэтому для выполнения правил и ограничений, предписываемых институтом нет необходимости для насилия или какого-либо другого принуждения. Здесь выбор индивиды делают сами. Примером может служить возрастающая предельная отдача от институтов, закрепляющих правила солидарного поведения на рынках монопсонии.

Хотя для узкого круга лиц предельная отдача оставаться положительной, при увеличении круга лиц, входящих в сферу действия этого института, предельная отдача снижается. Примером такого института в современной России является социальное страхование, в частности, выплаты на лечение и отдых. В 2000 году 80% таких выплат были предоставлены 20% домохозяйств, имеющих наивысшие доходы.

Институты с убывающей предельной отдачей способствуют атомизации общества. На российском рынке труда это проявляется в возрождении семейственности на престижных и высокооплачиваемых рабочих местах, связанных с государственным управлением и осуществлением властных полномочий. Семья, как узкая группа, отражает господство институтов, присущих традиционному обществу, в том случае, если такие институты не дополняются правилами, необходимыми для существования расширенного порядка. Необходимость использования принципа солидарного поведения относительно больших групп возникает на определенном этапе институционализации капиталистического общества. Этот этап характеризуется процессом трансформации рынков, на которых выступают индивидуализированные агенты, в рынки, базирующиеся преимущественно на одностороннем или двустороннем взаимодействии организованных групп. Необходимость коллективизации (т.е. объединения в группы большинства экономических субъектов) кроется в процессах прогрессирующей неконкурентности отдельных рынков, которая становится значимой вначале XXI века.

Существуют две основные гипотезы, объясняющие процесс формирования социальных движений, таких как профсоюзы. Согласно первой (о непрерывности социального движения) нормы поведения, ложащиеся в основу какого либо социального движения и его идеология определяются традициями, существовавшими в обществе еще до начала модернизации. Вторая (о социальной мобилизации) отводит традициям минимальную роль, уделяя основное внимание рациональным действиям индивидов.

Для России не характерна модель формирования социальных движений (включая профсоюзные) на основе преемственности традиций по преимуществу из-за характера традиций, которые исторически сложились в стране. Согласно социологическим исследованиям в России не существуют традиции солидарного поведения и построения общественных отношений на основе взаимности. Доминирующей формой российской социальной организации являлась семья. В советский период также преобладала тенденция к организации жизни вокруг семьи и связанных с нею ценностей, несмотря на официально декларируемые идеалы коллективизма и интернационализма.

Создание социальных движений в России возможно на основе социальной мобилизации. Социальная мобилизация представляет собой процесс объединения ресурсов, которыми располагают индивиды и направления их на достижение совместных целей и защиту групповых интересов. В сложившихся экономических и политических условиях подобная мобилизация представляет собой процесс создания институтов, которые по отношению к включенным в сферу их действия индивидам, являются коллективными благами. Создание таких институтов не может происходить только спонтанно и на основе создания только неформальных институтов. Поэтому необходима разработка государственной политики, основывающейся на формальных институтах (прежде всего правовых), направленной на институционализацию и солидаризацию общества. Такая политика относительно рынка труда должна способствовать повышению эффективности рыночных механизмов, функционирующих в специфичных условиях переходной экономики.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главными стратегическими целями регулирования занятости в Беларуси должны быть не поддержание и стимулирование общего уровня занятости населения в народном хозяйстве на базе его неизменной структуры (либо сокращение уровня официальной безработицы), а повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, форм, создание условий для развития человеческого капитала страны, совершенствование экономических отношений занятости. Для этого необходимо снижать уровень избыточной занятости на предприятиях, гибко перераспределять высвобождаемых работников в другие отрасли и виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие работников отделов кадров предприятий и региональных центров занятости населения.

Особую актуальность приобретают в настоящее время вопросы совершенствования государственной статистики в области занятости населения, формирования и регулирования рынка труда. Остро ощущается отсутствие статистической информации по вопросам использования рабочей силы на негосударственных (коммерческих) предприятиях и в организациях, развития на них процессов подготовки и переподготовки кадров, совершенствования условий и оплаты труда и т.д. В работе статистических органов в области занятости населения наблюдается значительный крен в сторону изучения проблем безработицы и социальной защиты лиц, нуждающихся в трудоустройстве. В то же время обойдены вниманием вопросы эффективности использования рабочей силы на предприятиях и в организациях различных форм собственности, движения рабочих мест, подготовки и переподготовки кадров на региональном уровне и т.д.. Подобные статистические исследования помогут, в частности, выявить, как развитие новых форм собственности будет влиять на изменение отраслевой структуры занятости, на многообразие различных видов деятельности населения.

Для реализации социально-экономической модели занятости необходимо осуществить ряд мероприятий по активизации инструментов формирования. Инструментами формирования модели занятости должны стать следующие факторы: это активизация деятельности центров занятости, развитие малого и среднего бизнеса, возрождение агропромышленного комплекса.

Поддерживать занятость населения на уровне, близко к полной, в обществе в целом и, тем более, в каждом административно-территориальном образовании крайне сложно. Для этого необходим комплекс условий: стабильность экономики, национальных и других отношений, равновесия политических сил, мощная система социально-правовой поддержки населения и активная политика государства в сфере занятости, мобильная рабочая сила, достаточно быстро адаптирующаяся к переменам в структуре рабочих мест и т.д.Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон “О занятости населения Республики Беларусь” с изменениями и дополнениями от 30 мая 1991 г.
2. Конституция Республики Беларусь с изменениями и дополнениями. Мн., 1996.
3. Андросик И.А. Занятость населения как отражение социально-экономических преобразований // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Материалы V междунар. науч. конф. (Минск, 21-22 окт. 2004 г.). В 5 т./ Под ред. С. С. Полонника.- Мн.: НИЭИ Минэкономики РБ, 2004.- Т.3.-С.50-52
4. Аронова С.А. Международные нормы и стандарты поддержания уровня доходов и занятости населения // Международное публичное и частное право.- 2007.- N 6.- С.8-10.
5. Безработица - главная проблема занятости // Кажуро Н.Я. Макроэкономическая нестабильность: экономические циклы, инфляция, безработица.- Минск: «ФУАинфром», 2007.- С.165
6. Бордачева Н.В. Механизм регулирования занятости молодежи// Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития в регионе ЦЭИ: Материалы VI международной научной конференции (Минск, 20-21 октября 2006 г.). В 4 т.- Мн: НИЭИ Министерства экономики РБ.- Т. 2.- С.267.
7. Бордачева Н.В. Содействие занятости молодежи в странах Западной Европы// Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Материалы V междунар. науч. конф. (Минск, 21-22 окт. 2004 г.). В 5 т./ Под ред. С.С.Полонника.- Мн.: НИЭИ Минэкономики РБ, 2004.- Т.3.-С.183
8. Боровик Л.С. Малое предпринимательство как направление обеспечения занятости // Социальная политика Беларуси в начале XXI века. Сб. научных трудов.- Мн.: НИЭИ Минэкономики, 2005.- С.78
9. Боровик Л.С. Обеспечение эффективной занятости как элемент устойчивого развития // Международная научно-практическая конференция по устойчивому развитию: Тезисы докладов (Минск, 27-28 мая 2004).- Мн.: Юнипак, 2006.- С.101-102
10. Боровик Л.С. Стратегия занятости населения в условиях трансформационной экономики // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Материалы V междунар. науч. конф. (Минск, 21-22 окт. 2006 г.) / Редкол.: С.С.Полоник и др.- Мн.: НИИЭИ Мин-ва экономики РБ, 2007.- Т.1.-С.256.
11. Бритова Т.К. Совершенствование трудового законодательства о занятости и его соответствие международным стандартам труда в условиях создания правового государства // Эффективность осуществления и защиты права как гарантия создания правового государства: Материалы междунар. науч.- практ. конф., Минск, 2-3 декабря 2006 г.- Мн., 2007.- С.276-278
12. Ванкевич Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. - Мн.: БГЭУ, 2007. – С.133.
13. Влияние уровня занятости населения на деятельность субъектов хозяйствования // Проблемы макроэкономического регулирования / научный редактор академик П.Г.Никитенко.- Мн.: Право и экономика, 2006.- С. 137
14. Гарват О.А. Взаимодействие механизмов регулирования заработной платы и занятости на рынке труда // Актуальные проблемы рыночной экономики: Материалы науч.-практ. конф. Бобруйск, 22-24 апреля 2006 г.; В 2-х ч.- Мн., 2007.- Ч.1.- С.144-147
15. Говорова Н. Гендерные аспекты занятости: новые тенденции, старые проблемы // Проблемы теории и практики управления.- 2007.- N 6.- С.114
16. Голушко Д.С. Государственное регулирование занятости и создание рабочих мест в сельской местности // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития в регионе ЦЕИ: Материалы VI международной научной конференции (Минск, 20-21 октября 2005 г.). В 4 т.- Мн: НИЭИ Министерства экономики РБ, 2005.- Т. 2.- С.269.
17. Греченков А.А. Трудовое право. Мн.: Тетра Систем, 1999.
18. Дубовик А.К. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда и занятости населения в Республике Беларусь // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: Материалы V междунар. науч. конф. (Минск, 21-22 окт. 2006 г.). В 5 т. / Под ред. С.С.Полонника.- Мн.: НИЭИ Минэкономики РБ, 2007.- Т.3.-С. 27-30
19. Жуманогва Б., Абаева Г. Государственное регулирование занятости в период становления рыночной экономики // Транзитная экономика.- 2005.- N 3.- С.59-66
20. Занятость населения в Республике Беларусь и её регулирование // Кажуро Н.Я. Макроэкономическая нестабильность: экономические циклы, инфляция, безработица.- Мн., 2006.- С.184.
21. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости населения // Кажуро Н.Я. Макроэкономическая нестабильность: экономические циклы, инфляция, безработица.- Мн., 2004.- С.175.
22. Зенькова И.В. Социально-экономические тенденции развития рынка труда в условиях трансформации экономической системы // Веснiк БДУ. Сер.3 Гiсторыя. Фiласофiя. Палiталогiя. Сацыялогiя. Эканомiка. Права.- 2007.- N 3.-С.80.
23. Касперович Е.А. Рынок труда в Республике Беларусь: влияние на экономический рост и преодоление бедности// Достижение первой цели тысячеления: концептуальные подходы и пути реализации Материалы международной конференции «Достижение первой цели тысячелетия: концептуальные подходы и пути реализации», 2-3 ноября 2006 г., Беларусь / Отв. за вып. Н. В. Ефременко, Н.Г.Прокофьева.- Мн.: Арт-Пресс, 2006.- С.196.
24. Кельник А.В. Основные направления государственной политики занятости // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития в регионе ЦЕИ: Материалы VI международной научной конференции (Минск, 20-21 октября 2005 г.). В 4 т.- Мн: НИЭИ Министерства экономики РБ, 2005.- Т. 2.- С.289.
25. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь./Под общ. ред. Василевича Г.А. - Мн.: Амалфея, 2006.
26. Короткевич Л.М. Проблемы занятости в Республике Беларусь // Актуальные проблемы современной экономики: Материалы респ. конф. молодых ученых.- Мн.: БГЭУ, 2007.- С.155.
27. Лебедева С., Громыко Н. Республика Беларусь: методы государственного регулирования в сфере занятости // Человек и труд.- 2007.- N 8. - С.44.
28. Тугужева Д.Х. Совершенствование государственного регулирования занятости населения // Социальная политика Беларуси в начале XXI века. Сб. Научных трудов.- Мн.: НИЭИ Минэкономики, 2007.- С. 257.
29. Филипченко И.Н. Государственное регулирование занятости населения РБ в контексте вступления в ВТО // «Беларусь на пути вступления в ВТО: социально-экономические проблемы и последствия». Международная научно-практическая конференция (2005;Минск). Сборник докладов и тезисов Международной научно-практической конференции «Беларусь на пути вступления в ВТО: социально-экономические проблемы...»: 27-28 октября 2005 г., г.Минск.- Мн.: ИООО «Право и экономика», 2005.- С.195-197.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

**Приложение А**

|  |
| --- |
| Динамика изменения занятости населения |
|   | **1995** | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **Обратилось в органы по труду, занятости и социальной защите** | 232 | 300 | 271 | 309 | 284 | 299 | 308 | 332 | 321 | 289 | 298 | 309 | 328 |
| ***из них зарегистрировано безработными*** | 192 | 256 | 207 | 215 | 215 | 212 | 216 | 237 | 242 | 208 | 206 | 203 | 201 |
| **Трудоустроено - всего** | 119 | 150 | 208 | 241 | 223 | 224 | 222 | 213 | 208 | 192 | 187 | 188 | 201 |
| ***в т.ч. трудоустроено безработных*** | *81,5* | *111* | *147* | *159* | *161* | *148* | *139* | *129* | *140* | *152* | *144* | *134* | *130* |
| **Направлено на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации** | 15,6 | 20,6 | 26,8 | 27,1 | 28,8 | 27,5 | 27,6 | 28,8 | 29,6 | 28,2 | 27,7 | 26,5 | 23,8 |
| **Создано новых рабочих мест с выделением бюджетной ссуды нанимателям**  | 920 | 1132 | 5234 | 8160 | 5865 | 4955 | 5723 | 4625 | 3517 | 4289 | 4400 | 3332 | 3258 |
| **Оказзано содействие безработным в организации предпринимательской** | 211 | 332 | 1226 | 1575 | 761 | 1572 | 1793 | 1861 | 1907 | 2247 | 2446 | 2823 | 2837 |
| **Направлено на оплачиваемые общественные работы** | 57,7 | 74,6 | 132 | 148 | 125 | 121 | 117 | 123 | 131 | 123 | 113 | 110 | 101 |
| **Переселено безработных и членов их семей** | 38 | 103 | 182 | 283 | 277 | 279 | 287 | 248 | 187 | 248 | 318 | 380 | 332 |
| **Напряженоость на рынке труда (число безработных на одну вакансию)** | 12 | 12 | 4 | 4 | 2,5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| **Уровень безработицы к численности экономически активного населения, %** | **2,9** | **4** | **2,8** | **2,3** | **2,1** | **2,1** | **2,3** | **3** | **3,1** | **1,9** | **1,5** | **1,2** |  |

**Приложение Б**

|  |  |
| --- | --- |
| СВЕДЕНИЯ о наличии свободных рабочих мест и численности безработных по профессиям (специальностям) на 1 декабря 2007 г |   |
|   |
|   |
| Наименование профессий (специальностей) | Количество свободных рабочих мест (вакансий) | Численность безработных |   |
|   |
|   |
| Бухгалтер | 364 | 1030 |   |
| Водитель  | 2 483 | 973 |   |
| Воспитатель | 3 | 48 |   |
| Врач | 1 058 | 34 |   |
| Ветврач | 231 | 27 |   |
| Грузчик | 743 | 582 |   |
| Дворник | 265 | 294 |   |
| Дорожный рабочий | 175 | 153 |   |
| Животновод | 450 | 115 |   |
| Зоотехник | 205 | 99 |   |
| Инженер | 1 346 | 671 |   |
| Каменщик | 2 039 | 351 |   |
| Маляр | 724 | 285 |   |
| Машинист бульдозера, экскаватора | 368 | 50 |   |
| Механизатор | 270 | 16 |   |
| Младшая медсестра(санитарка) | 233 | 211 |   |
| Монтажник строительного профиля | 211 | 60 |   |
| Наладчик оборудования | 216 | 42 |   |
| Облицовщик-плиточник | 459 | 91 |   |
| Оператор машинного доения | 675 | 85 |   |
| Плотник | 862 | 248 |   |
| Повар | 502 | 479 |   |
| Продавец  | 1 735 | 2 094 |   |
| Слесари | 3 755 | 1 270 |   |
| Столяр | 586 | 225 |   |
| Техник  | 53 | 147 |   |
| Техник-технолог  | 12 | 354 |   |
| Токарь | 798 | 142 |   |
| Тракторист | 1 288 | 482 |   |
| Учитель, преподаватель | 24 | 89 |   |
| Фельдшер | 172 | 88 |   |
| Фрезеровщик | 331 | 48 |   |
| Швея | 1 468 | 646 |   |
| Штукатур | 775 | 225 |   |
| Электрогазосварщик | 1 094 | 219 |   |
| Электромонтер | 1 250 | 272 |   |
| Электрик | 121 | 40 |   |
| Экономист | 207 | 758 |   |
| Без специальности | 587 | 9 786 |   |

**Приложение В**

