Учреждение образования

«Институт предпринимательской деятельности»

Кафедра экономики и финансов

КУРСОВАЯ РАБОТА

(по дисциплине «Макроэкономика»)

Тема: «Проблема занятости в рыночной экономике»

Студентка:

Заочного факультета 2 курса группы 2519

 Мотузова Наталья Георгиевна

Руководитель:

Назарова Светлана Федоровна

Минск 2010

Содержание

**Введение…………………………………………………………3**

**Глава 1.Экономическая сущность политики занятости…6**

1.1. Понятие занятости, ее формы и структура………………...6

1.2. Эффективность политики занятости……………………..10

**Глава 2. Политика занятости в Республике Беларусь…..13**

2.1.Правовое регулирование и направление политики

 занятости……………………………………………………...13

2.2. Анализ состояния рынка труда Республики Беларусь…18

**Глава 3. Перспективные направления политики занятости**

 **в переходный период…………………………………………22**

**Заключение……………………………………………………..26**

**Список источников……………………………………………29**

**Приложения…………………………………………………….31**

3

Введение.

Общим направлением проводимых в Беларуси реформ стал переход от централизованного управления к системе хозяйствования с рыночными механизмами регулирования. Рынок предъявляет и требует совершенно иного, нежели сложилось в белорусской практике, уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

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

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

В настоящее время сложились два варианта участия государства в формировании политики занятости. Первый - незначительное участие государственных органов в регулировании, при котором они берут на себя

4

только те функции, которые не в состоянии выполнить рыночные механизмы. Второй - активное вмешательство государства в сферу управления занятостью населения. На этапе переходного к рынку периода при отсутствии действенных рыночных механизмов политика занятости должна строиться по второму типу, что определяет необходимость усиления регулирующей функции государства.

Государственная политика занятости населения должна быть направлена на стимулирование создания новых рабочих мест в прогрессивных отраслях экономики, обеспечение равных и благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, усиление регулирующей роли предпринимательской деятельности, создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к потребностям рыночной экономики. Однако такая переориентация не означает ослабления пассивных методов управления рынком труда (выплата пособий и оказание материальной помощи безработным).

Реализация названных задач предполагает, что система госрегулирования будет не только охватывать незанятое население, но и обеспечивать спрос производства на квалифицированную рабочую силу с учетом структурных сдвигов в экономике, а также удовлетворения социальных потребностей самих людей. Необходимо не только трудоустроить каждого члена общества, желающего и способного участвовать в общественном производстве, гарантировать достойное вознаграждение за труд, но и предоставить возможность реализовать свои творческие способности.

Политика занятости населения на макроуровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование рабочей силы, повышение качества рабочих мест, рост

5

профессионального и образовательного уровня наемной рабочей силы и обеспечение правовых и социальных гарантий занятости в сфере труда.

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

Целью данной работы является изучение политики занятости в переходной экономике. Цель позволяет сформулировать следующие задачи:

-рассмотреть безработицу и занятость как проблему рыночной экономики;

-рассмотреть роль государства в обеспечении занятости в условиях перехода к рынку;

 -проанализировать ситуацию на рынке труда в Республике Беларусь, методы и направления его регулирования.

Предметом исследования в настоящей курсовой работе является политика занятости в переходный период. Объектом исследования является политика занятости, проводимая в Республике Беларусь на современном этапе и анализ рынка труда.

Для решения поставленных задач изучено законодательство Республики Беларусь, учебная литература, статистические данные по Республике Беларусь, а также периодическая печать.

6

Глава 1.Экономическая сущность политики занятости.

1.1. Понятие занятости, ее формы и структура.

Занятость населения представляет собой такую деятельность граждан, которая не противоречит национальному законодательству и направлена на удовлетворение потребностей личности или общества и приносит её субъекту заработок или доход.

Из определения понятия занятости следует, что должны учитываться следующие ограничения:

- деятельность не должна противоречить законам государства;

- она должна быть полезной, рациональной, т. е. удовлетворять личные или общественные потребности;

- она должна приносить субъекту доход.

В соответствии со статистикой МОТ (Международной организации труда) в состав занятого населения входят:

- лица, выполняющие оплачиваемую работу в течение полного или неполного рабочего дня;

- лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью (без наёмного труда);

- военнослужащие, проходящие службу в вооруженных силах;

- учащиеся и студенты, совмещающие учебу с работой;

- лица, занятые уходом за инвалидами.

При определении занятости населения выделяются две группы населения: экономически активное и экономически неактивное население.

По определению Министерства статистики и анализа Республики Беларусь экономически активное население - это часть населения, представляющая свой труд для производства товаров и услуг. К экономически активному населению относится все занятое население,

7

безработные и женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком до 3 лет. [16, c. 128].

В международных статистических стандартах говорится о том, что термин «экономически активное население» может иметь два значения о зависимости от продолжительности периода, к которому оно применяется. Если определяется экономически активное население за короткий период, равный недели или дню, то подразумевается население, активное в данный период, к которому применяется также термин «рабочая сила», если за длительный период - то подразумевается обычно активное население.

К экономически неактивному (пассивному) населению в трудоспособном возрасте относятся студенты и учащиеся (обучающиеся с отрывом от производства); лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми старше трех лет, больными родственниками, и другие лица, незанятые экономической деятельностью, а также военнослужащие. [16, c. 129].

Другими словами, к экономически пассивному населению относятся иждивенцы всех категорий, как семьи, так и общества, а также лица, живущие на сбережения, и т.п.

Экономически активное население, которое относится к незанятому, включает следующие категории граждан:

- временно не работающие, в связи с отпуском или болезнью;

- лица, проходящие переподготовку или повышение квалификации;

- лица, ищущие работу.

В западной экономической литературе под полной занятостью понимается такой уровень занятости, когда количество ищущих равно числу свободных рабочих мест.

В реальности наряду с полной занятостью существует и неполная занятость. Это такой тип занятости, при котором осуществляемая субъектом

8

деятельность занимает не все его рабочее время, часть рабочего времени остается незанятой.

Полная и неполная занятости относятся к одному классу - традиционной занятости.

Существует понятие эффективной занятости.

Эффективная занятость характеризуется с двух точек зрения: с экономической - как наиболее рациональное использование человеческого ресурса; с социальной - как наиболее полное соответствие интересам наёмного рабочего.

Таким образом, полная занятость отражает занятость с количественной стороны, а эффективная - с качественной.

Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда всегда означает отступление от условий полной и эффективной занятости. Если предложение превышает спрос, то имеет место явная безработица, при превышении спроса над предложением и реальной потребностью - скрытая безработица.

Помимо традиционной формы занятости различают и нетипичную (нетрадиционную) занятость, которая имеет следующие виды:

а) сезонная занятость - занятость на основе сезонного контракта при условиях полного рабочего дня;

б) поденная занятость, связана с работой на условиях определенного количества рабочих дней при поденной форме оплаты труда;

в) периодическая занятость - чередующиеся занятость и незанятость, независимо от сроков той или другой в течение года;

г) временная занятость, характеризующаяся тем, что работник занят деятельностью лишь в течение некоторого периода времени, но этот период не предопределен сезонностью работ;

9

д) занятость по вызову - нетрадиционная занятость, которая не предполагает никаких гарантий занятости и складывается под влиянием стечения обстоятельств;

е) самозанятость - занятость, которая осуществляется по собственной инициативе, самоуправляема и не имеет общепринятых форм оплаты труда.

Одной из основных целей экономической политики является обеспечение полной занятости, т.е. такую занятость, при которой все желающие трудиться имеют работу с полной продолжительностью рабочего дня и полной заработной платой.

Общими принципами государственного регулирования занятости, принятыми Международной организацией труда, являются следующие:

- добровольность занятости;

- равные возможности всех граждан;

- содействие трудовой мобильности с учетом изменения трудовой структуры;

- социальное партнерство работодателей и профсоюзов как часть государственной политики занятости.[17, c. 49].

Уровень занятости населения - процентное отношение занятых к взрослому населению, не находящемуся на социальном обеспечении, в приютах, домах престарелых и т.п. [16, c. 130].

Занятость и безработица - взаимообусловленные социально-экономические категории. Их соотношение отражает наиболее синтетическую характеристику политики на рынках труда. Необходимо учитывать, что и занятость и безработица возникают по инициативе, как работодателей - субъектов спроса, так и по инициативе работников - субъектов предложения.

10

1.2. Эффективность политики занятости.

Одной из функций государства при возрастании безработицы становится регулирование занятости, устранение негативных последствий безработицы.

Эффективная политика занятости должна обеспечить равные стартовые возможности всем гражданам страны; содействовать такой занятости, которая является экономически целесообразной; основываться на добровольности труда; эффективно распределять трудовые ресурсы; обеспечивать социальную защиту в области занятости; взаимодействовать с другими направлениями социальной политики.

Регулирующие воздействия государства на занятость можно разделить на два типа - активное и пассивное.

Политика пассивного регулирования занятости ограничивается изысканием и использованием средств на определенное возмещение безработным их материальных потерь. Иногда ее называют моделью смягчения последствий безработицы. Реализуется она посредством двух форм:

1) Социальное страхование по случаю потери работы, обеспечивающее выплату временных пособий по безработице с учетом прежнего заработка и существующего минимума заработной платы. Такие системы действуют в более чем 70 % развитых стран и являются основным источником помощи при потере работы. При защите от безработицы в страховой форме конкретные размеры пособий часто зависят от величины взносов в страховые фонды и от степени нуждаемости в помощи;

2) Социальная помощь - применяется к оставшимся безработными длительный период в виде материальной помощи.[12, c. 10].

11

Существенно отличается политика активного регулирования, при которой государство комплексно регулирует все процессы, происходящие в сфере занятости: подготовка кадров, создание рабочих мест, помощь в трудоустройстве или поиске кандидатов на вакантные места, миграциях. Государство не подменяет саморегулирующие механизмы рынка труда, но вырабатывает политику и способствует созданию институтов рынка труда, т. е. системы механизмов и правил, играя по которым все участники рынков труда и образовательных услуг добьются максимального эффекта для общества в целом.

Задача государственной политики занятости заключается в том, чтобы обеспечить формирование экономически эффективной занятости при минимальных издержках, к которым следует отнести безработицу, работу не по специальности, не по призванию, в ущерб здоровью, семейным обязанностям и т. д.

При этом используются два основных метода: метод повышения спроса на рабочую силу и метод сокращения предложения рабочей силы.[1, c. 123].

Повышение спроса на рабочую силу достигается с помощью мер экономического характера и мер по созданию нетрадиционной занятости.

Экономическими мерами выступают:

- большая свобода работодателей в решении вопросов занятости (условия приема-увольнения, график работ и т. п.);

- установление льготного налогообложения, необходимо увеличение спроса на рабочую силу;

- государственные выплаты предпринимателям на создание новых рабочих мест;

- установление различного рода дотаций и льгот при обеспечении занятости групп с низкой конкурентоспособностью (молодежи, инвалидов);

- обучение и переквалификация.

12

Мерами по созданию нетрадиционной занятости являются: общественные работы, надомные работы, разделение рабочего места, занятость по вызову.

Чаще всего эти нетрадиционные работы являются общедоступными видами временного трудоустройства, не требующими специальной профессиональной подготовки и оплачиваемыми по ставке, составляющей от трети до половины средней ставки заработной платы по стране, но выполняющими функцию включения безработного в сферу трудовой активности. Следует при этом иметь в виду, что искусственное увеличение рабочих мест само по себе не гарантирует улучшение ситуации в сфере занятости, не говоря уже об эффективности экономики в целом. .[14, c. 19].

К мерам по сокращению предложения рабочей силы на рынке труда относятся:

- расширение и углубление программ по подготовке кадров, включая профессиональную подготовку. Система подготовки должна отвечать ряду требований: адекватность структуре экономики, адаптивность к изменению условий труда, вариативность источников финансирования - государственные и предпринимательские;

- введение творческих и учебных отпусков;

- повышение пособий или сроков отпусков по уходу за детьми;

- введение частичного и/или досрочного пенсионного обеспечения в случае потери работы.

На рынке труда различают еще и такие виды государственного регулирования, как защитное (в целях уменьшения незащищенности отдельных групп), поощрительное (стимулирование отдельных видов деятельности), ограничительное (исключение неоправданных преимуществ), директивное (административное воздействие на рынок труда). [19, c. 32].

13

Глава 2. Политика занятости в Республике Беларусь.

2.1.Правовое регулирование и направление политики занятости.

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

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь, принятой 15.03.1994г., гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда. Государство, согласно Конституции, создаёт условия для полной занятости населения, а в случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учётом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом. [9].

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

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

Гражданам, которые не в состоянии на равных условиях с другими конкурировать на рынке труда, государство гарантирует занятость путём создания дополнительных рабочих мест. [7].

В соответствии со ст. 2 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет),

14

постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости. [7].

В соответствии со ст. 9 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Беларусь создана государственная служба занятости. [7].

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

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

Страхование от безработицы и финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения осуществляет Государственный фонд содействия занятости, являющийся государственным внебюджетным

15

фондом. Государственный фонд содействия занятости создаётся за счёт обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности (включая и предприятия с иностранными инвестициями), предпринимателей; ассигнований из республиканского и местных бюджетов; добровольных пожертвований и иных поступлений.

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

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

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

в) выплату в установленном порядке пособия по безработице;

г) оказание материальной помощи безработному и членам его семьи;

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

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

-обеспечение равных возможностей всем трудоспособным гражданам;

-предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;

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

-обеспечение мер, направленных на предотвращение безработицы;

16

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

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

-координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

-участие профессиональных союзов, ассоциаций предпринимателей, трудовых коллективов, их формирований в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;

-международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Республики Беларусь за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в Республике Беларусь.[7]

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

-содействие структурной перестройке экономики и создание условий для направления высвобождаемых работников на рентабельные производства и в развивающиеся отрасли;

-развитие системы подготовки, повышения квалификации, переподготовки и профессиональной ориентации населения, создания новых рабочих мест с учетом демографической ситуации;

-обеспечение занятости отдельных категорий населения, трудоустройство которых затруднено;

17

-повышение экономической заинтересованности предприятий и организаций в создании рабочих мест и использовании гибких форм занятости;

-совершенствование организационной структуры государственной службы занятости, формирование ее материальной, кадровой, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы.[7].

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

Стратегическая цель определяет следующие тактические задачи:

-на 2006 - 2010 гг. - содействие социально-профессиональной мобильности рабочей силы, повышение эффективности и качества труда;

-после 2010г. - достижение количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.[2, c. 39].

18

2.2. Анализ состояния рынка труда Республики Беларусь.

Анализ состояния рынка труда Республики Беларусь проведен по статистическим данным по состоянию на 1 июля 2005г.

В I полугодии 2005 г. в экономике Беларуси было занято 4,3 млн. человек, в том числе 3,5 млн. человек, или 81 % составляли работающие в организациях (кроме субъектов малого предпринимательства негосударственной формы собственности).

На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 132 тыс. человек. Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работу по договорам гражданско-правового характера на предприятиях и в организациях, составляло 3,626 тыс., и было больше, чем в I полугодии 2004 г., на 8,6 тыс. мест, или на 0,2 %.

Предприятиями и организациями было принято на работу 403 тыс. человек (11,5 % среднемесячной численности работников), из них 26 тыс. человек - на дополнительно введенные рабочие места.

За этот же период было уволено по различным причинам 408 тыс. человек (11,7 % среднемесячной численности работников), из них 79 % выбыло по собственному желанию, 7 % - за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, 2 % - в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией предприятий, организаций.

175 тыс. работников предприятий и организаций (5 % среднемесячной численности) работали в режиме вынужденной неполной занятости (в I полугодии 2004 г. - 186 тыс. человек, или 5,3 %). Общее количество неотработанного ими времени составило 1,8 млн. человеко-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 15 тыс. человек (в I полугодии 2004 г. - 17 тыс.).

19

Таким образом, наблюдается снижение работников, работающих в условиях неполной занятости.

Из общего числа неотработанных по этой причине человеко-дней 79 % приходилось на промышленные предприятия, 9 % - на строительные организации. Условно рассчитанная численность ежедневно неработающих составляла в промышленности 11 тыс. человек, в строительстве - 1,3 тыс. человек.

В основных отраслях материального производства, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения отработанное время в общем фонде рабочего времени составляло 86,3 %, неявки по уважительным причинам (трудовые отпуска, временная нетрудоспособность и другое) - 11,3 %, потери рабочего времени - 2,4%.

Среди потерь рабочего времени наибольший удельный вес занимали отпуска, предоставляемые по договоренности между работником и нанимателем, - 51 %, на целодневные простои приходился 21 %, на работу в режиме неполного рабочего времени - 13 %, отпуска по инициативе нанимателя - 11 %, прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины - 4 %.

Прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины в указанных выше отраслях совершили 73 тыс. человек (в I полугодии 2004 г. - 75 тыс. человек), в том числе в сельскохозяйственном производстве - 32 тыс., промышленности - 19 тыс., строительстве - 12 тыс. человек. На 1000 работающих в сельскохозяйственном производстве приходилось 76 нарушителей трудовой дисциплины, в строительстве - 50, на транспорте, в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственных видах бытового обслуживания населения - по 20 нарушителей трудовой дисциплины, в промышленности - 19.

В связи с усилением мер по укреплению трудовой дисциплины в организациях увеличилась численность уволенных за появление на работе в

20

состоянии опьянения, а также за распитие спиртных напитков с 6 тыс. в I полугодии 2004 г. до 8 тыс. человек в I полугодии 2005 г., или на 29 %.

Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, на конец июля 2005 г. составила 73 тыс. человек, что на 1,3 тыс., или на 1,8 % меньше, чем в июне 2005 г. Уровень официально зарегистрированной безработицы составил 1,7 % от экономически активного населения (на конец июля 2004 г. - 2,3 %). Следовательно, заметно снижение уровня безработицы.

Среди безработных женщины составляли 67,5%, молодежь в возрасте до 30 лет - 46 %. Средний возраст безработных - 33 года.

В структуре безработных лица, имеющие общее среднее образование, составляли 36%, высшее и среднее специальное - 28 %, профессионально-техническое образование - 23%.

Каждый четвертый безработный был уволен по собственному желанию или соглашению сторон, 10 % - высвобождены при ликвидации организаций или по сокращению численности, на долю выпускников общеобразовательных школ приходилось 8 %, выпускников учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, - 3 %.

В общей численности безработных лица с продолжительностью безработицы от 3 до 6 месяцев и от 6 месяцев до одного года составляли по 27 %, более одного года - 14 %. Средняя продолжительность безработицы уменьшилась с 7,8 месяца в июле 2004 г. до 6,7 месяца в июле 2005 г.

В январе-июле 2005 г. в органы государственной службы занятости за помощью в трудоустройстве обратились 173 тыс. граждан, из них признаны безработными 119 тыс. человек, или 69 % от числа обратившихся. Трудоустроено за этот период 115 тыс. человек, в том числе 85 тыс. безработных.

21

В основном безработные трудоустраивались в организации промышленности (30 % от общей численности трудоустроенных безработных), строительства (13 %), торговли и общественного питания (11 %).

На одну заявленную в органы государственной службы занятости вакансию условно приходилось 1,7 безработного (на конец июля 2004 г. - 2,3 человека). Из общего числа вакансий 83 % предназначено для трудоустройства рабочих.

Для временного трудоустройства граждан используются общественные работы. В январе-июле 2005 г. на них было привлечено 60 тыс. человек, из них 42 тыс. безработных. На профессиональное обучение за это время было направлено 14 тыс. безработных.

Пособие по безработице в июле 2005 г. было начислено 34 тыс. безработным, и на их выплату израсходовано 1,2 млрд. бел.руб. Средний размер пособия на одного безработного в июле составил 36,3 тыс. бел. руб., или 25 % от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.[15, c. B21].

Численность безработных, зарегистрированных в целом по республике на конец 2005 и по ее отдельным областям, приведена в приложения 1.[18, c. 40].

Данные приложения 1 показывают, что наибольшая безработица в абсолютном выражении сложилась в Гомельской области (12,4 тыс. чел.).

В приложении 2 показаны данные экономически активного населения за 2003-2008 года, а в приложении 3 сравнительно видно, как отличается численность занятого населения по отраслям экономики в 2000году в отношении к 2009[[1]](#footnote-1).

22

Глава 3. Перспективные направления политики занятости в переходный период.

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

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

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

Важным элементом регулирования занятости на региональном уровне должны стать разработка и принятие пакета специализированных подпрограмм в рамках областных программ занятости населения. К разработке таких программ необходимо привлекать не только

23

соответствующих специалистов областных, региональных служб занятости и органов исполнительной власти, но и специалистов региональных учебных заведений, занимающихся данной тематикой, областных объединений работодателей и профсоюзов, руководителей и специалистов заинтересованных предприятий.

Наиболее актуальными для Беларуси представляются следующие направления:

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

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

-разработка мероприятий по кадровому обеспечению реструктуризации предприятий города;

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

- разработка комплекса мер содействия внутрирегиональной миграции населения с целью более эффективного перераспределения предложения труда в пределах региона.[2, c. 41].

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

- повысить размер пособия по безработице;

- ввести систему страхования риска безработицы;

- ввести систему профилирования безработных, особенно маргинальных слоев.

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

24

-на макроуровне - внесение дополнений в закон о банкротстве предприятий, в закон о социальном банкротстве, в положение о взаимодействии профсоюзов с нанимателями при проведении массовых сокращений;

-на региональном уровне - разработка положения о взаимодействии органов государственной службы занятости с предприятиями, участниками института социального партнерства, органами исполнительной власти при проведении сокращений работников и при банкротстве предприятий; внесение дополнений в Положение о городских (региональных) центрах занятости населения, в должностные инструкции их сотрудников;

-на уровне предприятий - изменение положения об отделе кадров, внесение дополнений в должностные инструкции его сотрудников, принятие методических указаний для выполнения аналитической работы. Традиционные отделы кадров отечественных предприятий такую политику регулирования занятости разработать и реализовать пока не в силах. Поэтому важными являются соответствующая организация кадровой функции на предприятии, внесение необходимых изменений в организационную структуру управления предприятием и отдела кадров, а также подготовка руководителя и сотрудников службы управления персоналом.

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

К числу таких факторов в Республике Беларусь можно отнести:

-трансформацию отношений собственности путем разгосударствления и приватизации, развития малого и среднего частного бизнеса;

-равноправие всех форм собственности и условий хозяйствования для всех субъектов хозяйствования;

25

-облегчение правил и процедуры регистрации субъектов хозяйствования;

-образование и обучение;

-участие в международном разделении и кооперации труда;

-инвестиционно-структурную и финансово-кредитную политику государства, ориентированную на обеспечение эффективной занятости.

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

26

Заключение.

При выборе путей формирования рынка труда надо исходить из необходимости изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.).

Одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и задействование механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В этой связи следует выделить два блока проблем:

-оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране, создание условий для динамичного движения капитала, разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе;

-совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением дополнительных доходов, развитие системы социальных пособий, дотаций и льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.

Существенное влияние на ситуацию на республиканском и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров. На данном этапе перехода к рыночной экономике следует акцентировать внимание на двух взаимосвязанных вопросах: что изменится в профессиональном образовании в новых условиях и как защитить профессиональное образование от влияния сиюминутных

27

интересов. Поскольку возникает очередное противоречие между формальным и реальным образованием. Учебные заведения готовят кадры, практически не интересуясь ситуацией на рынке труда, касающейся тех или иных профессий и специальностей. В то же время работодателя в первую очередь интересует вопрос, не какой у нанимаемого работника диплом, а что конкретно он умеет делать. Разрешение указанного противоречия во многом будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда.

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 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 уделение наибольшего внимания изучению проблем безработицы и социальной защиты лиц, нуждающихся в трудоустройстве. В то же время не уделено внимание вопросам 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.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственной политики занятости, механизм формирования которой будет постоянно

28

совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

29

Список источников.

1. Антосенков Е.Г. От обслуживания безработицы - к активной государственной политике занятости // ЭКО. - 1999. - № 2. - с. 123-125.

2. Боровик Л.С. Политика занятости: направления развития // Белорусский экономический журнал. - 1999. - № 1. - с. 34-45.

3. Ванкевич Е.В. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления // Белорусский экономический журнал. - 2001. - № 4. - с. 81-90.

4. Ванкевич Е.. Градообразующие предприятия: напряжение на рынке труда не падает // Национальная экономическая газета. - 2004. - 26 ноября. (№ 91). - с. 22.

5. Ванкевич Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда. Мн.: Мисанта, 1996. - 68 с.

6. Вешторт В. Безработных станет меньше: однако это будет иметь и негативные последствия // Национальная экономическая газета. - 2005. - 28 янв. (№ 6). - с. 1.

7. Закон Республики Беларусь от 30.05.1991г. № 828-XII «О занятости населения Республики Беларусь».

8. Карякина О. Безработица и политика занятости: изменения в занятости населения в РБ // Белорусская думка. - 1997. - № 3. - с. 78-84.

9. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994г.

10. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. Мн.: Мисанта, 2002. - 165 с.

11. Лобкович Э.И. Переходная экономика: сущность, проблемы, особенности в Беларуси. Мн.: БГЭУ, 2000.--70 с.

12. Мановская Н.В. Эффективная занятость населения: методологический аспект // Веснік БДЭУ. - 2003. - № 6. - с. 9-13.

30

13. Пилуй М. Скрытая и частичная безработица: сущность, причины и масштабы // Белорусский банковский бюллетень. - 2003. - 7 июля (Вып. № 25). - с. 46-54.

14. Сверж А. Финансовые вопросы социальной политики // Финансы, учет, аудит. - 2003. - № 5 - с. 13-19.

15. Скуратович К. Средний возраст - как у Христа // Белорусский рынок. - 2005. - 5 сент. (№ 34). - с. В21.

16. Социально-экономическая статистика. Учебное пособие. Под общ.ред. Нестерович С.Р. - Мн.: БГЭУ, 2000г. - 231с.

17. Ткаченко С. Формирование, использование и прогноз развития трудовых ресурсов Беларуси // Белорусский банковский бюллетень. - 2003. - 27 янв. (Вып. № 3). - с. 47-54.

18. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб./ М-во статистики и анализа РБ; редкол.: В. Г. Михно [и др.]. - Мн.: Минстат РБ, 2004. - 407 с.

19. Экономика Беларуси: тенденции и проблемы развития// Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. - 2000. - № 8. - с.2-55.

20. [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by) (Официальный сайт Министерства статистики и финансов).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ТАБЛИЦА 1

Число безработных, зарегистрированных в службе занятости

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Численность безработных на конец июля 2005 г. | Июль 2005г, тыс. человек | Безработица на конец июля 2005 г., % |
|
|
| Тыс. человек | В % к июлю 2004г. | В % к июню 2005г. | Зарегистрировано | Трудоустроено |
|
|
| Республика Беларусь | 73,1 | 71 | 98,2 | 15,5 | 11,5 | 1,7 |
|
| Области |   |
|
| Брестская | 11,5 | 66,4 | 98,8 | 2,3 | 1,5 | 1,9 |
|
| Витебская | 11,4 | 70,5 | 97,2 | 2,5 | 1,9 | 2,1 |
|
| Гомельская | 12,4 | 68,7 | 97,1 | 2,2 | 1,8 | 1,9 |
|
| Гродненская | 8,5 | 70,3 | 97,3 | 2 | 1,6 | 1,8 |
|
| г. Минск | 9,2 | 72,6 | 101,3 | 1,9 | 0,9 | 0,9 |
|
| Минская | 10,6 | 80,1 | 98,3 | 2,5 | 2 | 1,7 |
|
| Могилевская | 9,5 | 70,8 | 97,8 | 2,1 | 1,8 | 2 |
|

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ТАБЛИЦА 2

Численность экономически активного населения

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008\* |
| Экономически активное население - всего, тыс. человек | 4480 | 4428 | 4315 | 4466 | 4525 | 4638 |
|
|
| мужчины тыс. человек | 2086 | 2067 | 2033 | 2100 | 2135 | 2189 |
|
|
| женщины, тыс. человек | 2394 | 2361 | 2282 | 2366 | 2390 | 2449 |
|
|
| экономически активное население - всего\*\* | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|
|
| мужчины\*\* | 46,6 | 47,7 | 47,1 | 47 | 47,2 | 47,2 |
|
|
| женщины\*\* | 53,4 | 53,3 | 52,9 | 53 | 52,8 | 52,8 |
|
|

\*оценка

\*\*в процентах от экономически активного населения

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ДИАГРАММА 1

1. Данные приведены с учетом итогов переписи населения 2009 года. [↑](#footnote-ref-1)