СОДЕРЖАНИЕ

1. Теоретические основы занятости и безработицы

1.1 Сущность, виды и формы занятости

1.2 Безработица, ее виды и формы

1.3 Показатели и последствия безработицы. Закон Оукена

1.4 Политика государства в области занятости

2. Проблемы занятости и безработицы в Республике Беларусь

2.1 Структура занятости и проблемы безработицы в Республике Беларусь: динамика и современные тенденции

2.2 Государственное регулирование занятости населения

2.3 Национальные программы занятости

3. Пути совершенствования трудовых отношений и занятости населения в Республике Беларусь

**ВВЕДЕНИЕ**

Состояние и динамика народонаселения, его количественные и качественные характеристики, экономическая активность определяют стратегию развития нашей страны. Население – это и трудовые ресурсы, способные воспроизводить и развивать материальный и интеллектуальный потенциал республики, поэтому проблемы народонаселения, демографической безопасности страны рассматриваются Президентом и Правительством Республики Беларусь как вопросы первостепенной государственной важности.

Политика занятости населения на макроуровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование рабочей силы, повышение качества рабочих мест, рост 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. Именно этим и объясняется актуальность темы данной курсовой работы – «Занятость и безработица. Национальные программы занятости».

Целью данной работы является изучение и анализ проблем занятости и безработицы в Республике Беларусь, особенностей государственного регулирования этой сферы. Цель позволяет сформулировать следующие задачи:

* рассмотрение теоретических основ занятости и безработицы;
* изучение причин безработицы;
* рассмотрение и анализ проблем занятости и безработицы в Республике Беларусь, развития этих явлений в динамике и их современное состояния;
* определение основных направлений политики занятости населения;
* изучение национальных программ занятости;
* изыскание путей совершенствования трудовых отношений и занятости населения.

Объект исследования – рынок труда Республики Беларусь. Предмет исследования – занятость и безработица в Республике Беларусь, государственное регулирование занятости населения.

В качестве источников информации были использованы: различная учебная литература, научные статьи из периодических изданий по данной проблеме, статистические данные на электронных сайтах Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и др. с использованием различных методов исследования (анализ и синтез, абстрактно-логический, диалектический и др.)

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ**

**1.1 Сущность, виды и формы занятости**

В соответствии с законодательством Республики Беларусь занятость определяется как не запрещённая законом деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, как правило, приносящая доход. С точки зрения экономических позиций общества занятость – это деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта или национального дохода. Как экономическая категория занятость выражает производственные отношения по поводу включения работника (отдельной социальной группы) в конкретную кооперацию труда с целью удовлетворения спроса на рабочую силу. Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами.

К занятому населению относятся в первую очередь работники по найму, а также лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, занятых индивидуальной трудовой деятельностью и так далее. Занятость в общественном производстве не исчерпывает всех видов полезной занятости, таких, как учёба в общеобразовательных и высших учебных заведениях, служба в армии, занятость в домашнем хозяйстве, воспитание детей, уход за больными и престарелыми, участие в работе общественных организаций (не по найму) и других.

Однако с точки зрения развития самого общества решающее значение имеет занятость в общественном производстве, которое определяет как экономический потенциал общества, так и уровень качества жизни населения в целом и благосостояние отдельных граждан.

В занятости как экономическом явлении выделяют два аспекта: количественный и качественный. По своему содержанию они соответствуют понятиям полной и эффективной занятости. Для общества на уровне макроэкономики важно обеспечить полную занятость населения. Самому этому термину ближе всего такое его толкование: полная занятость – это такой тип занятости, когда все желающие трудиться имеют работу с полной продолжительностью рабочего дня и полной заработной платой.

В западной литературе принято несколько иное понимание полной занятости. Там считается, что если часть трудоспособных не занята, но в это же время есть свободные рабочие места, то такое состояние можно считать полной занятостью. Иными словами, полная занятость – это такой её уровень, когда количество ищущих работу равно числу свободных рабочих мест.

Эффективная занятость означает такое распределение трудовых ресурсов, в территориальном и отраслевом разрезах, по сферам приложения труда и видам деятельности, которое даёт возможность в каждый момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ, предполагает эффективное использование в трудовом процессе каждого занятого.

При полной и эффективной занятости решаются две задачи:

* создаётся достаточное количество рабочих мест;
* обеспечиваются необходимой рабочей силой предприятия и организации.

Первая задача отражает интересы населения, проживающего на определённой территории, вторая – интересы отрасли, предприятий. Достижение эффективной занятости – задача хозяйственных единиц, а полной занятости - задача государства. Оптимальное сочетание полной и эффективной занятости определяет рациональную занятость.

Однако кроме полной и эффективной занятости, в реальности существует и неполная. Это такой тип занятости, при котором осуществляемая субъектом деятельность не занимает всё его рабочее время, а оставляет определённую часть свободной и незанятой. Иначе говоря, неполная занятость отличается от полной прежде всего тем, что является занятостью с неполным рабочим днём.

Два типа занятости – полная и неполная – относятся к традиционным формам занятости. Нужно отметить, что они охватывают теперь более трети всех занятых в индустриально развитых странах.

Структурные виды занятости выделяют по следующим признакам:

* по характеру деятельности: работа на предприятиях всех видов и общественных организациях в течение полного и неполного рабочего дня; индивидуальная трудовая деятельность (без наёмного труда); личное подсобное хозяйство; обучение в высших и средних учебных заведениях; служба в армии; уход за инвалидами;
* по принадлежности занятых к определённому классу и социальному слою: рабочие; инженерно-технические работники и служащие; управленческий персонал; предприниматели; крестьяне;
* по территориальному признаку: по регионам; по областям; по экономическим районам;
* по профессионально-квалификационному признаку: уровень образования; стаж работы; степень механизации труда.

МОТ (Международная Организация Труда) в своих документах различает форму нетрадиционной (нетипичной) занятости населения. Она может иметь различные виды.

Сезонная занятость как форма нетипичной занятости представляет собой занятость на основе сезонного контракта при условиях полного рабочего дня.

Подённая занятость связана с работой на условиях определённого количества рабочих дней при подённой форме оплаты труда. Периодическая занятость – это чередующиеся занятость и незанятость независимо от сроков того и другого в течение года. Временная занятость характеризуется тем, что работник занят деятельностью лишь в течение некоторого периода времени, но этот период не предопределён сезонность работ.

Занятость по вызову – нетрадиционная занятость, которая не предполагает никаких гарантий занятости и складывается под влиянием стечения обстоятельств. Формулой занятости по вызову считается: 0+Х часов.

Существует ещё и так называемая самозанятость. Под самозанятостью понимают такую занятость, которая осуществляется по собственной инициативе под своим управлением и не имеет общепринятых форм оплаты труда.

Раскрывая сущностное содержание занятости, необходимо коснуться и такого важного социально-экономического явления, как безработица.

**1.2 Безработица, ее виды и формы**

Наряду с занятостью существует и безработица. Она может быть двух основных видов: добровольная и вынужденная. В свою очередь, вынужденная безработица также различается: одно дело, если человек потерял трудоспособность в результате болезни и вынужден не работать, и совсем другое, если гражданин трудоспособен, но не имеет работы. Вынужденно не занятые, имеющие такие основные признаки, как: трудоспособный возраст, наличие трудоспособности, вынужденная незанятость, наличие желания трудиться, отсутствие подходящей работы, регистрация в Государственной службе за занятости, – и относятся к безработным.

Таким образом, безработица представляет собой особое состояние экономики, когда определённая часть трудоспособного населения, желая трудиться, не имеет работы и становится вынужденно не занятой, избыточной.

Некоторые исследователи выделяют до 70 различных видов безработицы. Общепринятая (традиционная) классификация безработицы может быть представлена следующим образом.

Безработица бывает в двух основных формах: естественная и истинная. Каждая из них имеет свои виды (см. приложение 1). Естественная безработица – это допустимый резерв рабочей силы, который способен быстро изменяться в зависимости от потребностей производства.

Так как естественная безработица зависит от слишком многих факторов (минимума заработной платы, уровня пособий по безработице, количества бедных и их пособий, развитости профсоюзов и так далее), её уровень различные авторы определяют по-разному. Фактически он повышается. Основными видами естественной безработицы считаются: фрикционная, институциональная и добровольная. Другие авторы к естественным относят фрикционную и структурную безработицу.

Фрикционная безработица – та, которая связана с переходом с прежнего места работы на новое. Основным признаком такой безработицы служит её непродолжительность (например, 1 месяц). Институциональной безработицей считается такая, которая обусловлена правовыми или иными институциональными нормами. Например, слишком большие социальные выплаты по безработице могут снизить предложение труда и тем самым повысить уровень безработицы. Добровольная безработица – та, при которой есть люди, которые могут, но не хотят работать по каким-то личным причинам. В принципе добровольная незанятость не есть безработица.

Истинная безработица представлена следующими видами:

Структурная безработица – это такая безработица, которая возникает под воздействием крупномасштабных преобразований в той или иной отрасли, в экономике в целом. При этом в одних отраслях может резко сворачиваться производство, а значит, и потребность в работниках, в других же, наоборот, расширяться. Технологическая безработица прямо связана с научно-технической революцией и означает сокращение работающих из-за внедрения новой техники и технологии. Региональная безработица – та, которая характерна по каким-то причинам (например, демографическим, этническим) для отдельного региона. Циклическая безработица связана с экономическими циклами, с циклическими спадами производства и кризисами. Скрытая безработица – это обычно незаметная, но реально существующая избыточность применяемого труда, проявляющаяся в пониженном уровне производительности труда. Иначе говоря, это ситуация, когда работу одного работника фактически выполняют два.

Таким образом, можно выделить огромное количество всевозможных типов и видов безработицы. И каждому такому виду будет соответствовать своя политика борьбы с безработицей.

Наиболее полно содержание безработицы раскрывают её показатели.

**1.3 Показатели и последствия безработицы. Закон Оукена**

При всём многообразии различают абсолютные и относительные; общенациональные, отраслевые и региональные показатели безработицы, а также в разрезе социальных групп (молодёжь, женщины); официальные и расчётные (аналитические) показатели.

Среди относительных показателей безработицы выделяются:

* соотношение между всеми безработными (официальными и неофициальными) и трудоспособным населением страны;
* соотношение между официально зарегистрированными безработными и экономически активной армией труда;
* продолжительность безработицы;
* удельный вес женщин, молодёжи или лиц с высшим образованием среди безработных;
* безработица в разрезе регионов (региональная безработица);
* количество безработных, приходящихся на одно вакантное место.

Официальный уровень безработицы обычно рассчитывается как отношение официально зарегистрированных безработных к экономически активной армии труда. Несложно заметить, что официальный показатель заметно занижает уровень безработицы, так как учитываются только безработные, находящиеся на официальном учёте в соответствии с действующим законодательством.

Реальный уровень безработицы рассчитывается с учётом всего выявленного объёма «вынужденно незанятого населения». Чтобы получить необходимую информацию о масштабах реальной безработицы, используются разные приёмы, включая балансовый метод, обследование домашних хозяйств и другие.

Безработица не бывает равномерно распределённой среди населения страны. Поэтому при её расчёте выделяются отдельные регионы, возрастные группы (подростки, молодёжь), мужчины и женщины и другие.

С учётом фактора времени и опасности обесценивания профессиональных навыков используется показатель продолжительности безработицы. Низкие сроки безработицы свидетельствуют о высокой мобильности рабочей силы, о высокой скорости проводимых структурных сдвигов, о высокой степени адаптации населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

В социальном плане особую опасность представляет продолжительная (хроническая) безработица (отсутствие работы свыше 40 недель).

Таким образом, безработица - это нечто большее, чем экономическое бедствие, это и социальная катастрофа. Депрессия приводит к бездеятельности, а бездеятельность – к потере квалификации, потере самоуважения, упадку моральных устоев, распаду семьи, самоубийствам, социальной напряжённости. История убедительно показывает, что массовая безработица приводит к быстрым, а иногда и очень быстрым социальным политическим переменам (например, приход Гитлера к власти). Поэтому государства пытаются снижать уровни безработицы, чтобы обезопасить себя и общество от социальных взрывов и потрясений.

Безработица несёт с собой многие негативные последствия:

Во-первых, в связи с отторжением от производства определённой части работников потенциально возможный выпуск продукции общество безвозвратно теряет. Отставание реального ВНП от потенциального его объёма характеризует эти потери. Известный учёный А. Оукен вывел закон, названный его именем, согласно которому повышение фактического уровня безработицы над естественным на 1 процент даёт отставание объёма ВНП на 2,5 процента (см. приложение 2).

Во-вторых, большие экономические потери терпят граждане, особенно те, кто оказывается отторгнутым экономикой и становится безработным.

В-третьих, безработица, особенно циклическая, не только экономическое бедствие, но и социальное. Выброшенность человека «за борт» часто ведёт к потере квалификации, моральных устоев, деградации личности, увеличению беспорядков и преступности, росту смертности людей. Результаты исследований, проведённых в Финляндии, свидетельствуют о том, что среди безработных и в их семьях смертность в 2 раза выше, чем среди работающих.

Современную рыночную экономику характеризуют и такие явления, как существование безработицы и вакансий (свободных рабочих мест). Это объясняется несовпадением уровня подготовки ищущего работу и требований нанимателя, а также асимметрией информации на рынке труда.

Таким образом, безработица имеет слишком негативные социальные последствия, поэтому МОТ в своих документах рекомендует всем странам разрабатывать специальные программы по регулированию занятости и безработицы.

**1.4 Политика государства в области занятости**

Формирование механизма регулирования занятости предусматривает специальные меры, способные контролировать процессы, происходящие в сфере труда, и осуществлять оперативные и взаимосвязанные действия, позволяющие добиваться устранения диспропорций между спросом и предложением рабочей силы, а также предотвратить обострение проблем занятости.

Государство может использовать два типа регулирующего воздействия: пассивный; активный.

Общими принципами государственного регулирования занятости, принятыми в документах МОТ, являются следующие:

* добровольность занятости;
* равные возможности занятости для всех граждан;
* содействие трудовой мобильности;
* социальное партнёрство как осуществление государственной политики при взаимодействии с профсоюзами и союзом работодателей;
* обеспечение социальной защиты в сфере безработицы.

При этом политика пассивного типа ограничивается изысканием средств на определённое возмещение безработным их материальных потерь. Политика пассивного типа осуществляется в двух основных формах:

Первая форма – социальное страхование по случаю потери работы. Оно предусматривает пособия по безработице, выплачиваемые, как правило, с учётом прежнего заработка и существующего минимума заработной платы. Такие системы действуют более чем в 70 процентов развитых стран и являются основными источниками помощи при потере работы.

Вторая форма – вспомоществование – применяется чаще по отношению к длительно безработным в виде материальной помощи. Конкретные размеры выплат пособий по безработице различны в различных странах. Так, например, в Японии они составляют 60-80 процентов от заработка, во Франции – 40, в США – 50 процентов. Срок, в течение которого выплачивается пособие, тоже разный: в США – 7 месяцев, в Германии – 14. В Республике Беларусь согласно Закону о занятости (ст.18) пособие по безработице выплачивается безработным, не получающим других пособий и пенсий со дня обращения в службу занятости. Размеры колеблются от 100 – 90 – 70 процентов средней заработной платы в первые 13 календарных недель до 75 – 70 – 50 процентов в последующие 13 календарных недель в зависимости от ряда конкретных условий [9, с.151]

Активный тип политики занятости и воздействия на безработицу означает активное воздействие на состояние рынка труда. Государство использует при этом два основных метода воздействия: повышение спроса на рабочую силу; сокращение предложения рабочей силы.

Первый метод осуществляется мерами как общеэкономического характера, так и мерами по созданию нетипичной занятости.

Общеэкономическими мерами повышения спроса рабочей силы выступают:

* установление большей свободы и самостоятельности работодателей в решении вопросов занятости (условия приёма-увольнения, графики работ);
* льготное налогообложение там, где необходимо увеличение спроса рабочей силы;
* кредитные льготы для тех предприятий, которые повышают спрос на рабочую силу;
* государственные выплаты предприятию за новые рабочие места;
* дотации при обеспечении занятости групп с низкой конкурентоспособностью (молодёжь, инвалиды);
* обучение и переобучение.

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

Общественные работы, используемые всё шире, берут своё начало со времён «великой депрессии». Они появились в США там, где существовала необходимость трудоёмких работ, не требующих специальной квалификации. Затем общественные работы стали проводиться и в социальной сфере: уход за инвалидами, престарелыми, дошкольниками. Главная их цель – включение безработных в активную трудовую деятельность. Занятые на общественных работах получают заработную плату, как правило, не меньшую, чем 1/3 средней по стране.

Общественные работы – это общедоступные виды временного трудоустройства, не требующие специальной профессиональной подготовки, выполняемые на основе трудового договора и содействующие включению безработного в сферу трудовой активности.

Второй метод, применяемый при активном типе регулирования занятости, в отличие от первого, основан на мерах по сокращению предложения рабочей силы на рынке труда. Они проводятся по ряду направлений.

* расширение программ по подготовке кадров, включая общеобразовательную и профессиональную подготовку.
* повышение пособий и сроков отпуска по уходу за детьми, что должно способствовать некоторому оттоку рабочей силы с рынка труда.
* введение учебных и творческих отпусков. Эта мера, способствуя сокращению предложения рабочей силы сегодня, обеспечит её большую продуктивность завтра.
* увеличение пенсий. Повышение материального благосостояния людей пенсионного возраста оттягивает с рынка труда определённую долю рабочей силы старшего возраста.
* введение частичных и досрочных пенсий при сокращённом режиме работы или при досрочном оставлении её. Такие меры также способны снизить давление предложения рабочей силы на рынке труда.

Все эти методы проведения активной политики широко поддерживаются со стороны МОТ, в частности в Конвенции №142 и рекомендациях №150. В последнее десятилетие они всё шире применяются и в Республике Беларусь.

**2. ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**2.1 Структура занятости и проблемы безработицы в Республике Беларусь: динамика и современные тенденции**

Современные процессы трансформации отраслевой структуры занятости характеризуются высвобождением рабочей силы из реального сектора экономики и перераспределением ее в сферу услуг. За годы строительства суверенной Беларуси доля работающих в сфере материального производства сократилась в основном за счет трех отраслей: промышленности, сельского хозяйства и строительства. Численность же занятых в сфере услуг в рассматриваемый период возросла. Наиболее высокими темпами росла занятость в управлении, финансах и кредитовании, жилищно-коммунальном хозяйстве и здравоохранении. При этом наметилось сокращение численности работников в наукоемких отраслях, таких как образование и наука.

Довольно острой продолжает оставаться проблема неэффективной занятости, что находит выражение в форме вынужденной неполной занятости на производстве. Кадровая политика в стране направлена на сохранение персонала, недопущение массового высвобождения работников путем перевода их в режим неполного рабочего времени и предоставления административных отпусков. В результате для сферы занятости в целом типичен высокий уровень вовлеченности работников с низким эффектом фактического их использования и потерями рабочего времени. Так, если в 2000 г. уровень скрытой безработицы, проявляемой в форме вынужденной неполной занятости, в целом в экономике составлял 10 процентов от среднесписочной численности работников, то в 2002 году – уже 14,1 процент. Однако в 2007 году положение стало улучшаться и число работавших в режиме вынужденной неполной занятости уменьшилось до 3,4 процента от среднесписочной численности работников. Вместе с тем остается высоким уровень вынужденной неполной занятости в легкой промышленной – 27 процента и в машиностроении – 22 процента от среднесписочной численности работников. В связи с финансово-экономическим кризисом ситуация несколько ухудшилась. В первом полугодии 2009 года 258,8 тыс. чел. работали в режиме вынужденной неполной занятости. Общее количество неотработанного времени составило 2,8 млн. человеко-дней, что равнозначно ежедневном невыходу на работу 22,2 тыс. чел. Из общего числа неотработанных человеко-дней на промышленные предприятия приходилось 85,4 процента, на строительные – 6,1 процент. Условно рассчитанная численность ежедневно неработающих составляла в промышленности 19 тыс. чел., в строительстве – 1,4 тыс. чел. [2, C.111]

За период с 1995 по 2008 года в нашей стране наблюдалось устойчивое сокращение численности официально зарегистрированных безработных со 131 до 37,3 тыс. чел., соответственно уровень безработицы снизился с 2,9 до 0,8 процента. [4, C.75]

Характерным для экономики Беларуси является наличие скрытой безработицы. Скрытая безработица связана как с неэффективность. Использования занятого на производстве персонала, та и с развитием неформальных трудовых отношений, без юридического их оформления.

Главная характеристика рынка труда республики в 2009 году заключается в превышении предложения рабочей силы над спросом на неё. Это, несомненно, поддерживает «в тонусе» напряжённость на рынке труда.

Безусловно, государство сохраняет контроль над ситуацией. Регистрируемая безработица сократилась к концу 2009 года до 0,9 процента к численности экономически активного населения. [2, C.112] Принятые меры позволили достичь позитивной динамики по ряду процессов, определяющих «температуру» на рынке труда. Так, впервые за последние 5 лет приём работников превысил увольнение. На треть уменьшились масштабы высвобождения работников в связи с сокращением. Существенно улучшились показатели использования рабочего времени. Вдвое снизилась напряжённость на рынке труда. На треть возрос спрос нанимателей на рабочую силу. Отмечен существенный прирост вакансий, заявленных нанимателями в государственную службу занятости. Удовлетворению потребности нанимателей в необходимых кадрах и трудоустройству граждан способствовало овладение безработными новыми профессиональными навыками по направлению центров занятости – после профобучения каждые 3 из 4 безработных трудоустраиваются.

В рамках Государственной программы занятости населения создаются новые рабочие места, в том числе с использованием средств государственного фонда содействия занятости. Безработные получают финансовую поддержку в организации собственного дела, благодаря чему люди привлекаются к индивидуальной предпринимательской деятельности. Ежегодно возрастает количество семей безработных, которые переселяются на новое место жительства и работы при поддержке службы занятости.

Пристальное внимание обращено на трудоустройство граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда. К ним относятся инвалиды, многодетные семьи, люди предпенсионного возраста, воины-интернационалисты, чернобыльцы, а также отслужившие в армии и другие. Следует вспомнить, что в соответствии с законодательством государство предоставляет им дополнительные гарантии трудоустройства.

Вместе с тем опрометчиво рисовать ситуацию в сфере занятости в радужном свете. На 1 января 2010 года на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 40,3 тыс. безработных (108 процентов к уровню 2008 года). Количество вакансий в сравнении с январем снизилось и составило на 1 января 2010 года 34,5 тыс. (68 процентов к уровню 2008 года).

На одну вакансию условно приходилось 1,2 безработных. При этом отмечалась дифференциация регионов по этому показателю - если по Витебской и Гродненской области на одну вакансию приходилось 1,9 безработных, по Гомельской области - 1,8 безработных, по Брестской и Могилевской - 1,7 безработных, по Минской области - 1,1 безработных, то по г. Минску на одного безработного приходилось 2,8 вакансии. [14]

В связи с демографическим приростом трудовых ресурсов проблема молодёжной безработицы не теряет своей остроты. В рынок рабочей силы мощным потоком вливаются «непрофессионалы». Поэтому государственная служба занятости применяет различный «инструментарий», стимулирующий нанимателей к приёму на работу «новобранцев» рынка труда, - создание субсидированных рабочих мест, молодежную практика, наставничество, а также отдаёт молодым безработным приоритет в направлении на профобучение.

Максимальную заинтересованность наниматели проявляют к обладателям рабочих специальностей. В общем числе вакансий, зарегистрированных в банке данных госслужбы занятости, потребность в рабочих кадрах достигает 80 процентов. Именно по этой причине сложно найти работу специалистам, служащим. Поскольку преобладает спрос на мужскую рабочую силу, рынок труда наименее благосклонен к женщинам. Между тем в структуре безработных представительницы слабого пола доминируют. На 1 апреля 2010 года на учете по безработице в органах госслужбы занятости состояли менее 23,1 тыс. женщин. [14]

Определяющее влияние на ситуацию с занятостью населения в ближайшей перспективе будут оказывать всё те же основные факторы, что и раньше. Неизбежен прирост трудовых ресурсов. В связи с оптимизацией кадров численности организаций, проводимой в целях повышения эффективности производства, продолжится высвобождение работников. Кроме того, решение вопросов обеспечения занятости населения будет осложняться другими негативными факторами, которые преимущественно носят долговременный характер. К ним относятся сохранение тенденций превышения предложения рабочей силы над спросом на неё, дисбаланс профессионально-квалификационной структуры локальных рынков труда. Свою роль сыграет и явное несоответствие трудовых притязаний многих потенциальных работников (особенно молодёжи) содержанию и характеру работы, которая может быть реально предложена нанимателями.

По-прежнему значительная доля безработных окажется неконкурентоспособной на рынке труда (молодёжь, женщины с маленькими детьми, инвалиды, а также лица, освободившиеся из мест лишения свободы).

Таким образом, конъюнктура рынка труда останется трудоизбыточной, а конкуренция среди безработных и незанятых граждан усилится. В этих условиях будут предприниматься уже испытанные и давшие положительный результат меры по регулированию процессов на рынке труда, снижению уровня регистрируемой безработицы, а также предупреждению её наиболее тяжёлых форм - длительной и застойной безработицы.

**2.2. Государственное регулирование занятости населения**

После получения Республикой Беларусь суверенитета определяющим фактором в начале рыночных реформ явилось наследие длительного периода административно-командных методов на основе всеобщего и обязательного вовлечения трудоспособного населения в общественное производство, а также отсутствие безработицы как социального феномена и борьба с «тунеядством». Сильные стороны социалистической модели регулирования социально-трудовых отношений (гарантии прав на труд и отдых, бесплатное здравоохранение, образование, профессиональную подготовку и т.д.) доминировали в сознании трудящихся и руководителей на всех уровнях экономической системы.

Активные рыночные преобразования в экономике Беларуси велись в 1992-1994 годах, когда разрушалась система централизованного управления и начиналось быстрое, достаточно либеральное вхождение в рынок, однако соответствующих сильных институтов рыночного характера создано не было, а неформальные институты, по сути, в основном были постсоциалистическими и нерыночными.

С 1995 года начался период укрепления и создания сильных государственных институтов при одновременном переходе к эволюционной модели либерализации экономики, последовательному созданию институтов свободного рынка как необходимому условию либерализации в сфере оплаты труда и занятости.

За прошедшие годы проведены системные преобразования нормативно-правовой базы рыночных институтов, в том числе в сфере трудовых отношений и занятости. Созданы конституционные гарантии и законодательное обеспечение рыночных реформ. В статье 41 Основного Закона страны «гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда». Статья 42 гарантирует справедливое вознаграждение за экономические результаты труда в соответствии с его количеством, качеством, и общественным значением.

В развитие положений Конституции в республике приняты Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, установлены основные формы заработной платы и стимулирования труда.

Принятый в 1999 году Трудовой кодекс Республики Беларусь выполняет следующие задачи:

* регулирование трудовых и связанных с ними отношений;
* развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;
* установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Важным регулирующим документом является Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», в котором установлен порядок контрактной формы найма. [12, C.493-494]

В этих правовых координатах республиканскими органами государственного управления осуществляется регулирование рынка труда и занятости населения. Важнейшие параметры и основные целевые показатели в этой сфере определяются в пятилетних программах и годовых прогнозах социально-экономического развития страны, в годовых государственных программах занятости населения. Система мониторинга рынка труда Республики Беларусь при Департаменте по занятости Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь отслеживает выполнение прогнозных параметров по таким блокам, как демографическая ситуация, состояние рынка труда, деятельность государственной службы занятости, безработица и меры по ее регулированию.

Проводимые в стране преобразования, ориентированные на обеспечение устойчивого развития экономики и рост уровня жизни населения, требуют создания адекватных организационно-правовых условий для перехода к активной политике на рынке труда.

Государственное регулирование занятости населения представляет собой совокупность методов и инструментов воздействия государства на процессы формирования, распределения и использования рабочей силы, направленных на повышение эффективности ее функционирования и удержание безработицы в пределах социально допустимого уровня. Государственная политика занятости в Беларуси направлена главным образом на формирование рациональной структуры занятости, повышение качества трудового потенциала, конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, повышение действенности механизма стимулирования создания рабочих мест в прогрессивных (в том числе экспортоориентированных) отраслях экономики, обеспечение равных и благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, усиление регулирующей роли в регламентации предпринимательской деятельности с целью легализации неформальной занятости, создание непрерывной системы профориентации, подготовки и повышения квалификации кадров, адаптированной к потребностям рыночной экономики. Вместе с тем такая переориентация не означает ослабления пассивных методов управления рынком труда (выплата пособий и оказание материальной помощи безработным). В основу используемых пассивных регуляторов должна быть положена система социального страхования от безработицы с учетом трудового стажа граждан (cм. приложение 3).

**2.3. Национальные программы занятости**

Прогнозирование и планирование занятости необходимы для рационального использования трудового потенциала страны и ее регионов. Программы занятости являются инструментом активной политики занятости населения в социальной политике в целом. Они включают совокупность взаимосвязанных мероприятий с их финансовым, организационным и иным обеспечением для достижения целей в сфере занятости на соответствующем уровне и в области социальной защиты безработных.

В Республике Беларусь создана правовая основа государственного регулирования занятости – это Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 123-З «О занятости населения» (в редакции от 6 января 2009 г. № 6-З). Государственные региональные (областные, районные) и отраслевые программы содействия занятости населения. Кроме того, вопросы регулирования занятости предусмотрены иными программами (Программами социально-экономического развития Республики Беларусь, утверждаемыми на 5 лет, Программой возрождения и развития села на 2005-2010 годы, Государственной комплексной программой развития регионов, малых и средних городских поселений на 2007-2010 годы и др.). [2, C.26]

Основными задачами государственных программ содействия занятости населения Республики Беларусь являются повышение эффективности использования трудовых ресурсов, удержание уровня безработицы в социально приемлемых размерах.

Так, в Государственной программе занятости на 2008 г. ставилась задача обеспечить рост численности занятых в количестве до 4460-4535 тыс. человек и удержать безработицу в социально допустимых пределах (1,2-1,4 процента). Предполагалось создать 155 тыс. рабочих мест.

Государственная программа на 2009-2010 годы, в отличие от предыдущих, была создана на 2 года. В соответствии с прогнозными расчетами к 2010 году можно ожидать сокращение трудовых ресурсов до 6120-6150 тыс. человек. В программе разработаны мероприятия для смягчения этой тенденции. [2]

Однако следует заметить, что Государственная программа на 2009-2010 годы была разработана без учета объективно развивающейся в мировой экономике ситуации и ею не предусматривалось мероприятий для эффективного управления трудовым потенциалом в условиях кризиса. В связи с этим уже после утверждения программы в нее был включен раздел антикризисных мер по обеспечению занятости работников организации, работающих в режиме неполной занятости.

В рамках реализации плана мероприятий на 2009 год по выполнению Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009-2010 годы в январе-сентябре 2009 года:

* создано 120,2 тыс. рабочих мест (73,3 процента к годовому заданию), в т.ч. 1,9 тыс. с использованием бюджетных ссуд;
* трудоустроены на постоянную работу 149,2 тыс. человек (77,4 процента), из них 96,3 тыс. безработных (76,7 процента);
* направлены на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 19,8 тыс. безработных (80,2 процента);
* переселены на новое место жительства и работы 353 семьи безработных (80,2 процента);
* приняли участие в оплачиваемых общественных работах 74,7 тыс. человек (89,5 процента), в т.ч. 39,6 тыс. безработных (81,9 процента);
* трудоустроены на постоянную работу 13,1 тыс. граждан, особо нуждающиеся в социальной защите;
* оказано содействие в организации предпринимательской деятельности 2,1 тыс. безработных (85,5 процента к заданию);
* трудоустроены на ученические рабочие места, созданные нанимателями на договорной основе с органами по труду, занятости и социальной защиты в рамках «Молодежной практики», 1,2 тыс. безработных из числа выпускников профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений, а также прошедших обучение по направлениям государственной службы занятости (82,3 процента);
* обеспечено временное трудоустройство 35 тыс. студентов и учащихся в свободное от учебы время. [7, C.8-9]

В рамках мероприятий плана на 2010 год предусматривается решение следующих задач:

* увеличение численности занятых в экономике к концу 2010 года до 4740 тыс. человек, обеспечение уровня регистрируемой безработицы в пределах 1,2-1,5 процента от численности экономически активного населения, в т.ч.: в Брестской области – 1,6 процента (650 тыс. человек), Витебской – 1,6 процента (582 тыс. человек), Гомельской – 1,4 процента (690 тыс.), Гродненской – 1,4 процента (517 тыс.), Минской – 1,2 процента (675 тыс.), Могилевской – 1,5 процента (526 тыс.), в г. Минске – 0,6 процента (1100 тыс.);
* повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
* снижение дисбаланса между спросом на рабочую силу и предложением;
* содействие трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите: инвалидов, молодежи, граждан, освободившихся из учреждений уголовно-исправительной системы Министерства внутренних дел, женщин, длительно неработающих граждан (далее – целевые группы);
* обеспечение занятости населения в малых городах и районах с устойчиво высоким уровнем безработицы, в сельской местности;
* обеспечение государственных социальных гарантий в виде выплаты пособий по безработице, компенсационных выплат, оказания материальной помощи.

Заданиями плана мероприятий на 2010 год предусматривается:

* обеспечение создания 165 тыс. рабочих мест;
* оказание содействия в трудоустройстве органами по труду, занятости и социальной защите на постоянную работу 208,5 тыс. человек;
* установление нанимателями брони для приема на работу граждан, которым обеспечиваются дополнительные гарантии в области содействия занятости населения, - 25,6 тыс. человек;
* организация оплачиваемых общественных работ (преимущественно на объектах социальной сферы) с участием 86,4 тыс. человек.

Финансирование мероприятий осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели в Фонде социальной защиты, местных бюджетах, собственных средств организаций – исполнителей плана мероприятий программы. [6, C.18]

На реализацию плана мероприятий на 2010 год будет направлено 160 882 688 тыс. руб., из них средств Фонда социальной защиты – 122 102 452 тыс. руб. (в бюджеты областей и г. Минска передается 119 195 872 тыс. руб.), средств местных бюджетов (средства от возврата бюджетных ссуд) – 31 010 247 тыс. руб., собственных средств нанимателей – 7 769 989 тыс. руб. [7]

Согласно Программы социально-экономического развития Республики Беларусь, в 2010 году формирование трудового потенциала будет происходить в условиях сокращения количества трудоспособного населения, что связано с уменьшением численности вступающего в трудоспособный возраст поколения 90-х годов рождения.

В 2010 году численность трудовых ресурсов может составить 6210 тыс. человек, в то время как в 2009 году, по предварительной оценке, она составила 6238 тыс. человек. По прогнозным расчетам, в 2010 году в органах по труду, занятости и социальной защите может быть зарегистрировано около 220 тыс. безработных. С учетом ожидаемой численности безработных, состоящих на учете на конец 2009 года, количество безработных, нуждающихся в трудоустройстве в 2010 году, может составить около 270 тыс. человек. [7]

В рамках последовательной разработки и выполнения программ содействия занятости могут решаться вопросы обеспечения трудовыми ресурсами приоритетных отраслей и производств национальной экономики Беларуси, предотвращения оттока квалифицированных кадров за границу. Необходимо повышение гибкости системы трудоустройства, использование трудосберегающих технологий и содействие реструктуризации экономики через облегчение для предприятий приведения численности работающих в соответствие с реальными потребностями с соблюдением социальных гарантий и проведением мероприятий политики занятости. Можно ожидать, что реализация мероприятий по либерализации условий экономической деятельности в Республике Беларусь (в частности, упрощение вхождения в бизнес, введение заявительного принципа государственной регистрации всех субъектов хозяйствования, за исключением банков и небанковских кредитно-финансовых организаций).

Позитивным изменениям в сфере занятости может способствовать также упрощение требований законодательства, регулирующие вопросы осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности.

**3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы основной целью государственной политики в социально-трудовой сфере является повышение эффективности использования ресурсов труда и формирование кадрового потенциала с учетом реальных потребностей производства. Главные приоритеты политики занятости – формирование благоприятных условий для повышения ее эффективности, преодоление дефицита рабочих мест посредством расширения инвестиционной активности за счет всех источников, снижение напряженности и поддержание стабильности в сфере социально-трудовых отношений.

Исходя из поставленных приоритетов, определены следующие основные направления совершенствования трудовых отношений и занятости населения:

* создание новых рабочих мест с учетом реализации мероприятий ежегодной программы занятости;
* повышение эффективности занятости и формирование ее постиндустриальной структуры;
* достижение сбалансированности спроса и предложения рабочих мест на рынке труда по профессионально-квалификационным признакам и регионам;
* проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, защиту внутреннего рынка труда;
* стимулирование развития самозанятости населения, расширение деловой и предпринимательской инициативы граждан;
* содействие профессиональной ориентации молодежи в выборе профессии и получении профессионального образования до начала ее трудовой деятельности;
* улучшение качества рабочей среды, включая условия труда и технику безопасности, повышение уровня заработной платы и эффективное использование рабочего времени;
* усиление социальной защиты населения от безработицы, смягчение и минимизация ее негативных социально-экономических последствий. [15, C.28]

Программа действий на рынке труда предусматривает реализацию системы мер, направленных на постепенную ликвидацию вынужденной неполной занятости на производстве, обновление и улучшение структуры рабочих мест, расширение социальной направленности отраслевой структуры занятости, создание благоприятных условий для развития малого бизнеса и индивидуального предпринимательства. Важным направлением является повышение конкурентоспособности рабочей силы и сбалансированности спроса и предложения рабочих мест на рынке труда.

Для реализации этих направлений необходимы следующие меры:

* оптимизация кадрового персонала на основе модернизации и обновления рабочих мест, внедрения ресурсосберегающих технологий;
* проведение сбалансированной инвестиционной и налоговой политики, стимулирующей расширение занятости в сфере малого бизнеса;
* совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе восстановление внутрипроизводственного обучения;
* координация потребности в работниках с объемами и структурой подготовки кадров в системе профессионального образования, увеличение масштабов обучения рабочим профессиям, востребованным на рынке труда;
* развитие системы социального планирования, выработка механизмов социально ответственной реструктуризации производства и трудоустройства высвобождаемых работников;
* разработка и реализация программ содействия занятости населения в населенных пунктах с градообразующими предприятиями и критической ситуацией на рынке труда;
* внедрение страховых принципов социальной защиты работников от безработицы;
* обеспечение возможности для граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях занятости, получения в полном объеме услуг, предоставляемых органами государственной службы занятости для повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Стратегия обеспечения стабильности социально-трудовой сферы требует принятия мер, направленных на повышение эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создание действенного механизма экономической заинтересованности субъектов хозяйствования в улучшении условий и безопасности труда, совершенствование механизма защиты трудовых прав граждан.

Основной целью в сфере охраны труда является сохранение жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности, сокращение экономических потерь, обусловленных производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью. Для ее достижения необходимо:

* усилить профилактическую направленность в деятельности субъектов государственного управления охраной труда, нанимателей и профсоюзов;
* совершенствовать управление охраной труда, внедрять экономические механизмы и методы прогнозирования в этой сфере;
* сертифицировать системы управления охраной труда в организациях, совершенствовать нормативное и правовое обеспечение охраны труда.

Основными направлениями по реализации задач государственного управления охраной труда являются:

* разработка и реализация целевых программ по улучшению условий и охраны труда;
* создание систем управления охраной труда на всех уровнях, обеспечивающих профилактическую направленность деятельности в этой сфере;
* экономическое стимулирование создания безопасных условий труда, разработки и внедрения безопасных техники и технологий, производства средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* разработка и осуществление комплекса мероприятий по техническому перевооружению и модернизации производства, улучшению условий труда работников;
* повышение ответственности работников за соблюдение требований охраны труда;
* создание условий для социального партнерства в сфере охраны труда, содействие общественному контролю за соблюдением законодательства об охране труда.

Важным направлением совершенствования трудовых отношений является создание эффективного механизма их правового регулирования. В этих целях предусматривается включение в Трудовой кодекс норм, направленных на:

* эффективное использование труда работников путем оптимизации продолжительности трудовых и социальных отпусков;
* повышение роли государства в обеспечении охраны труда на всех уровнях управления;
* совершенствование норм по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, на основании проделанной работы могут быть сделаны следующие выводы:

1. Проблема безработицы является одной из фундаментальных в развитии и функционировании человеческого общества. Безработица – явление, свойственное стадии товарного производства. Переход к рынку неизбежно вызывает значительный рост уровня безработицы, о чем свидетельствует, в частности, опыт восточноевропейских стран, прошедших или проходящих путь становления рыночных отношений. Это же подтверждает и практика общественных преобразований в Беларуси.

2. Безработицу предопределяют различные факторы: научно-технический прогресс обуславливает сокращение, прежде всего, работников ручного труда; структурные изменения в экономике вызывают уменьшение числа занятых в отдельных отраслях производства; повышение производительности труда также ведет к уменьшению числа занятых; сокращению живого труда способствует действию закона экономии времени. В условиях обострения экономических проблем закрываются также некоторые производства, загрязняющие окружающую среду. Все это объективные факторы, имеющие место во всех странах независимо от их экономической системы.

3. Безработица, как свидетельствуют многие социологические и социально-психологические исследования, имеет исключительно негативные социальные последствия для общества в целом, отдельных его групп и слоев, для семей, для каждого человека. Среди всех этих последствий увеличение смертности от сердечных заболеваний, рост числа самоубийств и убийств, численности пациентов в психиатрических лечебницах, ухудшение отношений в семье, рост преступности и так далее, ведь люди остро переживают невостребованность своих знаний, производственного опыта, переход от одной социальной группы в другую. В связи с этим исследованиями зафиксированы основные психологические качества безработного: невысокий уровень социальной смелости, уступчивость, пессимистичность и осторожность в поведении, недоверчивость или скептицизм. Главным в социальной политике должно быть снижение массовой безработицы, что обеспечивается, прежде всего, нормальным функционированием общества, его эволюционным развитием.

Таким образом, государству необходимо принять следующие меры:

Во-первых, органам службы занятости всех уровней необходимо широкое развертывание профориентационной работы с молодежью для подготовки её к трудовой деятельности в условиях развивающегося рынка труда.

Во-вторых, необходимо расширять сеть учебных центров профессионального обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и безработных граждан.

В-третьих, необходимо создать условия для роста спроса на товары. Так как спрос на рынке труда – производный и зависит от ситуации на рынках товаров и услуг, то занятость возрастёт, а безработица снизится в том случае, если товарные рынки предъявят больший спрос и для его удовлетворения надо будет нанять дополнительных работников.

В-четвёртых, необходимо создать условия для роста самозанятости. Смысл такого рода программ состоит в том, что людям помогают открыть собственное дело, чтобы они могли прокормить себя и свою семью, даже если им не удаётся найти работу по найму.

Список путей сокращения безработицы можно продолжать ещё долго, но важно понимать, что все эти программы не могут полностью ликвидировать или существенно сократить безработицу. Такой результат достигается лишь при общем улучшении государством экономической ситуации в стране.

Государственная программа уже принята и начала действовать. Но она еще не достаточно сильна, и нуждается в активной государственной поддержке. 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 многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики. Таким образом, комплексный подход к системе занятости, мерам ее регулирования и социальной защите населения позволит смягчить социальную напряженность в сфере трудовых отношений.

4. Проблема безработицы не возникает в один миг и не решается в одну секунду. Она носит многогранный характер, нельзя разрешить часть проблемы, не затрагивая всех её остальных частей и не учитывая специфики той страны, на территории которой рассматривается данная безработица. В этом и заключается сложность борьбы с безработицей. Естественно, что Беларуси потребуется не один год для разрешения этой проблемы, но если упорно стремиться к цели, то когда-нибудь она обязательно будет достигнута.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Базылев Н.И. Экономическая теория: учебное пособие. – Минск: Современная школа. – 2008 г. – 640 с.
2. Бондарь А.В., Базылева М.Н. Регулирование трудовых отношений как фактор сглаживания амплитуды экономического цикла.// Белорусский экономический журнал. – 2009. - №4. – С.102-117.
3. Борисевич В.И. Взгляд на регулирование рынка труда.// Труд и заработная плата. – 2009. - №9. – С.26-28.
4. Боровик Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции.// Экономический бюллетень. – 2008. - №9. – С.74-86.
5. Ванкевич Е.В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития.// Белорусский экономический журнал. – 2009. - №4. – С.88-103.
6. Грушник П. Стабильность трудовых коллективов – дело непростое.// Труд и заработная плата. – 2009. - №5. – С.74-80.
7. Кохонов Н.Д. Эффективность использования трудовых ресурсов, или о программе содействия занятости и ее значении.//Труд и заработная плата. – 2009. – №12. – С.8-18.
8. Лыч Г. Финансово-экономический кризис: в поисках выхода из тупика.//Директор. – 2009. - №4. – С.32-35.
9. Макроэкономика: социально ориентированный подход: учебник для студентов эконом. специальностей учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / Э.А. Лутохина (и др.); под. ред. Э.А. Лутохиной. – Мн.: ИВЦ Минфина, 2005. – 400с., ил.
10. Микро- и макроэкономика: Учеб. пособие / М.И. Плотницкий, Л.В, Воробьёва, Н.И. Сухарева и др.; Под ред. М.И. Плотницкого. – Мн.: Книжный Дом; Мисанта, 2004. – 224с.
11. Морова А.П. Безопасность Республики Беларусь в социальной сфере.// Проблемы управления. – 2009. - №1. – С.25-29.
12. Национальная экономика Беларуси. Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учебное пособие/ В.Н. Шимов. – Минск: БГЭУ, 2005 г.
13. Пинигин В.В. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2009 г.//Экономический бюллетень. – 2010. - №2. – С.4-70.
14. Принять. Нельзя уволить. Занятость и безработица в Республике Беларусь.// Гродненская правда. – Гродно, 2009. – 18 лют. – С.24.
15. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006  –  2010 годы. – 154 C.
16. Семашко В. Экономика прирастает качеством// Экономика Беларуси. – 2010. - №1. – С.6-16.
17. Щеткина М.А. Социальная защита населения гарантируется законодательством.//Труд и заработная плата. – 2010. – №3. – С.4-15.
18. Экономика Беларуси в цифрах: итоги 2009 года// Экономика Беларуси. – 2010. - №1. – С.66-67.

Приложение 1

Безработица

Естественная

Истинная

Фрикционная

Институциональная

Добровольная

Структурная

Технологическая

Циклическая

Региональная

Скрытая

Рис. 1. - Виды безработицы

Приложение 2

Y, % 0

U0 U1 U2 U, %

Рис. 2. - Кривая Оукена

Приложение 3

Внедрение нестандартных форм занятости и гибких режимов труда

Организация оплачиваемых общественных работ

Развитие непрерывной системы образования и переподготовки кадров, в том числе на производстве

Совершенствование социальной защиты населения от безработицы

Повышение мобильности рабочей силы

Создание единого территориального рынка труда

Развитие внешней трудовой миграции

Создание системы страхования от безработицы

Формирование рациональной структуры занятости

Оказание финансовой помощи предприятиям с целью сохранения рабочих мест

Содействие развитию малого и среднего бизнеса

Стимулирование создания новых рабочих мест

Усиление гарантий занятости для лиц с ограниченной трудоспособностью

Социально-экономические

Система регуляторов

Достижение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения

Регулирование спроса на рабочую силу

Административно-организационные

Повышение качества рабочей силы

Нормативно-законодательные

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Регулирование предложения рабочей силы

Рис. 3. - Основные направления государственного регулирования занятости населения