**Лекция 11. Государственное регулирование**

**занятости населения и рынка труда.**

11.1. Государственное регулирование занятости населения:

понятия, принципы, компетенции органов управления.

В современной экономике, когда любой товар или услуга может быть предоставлен в любой момент и в любой географической точке, при условии своевременной оплаты, на передний план выдвигается вопрос занятости. В учебной и научной литературе под занятостью населения подразумевают общественно полезную деятельность людей, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей приносящую доход. От занятости населения в общественном производстве зависят темпы экономического роста, доходы населения. От занятости населения зависит будущее состояние экономики, общественные отношения, качество жизни людей. Следовательно, занятость населения не абстрактная категория, а реально существующая проблема в каждой национальной экономике.

По другому определению под занятостью понимают деятельность граждан, выполняющих работу по найму за вознаграждение, а также приносящую доход работу не по найму, как с привлечением, так и без привлечения наемных работников». В соответствии с Конституцией РК граждане имеют право на свободу труда, т.е. имеют право распоряжаться своими способностями к труду и заниматься любой не запрещенной законом деятельностью. В отличие от советского периода нашей истории, добровольная незанятость граждан не есть основание для привлечения их к какой-либо ответственности. В законе РК «О занятости населения от 2016 г. под занятостью населения понимается трудовая деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Республики Казахстан, приносящая заработок или доход;

Государство проводит политику содействия занятости населения, направленную на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости и реализуется путем

В Законе РК   к занятым лицам относятся:

   1) наемные работники, а также лица, имеющие иную оплачиваемую работу (избранные, назначенные или утвержденные);

    2) индивидуальные предприниматели;

    3) лица, занимающиеся частной практикой;

    4) физические лица, осуществляющие деятельность по договору гражданско-правового характера, которые не относятся к наемным работникам;

    5) физические лица, являющиеся учредителями (участниками) хозяйственных товариществ и учредителями, акционерами (участниками) акционерных обществ, а также членами производственных кооперативов;

      6) независимые работники;

      7) проходящие службу в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях, правоохранительных и специальных государственных органах Республики Казахстан.

Различают полную и неполную занятость. Под полной занятостью рассматривают, когда все желающие имеют оплачиваемую работу, и нет циклической безработицы. Неполная занятость имеет две формы: видимая и скрытая. Видимая – это работники, работающие неполное рабочее время. Скрытая – это есть неправильное распределение трудовых ресурсов, или нарушение баланса между трудом и другими факторами производства. К признакам скрытой занятости относятся: низкий доход, низкая производительность труда, неполное использование квалификации работников.

В числе занятых в экономике выделяют понятие независимый работник. К числу независимых работников относят физические лица, самостоятельно осуществляющее деятельность по производству или обмену товаров, работ и услуг с целью извлечения дохода без государственной регистрации своей деятельности, за исключением индивидуальных предпринимателей, лиц, занимающихся частной практикой, учредителей (участников) хозяйственного товарищества и учредителей, акционеров (участников) акционерного общества, членов производственного кооператива Это собственники средств производства, предприниматели, менеджеры, выступающие от имени собственников. Это лица, работающие по найму или работающие за свой счет, а также работающие не на постоянной основе. Подобное разграничение необходимо не только для теории занятости, но и прежде всего, необходимо для определения государственных мер по отношению к той или иной группе лиц.

 Государство обеспечивает следующие меры содействия занятости населения, которые основаны на:

1) свободе выбора рода занятий и работы;

2) защите от любых форм дискриминации и равенстве возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда;

3) социальной защите от безработицы.

Исходя из вышеприведенных группировок и подгрупп, государственный уполномоченный орган по труду определяет важнейшие задачи, придерживаясь следующих принципов:

1) свобода выбора сферы приложения способностей к труду и добровольность труда без принуждения к труду;

2) создание стартовых условий для реализации права на труд и сферу занятий;

3) координация усилий органов власти всех уровней для регулирования занятости населения страны;

4) обеспечение национальной безопасности и национальных интересов в целях стабильного экономического роста, посредством стимулирования занятости правовыми, организационными, экономическими мерами;

5) учет местных, региональных, отраслевых, этнических особенностей и интересов в создании условий для роста занятости населения.

Государственные органы власти, выполняя эти задачи посредством научно – обоснованных программ действий, выявляют перспективные направления занятости и проводят необходимые действия в подготовке специалистов, в изменении структуры и инфраструктуры общественного производства в стране и на местах. Так, Правительство Республики Казахстан:

1) разрабатывает основные направления государственной политики в сфере занятости населения и организует их осуществление;

2) утверждает правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределения между областями, городами республиканского значения, столицей;

3) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан. Центральные исполнительные органы, ответственные за разработку и реализацию государственных и правительственных программ, осуществляют мониторинг создания рабочих мест и представляют соответствующие сведения в уполномоченный орган по вопросам занятости населения.

 Местный орган власти по вопросам занятости населения:

1) анализирует, прогнозирует спрос и предложение части рабочей силы, информирует, местные исполнительные органы и уполномоченный орган. по вопросам занятости населения о состоянии рынка труда региона;

2) участвует в формировании баз данных единой информационной системы социально-трудовой сферы о текущих вакансиях и прогнозе создаваемых рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в проектах, реализуемых в рамках государственных, правительственных программ и программ развития территорий, а также инициатив частного сектора;

 3) разрабатывает меры социальной защиты от безработицы и обеспечения занятости населения, организует активные меры содействия занятости населения;

4) организует работу по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

 5) запрашивает у структурных подразделений местных исполнительных органов по вопросам образования, организаций образования, учебных центров при организациях, имеющих право на образовательную деятельность, осуществляющих профессиональное обучение, сведения о трудоустройстве выпускников, информацию о профессиях (специальностях), по которым ведется обучение, количестве подготовленных и планируемых к подготовке и выпуску специалистов по конкретным профессиям (специальностям);

6) вносит в местные исполнительные органы предложения по определению населенных пунктов для добровольного переселения лиц для повышения мобильности рабочей силы;

7) координирует работу центров занятости населения;

8) запрашивает у работодателей информацию о прогнозной потребности в кадрах;

9) осуществляет мониторинг организаций с рисками высвобождения и сокращения рабочих мест;

10) регистрирует лиц, ищущих работу в качестве безработных, в соответствии со [статьей 14](https://zakon.uchet.kz/rus/docs/Z1600000482#z14)  Закона о занятости.

В феврале 2011 года Правительство РК добрило «Программу занятости – 2020» «Дорожная карта 2020» и «Дорожная карта 2021». Целью программы являлась повышение доходов населения путем содействия устойчивой и продуктивной занятости. Программа направлена на обучение, трудоустройство, содействие в организации собственного дела или содействие добровольному переезду в точки экономического роста. Реализация программы происходил по трем направлениям: 1) обучение и содействие в трудоустройстве безработного и малообеспеченное населения; 2) содействие развитию предпринимательства на селе; 3) повышение мобильности трудовых ресурсов. На первом этапе (2011 г.) был отработан механизм реализации программы. Второй этап осуществлен в 2012 – 2015 гг., а третий – с 2016 по 2020 гг.

На сегодня в рамках Дорожной карты реализуется 6,6 тыс. проектов по строительству новых, капитальному и текущему ремонту действующих инфраструктурных объектов. Трудоустроено 196 тысяч человек, в том числе порядка 110 тыс. безработных по направлениям центров занятости населения, из них более 43 тыс. молодых людей. (Запрос депутатов Мажилиса о продолжении реализации «Дорожной карты занятости» на 2020-2021 годы <https://primeminister.kz/ru/inquiries/160>

11. 2. Механизм государственного

регулирования рынка труда.

Рынок труда есть особый вид товарного рынка, где продавец продает свою способность к труду. Состояние рынка труда непосредственно связано и зависит от состояния других рынков и, прежде всего, с рынком капитала, рынком инвестиций, рынком средств производств, денежным рынком, рынком товаров и услуг и др. С другой стороны, рынок труда влияет на состояние других рынков. В этой связи рынок труда занимает особое место в системе государственного регулирования экономики.

В научной и учебной литературе по государственному регулированию выделяют две основные формы:

1. Пассивная форма регулирования трудовых отношении на рынке труда, цель которой заключается в недопущении социальной напряженности в обществе и поддержание определенного уровня дохода незанятого населения;

2. Активная форма регулирования трудовых отношении, направленная на создание новых рабочих мест, квалифицированной рабочей силы, уменьшение уровня безработицы и т. д.

Соответственно, названным формам, существуют и методы регулирования трудовых отношений. В первую группу входят государственные меры по созданию рабочих мест. Во вторую группу входят меры по усилению гибкости рынка труда, мобильности рабочей силы, поддержке инициатив предпринимательских структур. Инструментами реализации названных методов регулирования являются: развитие государственного предпринимательства; государственные заказы, закупки на товары и услуги, подрядные работы; субсидии и преференции для предпринимателей создающих новые рабочие места для разных слоев населения, а также содействие и поддержка частных предпринимателей в переквалификации, повышении квалификации работников и т. д. Инструменты регулирования разнообразятся в зависимости от состояния экономики, от природно -климатических условий, уровня развития регионов и т. д.

Рынок труда, как и все другие рынки, зависит от спроса и предложения. Спрос на труд находится в обратной зависимости от стоимости рабочей силы, т.е. от величины заработной платы. Также от управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, коллективных договоров и соглашений, установлений условий труда, разрешений трудовых споров и контроля над соблюдением трудового законодательства.

В основе трудовых отношений Республики Казахстан находятся следующие принципы:

1) свобода труда на основе многообразия форм собственности на средства производства, где каждый вправе распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) обеспечение работникам условий труда, справедливого вознаграждения за труд, приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

3) недопустимость ограничения в сферах труда, за исключением случаев, предусмотренных законами РК;

4) работодатели вправе решать вопросы о количестве и качестве рабочей силы, принимать и увольнять работников в соответствии с законами РК.

В регулировании рынка труда выделяют следующие механизмы:

1) организационно – правовое регулирование, связанное с организацией порядка регулирования трудовых отношений, принятия законов и подзаконных актов, на основе международных конвенций и рекомендаций Международной организации труда;

2) социально – экономическое регулирование устанавливающие государственные гарантии оплаты труда и систему оплаты труда, профессиональную подготовку и переподготовку кадров. и повышение их квалификации, гарантии и компенсационные выплаты, государственные гарантии трудоустройства;

3) институциональное регулирование включающие создание и функционирование различных органов управления, обеспечивающих деятельность различных служб.

В Казахстане вопросами создания рабочих мест, трудоустройства населения, подготовки и переподготовки кадров и иными вопросами трудовых отношений занимаются различные органы власти, включая Правительство, уполномоченный государственный орган по труду и регулированию трудовых отношений, государственная служба занятости, правление и Исполнительская дирекция государственного фонда содействия занятости, территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду и регулированию трудовых отношений, местные исполнительные органы в области регулирования трудовых отношений.

Регулирующая роль Правительство Республики Казахстан, в области регулирования занятости населения состоит в том, что разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда, устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы и утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда, заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников, определяет размер социального пособия и порядок его назначения и выплаты, утверждает перечень видов заболеваний, по которым устанавливается срок нетрудоспособности, определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров и др. Всего Правительство РК проводит регулятивные действия по 17 направлениям трудовых отношений.

В компетенции уполномоченного государственного органа по труду входят следующие регулирующие действия: реализует государственную политику в области труда; принимает нормативные правовые акты, устанавливающие общие требования к безопасности и охране труда; организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства о занятости населения; осуществляет координацию и взаимодействие в области безопасности и охраны труда с другими государственными органами по их различным направлениям; устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов по труду; устанавливает порядок предоставления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников; определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения справочников, квалификационных характеристик и др. Уполномоченный государственный орган производит регулирующие действия по 24 направлениям трудовых отношений.

Решения, принимаемые Министерством тру­да и социальной защиты населения, а также разъяснения по применению нормативных актов в области труда и социального обеспечения обя­зательны для субъектов всех форм собственно­сти. Вопросы занятости, безработицы, трудоу­стройства, выплат пособий по безработице регу­лируются Государственной службой занятости. Органы Государственной службы занятости являются юридическими лицами, распорядителями находящихся в их оперативном управлении средств фонда занятости.

Государственный фонд содействия занятости, как самостоятельная финансовая система, создается для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и обеспечения эффективной деятельности государственной службы занятости.

**На всех уровнях в составе Государственной службы занятости действуют инспекции, осуществляющие контроль за исполнением государственными органами, предприятиями, учреждениями и организациями, крестьянскими хозяйствами и другими работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость.**

**Министерством труда и социальной защиты в 2016 г. создано, на базе АО «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости АО «Центр развития трудовых ресурсов». Миссией центра** является «содействие в создании условий для развития эффективного рынка труда и повышения качества предоставляемых государственных услуг в социально-трудовой сфере, повышение эффективности деятельно служб занятости, внедрение и развитие информационных систем социально-трудовой сферы. (**Приоритетные направления деятельности АО «Центр развития трудовых ресурсов» на 2020-2024 годы https://iac.enbek.kz/ru/node/58).**

Территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду осуществляют свои регулирующие действия по 8 направлениям, в том числе осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, мониторинг коллективных договоров, участвует в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения и др.

В компетенцию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений входит: выдача разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, согласование проведения забастовок в организациях обеспечивающих жизнедеятельность населения, установление квот для трудоустройства населения, определенных законами РК и т. д.

Институциональное регулирование социально – трудовых отношений включает еще и постоянно действующие республиканские, отраслевые и региональные комиссии, в которые входят представители органов исполнительной власти, работодателей и работников. Полномочными представителями работодателей являются областные объединения субъектов частного предпринимательства и областного объединения по малому предпринимательству, а также городские, районные объединения по малому предпринимательству.

В современ­ных условиях рыночной экономики изменилась роль бирж труда. Теперь они должны кроме ре­гистрации безработных и поиска для них работы активизировать свои действия в области пере­квалификации кадров и профессиональном об­учении молодежи. На данный момент в респу­блике остро стоит проблема занятости женщин и молодежи. Центры занятости же могут помочь в решении этих проблем через создание курсов обучения новым профессиям, созданием сети ка­зенных работ. Особой же сферой деятельности центров занятости является создание информа­ционной сети свободных рабочих мест. Такая сеть снизит проблемы занятости и поможет в переливе трудовых ресурсов из из­быточных областей в области с низким количе­ством квалифицированных трудовых ресурсов.

**В современных условиях большинство граж­дан трудоустраиваются не через центры занято­сти, а обращаясь непосредственно в кадровые службы агентства.** Только активная деятельность центров заня­тости поможет правительству решить пробле­мы безработицы и структурного дисбаланса на рынке труда. Их деятельность является одним из важных инструментов формирования социаль­но-экономической модели занятости.

Таким образом, роль государства на рынке труда неоднозначна. Государство, воздействуя посредством различных механизмов на процесс формирования спроса и предложения, способностей к труду работников, дает им выбор вариантов занятости, посредством обучения, защиты их интересов, регулирования оплаты труда и иными мерами. Но также предоставляет и работодателям свободу действий в проведении своей политики в эффективном хозяйствовании.

11.3. Современное состояние рынка труда в Казахстане.

Рынок труда в Казахстане находится в состоянии регулирования со стороны государства через государственные программы занятости. Все субъекты рынка труда – работники, работодатели, профессиональные союзы, государство и другие участники должны гармонизировать свои интересы на рынке и определить свою политику. Государственные программы занятости, решая эту задачу, постоянно совершенствуют процесс, добиваясь поставленных целей на каждом этапе. В связи с этим необходимо определять проблемы рынка труда каждого временного этапа. По истечении кризисного этапа 2007-2009 г. г. Правительством страны сформирована республиканская Карта индустриализации, Дорожная карта «Занятость – 2020». В областях республики разработаны региональные «карты». Сегодня в стране реализуются государственные программы, которые направлены непосредственно на развитие рынка труда: «Дорожная карта занятости 2020» и «Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы „Еңбек“. Всего в 2019 году в рамках Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства было трудоустроено 449 тыс. человек, из них 85%, или 383 тыс. человек — на постоянную работу. Предложение труда прямо зависит от величины заработной платы. В настоящее время в Казахстане проживает почти 9,2 млн экономически активного населения. Численность сократилась на 0,5% за год. Из них занятые — 8,7 млн человек, на 0,7% меньше, чем в прошлом году, наемные -6,7 млн. чел, самозанятые - 2,1 млн. чел., безработные - 455 тыс. чел., уровень безработицы составил – 5%, вакансии – 62,2 тыс., резюме 66,2 тыс. (Уровень экономической активности населения снизился. <https://kapital.kz/economic/89664/uroven-ekonomicheskoy-aktivnosti-naseleniya-snizilsya.html>), (<https://iac.enbek.kz/ru/front?page=1>).

Спрос на труд возрастает по мере увеличения рабочих мест на предприятиях и учреждениях на территории Казахстана. В процессе предоставления рабочих мест и спроса на труд возникают отношения между работодателями и работниками. Они складываются по поводу организации труда. Спрос на труд возрастает по мере увеличения рабочих мест на предприятиях и учреждениях на территории Казахстана.

Пандемия COVID-19 внесла свои коррективы на рынке труда Казахстана, заметно ослабив активность в сфере занятости. В начале апреля 2020 года во всём мире около 3,3 млрд человек, или 81% от общей численности рабочей силы, страдали от полного или частичного сокращения рабочих мест. Численность безработных в РК составила 442,4 тыс. человек. При этом стоит отметить, что уровень безработицы в Казахстане (4,8%) ниже, чем в среднем по странам ОЭСР (5,2%), а также чем в таких странах, как Канада (5,7%), Франция (8,5%), Дания (5,1%), Италия (10%), Швеция (6,8%) и др. Меры государственной поддержки позволили Казахстану улучшить свою позицию в Глобальном индексе конкурентоспособности 2019 года в категории «Рынок труда» поднявшись с 30-го до 25-го места. Были усилены позиции по таким индикаторам, как оплата труда и производительность, мобильность внутренней рабочей силы, политика содействия занятости, права работников и др. В Казахстане, в марте-апреле 2020 года в связи с введением карантинных мер вне занятости временно оказались 4,2 млн. казахстанцев. По данным АО «Центр развития трудовых ресурсов», резкое снижение количества вакансий наблюдалось в марте — с 68,9 тыс. до 34,2 тыс. Уменьшилось и количество резюме от соискателей — с 29 тыс. до 20,1 тыс. Однако поэтапное ослабление карантинных мер и возобновление работы предприятий активизировало рынок, и сегодня в базе Электронной биржи труда размещено 75,7 тыс. резюме.  
 В целом из-за негативных последствий кризиса, вызванного пандемией коронавируса, ожидаемый уровень безработицы в стране на конец года может составить 6,1%. Для решения проблем на рынке труда Казахстан, как и множество других стран, принимает беспрецедентные меры. Одна из таких мер — «Дорожная карта занятости». В рамках карты были представлены более 6,5 тыс. проектов, в которых будет создано 255 тыс. рабочих мест. Особым условием при реализации инфраструктурных проектов «ДКЗ» является обеспечение применения не менее 90% товаров и услуг отечественных производителей; кроме того, не менее 50% работников будут наняты через центры занятости населения. По состоянию на 15 июля текущего года в регионах начата работа по 6295 проектам, создано более 148 тыс. рабочих мест, в том числе через центры занятости населения — 77 тыс. рабочих мест.

Аналитики центра развития трудовых ресурсов, сделали ряд важных выводов. Так, число резюме и вакансий на Электронной бирже труда Enbek.kz (ЭБТ) за время ЧП упало на 35% и 23%, соответственно, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. В мае, по мере прекращения действия режима ЧП и жесткого коронавирусного карантина, число резюме и количество вакансий начали активно восстанавливаться. Число резюме и вакансий на ЭБТ в мае по сравнению с апрелем увеличились в 1,6 и 3,5 раза, соответственно. В разрезе профессиональных групп в целом по стране наибольшим спросом пользуются специалисты-профессионалы — 36,6 тыс. вакансий, работники сферы услуг и продаж — 21,2 тыс. вакансий, рабочие промышленности строительства, транспорта и других родственных занятий — 19,5 тыс. вакансий.   
 При этом, строительство стало главной отраслью, где создаются новые вакансии. Так доля строительства в вакансиях на ЭБТ с января по май выросла с 8% до 43%. Подобная тенденция может быть связана с активизацией сезонных работ, а также реализацией пакета правительственных антикризисных мер, в том числе «Дорожной карты занятости», в котором одним из условий участия соискателей является размещение вакансии на ЭБТ. По Казахстану наиболее востребованы три специальности — медицинская сестра/брат, охранник и водитель. Они же являются самыми дефицитными, поскольку спрос работодателей значительно превышает число соискателей. Так, на сегодня в базе Электронной биржи труда 2,3 тыс. резюме медсестер, 2,6 тыс. резюме водителей. На третьем месте по количеству резюме находятся юристы. Однако эта специальность наименее востребована среди работодателей.   
 В свою очередь, в разрезе регионов больше всего вакансий после ЧП (в мае) было создано в Алматы, Нур-Султане и Костанае (29% от всего количества вакансий, созданных в мае), тогда как больше всего резюме в целом за 5 месяцев 2020 года приходится на Туркестанскую, Жамбылскую и Алматинские области (31% от всего количества резюме, предложенных за январь-май 2020 года). Данные три южных региона также в числе лидеров и по количеству зарегистрированных в Центрах занятости населения за январь-май 2020 года лиц, ищущих работу (ЛИР) – 102 тыс. человек, или 32% от общего числа ЛИР.

Литература

1.ТрудовойкодексРК2020.

https://uchet.kz/kodeks/detail.php?ID=138832

2.Как повлияла пандемия на рынок труда в Казахстане. <https://forbes.kz/news/2020/07/02/newsid_228635>

3.О занятости населения Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК.

4.Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы.

5.Рынок труда Республики Казахстан. 2020. <http://ranking.kz/ru/a/reviews/rynok-truda-respubliki-kazahstan-2020>.

6.Рынок труда после ЧП: увеличилось количество вакансий и резюме  
Источник: <https://primeminister.kz/ru/news/rynok-truda-posle-chp-uvelichilos-kolichestvo-vakansiy-i-rezyume-144378>

7.Рынок труда: новости о рынке. <https://informburo.kz/tags/rynok-truda.html>

8.Приоритетные направления деятельности АО «Центр развития трудовых ресурсов» на 2020-2024 годыhttps://iac.enbek.kz/ru/node/58

9.Уровень экономической активности населения снизился. <https://kapital.kz/economic/89664/uroven-ekonomicheskoy-aktivnosti-naseleniya-snizilsya.html>),

10.(https://iac.enbek.kz/ru/front?page=1

Вопросы и учебные задания

1.В одном из интервью Министр труда и социальной защиты заявила, что к 2020 г. число самозанятых будет полностью ликвидировано. Правильно ли такое заявление в условиях рыночной экономики или нет. Объясните свой подход.

2.Перечислите параметры рынка труда, которые регулируются государством. Какие параметры вы предложили бы и почему?

3.Назовите активные и пассивные формы государственной политики на рынке труда. Есть ли взаимосвязь между ними для органов власти? Если да- обоснуйте.

4.Просмотрев статистические данные некоторые наши граждане сомневаются в правильности указанных в них цифр. Чем вызвано их сомнения? Кого относят к безработным? Кого относят к самозанятым?