

Г. А. АЗИЗОВА

ЗАНЯТОСТЬ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ: ТЕОРИЯ И РЕАЛИИ



Г.А. Азизова

**ЗАНЯТОСТЬ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ:
ТЕОРИЯ И РЕАЛИИ**

БАКУ-2009

Печатается по решению Ученого Совета Института
Экономики Национальной Академии Наук
Азербайджана

Научный редактор: член-корр. НАН АР, доктор
экономических наук, профессор
Ш.М. Мурадов

Рецензенты: Доктор экономических наук, главный научный
сотрудник Института Экономики НАН АР
С.Г. Ахвердова

Доктор экономических наук, главный научный
сотрудник Института Экономики НАН АР
Г.З. Юзбашиева

к.э.н. Г. А. Азизова Занятость в Азербайджане: теория и
реалии
Баку, «Элм» 2009 г. стр.205

ISBN 978-9952-453-15-7

Монография посвящена проблеме занятости в Азербайджане. В ней рассматриваются основные концепции занятости и безработицы, теоретические вопросы сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, а также теории мотивации и их приемлемость в странах с переходной экономикой. В работе исследована экономическая активность населения Азербайджана, дана оценка занятости и безработицы в Азербайджане. Проблема занятости в монографии рассматривается во взаимосвязи с демографическими и макроэкономическими факторами.

Монография предназначена для научных и практических работников, занимающихся данной проблемой, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов, а также всех интересующихся проблемами занятости.

0605010407
655(07)-2009

© "Elm" nəşriyyatı, 2009.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....5

ГЛАВА 1. ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ И МОТИВАЦИИ, ИХ ПРИЕМЛЕМОСТЬ ДЛЯ ПЕРЕХОДНЫХ ЭКОНОМИК

1.1. Основные концепции занятости и безработицы в экономических теориях.....7

1.2. Теоретические вопросы сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу.....33

1.3 Мотивация и занятость.....53

ГЛАВА 2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНА

2.1. Динамика занятости в Азербайджане.....69

2.2 Безработица в Азербайджане: причины и особенности.....94

ГЛАВА 3. ЗАНЯТОСТЬ В СИСТЕМЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ: ФАКТОРЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ.

3.1 Оценка конъюнктуры рынка труда и факторов, влияющих на занятость.....123

3.2 Приоритетные направления регулирования занятости.....158

ВЫВОДЫ.....185

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....195

Азербайджан со времени обретения независимости интегрирует в мировую экономику. В настоящее время практически нет стран, где экономические решения принимаются вне зависимости от внешней среды. Процесс глобализации, стал важнейшим фактором мирового развития. Он несёт в себе широкие возможности экономического роста, сближает мировые культуры благодаря развитию коммуникаций, информационных сетей, торговых и научно-технических связей. Перед Азербайджаном, как молодым государством, стоят сложные задачи, связанные с достижением экономического роста в условиях глобализации. Как известно, одним из основных составляющих экономического роста является труд и для Азербайджана очень важно, какое место страна займет в мировом разделении труда. В современном динамично развивающемся мире изменились требования к труду. Если традиционные виды труда осуществляются «человеком разумным», то интеллектуальный труд реализуется интеллектуальной системой. Таким образом, субъектом труда становится не человек, а интеллектуальная система. Переход к интеллектуальному труду представляет собой не только смену вида деятельности, он является результатом глобальной трансформации труда, в итоге которого он переносится из биосферы в ноосферу.

Для соответствия современным требованиям необходимо соединения научного знания, технического творчества и производства, развитие программно-целевого финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), венчурного предпринимательства и др.

Происходящие перемены меняют приоритеты общественного развития, ведут к глубоким качественным и количественным изменениям в характере труда и производ-

ства. НТП быстро изменил структуру производства. Структурные изменения сопровождались снижением доли традиционных отраслей и ростом доли наукоемких производств, высоких технологий, сферы информационных услуг. Новые тенденции в производстве влияют на структуру и качество рабочей силы, ее потребности и интересы. Происходящие перемены отражаются на структуре занятости. В развитых странах наиболее быстрыми темпами растет занятость в производстве информации и программного обеспечения, в сфере консалтинговых, юридических и социальных услуг, образования. Для развитых стран характерна определяющая роль науки, культуры, образования, роста доли услуг, связанных с производством духовных и интеллектуальных благ.

Для Азербайджанской Республики, которая прошла переходный период на данный момент важно сформировать такую структуру занятости, которая отвечала бы современным требованиям.

В представленной монографии нашли отражение как теоретические, так и аналитические материалы по занятости в Азербайджане за весь период независимости.

Так, первая глава посвящена теориям занятости и мотивации трудовой деятельности, где нашли отражение основные концепции занятости и безработицы, теоретические вопросы сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, а также теории мотивации и их прикладность в странах с переходной экономикой.

Во второй главе исследована экономическая активность населения Азербайджана, где дана оценка занятости и безработицы в Азербайджане, а также в странах СНГ.

В третьей главе нашли отражение вопросы, связанные с достижением сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу и демографические и макроэкономические факторы, влияющие на нее.

ГЛАВА 1. ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ И МОТИВАЦИИ, ИХ ПРИЕМЛЕМОСТЬ ДЛЯ ПЕРЕХОДНЫХ ЭКОНОМИК

1.1. Основные концепции занятости и безработицы в экономических теориях

Лучше изучить лишнее, чем ничего не изучать
Сенека

Проблемы занятости и безработицы являются относительно новыми для всех постсоветских стран, в том числе и для Азербайджана. Как известно, в странах входивших в союзное государство практически все трудовые ресурсы были вовлечены в сферу занятости. Государство гарантировало своим гражданам работу, и население было обязано заниматься общественно полезной деятельностью. Являясь практически единственным собственником средств производства и созданного совокупного продукта, государство обеспечивало работой практически все трудоспособное население, однако уровень производительности труда и размер заработной платы был меньше, чем в развитых странах. Для занятости того периода было характерна концентрация основной части рабочей силы в отраслях материального производства, что свидетельствовало о нерациональной структуре занятости. Вместе с тем, в стране существовала скрытая безработица, численность которой в Азербайджане по экспертным оценкам достигала 600 тыс. чел. Распад единого советского государства, образование независимых стран и экономические преобразования, последовавшие за ним, внесли изменения во все сферы экономики, в том числе и в сферу занятости.

В широком смысле слова категория «занятость» – это социально-экономический процесс приложения труда различных социально-демографических групп населения в

отраслях и сферах экономики. Отношения между людьми в процессе занятости охватывают не только процесс труда, но и процесс формирования занятости и состоят из трех элементов: вовлечения трудовых ресурсов в сферу занятости, непосредственно процесс труда и высвобождение трудовых ресурсов.

Вовлечение трудовых ресурсов в сферу занятости является начальным элементом занятости. На данном этапе происходит соединение работников между собой и со средствами труда. Процесс привлечения рабочей силы в трудовую сферу является важным условием для нормального функционирования общественного производства. А распределение рабочей силы по отраслям и сферам экономики отражает приоритеты экономической политики.

Вторая стадия представляет собой непосредственно процесс труда, где происходит использование привлеченной на первой стадии рабочей силы и осуществляется ее соединение со средствами производства. На данном этапе важно соответствие качества рабочей силы уровню технической оснащенности труда.

На третьем этапе вовлеченная на первой стадии рабочая сила высвобождается из сферы производства. Высвобождение рабочей силы может быть вызвано достижением нетрудоспособного возраста, потерей трудоспособности, а также по некоторым другим причинам. Например, в результате структурных изменений в экономике или в случае, когда имеющаяся работа по каким либо причинам не устраивает работника, и он покидает ее в поисках лучшей работы. В результате этого процесса рабочая сила разъединяется от средств производства и уже не входит в состав совокупной рабочей силы.

Таким образом, занятость представляет собой единство трех элементов – вовлечения, непосредственно заня-

тости и высвобождения рабочей силы. Элементы занятости могут располагаться и в другой последовательности, например, занятость, высвобождение и вовлечение. В данном случае высвобожденная рабочая сила вовлекается вновь.

Занятость представляет собой совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных частей и элементов, имеющих специфическую общность, другими словами, занятость представляет собой системное образование и входит в структуру социальной системы. Понятие социальная система очень емкое понятие, включающее экономическую подсистему, структуры хозяйственного и политического управления, социальные отношения между государством и гражданами, между различными социальными группами, а также социально-культурный комплекс. Занятость затрагивает экономическую и социальную составляющую общества, а отношения по поводу трудоустройства рабочей силы реализуются в основном посредством рынка труда.

Рынок труда – наиболее сложная составляющая рыночных отношений, так как он больше других рынков связан с человеческим фактором. В связи с этим он отличается от других рынков тем, что отражает значительно больше социально-экономических явлений. Изучение рынка труда связано с необходимостью учета социальных, экономических, политических, культурных, психо-социологических особенностей поведения людей в сфере трудовых отношений. Многообразие факторов влияющих на формирование и функционирование рынка труда обуславливает существенные различия между рынками различных стран и множество определений этой категории.

Рынок труда как субъект рыночных отношений стал формироваться одновременно с зарождением капитализма в этот период произошло отделение крепостных крестьян

от средств производства. Обретя юридическую свободу и не имеющие в своем распоряжении средства производства бывшие крепостные стали напиматься на работу к собственникам средств производства. За определенную плату они предлагали свою способность к труду. Представители классической политэкономии считали, что труд является товаром и имеет естественную и рыночную цену. В отличие от них К. Маркс в «Капитале» показывает, что товаром является не труд, а рабочая сила, обладающая способностью к труду. [65, 188-209] Таким образом, мнения о том, что является товаром на рынке труда - труд или рабочая сила разделились. Согласно определению, труд – это процесс целесообразной деятельности, что с марксистской точки зрения не может выступать товаром. Однако, учитывая, что на данный процесс есть спрос и предложение и труд имеет цену, можно признать, что он обладает свойствами товара. Вместе с тем, он является специфическим товаром, носителем которого является рабочая сила. Процесс труда не существует сам по себе, без человека, он реализуется посредством рабочей силы. Таким образом, товаром является рабочая сила – физические и умственные способности, которыми обладает человек, и которые использует в процессе труда. На рынке труда формируется объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Существует множество понятий социально-экономической сущности рынка труда, которые можно объединить в два подхода. Сторонники первого подхода сводят понятие рынка труда к акту купли-продажи рабочей силы. Конечно, если рассматривать рынок как «механизм взаимодействия покупателей и продавцов, позволяющий установить цены и количество товаров» [81, 666] такой подход обоснован. Или «... Рынок труда состоит из всех

тех, кто покупает или продает труд... В любой конкретный день буквально тысячи фирм и работников находятся «на рынке» и пытаются совершить эту сделку» считают авторы «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» Р. Эренберг и Р. Смит. [100, 32] Данный подход сужает границы рынка труда, ограничивая его сферу лишь трудоспособным населением, находящимся в поиске работы.

Однако рынок труда отличается от других, в первую очередь тем, что рабочая сила специфический ресурс, который не может быть заменена какими-либо другими ресурсами. Кроме того, рабочая сила после того, как продана, не меняет собственника и продолжает принадлежать работнику, то есть, нет процесса смены формы собственности. При купле-продаже других товаров не возникает необходимости в изменении условий их использования и цены. В отличие от других товаров, для специфического товара - рабочей силы имеет значение место работы, возможности карьерного роста и повышения квалификации, взаимоотношения с руководством и коллегами, размер заработной платы и др.

Если включать в состав предложения рабочей силы только ищущих работу, а в состав спроса на нее только имеющиеся вакансии, то можно ограничиться понятием биржа труда, где регистрируется определенная часть безработных и имеется перечень свободных рабочих мест. На наш взгляд, рынок труда более широкое понятие. Исходя из этого, рынок труда включает систему общественных отношений между работниками и работодателями на всех стадиях воспроизводства рабочей силы. На первой стадии производства происходит формирование рабочей силы, определяется ее количественный и частично качественный состав. На стадии распределения происходят социальные,

экономические, профессиональные и территориальные перемещения рабочей силы. На первых двух стадиях отсутствует непосредственный контакт между работодателем и работником. Однако, выбирая сферу деятельности и профессию, человек ориентируется на существующее предложение рабочих мест, на наиболее востребованные и высокооплачиваемые специальности. То есть, выбирая вид деятельности, он определяется с возможной сферой приложения труда. После чего на стадии обмена происходит непосредственная купля-продажа рабочей силы. Объектом купли-продажи является право на использование рабочей силы, предметом торга являются определенные способности человека и продолжительность приложения этих способностей, а также размер заработной платы. Процесс потребления связан с использованием рабочей силы в сфере труда. Рабочая сила в процессе труда не только не меняет собственника, но и не потребляется, в том смысле слова как это относится к другим товарам. Если работника не устраивают условия работы, оплата труда и др. то он может расторгнуть договор о найме и заняться поиском новой более подходящей работой. В ряде случаев, имея работу, одновременно с этим, человек ищет себе другую, лучшую по условиям и оплате работу. Кроме того, в рамках одного предприятия работник может получить повышение или понижение в должности, то есть сменить рабочее место и в соответствии с этим у него изменится размер заработной платы, характер выполняемой работы, условия труда. Таким образом, занятое население, несмотря на то, что договор о найме уже заключен, в различной степени оказывается вовлеченным в рыночные отношения.

Одним из противников расширительной трактовки категории «рынок труда» является доктор экономических наук А. Котляр. По его мнению, расширительная трактовка

рынка труда «... не делает различий между такими специфическими сферами деятельности как производство и обращение. Это существенно искажает процесс воспроизводства рабочей силы и характер присущих ему внутренних взаимосвязей» [52, 33]. Котляр считает, что контракт о найме оформляет рыночный акт – куплю-продажу рабочей силы, а дальнейшее изменение условий найма носит вне-рыночный характер, хотя и протекает в сфере обращения, так как касается уже проданной и функционирующей рабочей силы [52, 34]. Далее автор, определяя границы рынка труда, включает в состав предложения труда «... тех, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает себе другое или дополнительное рабочее место, и, наконец, занятых, но рискующих потерять рабочее место». То есть, он включает в состав предложения две категории занятого населения:

- занятых, но неудовлетворенных условиями работы и находящихся в поиске новой работы;
- занятых, но рискующих потерять работу.

Первая категория занятых, имея работу в случае нахождения работы с более лучшими условиями и оплатой труда, расторгнет существующий и заключит с другим работодателем новый контракт. Что касается второй категории, то в любой момент, человек, имеющий работу, рискует ее потерять в силу изменения внешних (изменение конъюнктуры рынка труда, кризис в экономике и др.) и внутренних условий (банкротство предприятия, конфликт с руководством или коллегами и др.), а также смены места жительства, семейных обстоятельств и др.

Таким образом, А. Котляр противоречит сам себе, включая занятое население в состав предложения рабочей силы.

Исходя из вышеизложенного, наиболее полно понятие «рынок труда» можно сформулировать как действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателем и наемным работником на всех стадиях воспроизводства рабочей силы, выражающий экономические и правовые (юридические) отношения между ними. На рынке труда важно достичь согласования интересов работодателей и наемных работников. Основными составляющими рынка труда являются: совокупное предложение, включающее всю наемную рабочую силу и совокупный спрос, выражающий общую потребность экономики в рабочей силе. Таким образом, емкость рынка труда определяется совокупным предложением, определяемым экономически активным населением и совокупным спросом на рабочую силу.

Как известно, основными элементами рынка труда являются: спрос и предложение на рабочую силу, ее цена. Так как мы решили придерживаться расширенной трактовки определения рынка труда, предложение будет включать не только ищущие работу различные категории населения, но и занятое население. (реализованный спрос на рабочую силу).

Таким образом, рассматривая концепции формирования рынка труда и проблемы безработицы, мы будем рассматривать и теории занятости.

Как отмечалось выше, занятость – это социально-экономическая категория, выражающая отношения между людьми по поводу их участия в общественном труде. Она представляет собой процесс приложения труда различных социально-демографических групп населения по сферам деятельности.

Согласно Закону «О занятости» в Азербайджане занятость – это не противоречащая законодательству Азер-

байджана деятельность, как правило, приносящая доход [125, 4]. К занятым в Азербайджане относятся работающие по найму, предприниматели, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, имеющие в своей собственности земельный пай, лица назначенные на оплачиваемую должность, лица, служащие в ВС Азербайджанской Республики, лица, временно не находящиеся на рабочем месте в связи с временной утратой трудоспособности, отпуском и др., иностранцы и лица без гражданства, занимающиеся на законных основаниях оплачиваемой трудовой деятельностью на территории страны. [125, 4-5]. На наш взгляд, наличие у гражданина земельного участка не является основанием для того, что бы он считался занятым общественно полезным трудом. Возможно, наличие земельного участка позволяет его владельцу обеспечить себя и членов своей семьи какими-либо продовольственными продуктами, а излишки продавать, что характерно для натурального хозяйства. Таким образом, причисление большого числа жителей аграрных регионов имеющих земельный участок к занятым привело к необоснованному росту численности занятых в сельском хозяйстве.

По Закону «О Занятости» Азербайджанской Республики безработным считается трудоспособный гражданин в трудоспособном возрасте, не имеющий работы и заработка, готовый приступить к работе и зарегистрированный в службе занятости. К гражданам, не имеющим права получения статуса безработного, относятся лица, не достигшие 15-летнего возраста, пенсионеры, впервые ищущие работу, а также отбывшие срок наказания. Отказ от присвоения статуса безработного лицам младше и старше трудоспособного возраста в определенной степени может быть обоснован (хотя это положение можно оспорить). По нашему мнению, для впервые ищущих работу и бывших за-

ключенных отказ от присвоения статуса безработного ущемляет их право на труд и законный заработок. Следует отметить, что впервые ищущие работу, как правило, молодые люди являются одной из уязвимых категорий населения, так как у них нет опыта работы, стажа, высокой квалификации. Что касается, бывших заключенных, то отсутствие поддержки в данном случае усложняет процесс их социальной адаптации.

Первые воззрения по вопросам занятости и безработицы нашли отражение в работах экономистов – классиков. Выдающийся представитель классической школы Адам Смит – основоположник политической экономии как науки считал, что в условиях свободной конкуренции на рынке равновесие обеспечивается личным интересом. Свободная конкуренция, являясь главным регулятором экономики, стимулирует экономически эффективные действия, как продавцов, так и покупателей. Таким образом, на рынке труда, также как и на других рынках обеспечивается сбалансированность спроса и предложения, достигается полная занятость. Очень важным в учении Адама Смита явилась разработка трудовой теории стоимости, обосновывающей то, что источником богатства является труд. Труд, по мнению Адама Смита, является источником всякого богатства и создает стоимость, определяющую не только заработную плату, но и прибыль, и ренту. Вторым крупнейшим представителем классической экономической школы является Давид Рикардо, который продолжил разработку основных положений А. Смита. Он также как и А. Смит придерживался трудовой теории стоимости. Д. Рикардо считал, что меновая стоимость товаров пропорциональна затраченному на их производство труду, а трудовая теория стоимости является регулирующим принципом рыночной экономики.

Представители классической школы считали, что условия рынка и свободная конкуренция обеспечивают равновесие, позволяя достичь индивидуального и всеобщего блага, а рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, одним из которых является рабочая сила. По мнению классиков, рыночная экономика обеспечивает полную занятость, а возникновение безработицы они связывали с изменением уровня оплаты труда. Считалось, что ликвидировать безработицу можно посредством снижения уровня заработной платы, а увеличить численность занятых, подняв размер номинальной заработной платы. То есть, на снижение и повышение предложения труда можно влиять посредством изменения оплаты труда. Понижая заработную плату, предприниматели могли за счет сокращения издержек производства расширять выпуск продукции, не опасаясь перепроизводства. Таким образом, в условиях свободной конкуренции на рынке товаров, рынке труда, рынке денег функционирует универсальный регулятор – цена. Движение цен позволяет перераспределять ресурсы и выравнять несоответствия на всех рынках.

В рамках классической школы зародилось новое направление, одним из основоположников которой стал французский ученый экономист – Жан-Батист Сей. Несмотря на то, что он считал себя последователем А. Смита, он не разделял трудовую теорию стоимости и явился основоположником теории полезности. Его теория основывалась на трех факторах производства – труде, капитале и земле, которым соответствовали три вида доходов – заработная плата, прибыль и рента. Являясь основоположником нового направления в политической экономии, он сформулировал закон рынка, по которому увеличение предложения товаров на определенную величину ведет к росту спроса

на такую же величину. По многим вопросам его мнение совпадало с мнением классиков. Он так же, как и представители классической школы считал, что в рыночной экономике не может быть ни безработицы, ни дефицита рабочей силы, рыночное регулирование обеспечивает полную занятость. Спрос на рынке всегда равен предложению, а получаемые доходы всегда полностью расходуются. При этом Ж.-Б. Сей не учитывал, что получатель дохода может использовать только часть дохода, а оставшуюся часть направить на сбережения. В результате это сократит потребление, увеличится количество непроданных товаров, что приведет к сокращению производства и росту безработицы. В случае возникновения такой ситуации изменение ставки процента может выправить ситуацию. Еще одним аргументом в пользу рыночной экономики, обеспечивающей полную занятость, является эластичность соотношения цен и заработной платы.

Дальнейшее развитие идей классической школы политической экономии нашло отражение в работах представителей неоклассической школы, основными представителями которой явились Альфред Маршалл и Артур Пигу. По мнению А. Маршалла обеспечение занятости может быть достигнуто регулированием спроса и предложения. «...если что-нибудь сдвинет объем производства с его равновесного состояния, немедленно начнут действовать силы, толкающие его к возврату в прежнее положение» [67, 29]. Однако следует иметь в виду, что в то время, когда А. Маршалл писал свою книгу безработица не была такой острой проблемой, и, принимая рыночную экономику саморегулирующейся системой, он считал, что нет необходимости в государственном регулировании безработицы.

А. Пигу последователь А. Маршалла придерживался основных положений классической теории занятости. В

своем труде «Теория безработицы» изданной в 1933 году наиболее полно были изложены основные положения классической теории занятости. По его мнению, причиной безработицы является высокий уровень заработной платы. Сокращение заработной платы уменьшит издержки производства и позволит нанять дополнительную рабочую силу, что увеличит занятость. Уменьшение издержек производства позволит снизить потребительские цены, повысит покупательную способность населения, что создаст дополнительный спрос, тем самым, стимулируя производство и занятость. А. Пигу различал два вида безработицы: фрикционную и добровольную. Он считал, что фрикционная безработица была вызвана отсутствием информации о свободных рабочих местах или нежеланием рабочих менять квалификацию и место жительства. По мнению А. Пигу добровольная безработица вызвана тем, что рабочие обрекают себя на безработицу, не соглашаясь работать за заработную плату, размер которой складывается в результате изменений спроса и предложения. Таким образом, он придерживался «теории добровольной безработицы» и считал, что несбалансированность спроса и предложения могут быть вызваны влиянием профсоюзов, установлением государством минимальных ставок заработной платы и другими «несовершенствами». [76, 115-130].

Проблемы занятости и безработицы нашли отражение в фундаментальном труде К. Маркса «Капитал». Вопросы занятости рассматривались Марксом в 23 главе 1-го тома «Капитала», где автор анализирует влияния возрастания органического строения капитала на положение рабочего класса. Разделив капитал на постоянный (средства и предметы труда) и переменный (способность рабочей силы создавать стоимость большую, чем собственная), стоимостное соотношение постоянного и переменного капитала

он назвал органическим строением капитала и установил, что по мере развития рыночного хозяйства происходит его рост. Этот рост обусловлен тем, что предприниматели заинтересованы в максимизации прибыли, а, следовательно, стремятся снизить индивидуальную стоимость производимых на своих предприятиях товаров. Для этого они внедряют различные технические усовершенствования, увеличивая затраты на постоянный капитал. В результате доля переменного капитала в органическом строении капитала уменьшается, снижая спрос на рабочую силу. Анализируя особенности рабочей силы, он установил, что она выступает на рынке товаром особого рода. В процессе производства он создает новую стоимость большую своей стоимости. Оплачивая наемному рабочему стоимость рабочей силы, предприниматель получает взамен стоимость продукта равную сумме стоимости рабочей силы и прибавочной стоимости. Способность рабочей силы создавать стоимость большую своей он назвал авансированным капиталом (переменным). [65, 210-222]

Исходя из этого, К. Маркс делает вывод, что наемные рабочие увеличивают накопление капитала, сами при этом, становясь относительно избыточным населением, то есть безработными. Таким образом, К. Маркс сформулировал свойственный капитализму закон народонаселения, выделив три формы перенаселения – текучую, скрытую и застойную. В целом, теория занятости в учении К. Маркса включает теорию прибавочной стоимости, органического строения капитала и закон народонаселения. [65, 188-209]

Дальнейшее развитие концепции занятости нашло отражение в основном труде «Общая теория занятости, процента и денег» выдающегося экономиста XX века Дж. М. Кейнса. Книга была написана в 20-30-е годы XX-го века, когда многие страны охватил самый тяжелый в истории

экономический кризис. Изданный в 1936 году труд Дж. М. Кейнса стал революционным в экономическом анализе. В «Общей теории занятости, процента и денег» Кейнс много места уделил анализу и критике классической теории занятости. Наиболее важным и общим положением в теории Кейнса является то, что рыночная экономика не является саморегулирующейся, и в ней нет механизма, обеспечивающего полную занятость, а причиной безработицы и инфляции заложены в самой системе.

Дж. М. Кейнс распределил все экономические факторы на независимые, зависимые и те, влияние которых он не учитывал. К независимым факторам он отнес склонность к потреблению, предельную эффективность капитала и норму процента, к независимым – занятость и национальный доход. К факторам, от влияния которых он абстрагировался относятся социальная организация общества, вкусы и привычки потребителей, количественный и качественный состав рабочей силы, используемые технологии, конкуренция и др. По мнению Дж. М. Кейнса объектом государственного регулирования должны быть независимые переменные, посредством которых можно воздействовать на зависимые переменные – занятость и национальный доход.

Дж. М. Кейнс и его последователи считали, что регулировать сбережения и инвестиции посредством ставки процента невозможно, так как субъекты сбережений и инвестиций разные группы населения. Субъектом сбережений являются домохозяйства, которые откладывают сбережения для крупных покупок, обеспечения безбедной старости, на случай безработицы, болезней. При росте сбережений сокращается потребительский спрос. В данной ситуации предприниматели не могут увеличивать инвестиции и расширять производственные мощности. Инве-

стиции также мало зависят от ставки процента, так как предпринимателей больше интересует не столько ставка процента, сколько чистая прибыль. Таким образом, по мнению Кейнса и его последователей, сбережения и инвестиции не соответствуют друг другу, не создают равновесие. Кроме того, заработная плата неэластична, так как наемные работники при поддержке профсоюзов сопротивляются ее понижению. В своей теории Дж. М. Кейнс обосновывает то, что затраты труда, на который предприниматели предъявляют спрос, зависят от ожидаемых расходов на потребление и ожидаемых расходов на новые инвестиции. Сумма расходов на ожидаемое потребление и ожидаемые инвестиции образуют эффективный спрос, а занятость является функцией от эффективного спроса. Отвергая положение классиков о том, что предложение порождает спрос, Дж. М. Кейнс считал, что только эффективный спрос способствует росту объемов производства и процветанию нации. Недостаток эффективного спроса ведет к недогрузке производственных мощностей, снижению темпов роста производства и сокращению занятости. По мнению Дж. М. Кейнса государство должно воздействовать на величину эффективного спроса, расширяя его объем, тем самым, уменьшая безработицу [44, 29-39].

Заслугой Дж. М. Кейнса является то, что он впервые в экономической науке обосновал необходимость и определил основные направления государственного регулирования рыночной экономики. До середины 70-х годов XX столетия основные положения кейнсианства использовались в политике ряда развитых стран. При разработке экономической политики, в том числе и политике занятости с 30-х до 70-х годов XX столетия в ведущих странах мира в основном использовались рекомендации Дж. М. Кейнса. Основные положения кейнсианской теории использова-

лись Ф. Рузвельтом с целью вывода экономики США из глубокого кризиса и сокращения массовой безработицы. В 70-е годы правительство Франции, используя положения Дж. М. Кейнса, стимулируя спрос на инвестиции, смогло снизить уровень безработицы и др.

Однако практическое применение кейнсианской теории показало, что в определенных условиях она может быть неэффективной. Так вмешательство государства в экономику может спровоцировать рост инфляции, а расходы, вызванные необходимостью стимулирования эффективного спроса, могут существенно увеличить государственный долг. Кроме того, государственное вмешательство может отрицательно воздействовать на частную инициативу и частные инвестиции, а также способствовать накоплению неблагоприятных тенденций в структуре экономики.

В последней четверти XX века произошли ощутимые изменения в экономике многих стран, вызвавшие кризис кейнсианской теории. С позиции данной теории невозможно было объяснить одновременный рост инфляции и безработицы, а также огромные бюджетные дефициты. Научно-технический прогресс привел к технологическим и социальным сдвигам, что изменило производственные и финансовые пропорции, в результате которых возросла доля малых предприятий. В этих условиях роль государственного регулирования уменьшилась, а рыночных повысилась. Кроме того, в результате процесса глобализации свободный перелив капитала и рабочей силы ослабил национальные рычаги государственного воздействия. Вышеперечисленные причины обусловили необходимость разработки новой концепции, соответствующей изменившимся условиям. Таким образом, на смену кейнсианству, где основной задачей регулирования было обеспечение полной занятости (при которой допускается безработица в преде-

лах 3-4 % от общей численности экономически активного населения) и экономический рост пришла монетарная теория, в которой основным объектом регулирования стали инфляционные процессы.

По мнению монетаристов рыночная экономика обладает высокой степенью устойчивости и стремится к стабильности и саморегулированию, а государственное вмешательство нарушает эффективность рыночного механизма. Согласно монетарной теории, инфляция, безработица и неустойчивость экономического роста вызваны государственным вмешательством в рыночный механизм.

Основной причиной инфляции, по мнению последователей данного направления, является избыток денежной массы. Монетаристы различали ожидаемую и непредвиденную инфляцию. При ожидаемой инфляции темп роста цен соответствует ожиданиям и расчетам людей и на рынке устанавливается равновесие. В случае если темп инфляции превышает ожидаемый, наблюдается резкий рост цен, сопровождаемый различными нарушениями в экономике. По мнению Фридмана, контроль над ценами и заработной платой не способен устранить инфляцию. В отличие от ожидаемой инфляции, непредвиденная инфляция ведет к росту безработицы. Денежное стимулирование совокупного спроса в долгосрочном периоде порождает увеличивающуюся инфляцию, при этом рост цен сопровождается ростом безработных. Следовательно, необходимо устранить дефицит государственного бюджета, являющийся основным источником инфляции, сократить государственные расходы, в том числе и на поддержание полной занятости, а также ограничить давление профсоюзов. По мнению монетаристов государство не должно вмешиваться в функционирование рынка труда, если безработица не превышает ее естественного уровня. Понятие «естественный уро-

вень безработицы» было впервые введено Фридманом и составляло 5-6 % от численности экономически активного населения. Фридман и его последователи считали, что при естественном уровне безработицы можно достичь длительного и устойчивого равновесия. Монетаристы выступают против социальных мер правительства по поддержанию социально слабо защищенных слоев населения, считая их неэффективными, порождающими «институциональную безработицу». Вместо социальной помощи малоимущим слоям населения монетаристы предлагали введение регрессивных налогов.

По мнению монетаристов денежно-кредитная политика государства должна быть направлена на стабильный и оптимальный рост цен на протяжении длительного периода времени, потому что изменение массы денег влияет на экономику не сразу, а через определенный временной интервал. Рост денежной массы при наличии свободных мощностей и рабочей силы не ведет к росту цен.

В 70-80-е годы XX века получили развитие теории реального экономического цикла и теории рациональных ожиданий. Представителей теории реального экономического цикла можно отнести к новым классикам, которые в анализе опираются на концепцию экономических циклов. В основе данной концепции заложено предположение, что уровень ВВП и занятости не зависит от предложения денег и уровня цен. По мнению представителей данного направления под воздействием ряда факторов в процессе экономического цикла рыночное равновесие постоянно нарушается. Одним из основных факторов они считали технический прогресс. Технический прогресс обеспечивает рост предложения товаров и услуг и способствует расширению спроса. Внедрение технологических инноваций может оказывать двойное влияние на экономические процессы в зависи-

мости от того, на что они влияют – на спрос или предложение. В случае, когда они влияют на предложение, объем производства расширяется, а ставка процента снижается. А в случае, когда технологические инновации влияют на спрос, объем производства и ставка процента растут одновременно. Колебания объема производства и ставки процента под влиянием технологических инноваций создают эффект межвременного замещения и предложения труда, тем самым, повышая или понижая уровень занятости рабочей силы.

Представители теории рациональных ожиданий исходили из того, что люди, принимая те или иные решения, ведут себя рационально. Субъекты рынка производители и потребители, зная, как функционирует экономика, могут предпринимать соответствующие решения. Так, производители, ожидая рост цен, повышают цены на свою продукцию. Потребители со своей стороны в ожидании роста цен расширяют спрос на товары и услуги. Таким образом, ожидание инфляции может стать источником раскручивания инфляционной спирали. С другой стороны, инфляция является объективным процессом, независящим от желаний экономических субъектов и возникающим в результате дисбаланса между денежной и товарной массой. Представители теории рациональных ожиданий больше внимания уделили анализу государственной политики в области возможностей ограничить темпы инфляции и безработицы.

Дальнейшее развитие экономики показало, что ни одну из существующих теории нельзя применять в чистом виде. Необходимость одновременного и взаимосвязанного использования рыночного и государственного регулирования привела к возникновению школы «неоклассицизма», основателем которой был П. Самуэльсон. По мнению П. Самуэльсона многие экономисты на Западе «... пытаются

путем эффективной кредитно-денежной и фискальной политики соединить классическую макроэкономику Смита и Маршалла с современной макроэкономикой... сочетая все здоровое в обоих подходах». [80, 343]. Школа неоклассического синтеза отличается широтой направлений исследования, их прикладным характером и использованием методов экономико-математического анализа. Сторонники неоклассической экономической школы большое внимание уделили проблемам экономического роста, анализу безработицы и методов ее регулирования, а также созданию теории экономического равновесия. Одними из важных и неразрешенных проблем в современной экономике они считали стагнацию производства и занятости при одновременной инфляции.

Обобщая вышесказанное, основные концепции рынка труда можно объединить на либеральную, кейнсианскую, институциональную и имевшую место в социалистических странах плановую.

Либеральная концепция предполагает саморегулируемый рыночный механизм, где предложение автоматически порождает спрос, отсутствие длительной безработицы, гибкость цен, длительное и устойчивое равновесие спроса и предложения. В основе либеральной концепции заложена идея, что государственное вмешательство нарушает эффективность функционирования рыночного механизма, и минимальное вмешательство возможно в случае превышения уровня безработицы над естественным.

Для кейнсианской концепции характерно приоритетное значение спроса над предложением на рабочую силу, обоснование зависимости занятости от темпов развития производства и интенсивности инвестиций. В основе кейнсианской концепции лежит необходимость государствен-

ного вмешательства в рыночную экономику с целью достижения полной занятости и потенциального ВВП.

В основе институциональной концепции лежит идея, что для создания эффективной структуры рынка необходимо наличие соответствующих институтов облегчающих взаимодействия субъектов на данном рынке. Развитие эффективной инфраструктуры важно для функционирования рынка труда, но не достаточно, так как институциональный фактор не может воздействовать на ситуацию на рынке.

Для плановой концепции была характерна централизованная система распределения и перераспределения трудовых ресурсов, а также регулирования оплаты труда. Всеобщая обязанность трудиться снижала индивидуальную мотивацию и предпринимательскую инициативу. Регулирование занятости осуществляется государством на монополистической основе, при практическом отсутствии конкуренции между работодателями. Нарушение закона спроса и предложения лишало рынок необходимой эффективности, вместе с тем в странах придерживающихся данной концепции были высокие гарантии в области занятости, практически отсутствовала открытая безработица.

Как известно, в сфере занятости реализуется комплекс исторически сложившихся и специфических для каждой страны социально-трудовых отношений. Для того чтобы дать объективную оценку сфере занятости в Азербайджане, следует учесть, что он сформировался на базе трудовых отношений, существовавших в СССР, где придерживались плановой концепции развития во всех сферах, в том числе и занятости. Сфера трудовых отношений в стране была одной из жестко регулируемых сегментов плановой экономики. Одной из особенностей социально-трудовых отношения в СССР было отсутствие конкурен-

ции между работодателями, так как основным работодателем было государство. Государство гарантировало трудоспособному населению работу и заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум.

Оплата труда в стране подвергалась централизованному регулированию. Цена рабочей силы во многих отраслях была значительно ниже равноценного труда в зарубежных странах. Несмотря на то, что уровень оплаты труда был низким, он обеспечивал населению прожиточный минимум. Кроме зарплаты государство из общественных фондов распределяло блага и услуги. В ряде случаев, уравниловка в оплате труда и отсутствие зависимости зарплаты от трудового вклада снижали мотивацию и заинтересованность в результатах труда. Вместе с тем, существовали некоторые предприятия, где для стимулирования работников использовались различные социальные блага и услуги. Например, строительство жилья для своих работников, предоставление бесплатных путевок в санатории и детские лагеря и т.д. Так как рынок труда во многом зависит от других рынков, негативные тенденции, наблюдавшиеся на нем, были связаны с имеющимися в экономике нарушениями закона спроса и предложения, закона стоимости, отсутствием реальной конкуренции между субъектами рынка и др.

Позитивной стороной трудовых отношений в стране являлось отсутствие открытой безработицы и то, что даже самая маленькая зарплата обеспечивала ее получателю прожиточный минимум. Вместе с тем, максимальное вовлечение трудоспособного населения в сферу занятости не отвечало объективным рыночным законам, обеспечивало экстенсивный экономический рост.

Таким было положение в Азербайджане в области занятости накануне распада единого союзного государства.

Дальнейшее формирование рынка труда в стране происходило в сложных условиях кризиса, охватившего все сферы общественной жизни. Развал существующей и отсутствие новой, адекватно реагирующей на происходящие процессы системы управления, сопровождался значительным спадом производства. Либерализация цен, вооруженный конфликт с Арменией, наличие большого числа беженцев и внутренних переселенцев усложнили положение во всех сферах социально-экономической жизни и особенно обострили проблемы занятости, снизили уровень жизни населения.

Основными причинами длительного спада производства и роста безработицы явились следующие:

Во-первых, разрушение единого экономического пространства, которое сопровождалось разрывом экономических связей между предприятиями. Потеря поставщиков и покупателей, рост взаимных неплатежей парализовали работу многих предприятий и лишили работы занятую в них рабочую силу.

Во-вторых, медленные темпы реформирования экономики, несвоевременное обеспечение его законодательно-правовой базой оказали тормозящее воздействие на выход экономики из кризиса.

Переход от системы полной занятости к рыночной системе происходил в сложных условиях, когда государство отказалось от предоставления гарантированного права на труд. Преобразования, которые происходили в стране, сопровождалась ликвидацией большого числа рабочих мест, а число имеющихся рабочих мест не позволяло всем высвобожденным работникам трудоустроиться.

Таким образом, сфера занятости в Азербайджане формировалась спонтанно под воздействием решений принимаемых государством, предпринимателями и наемными рабочими независимо друг от друга. Переходная

экономика Азербайджана столкнулась с проблемами, которые были неизвестны странам с рыночной экономикой. К основным проблемам переходного периода, негативно отразившимся на занятости, можно отнести - резкое сокращение рабочих мест в государственном секторе экономики, снижение спроса на рабочую силу и снижение уровня реальной заработной платы, ограниченность финансовых ресурсов. Формирующийся рынок труда в Азербайджане значительно отличается от рынков развитых стран, для которых характерна высокая степень защиты занятости, значительная сегментация рабочей силы, сложный механизм заключения коллективных договоров и высокий уровень оплаты труда. В ответ на происходящие процессы субъектами рынка труда спонтанно были выработаны неформальные или полужформальные способы адаптации к сложившейся ситуации. Наиболее распространенными способами адаптации были - вторичная занятость, вынужденные административные отпуска, рост занятости в неформальном секторе, задержки выплаты зарплаты и теневая оплата труда.

Среди происходящих преобразований наиболее позитивным изменением было формирование многоукладной экономики, разрешение индивидуальной трудовой деятельности, добровольность труда, развитие негосударственного сектора экономики. Все вышеперечисленное позволило трудоустроиться определенной части рабочей силы, высвобожденной из государственного сектора. Вместе с тем, отток специалистов из государственного сектора в негосударственный сопровождался сменой отрасли и профессии, что нельзя расценивать как позитивный процесс, так как чаще всего человек трудоустраивался на работе, не отвечающей уровню его квалификации. Для переходных экономик характерен процесс, когда квалифицированные

категории рабочей силы сталкиваются с отсутствием рабочих мест, соответствующих их квалификации, опыту, возможностям. Такое положение вынуждает их искать работу в области, не соответствующей их профессиональному уровню и стажу работы. Все это приводит к ухудшению структуры занятости, недоиспользованию трудового потенциала. В основном в Азербайджане имел место отток специалистов из промышленности и науки в сферу услуг, посреднические и консалтинговые фирмы.

Происходящие преобразования внесли нестабильность в социально-экономическое положение наемных работников. В Азербайджане произошли изменения в характере трудовых отношений связанные с появлением новых работодателей. Решение большого числа вопросов, принимаемых ранее централизованно государством, было передано предпринимателям. Они стали играть определяющую роль в жизни наемных работников, устанавливая размер заработной платы, определяя условия труда и возможность переподготовки и др.

Таким образом, рынок труда Азербайджана также как и других постсоциалистических стран в значительной степени отличался от рынков труда развитых стран и по высокому уровню не занятости трудовых ресурсов больше схож с рынком труда в период Великой депрессии. Сложность регулирования рынка труда в начале переходного периода была вызвана отсутствием рыночного механизма и рыночной инфраструктуры. В переходные и кризисные периоды, предполагается, государственное регулирование должно усилиться. Однако по рекомендации МВФ правительство страны проводило жесткую монетарную политику, тем самым, ограничивая рост денежной массы, а, следовательно, и инвестиционный спрос, что не способствовало увеличению занятости.

1.2 Теоретические вопросы сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу

*Знание – орудие, а не цель
Л.Н. Толстой*

Как известно, рабочая сила, является уникальным ресурсом, приводящим в движение другие факторы производства. Человек – экономический ресурс особого типа, который нельзя зарезервировать до лучших времен. В отличие от других ресурсов для рабочей силы большое значение имеет востребованность и потребность в самореализации, а также размер заработной платы. Даже не имея работу человек должен потреблять жизненные блага на уровне не ниже прожиточного минимума. Несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, в частности превышение предложения над спросом имеет серьезные экономические последствия как для страны в целом, так и для каждого индивида. К экономическим потерям от безработицы можно отнести: уменьшение объема валового внутреннего продукта, сокращение налоговых поступлений в бюджет и государственные фонды страхования, увеличение расходов на пособия по безработице и на переподготовку кадров, снижение уровня жизни безработных.

На уровне индивида – потеря работы ведет к потере регулярного дохода. Рост безработицы ведет к тому, что увеличивается нагрузка на одного работающего по содержанию неработающих. Все вышеперечисленное вынуждает общество выделять средства на содержание безработных.

Средства, направленные на содержание безработных потребляются и не служат для дальнейшего развития экономики. Рост безработицы и вызванное им снижение уровня жизни сокращает спрос на товары и услуги, что, в свою очередь, ведет к сокращению объемов производства и дальнейшему сокращению занятости.

Превышение предложения рабочей силы над спросом на нее позволяет работодателям снижать оплату труда, увеличивать продолжительность рабочего времени, не оплачивать больничные листы, отпуска, в одностороннем порядке расторгать договора о найме. Снижая уровень жизни, безработица усиливает дифференциацию населения по уровню доходов. Потеряв работу, люди теряют не только источник регулярного дохода, но и знания опыт, квалификацию. В результате потрясений переходного периода многие потеряли свой социальный статус, некоторые опустились до алкоголизма, впали в депрессию от безысходности, кончили жизнь самоубийством. Рост безработицы является одной из главных причин снижения уровня рождаемости, увеличения смертности, роста преступности. Таким образом, достижение сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу является важной экономической и социальной задачей.

Теоретически спрос представляет собой обобщающий термин, описывающий поведение фактических и потенциальных покупателей. Предложение, являясь частью парной категории «спрос и предложение», представляет собой также обобщающий термин, характеризующий поведение фактических и потенциальных продавцов. При изучении рынка ис-

пользуются более конкретные категории, выражающие количественные данные – объем спроса, объем предложения. Так, объем спроса определяет количество товара, которое покупатели желают приобрести за какой-либо период времени, а объем предложения – количество товара, которое продавцы желают продать. Объем спроса зависит от цены данного товара, других товаров, уровня доходов и потребительских предпочтений и др. факторов. Объем предложения зависит от цены товара, цены на факторы производства, конкурентной среды, возможности использования технологий и др. Таким образом, объем спроса и предложения формируются под влиянием множества факторов, в определенные моменты, достигая равновесия, которое затем нарушается.

Организация экономической жизни происходит с помощью рыночного механизма и централизованного управления со стороны государства. Рыночное хозяйство состоит из множества конкурентных, монополистических, олигополистических форм. Эти формы, комбинируя друг с другом в различных сочетаниях, дают представление о системах рыночного обмена, которые складываются в процессе социальной эволюции между различными субъектами экономического поведения. На рынке труда в качестве субъектов выступают работники и работодатели, формы обмена между которыми могут быть разными – равновесными и неравновесными, симметричными и несимметричными, эквивалентными и неэквивалентными. Институциональные формы обмена на рынке рабочей силы определяют пределы действия механизма спроса и предложения. Конкретная система рыночного взаимодействия между продавцами и

покупателями рабочей силы и степень эквивалентности обмена зависит от институциональных лимитов. Таким образом, на рынке труда могут возникать различные ситуации взаимодействия между работниками и работодателями: равновесные и неравновесные, выгодные одним и невыгодные другим. Рынок труда нельзя сводить к взаимоотношениям между работодателями и работниками, эти отношения гораздо сложнее, так как существуют различные категории работников, которые заняты в различных отраслях, секторах экономики, в разных регионах государства и различных странах.

Предложение рабочей силы на рынке труда имеет свою социально-демографическую структуру. Определенные социально-демографические группы занятых обладают различной степенью доступа к рабочим местам и возможностям получения образования, профессионального выбора. В отличие от других рынков, механизм спроса и предложения на рынке труда зависит от множества социальных эффектов, что ведет к проблемам естественной и искусственной дискриминации, наличию на рынке лидеров и аутсайдеров.

Обусловленное социальными и экономическими факторами соотношение спроса и предложения на рынке труда составляет его конъюнктуру. На микроуровне конъюнктура выражает соотношение спроса и предложения в рамках различных профессий, специальностей, отраслевых групп. На макроуровне конъюнктура представляет собой состояние равновесия, безработицы или дефицита рабочей силы в масштабах страны. Предложение на рынке труда может определяться в физических лицах, днях или часах рабо-

чего времени. Как ранее отмечалось, некоторые авторы предлагают ограничить предложение рабочей силы численностью лиц активно занимающихся поиском работы. На наш взгляд, целесообразно в предложение рабочей силы включить как занятых (реализованное предложение), так и ищущих работу, то есть все экономически активное население.

Классическая теория спроса на труд базируется на микроэкономической основе. То есть, по мнению представителей классической школы, спрос формируется на основе решений принимаемых предпринимателями, которые стремятся максимизировать прибыль. В краткосрочный период параметр - производственные технологии можно считать постоянными. Тогда при имеющихся технологических возможностях производственная функция зависит от одной переменной - количества труда и предприниматель стремится оптимизировать численность занятых, чтобы достичь максимальной прибыли. В условиях совершенной конкуренции максимизация прибыли возможна при условии, что ценность предельного продукта равна ставке номинальной заработной платы. Таким образом, предприниматель будет нанимать дополнительную рабочую силу (или повышать спрос на рабочую силу) пока дополнительная выручка превышает стоимость найма этого работника (то есть его зарплату). В случае, когда наем дополнительной рабочей силы начнет снижать выручку, дальнейший прием на работу становится экономически невыгодным и предприниматель сокращает спрос на рабочую силу. Теоретически в условиях совершенной конкуренции цены на блага и услуги гибкие, и спрос на труд зависит от ставки заработной платы. Чем ниже ставка за-

рабочей платы, тем выше спрос на рабочую силу, и, наоборот, чем она выше, тем ниже спрос на рабочую силу.

По классической теории предложение труда зависит от ставки заработной платы и при этом оно эластично к изменению ставки заработной платы. Принимая решение об участии в общественном труде, индивид стремится сделать оптимальный выбор между трудом и досугом. На решения индивида влияют два противоположных эффекта – эффект замещения и эффект дохода. Эффект замещения проявляется в том, что рост заработной платы стимулирует рост занятости и предложение труда растет. С ростом заработной платы работа становится более привлекательной, отказ от каждого часа досуга приносит дополнительный доход, что стимулирует работника замещать досуг работой. Эффект дохода выражается в том, что высокий уровень дохода стимулирует сокращение рабочего времени, то есть оказывает сдерживающее влияние. При росте дохода работник может позволить себе потреблять больше различных благ, в том числе, свободного времени. Эффект замещения проявляется сильнее, так как действует на все самодеятельное население, увеличивая численность экономически активного населения, а эффект дохода влияет только на его занятую часть, как правило – высокооплачиваемую. Эффект замещения имеет место при росте заработной платы до определенного предела, после чего эффект замещения и дохода действуют одновременно удерживая предложение рабочей силы на одном уровне. Дальнейший рост заработной платы будет провоцировать только эффект дохода, когда предложение рабочей силы будет

сокращаться. Таким образом, с ростом заработной платы действие эффекта замещения будет снижаться, а эффекта дохода увеличиваться, что будет снижать эластичность предложения к изменениям заработной платы.

Согласно классической теории равновесие на рынке труда устанавливается при полной занятости, что обусловлено гибкостью заработной платы. То есть, любой желающий может продать свою способность трудиться по сложившейся ставке заработной платы. Равновесие на рынке труда и его способность автоматически устранять любые отклонения от равновесного состояния без внешнего вмешательства, обусловлены гибкостью номинальной заработной платы, которая выступает как внутренний стабилизатор. Если на рынке равновесие нарушается и заработная плата растет, в соответствии с этим растет и предложение труда, а спрос на труд при этом будет понижаться, то есть возникнет безработица. Появление безработицы усиливает конкуренцию на рынке труда, что способствует снижению ставки заработной платы. Снижение заработной платы будет происходить до того момента, когда она достигнет исходного равновесного состояния. То есть, за счет гибкости номинальной заработной платы на рынке без постороннего вмешательства будет установлено равновесие.

Основной вывод, который можно сделать из классической концепции – если субъекты рынка реализовали свои планы покупки и продажи необходимого количества труда, то в экономике установился уровень совокупного предложения, и, следовательно, объема национального производства. То есть соглас-

но классической концепции в системе национальной экономики рынку труда отводится ведущая роль.

Принципиально отличается от классической концепции Дж.М. Кейсна, который перенес сферу исследования с микро- на макроуровень, анализируя спрос и предложение в сфере общественного производства. В отличие от классической концепции в кейнсианской модели рынок труда занимает подчиненное положение. Это обусловлено тем, что экономика не является экономикой совершенной конкуренции, а номинальная заработная плата не является гибкой. Дж. М. Кейнс справедливо критикует закон Сейя, согласно которому производство само формирует доходы, обеспечивая соответствующий спрос на товары, что должно исключать перепроизводство товаров и услуг, а нарушения могут иметь место только по отдельным товарам не в силу нарушения внутренних взаимосвязей, а в силу каких-либо внешних причин. Кейнс считает, что Сей при этом не учитывает, что в реальной экономике товары обмениваются не на товары, а на деньги. В случае, когда спрос меньше предложения продукция не находит сбыта, то есть имеет место перепроизводство, а цены не успевают выравнивать спрос и предложение. При возрастании спроса цены растут, а при снижении остаются на прежнем уровне, то есть понизить уровень номинальной заработной платы сложно. Жесткость номинальной заработной платы объясняется, прежде всего, тем, что гибкому изменению номинальной заработной платы препятствуют институциональные факторы – коллективные договоры и профсоюзы. Кроме того, домашние хозяйства воспринимают любое снижение номинальной заработной платы, даже

если оно происходит на фоне общего снижения цен как снижение жизненного уровня. Снижение заработной платы может не устраивать предпринимателей, так как они могут потерять квалифицированных работников. По этим причинам ставка заработной платы меняется только в одну сторону - сторону повышения.

Кейнс отмечает, что нормальное функционирование отдельной фирмы не является достаточным условием нормального функционирования экономики в целом. Так, повсеместное снижение заработной платы приведет к снижению покупательной способности населения, что сократит спрос на товары, что, в свою очередь, снизит объем производства и сократит спрос на рабочую силу а, следовательно, и увеличит численность безработных.

Таким образом, Дж. М. Кейнс приходит к выводу, что объем общественного производства и занятости и их изменения определяются не факторами предложения, а факторами платежеспособного спроса.

Совокупный спрос включает потребительский и инвестиционный спрос и зависит от объемов совокупного денежного дохода. Рост доходов сопровождается ростом потребительских расходов, однако, не весь доход расходуется на покупку товаров и услуг. Часть доходов откладывается на сбережения, то есть рост потребительских расходов меньше совокупного дохода. Разница между размером дохода и уровнем потребления определяет размер сбережений. По мере роста дохода и благосостояния склонность к потреблению снижается, что отражается на росте размера сбережений. Пробуждение к накоплению начинается,

когда удовлетворены основные потребности индивида и его семьи, достигнут определенный уровень благосостояния. То есть, рост реального дохода ведет к росту удельного веса сбережений. Однако сами сбережения делятся на две части: инвестиции и наличность. Таким образом, размер инвестиций не равен размеру сбережений, потому, что существует спрос на деньги – стремление иметь запас денег в виде наличности. Кейнс назвал это «предпочтением ликвидности». На уровень и динамику сбережений и инвестиций влияют различные факторы, и если сбережения зависят от размера доходов, то на инвестиции влияют: уровень процентной ставки, конъюнктура рынка, ожидаемая прибыль, размер налогов, инфляция. Таким образом, стремление к сбережениям не всегда способствует росту инвестиций. На размер инвестиций влияют:

1. Норма ожидаемой прибыли. Снижение нормы ожидаемой прибыли происходит в силу закона убывающей производительности капитала. Рост размеров ранее накопленного капитала делает перспективы инвестиционных вложений менее благоприятными.

2. Норма прибыльности и процентная ставка. Если процентная ставка выше нормы прибыльности, то денежные средства будут вкладываться не в реальный сектор экономики (создание новых предприятий, расширение и модернизация производства, увеличение запасов сырья и материалов), а в ценные бумаги. В случае если норма прибыльности выше процентной ставки, ожидаемая эффективность от капиталовложений будет высокой, что будет привлекательно для инвесторов.

3. Степень риска, уверенность в целесообразности инвестирования. Одной из главных причин отсутствия достаточного спроса для обеспечения полной занятости является осторожность инвесторов, не желающих рисковать.

Согласно кейнсианской концепции спрос на труд зависит от эффективного спроса на блага. То есть, предприниматели предъявляют спрос на такое количество труда, которое позволит им произвести блага в размере необходимом для удовлетворения эффективного спроса. Изменение ставки заработной платы оказывает влияние на величину спроса на рабочую силу в пределах устанавливаемого объемом эффективного спроса. При снижении ставки заработной платы ниже равновесного состояния, предприниматели не могут нанять больше работников, так как тогда предложение благ превысит эффективный спрос, и на рынке образуется избыток благ. В случае, когда ставка заработной платы повысится, предприниматели сократят спрос на рабочую силу, что изменит состояние равновесия на других рынках. Таким образом, функция спроса на рабочую силу не совпадает с предельной производительностью. Функция предельной производительности используется для определения максимальной цены, по которой предприниматели готовы покупать рабочую силу. Следовательно, рост номинальной заработной платы выше равновесного уровня может привести к сокращению спроса на рабочую силу. Повышение же спроса на рабочую силу возможно только при росте эффективного спроса на блага.

В кейнсианской концепции предложение рабочей силы находится в прямой зависимости от ставки

номинальной заработной платы. Эта зависимость объясняется жесткостью номинальной заработной платы и денежными иллюзиями домашних хозяйств, воспринимающих любое снижение номинальной заработной платы как снижение жизненного уровня. Снижение реальной заработной платы не вызывает снижения предложения труда, так как субъекты рынка ориентируются на номинальную ставку заработной платы.

Согласно кейнсианской концепции равновесие на рынке труда устанавливается при наличии безработицы. Условием равновесия на рынке труда является не соответствие функций спроса и предложения рабочей силы, а возможность нанять столько рабочей силы, чтобы достичь объема производства соответствующего эффективному спросу. Равновесие на рынке труда устанавливается, если цена предложения рабочей силы не выше цены спроса на нее. Величина спроса на рабочую силу определяется величиной эффективного спроса. Предложение рабочей силы превышает количество работников, которое работодатели согласны нанять при установленной максимальной заработной плате.

Оппонентом основных воззрений Кейнса выступал М. Фридман, который считал, что государство не должно вмешиваться в функционирование рынка труда пока уровень безработицы не превышает ее естественный уровень. Суть концепции «естественной безработицы» состоит в том, что даже при благоприятной конъюнктуре рынка возникает потребность в переквалификации части работников, так как в результате структурных изменений в экономике отмирают некоторые профессии. Кроме того, люди могут

менять место жительства, искать работу с более лучшими условиями и оплатой и др., то есть по тем или иным причинам временно выбывают из сферы занятости. Таким образом, на рынке труда всегда существует безработица, уровень которой должен соответствовать долгосрочному равновесию «чистого» рынка труда. Однако «чистого» рынка труда не существует, так как имеются «загрязнения», к которым монетаристы в первую очередь относят профсоюзы. Профсоюзы стремятся искусственно сохранить рабочие места, и тем самым нарушают равновесие между спросом на труд и его предложением. Кроме того, профсоюзы выдвигают необоснованные требования по поводу повышения размеров заработной платы, что противоречит рыночному ценообразованию, в результате чего растут издержки производства, сокращаются масштабы накопления капитала, что в конечном итоге способствует росту безработицы. Во-вторых, негативно на конъюнктуру рынка труда влияет и социальная политика государства. Большой размер пособий по безработице, государственные социальные программы, по мнению монетаристов приводят к тому, что люди предпочитают оставаться безработными и получать помощь государства, нежели работать и получать заработную плату. Для достижения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда монетаристы предлагают ограничить права профсоюзов и изменить социальную политику. Политика государства на рынке труда должна быть направлена на развитие системы профессионального обучения и переквалификации, улучшение информации о свободных рабочих местах. Основным источником нарушения равновесия спроса и предложения

на рынке труда является государственное макроэкономическое регулирование по рекомендациям Дж. М. Кейнса. Добиваясь снижения безработицы в краткосрочном периоде, государство провоцирует рост цен, что в долгосрочном периоде способствует росту безработицы.

Вопросы сбалансированности спроса и предложения на рынке труда нашли отражение в современных либеральных неоклассических и неолиберальных теориях. По мнению одного из представителей этих теорий Ф. Хайека рекомендации Кейнса по стимулированию инвестиций для уменьшения занятости неэффективны. Наличие массовой безработицы он объяснял несопадением распределения трудовых и прочих факторов производства по отраслям и территории страны с распределением спроса на продукцию этих отраслей. Имеющее место несоответствие вызвано искажением системы соотношений цен и заработной платы. Данные диспропорции можно устранить посредством установления цен и зарплат, обеспечивающих равновесие между спросом и предложением. Безработица возникает при отклонении равновесных цен и зарплат, которые имеют место при стабильном рынке и уровне цен. По мнению Ф. Хайека восстановить данное равновесие при помощи денежно-кредитного и бюджетного механизма невозможно, так как государственные чиновники, реализуя политику на рынке, во-первых, не владеют полной информацией и оперируют краткосрочными предположениями. Никакой мыслимый центр не может быть в курсе постоянно меняющегося соотношения спроса и предложения на различные товары и услуги. [92, 33-34] Это относится как к правительствам и научным

экспертам, так и к предпринимателям и наемным работникам. Во-вторых, они не всегда обладают необходимым интеллектом для принятия верного решения или могут руководствоваться личными (клановыми) интересами. С точки зрения Ф. Хайека все мероприятия связанные со стимулированием спроса на рабочую силу со стороны государства не могут обеспечить оптимальную занятость, так как разрушают рыночный механизм. Оптимальную занятость может обеспечить только рынок, где соблюдается равновесие цен и заработной платы, что в перспективе приведет к оптимальной занятости. Результатом несоблюдения вмешательства государства в рыночный механизм является инфляция, которая приводит к разбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест. По мнению Ф. Хайека рекомендации Кейнса ведут к раскручиванию инфляционной спирали, которая, в свою очередь изменяет распределение денежных потоков между различными стадиями производственного процесса, а также порождают ожидания дальнейшего роста цен. Основной ошибкой сторонников политики полной занятости явилось то, что они опирались на эффективность единичного увеличения совокупного спроса, не учитывая при этом, что достижение в краткосрочном периоде положительного результата, не гарантирует его в долгосрочном периоде. Основной причиной этого является то, что инвестиционная политика и бюджетные вливания способствуют нерациональному распределению рабочей силы между отраслями экономики. Дальнейшее движение капитала и рабочей силы в данном случае замораживается, неэффективные предприятия полу-

чают поддержку, что служит препятствием для развития перспективных отраслей.

Сторонники теории реального экономического цикла в вопросах сбалансированности спроса и предложения на рынке труда придерживаются положений неоклассической теории, считая, что в экономике поддерживается равновесие между спросом и предложением. Колебания занятости, наблюдающиеся на рынке труда, вызываются изменениями уровня заработной платы. Представители данного направления считали цикличность экономических процессов естественной реакцией экономики на изменения в технологической базе производства. Рынок, являясь автоматическим регулятором экономических процессов даже в самых экстремальных условиях может восстановить нарушение равновесия, вызванное различными факторами и сбалансировать спрос и предложение как на рынке товаров и услуг, так и на рынке труда.

Обобщая различные воззрения противников кейнсианской концепции по поводу достижения сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, следует отметить, что они в основном сводятся к следующему:

- во-первых, к необходимости стимулирование предпринимательской активности, особенно развитие малого и среднего бизнеса, а не на искусственное поддержание занятости;

- во-вторых, стратегию децентрализации экономической политики в области занятости. Предполагающей создание институциональных условий, которые обеспечат гибкость рынков труда и заработной платы, и будут адекватно реагировать на изменения в производительности труда.

Масштабы безработицы зависят от несовершенства информации об уровне цен на рынке труда. Суть модели несовершенства информации заключается в том, что поставщики и производители товаров не в состоянии отслеживать цены всех приобретаемых товаров. Следовательно, при принятии решений об объемах производства происходит несовпадение реальных и номинальных цен на рынке. Таким образом, ценовые представления производителей могут не соответствовать реальной структуре относительных цен, определяющих цену выпускаемого товара. Данное обстоятельство способствует возникновению диспропорций производства и предложения товаров, цены на которые могут быть выше или ниже естественного уровня. Таким образом, несовершенство информации в некоторой степени дезориентирует производителя при принятии решения относительно величины выпуска продукции, производственных факторов, которые ему необходимы для планируемого выпуска продукции, в том числе численность нанимаемой рабочей силы. Таким образом, в процессе планирования объемов производства и занятости в краткосрочном периоде ориентироваться только на ценовой механизм не всегда правильно. Информация о ценах неоднородна и поступает неравномерно, экономические агенты не всегда адекватно реагируют на имеющуюся информацию о ценах. В результате этих несовпадений возникает информационный вакуум, который искажает относительные цены. Запоздывание информации о динамике реальных цен, зачастую заменяется не соответствующими действительности предположениями. Так возникает неравновесная ситуация на товарном рынке, когда ожидаемый уровень

цен не способствует отклонению величины выпуска от естественного уровня.

Что касается предложения рабочей силы, то наемные работники информацию о ценах черпают из традиционных источников. Основным источником информации для наемных работников является сеть персональных связей, которая не может охватить всю ценовую информацию, имеющуюся на рынке рабочей силы. Как правило, такая информация не может быть абсолютно надежной и исчерпывающей, и после заключения контракта о найме возможно несколько вариантов поведения наемных работников на рабочем месте. В случае, когда работник ожидает максимального вознаграждения за выполняемую работу, он максимизирует свой ресурс, считая, что оплата объективно соответствует уровню его квалификации, то есть соответствует рыночной оценке его труда. Однако естественный уровень заработной платы для работников данной категории может быть выше или ниже получаемой им заработной платы. В случае, когда уровень заработной платы может быть выше, производительность труда работника будет выше получаемой им заработной платы. И наоборот, когда уровень заработной платы меньше, производительность труда меньше получаемой заработной платы. Ожидание высокого заработка стимулирует работника больше работать, хотя в реальности наблюдается асимметрия экономического обмена между работодателем и наемным работником в пользу работодателя. Таким образом, величина производительности труда работника может отклоняться от равновесной в зависимости от его оценки стоимости выполняемого им труда. Ожидание определенного уровня заработной

платы в конкретном секторе экономики способствует повышению или понижению предельной производительности труда на рабочих местах.

В СССР сильный административный контроль над рынком труда привел к нарушению закона спроса и предложения. Предложение на рынке труда обеспечивалось максимальным вовлечением трудового потенциала общества в сферу занятости. Неучастие граждан в общественно-полезной деятельности морально осуждалось, и даже было уголовно наказуемо. Выбор места и сферы деятельности в определенной мере ограничивался институтом прописки и распределением выпускников ВУЗов и др. учебных заведений; контролировалась индивидуальная трудовая деятельность и вторичная занятость. Полная занятость обеспечивалась экстенсивным развитием экономики.

Спрос на труд в советской экономике не соответствовал реальным потребностям производства, а избыточная численность персонала делала производство неэффективным. Отраслевая структура спроса формировалась не по объективным экономическим законам, а подчинялась различным политическим интересам. В СССР приоритетная роль отводилась отраслям ВПК, космической сфере и производству средств производства. В результате такой политики производство потребительских товаров и сфера услуг получили слабое развитие. Приоритетность производственных интересов привела к численному перевесу занятых в отраслях материального производства над отраслями социальной сферы. В настоящее время данная тенденция сохранилась, что выразилось в высоком удельном весе занятых в сельском хозяйстве.

При командно-административной системе сбалансированность спроса и предложения достигалась государственным планированием отраслевого предложения рабочей силы и распределением специалистов по регионам страны и отраслям экономики. Экстенсивное развитие экономики и низкая эффективность труда явились основными причинами скрытой безработицы, особенно в аграрных регионах.

Обобщая все выше изложенное, следует отметить, что несогласованность спроса и предложения на рабочую силу в Азербайджане имеет свои особенности, обусловленные в большей степени переходным периодом, а также некоторыми негативными последствиями командно-административной системы. Следовательно, для достижения сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу необходимо предпринять меры с учетом ситуации сложившейся в сфере занятости в комплексе с другими макроэкономическими показателями, влияющими на него.

1.3 Мотивация и занятость

Кто испытал наслаждение творчества, для того все другие наслаждения уже не существуют
А.П. Чехов.

Основу мотивации человеческой деятельности составляют различные потребности. При всем многообразии определений категории «потребность», их объединяет стремление к чему-либо, что удовлетворяет определенные нужды, в которых человек ощущает необходимость.

Человеческие потребности безграничны и этим обусловлено множество классификаций потребностей. Наиболее распространенной в экономической литературе постсоветского пространства классификаций потребностей является иерархия потребностей Маслоу, которая излагается практически во всех учебниках. В данной иерархии потребностей разработанной в 40-е годы XX столетия, классификации потребности объединяются в 5 групп: физиологические, потребности в безопасности и защите, социальные потребности, потребности в уважении и потребности в самовыражении. Предполагается, что потребности более высокого уровня могут удовлетворяться после того, как удовлетворены потребности предыдущего уровня. Несмотря на то, что в такой последовательности есть определенная логика, известны случаи, когда потребность в самовыражении является доминирующей, даже если физиологические потребности не удовлетворены. Как правило, это наблюдается у людей творческих профессий, для которых потребность в самовыражении является первоочередной и человек реализует ее, несмотря на то, что потребности предыдущего уровня не удовлетворены. (например, деятели науки, искусства). Таким образом, иерархия потребностей не является жесткой и единой для всех.

Несколько отличную от иерархии А. Маслоу классификацию потребностей предложил К. Альдерфер. Он выделил три группы потребностей: существования, связи и роста. Потребности существования включают две первые группы потребностей по А. Маслоу – физиологические и безопасности. Второй группе потребностей – связи соответствуют социальные потребности и потребность в уважении. А треть-

ей – потребности роста – потребность в самовыражении. Также как и К. Альдерфер потребностей на три группы подразделил Д. МакКлелланд. Но данная классификация включает несколько иные категории – достижения, соучастия и власти, которые не имеют иерархической структуры и взаимодействуют в соответствии с индивидуальными особенностями человека. Потребность достижения связана с процессом доведения работы до успешного завершения. И граничит с потребностями уважения и самовыражения. Потребность соучастия выражается в стремлении к социальному общению, а потребность власти выражается в желании руководить другими людьми и не принимается в негативном значении этого слова. Потребность к власти характерна для энергичных и смелых людей, творческих личностей, новаторов, лидеров, способных вести за собой, других. Данные потребности являются потребностями высшего порядка и в развитых странах возможность их удовлетворения больше, так как потребности низшего порядка для большей части населения уже удовлетворены.

В 50-х годах XX столетия Ф. Герцбергом была разработана двухфакторная модель потребностей, в которой были выделены две группы факторов, влияющих на поведение человека на рабочем месте: гигиенические и мотивирующие. К гигиеническим потребностям он отнес санитарно-гигиенические условия труда, физиологические потребности и обеспечение безопасности и уверенности в будущем. Потребности в самовыражении и развитии он отнес к мотивирующим факторам. По данной модели в некоторых случаях мотивация к содержательному труду доминирует над условиями и оплатой труда, отноше-

ниями в коллективе и др. По мнению Ф. Герцберга стремление человека к развитию и совершенствованию побуждает человека повышать профессионализм и производительность труда. На базе данной модели получила развитие теория обогащения труда, суть которой заключается в том, что необходимо расширять сферу труда в вертикальном направлении. В рамках данной теории работникам предоставляется дополнительная свобода в принятии решений и ответственность за реализацию поставленных задач. Таким образом, процесс труда становится более содержательным, дает работнику возможность реализовать определенные творческие возможности.

В отличие от вышеизложенных, в западной литературе получили распространение процессуальные теории, согласно которым поведение человека определяется не только потребностями, но и восприятием и ожиданием возможных последствий его деятельности. К данным теориям относятся теория ожидания, теория справедливости и модель Л. Портера и Э. Лоулера. Теория ожидания основана на том, что человек затрачивает усилия на достижение определенной цели только в случае, когда уверен в высокой степени удовлетворения своих потребностей в результате реализации данной цели. В теории ожидания предусматривается реализация следующей взаимосвязи – затраты труда – результаты, результаты – вознаграждение и валентность, выражающая относительную степень удовлетворенности вознаграждением. Таким образом, согласно теории ожидания, наиболее эффективная мотивация достигается в случае, когда работники уверены, что их усилия будут вознаграждены. В случае, когда ожидаемая вероятность успеха и цен-

ность вознаграждения незначительны, мотивация ослабевает.

Теория справедливости предполагает, что каждый человек подвергает субъективной оценке отношение полученного за работу вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивает его с вознаграждением полученным другими работниками за ту же работу. Мотивация снижается, если человек видит несправедливость в вознаграждении за результаты труд. Желая повысить мотивацию руководство компаний должно не допускать уравниловки в распределении вознаграждения за проделанную работу, исключить недостатки в системе оплаты труда и материальном стимулировании персонала.

Элементы теории ожидания и теории справедливости нашли отражение в синтетической теории мотивации, разработанной Л. Портером и Э. Лоулером. Согласно этой теории результативность труда зависит от приложенных работником усилий, его потенциальных способностей, самооценки работника и оценки ценности вознаграждения.

Обобщая вышеизложенный материал нельзя не согласиться с мнением Б.М. Генкина, который считал, что модель структуры потребностей должна включать весь диапазон потребностей и вместе с тем, учитывать индивидуальные особенности людей, их цели и ценности. Кроме того, модель потребностей человека должна отвечать требованию иерархичности, отражая уровни удовлетворения потребностей и строиться с учетом динамики формирования потребностей. Исходя из этого, он предлагает потребности человека разделить на две группы: потребности существования и потребности достижения целей жизни

[16, 65]. К потребностям существования он относит физиологические потребности, потребности безопасности и причастности. Иерархия потребностей существования может быть единой для всех людей до минимального уровня удовлетворения. Уровень выше минимального определяется индивидуальностью человека и особенностями складывающихся обстоятельств. На наш взгляд, Генкин даст наиболее полную классификацию потребности достижения целей: материальные, социальные, интеллектуальные, эстетические и духовные.

Развитие человека и расширение его возможностей ведет к тому, что его потребности полностью не удовлетворяются, следовательно, процесс мотивации через его потребности безграничен.

Среди современных концепций мотивации можно выделить концепцию Д. Макгрегора, который рассматривает две теории – «теорию Х» и «теорию У». Согласно первой (теория Ф. Тейлора) считается, что человек ленив, по возможности избегает работы, людей нужно принуждать к труду и им нельзя доверять. Диаметрально противоположна суть «теории У», согласно которой работникам необходимо создать благоприятные условия для проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности. Продолжением «теории У» явилась «теория Z», разработанная профессором Калифорнийского университета В. Оучи. В основе данной теории лежит опыт управления персоналом в японских фирмах, где гарантии занятости и обстановка доверия между руководством и работниками фирмы усиливает убежденность работника в совпадении целей фирмы с их индивидуальными целями.

В настоящее время возможность использования потребности личности в самовыражении в процессе трудовой деятельности превращается в важный стимул. Происходящие в производстве изменения, вытеснение традиционных отраслей авангардными, рост доли услуг и др. процессы, происходящие в развитых странах, меняют представление о месте и роли труда в жизни человека. Труд в развитых странах перестает быть источником жизни и средством выживания. В этих странах в достаточном количестве создаются материальные блага высокого качества и почти все материальные потребности людей практически удовлетворены. В структуре потребления населения доля материальных продуктов снижается, а доля социальных услуг возрастает. В процессе труда движущей силой становятся не только результаты производства, но и потребности работников в совершенствовании своей деятельности, творческом самовыражении, росте профессионализма, возможностях карьерного роста и др. В развитых странах сложился новый тип работников, имеющих высокий материальный достаток и стремящихся к самореализации в процессе труда. Произошедшие изменения в мотивации работников требуют новых методов стимулирования труда, позволяющих максимально обогатить содержание конкретных видов труда и передать работнику часть контрольно-управленческих функций.

В мировой практике новая система стимулов для наемных работников была предложена Японией. Опыт стимулирования, используемый японскими фирмами, представляет интерес для стран, где наблюдается снижение темпов экономического роста, имеет место экономический кризис или снижение

трудовой активности населения. Обобщая опыт Японии и стран успешно его применяющих, можно определить систему новых стимулов, которые целесообразно использовать в странах с переходной экономикой.

Во-первых, это изменение внутрипроизводственного управления, сопровождающегося переходом от жесткого административного к гибкому управлению. Такое управление предполагает активное привлечение персонала к управлению фирмой, контролю за производственной и финансовой деятельностью. В японской модели управления отсутствует жесткое разграничение обязанностей. Независимо от занимаемого статуса все участники производства принимают участие в решении управленческих задач. Целью такого управления является привлечение работников к активному участию в делах фирмы. Необходимым условием при этом является обмен информацией и предоставление дополнительных полномочий работникам при разработке и принятии решений. Руководство фирмы предоставляет работникам информацию о финансово-экономическом и техническом положении предприятия. Со своей стороны, работники информируют руководство предприятия о новых технических идеях, а также о своих пожеланиях в области улучшения социально-экономических условий труда и распределения финансовых ресурсов. Обмен информацией между руководством предприятия и персоналом ведется посредством консультаций и совместной разработки программ перспективного развития и др. Деловое и социальное партнерство между руководством и персоналом предприятия позволяет смягчить социальные противоречия, избежать конфликтов и достичь высокой эффектив-

ности производства. Производительность труда на совместных японо-американских предприятиях, использующих гибкую систему внутрифирменного управления, увеличилась в два раза, по сравнению с другими фирмами, придерживающимися старых методов управления.

Во-вторых, это изменение форм и методов организации труда. Для новых методов организации труда характерен переход от индивидуальной формы труда к коллективной. Большое распространение получили «малые рабочие группы», деятельность которых направлена на рост производительности труда, повышение эффективности производства, его совершенствование. Преимуществами малых рабочих групп является то, что каждый работник находится на виду, и коллективу известен его творческий потенциал и отношение к труду, уровень квалификации и круг обязанностей. В малых рабочих группах самостоятельные ранее работники становятся партнерами, объединяя свои знания, навыки, опыт, способности. Коллективный труд повышает ответственность каждого работника за результаты своего труда, подчиняет их единой цели, позитивно влияя на психологию и поведение участников группы. Следует отметить, что для Азербайджана эти формы организации труда не являются принципиально новыми. В советское время использовались различные формы коллективного труда, такие как бригады и звенья. Между различными бригадами и звеньями на одном предприятии или между разными предприятиями одной отрасли организовывались соревнования, что стимулировало их работать лучше.

По мнению некоторых исследователей, новые формы организации труда ведут к интенсификации труда и усилению эксплуатации наемных работников, что противоречит гуманизации труда. Считается, что участие работников в рабочих кружках различного рода удлиняет рабочий день, отнимая значительную часть свободного времени, лишая людей возможности гармоничного развития. Данное мнение несколько спорно, так как внутрифирменные отношения характеризуются гуманизацией труда. Гуманизация внутрифирменных отношений предполагает организацию отношений, направленных на рост производительности труда при соблюдении условий развития человеческой личности. В последние годы наблюдается отказ от предпринимательского эгоизма в пользу принципа создания максимально благоприятных условий для персонала предприятия. Это выражается в том, что фирмы принимают на себя заботы и ответственность за социально-экономические последствия экономической активности капитала. В основу внутрифирменного патернализма заложена защита прав и интересов наемных работников. Это выражается в улучшении условий труда, смягчении проблем найма и увольнения, предоставлении работникам различных социальных льгот, регулировании и предотвращении конфликтных ситуаций и др. Патернализм предполагает активное участие в профессиональном росте персонала.

Степень патерналистических отношений различна. Так, в США и некоторых европейских странах интересы фирмы и персонала противостоят друг другу. Во взаимоотношениях между персоналом и руководством допускается торг при определении условий труда и его оплаты. Изменения в условиях труда вос-

принимаются как нарушение прав наемных работников и вызывают необходимость переговоров по пересмотру условий труда, обязанностей и размера заработной платы.

В отличие от этих стран, патернализму в японских фирмах характерно совпадение интересов руководства и персонала. Руководство фирмы предоставляет персоналу значительные социальные гарантии, включающие моральные и материальные обязательства фирмы перед наемными работниками. Например, руководство фирмы в случае увольнения работников заботится об их дальнейшем трудоустройстве. При оказании поддержки персоналу учитывается стаж работы и семейное положение работника, в зависимости от которых им выдаются пособия на поддержание благосостояния семьи, оплата лечения и отдыха, транспортных услуг. В обмен на эти меры руководство фирмы рассчитывает на преданность работника интересам фирмы и их готовность принять любые условия, диктуемые экономическими интересами фирмы.

В-третьих, изменение системы найма рабочей силы, обусловленное ориентацией фирм на высокий профессионализм работников и стимулирование профессионального роста и освоения смежных профессий. Новый тип найма предусматривает сочетание долгосрочной и краткосрочной форм занятости в соответствии со склонностями и профессиональной подготовкой работников. Как правило, найм рабочей силы включает процедуру принятия на работу и определения условий труда работника на фирме. Японская система найма предполагает жесткие условия отбора персонала, при которых прежде чем быть

принятым на работу претенденты проходят собеседование. В ходе собеседования выявляется уровень их профессиональной подготовки. В США и в некоторых странах Европы зачисление на работу происходит только после прохождения испытательного срока. После необходимого собеседования и испытательного срока работник может заключить с фирмой два типа договора. Первый гарантирует наемному работнику долговременную работу, рост квалификации, карьерный рост, обеспечение определенных жизненных стандартов. Со своей стороны наемный работник обязуется добросовестно трудиться, выполняя все взятые на себя обязательства. Второй тип договора заключается на краткосрочный период и позволяет работнику не связывать свою жизнь с одной фирмой. Долгосрочная система найма больше распространена в Японии, краткосрочная в США и Европе. Вместе с тем, и при долгосрочной, и при краткосрочной системе найма основными критериями является уровень профессиональной подготовки работника, результативность его труда, интерес к конкретному виду деятельности.

В-четвертых, во внутрифирменной иерархии имеет место переход от отношений «команда – исполнение» к демократизации отношений между руководством и наемными работниками. Персонал компаний традиционно делится на три группы: управляющие высшего уровня, штатные работники, внештатные работники. В соответствии с существующей иерархией, управляющие высшего уровня пользуются большими правами при установлении стратегических целей фирмы и определении производственно-технологической, кадровой и коммерческой политики фирмы. Кроме того, они владеют ин-

формацией о производственно-хозяйственном положении фирмы и направлениях распределения материальных и финансовых ресурсов. Штатные работники больше, чем внештатные привлекаются к управлению производством и к решению хозяйственных и социальных задач фирмы. Они имеют льготы при найме на работу и в процессе занятости. Наличие статусного барьера между работниками различных категорий порождало противоречия и конфликты. Существующая иерархия привела к ограничению обязанностей строгими должностными рамками, пассивностью и равнодушным отношением к делам фирмы. Вышечисленные недостатки способствовали отказу многих фирм от существующей системы внутрифирменной иерархии и жесткого разграничения функций персонала. Руководство фирмы для избежания конфликтных ситуаций и уменьшения трудовой пассивности обеспечивает широкий доступ всех категорий работников к информации и приобщение их к делам фирмы. На некоторых европейских фирмах руководство при обновлении технологических процессов проводит широкие консультации со всеми работниками, которых затрагивают предстоящие изменения. Проводя такие консультации, руководство предприятия знакомится с проблемами персонала, узнает об их повседневной жизни. В японских фирмах эти консультации не ограничиваются вопросами внедрения новой техники и изменений технологических процессов. Они охватывают более широкий круг вопросов, связанный с распределением финансовых средств, направляемых на социальную поддержку работников фирмы.

В-пятых, использование гибких режимов занятости. Наемные работники различаются по демографическим признакам и в силу этого у них различные интересы, а значит, они по-разному реагируют на условия и организацию труда на фирме. Например, студенты, женщины, имеющие малолетних детей, люди пожилого возраста предпочитают иметь больше свободного времени за счет изменения режима работы. В развитых странах растет численность занятых, охваченных гибкими формами занятости в рамках 40-часовой рабочей недели. За счет увеличения продолжительности рабочего времени в определенные дни у них увеличивается число отпускных дней. Применение гибких форм занятости позволяет наемному работнику планировать свое свободное время, учиться, лучше удовлетворять свои социальные и культурные потребности. Вместе с тем, использование гибких форм занятости повышает коэффициент сменности оборудования и интенсивность труда, что выгодно и для фирмы.

Поиск новых стимулов и мотивов для персонала в современных фирмах обусловлен возрастающей ролью человеческого фактора. Человеческий потенциал превращается в главную движущую силу экономического роста. В Азербайджане, который входил в состав СССР, длительное время преобладал ресурсный подход к человеку. Слабая социальная направленность экономики привела к тому, что человеческий потенциал не стал движущей силой экономического развития. Жесткая регламентация хозяйственной деятельности, ограничение прав руководителей предприятий, уравнительное распределение благ и вознаграждений работников, слабые материальные стимулы привели к снижению трудовой активности, слабой

дисциплине. Кроме общих, присущих всей системе недостатков, для Азербайджана было характерно то, что сфера приложения труда не соответствовала высоким темпам роста населения. Это несоответствие сглаживалось экстенсивным ростом экономики и миграцией трудоспособного населения за пределы республики в рамках всесоюзного распределения специалистов. Вместе с тем, командно-административная система имела определенные преимущества. К этим преимуществам можно отнести: отсутствие безработицы, всеобщность образования, приемлемый уровень жизни для широких слоев населения, пенсионное обеспечение, бесплатное медицинское обслуживание, гарантии занятости и др.

В Азербайджане, как и в целом в СССР, человеческий потенциал рассматривался изолированно в различных сферах его деятельности. В условиях экстенсивного развития человек использовался как фактор общественного производства. При таком отношении упускалось из виду то, что от человека зависят все другие факторы, и он, по сути, является движущей силой развития общества. Такой подход нашел свое отражение в экономической политике, в которой придерживались остаточного принципа финансирования социальной сферы. Одной из причин того, что человеческий потенциал не смог стать движущей силой социально-экономического развития явилась слабая социальная направленность экономической политики, которая обеспечивала воспроизводство населения, но не способствовала развитию человеческого потенциала и улучшению его качественных показателей в соответствии с современными требованиями.

Распад СССР и последовавшие за ним преобразования привели к тому, что были потеряны достижения и преимущества того периода, а блага рыночной экономики оказались недоступными для определенных категорий населения. Разрушение единого государства и последовавшие за ним социально-экономические преобразования привели к значительным изменениям в профессионально – квалификационном составе экономически активного населения. Эти изменения происходили в условиях снижения спроса на рабочую силу по многим профессиональным группам. Прежде всего, сокращение спроса на рабочую силу коснулось работников обрабатывающих отраслей промышленности, инженерно-технического и промышленно производственного персонала, которые накануне распада СССР имели высокий образовательный и профессионально-квалификационный уровень. Социально-экономические перемены, происходящие в Азербайджане, сопровождались, с одной стороны, миграции квалифицированной рабочей силы за пределы страны, с другой – переливом рабочей силы из отраслей промышленности, науки в сферу услуг. Работа в сфере услуг обеспечивает занятым в ней приемлемый уровень жизни, тогда как, на работах, требующих высококвалифицированного труда сохраняется низкий уровень зарплаты. Создавшееся положение способствует тому, что молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, выбирая сферу приложения труда, отдаст предпочтение примитивным видам работ в сфере услуг. Мотивом выбора является то, что в данной сфере легче найти работу, а высококвалифицированные специалисты ряда ведущих отраслей остаются невостребованными. Такой выбор молодежи про-

творечит развитию общества и требованиям научно-технического прогресса, способствуя потере накопленного человеческого капитала.

Параллельно этим процессам, развитие электронных средств связи и компьютеризация увеличили спрос на рабочую силу, обладающую необходимыми знаниями в данной сфере. Вместе с тем, возрос спрос на специалистов по ряду новых профессий – аудиторы, менеджеры специалисты по банковскому делу и маркетингу и др. Образование новых рыночных структур привело к отмиранию профессий и специальностей, которые обслуживали старые экономические и политические структуры. Появившиеся новые рыночные профессии требуют изменений в сознании, поведении рабочей силы, что требует от них затраты немалых умственных, психологических сил. Адаптация к новым профессиям является сложным и противоречивым процессом, особенно для людей среднего и старшего возраста. Формирующийся рынок предъявляет жесткие требования к наемным работникам, тогда как трудовой потенциал страны, сложившийся в советское время не всегда отвечает этим требованиям. Руководство современных фирм, нанимая сотрудников, не ограничивается только проверкой их профессиональных навыков, но и обращает внимание на внешний вид работника, его умение общаться с людьми, надежность и преданность.

ГЛАВА 2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНА

2.1. Динамика занятости в Азербайджане

Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю душу, то счастье само вас отыщет
К.Д. Ушинский

Занятость представляет собой сложное социально-экономическое явление, отражающее уровень развития экономики страны, социально-экономические приоритеты и эффективность проводимой экономической политики. На состояние занятости влияет целый комплекс факторов, основными из которых являются социально-демографические и экономические. Социально-демографические факторы влияют на формирование предложения рабочей силы, а экономические на спрос на нее. Таким образом, численность занятых, распределение их по отраслям и регионам страны, с одной стороны зависит от демографических факторов: численности населения, его половозрастного состава, образовательного уровня. А, с другой стороны, занятость зависит от структуры экономики, нормативно-правовой базы и социально-экономической среды формирования предпринимательства, условий накопления стартового капитала, состояния НТП и возможности внедрения его результатов в производство и др. Кроме того, на занятость влияет международное движение рабочей силы и капитала, место страны в международном разделении труда, экономическая и политическая стабильность в стране и др. Немаловажное значение в формировании занятости играет и макроэкономическая политика государства. Однако следует отметить, что процесс гло-

бализации несколько ограничивает рычаги государственного регулирования.

Кроме вышеперечисленных факторов, на занятость в переходной экономике Азербайджана в определенной степени влияет ее состояние в период, когда страна входила в состав союзного государства и сфера занятости регулировалась командно-административными методами. В СССР проводилась политика всеобщей занятости. Экстенсивный рост и низкая эффективность многих отраслей экономики (за исключением ВПК и космической отрасли) позволяли вовлечь в общественное производство практически все трудовые ресурсы. Можно выделить основные черты, присущие занятости в постсоветском пространстве: право на труд и всеобщая обязанность трудиться; распределение выпускников, проведение компании по мобилизации трудовых ресурсов на строительство крупных объектов; ограничение миграции сельского населения в города, посредством системы внутренних паспортов и прописки.

Такая система занятости имела свои преимущества и недостатки. К преимуществам можно отнести: гарантии в области занятости; высокую степень вовлеченности трудовых ресурсов в общественное производство; стабильный трудовой доход, обеспечивающий прожиточный минимум; доступность социальных благ для всех работающих и др.

Наряду с преимуществами, такая система занятости имела определенные недостатки, к которым можно отнести: низкую производительность труда; нерациональную структуру занятости, что выражалось в сосредоточение большого количества рабочей силы в отраслях материального производства; уравни-

вание заработной платы и обусловленная этим слабая мотивация работников.

Распад единого советского государства, образование независимых стран и экономические преобразования, последовавшие за ним, внесли изменения во все сферы экономики, в том числе и в сферу занятости. Современное состояние сферы занятости в Азербайджане можно оценить с помощью системы следующих показателей. Первый показатель, характеризующий состояние занятости в Азербайджане – это уровень занятости профессиональным трудом, который показывает зависимость уровня занятости от демографических факторов. Накануне распада СССР данный показатель в Азербайджане составлял 51,3 %, а к 2007 году снизился до 47,0 %.

Таблица 2.1

Динамика численности населения, трудовых ресурсов и занятых за 1990-2007 годы (тыс. чел.)

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2007 к 1990
Население	7131,9	7643,5	8016,2	8347,3	8436,4	8532,7	117,0
Трудовые ресурсы	4014,5	4227,8	4685,8	5098,9	5444,5	5696,5	141,9
Занятые	3703,4	3613,0	3704,5	3850,2	3973,0	4014,1	108,4
Удельный вес занятых в численности населения	51,3	46,3	45,8	46,1	46,6	47,0	-
Удельный вес занятых в численности трудовых ресурсов	92,3	85,5	79,1	75,5	73,0	70,5	-

Источник: Azərbaycan statistik göstəriciləri 2002, s. 46, 69, 74.
Azərbaycan statistik göstəriciləri 2008 s. 72, 100.

Второй показатель – уровень занятости трудоспособного населения, показывающий степень вовлечения трудоспособного населения в сферу занятости. Динамика данного показателя свидетельствует о том, что

в сферу занятости с каждым годом вовлекается меньшее число трудовых ресурсов.

Так, если в 1990 году этот показатель составлял 92,3%, то в 2007 снизился до 70,5%. Другими словами, 29,5% трудовых ресурсов не участвуют в общественно полезной деятельности, что косвенно подтверждает факт, что уровень реальной безработицы в стране значительно выше официально зарегистрированного. Темп прироста трудовых ресурсов за 1990-2007 годы опережал темп прироста численности населения и занятых, составив 41,9%. Высокий прирост численности трудовых ресурсов слабо отразился на приросте занятых, чья численность возросла на 8,4%.

Для сравнения рассмотрим изменение численности трудовых ресурсов, экономически активного населения в странах СНГ за 2000-2007 годы. За данный период почти во всех странах, входящих в СНГ численность трудовых ресурсов возросла. Самый большой темп роста имел место в Таджикистане и Азербайджане, соответственно – на 32,1 и 21,5%. Также относительно высоким был прирост трудовых ресурсов в Казахстане и Узбекистане – соответственно – 19,4 и 15,5%. В России численность трудовых ресурсов возросла на 4,5%, в Белоруссии на 3,9%, в Молдове на 0,7%. Армения является единственной страной СНГ, где за 2000-2007 год численность трудовых ресурсов сократилась на 8,5%.

Сравнивая показатели экономической активности и трудовых ресурсов, следует отметить, что не всегда имели место адекватные изменения. Как правило, во многих странах сообщества темп роста численности трудовых ресурсов опережал темп роста экономически активного населения. Так, в Таджики

Таблица 2.2

Динамика трудовых ресурсов и экономически активного населения в странах СНГ за 2000-2007 годы

	Численность трудовых ресур- сов	Из них	
		Экономически активное насе- лие	Экономически неактивное насе- ление
Азербайджан			
2000	4686	3749	937
2007	5697	4065	1632
Армения			
2000	2357	1447	901
2007	2171	1184	987
Беларусь			
2000	6005	4537	1468
2007	6241	4525	1716
Грузия			
2000		2049	
2007		1965	
Казахстан			
2000	8531	7107	1424
2007	10190	8228	1962
Кыргызстан			
2002	2888	2116	772
2007	-	2344	-
Молдова			
2000	2083	1655	428
2007	2098	1314	784
Россия			
2000	89532	72216	17316
2007	93594	72607	20987
Таджикистан			
2000	3186	1794	1392
2007	4210	2201	2009
Туркменистан			
2000	-	-	-
2007	-	-	-
Узбекистан			
2000	12469	9018	3451
2005	14447	10224	4223
Украина			
2000	-	22831	-
2007	30467	22322	8145

Статистика СНГ стат. бюллетень № 1(448) 2009, с. 20

стане рост численности экономически активного населения составил 22,7 %, в Казахстане – 15,8 %, в Узбекистане – 13,4 %, в Кыргызстане – 10,8 %. Несмот-

ря на относительно высокий рост численности трудовых ресурсов в Азербайджане, численность экономически активного населения возросла на 8,4 %. Практически без изменений осталась численность экономически активного населения в России, увеличившись всего на 0,5 %. В остальных странах содружества численность экономически активного населения сократилась в Белоруссии на 0,3 %, в Украине на 2,2 %, в Армении на 18,2 %, а в Молдове на 20,6 %. В 2000 году доля экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов колебалась от самого низкого значения - 56,3 % в Таджикистане до самого высокого в Азербайджане - 80,0 %. Однако к 2007 году практически во всех странах, за исключением Белоруссии, где удельный вес экономически активного населения возрос с 75,6 до 86,3 %, данный показатель снизился. Самый низкий уровень экономически активного населения в 2007 году также как и в 2000 году наблюдался в Таджикистане - 52,3 % и Армении - 54,5 %. В остальных странах содружества уровень экономически активного населения был выше и колеблется от 62,6 % в Молдове до 86,3 % в Белоруссии. Таким образом, во всех странах содружества наблюдается снижение удельного веса экономически активного населения и соответственно растет численность и доля экономически неактивного населения в общей численности трудовых ресурсов.

Рассмотрим изменения численности занятых по странам СНГ.

Анализ динамики занятости по странам СНГ показал, что за 2001-2007 годы наибольший рост численности занятости наблюдается в Таджикистане,

Таблица 2.3

Изменение численности занятого населения в 2001-2007 гг (в % к предыдущему году)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007 к 2001
Азербайджан	100,3	100,3	100,6	101,7	101,1	103,2	101,0	108,4
Армения	99,0	87,5	100,1	97,7	101,5	99,5	100,8	86,2
Беларусь	99,5	99,2	99,1	99,5	100,8	101,2	101,0	101,0
Грузия	-	-	-	-	-	-	-	-
Казахстан	108,0	100,2	104,1	102,8	101,1	102,0	103,1	123,1
Кыргызстан	-	-	104,3	103,1	104,3	102,3	102,7	116,4
Молдова	98,9	100,4	90,1	97,1	100,2	95,3	99,2	82,3
Россия	100,7	100,9	100,6	100,6	100,6	100,6	100,9	105,1
Таджикистан	104,8	101,5	101,5	110,9	100,1	101,2	100,6	123,2
Туркменистан	-	-	-	-	-	-	-	-
Узбекистан	-	-	-	-	-	-	-	-
Украина	99,0	100,6	100,4	100,7	101,9	100,2	100,8	103,6

Статистика СНГ стат. бюллетень № 1(448) 2009, с. 22

Казахстане и Кыргызстане - соответственно - 123,2; 123,1 и 116,4 %. В Азербайджане численности занятых возросла, составив 108,4 %. Несколько ниже рост численности занятых в России - 105,1%, Украине - 103,6 % и Белоруссии - 101,0 %. И только в двух странах Армении и Молдове наблюдается сокращение численности занятых соответственно на 13,8 и 17,7 %.

Таким образом, можно отметить, что Азербайджан занимает среднее положение по темпам численности занятых среди стран СНГ.

Следующим показателем, характеризующим занятость, является ее отраслевая структура. В мировой практике прослеживаются следующие тенденции в изменениях отраслевой структуры занятости:

1. сокращение занятости в аграрном секторе с 50 - 60-х годов XX века;
2. сокращения занятости в индустриальном секторе с 70-х годов XX века;

3. рост занятости в сфере услуг.

Сравнивая мировые тенденции и ситуацию в Азербайджане, следует отметить, что происходящие в стране изменения отраслевой структуры занятости несколько противоречат происходящим в мире процессам. Рассмотрим изменения отраслевой структуры занятости в Азербайджане за 1990-2005 годы.

Таблица 2.4

Динамика отраслевой структуры занятости
за 1990-2005 годы (%)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В сельском хозяйстве	30,9	30,8	41,0	39,9	40,1	40	39,5	39,2	39,0	38,6
В промышленности	12,7	9,8	5,7	5,6	5,6	5,6	6,9	7,0	7,0	7,1
В строительстве	6,8	5,1	4,2	4,2	4,8	4,8	5,0	5,1	5,6	5,6
В сфере услуг	49,6	54,3	49,1	50,3	49,5	49,4	48,6	48,7	48,4	48,6

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002, s. 75, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008., s.102

По данным анализа, накануне распада СССР в Азербайджане занятые распределились следующим образом: 30,9 % в сельском хозяйстве; 12,7 % в промышленности; 6,8 % в строительстве и 49,6 % в сфере услуг. В 2007 году доля занятых в аграрном секторе возросла до 38,6 %; в промышленности сократилась 7,1 %; в строительстве до 5,6 %, а сфере услуг несколько снизилось до 48,6 %. Таким образом, в Азербайджане имеет место обратная тенденция – рост численности занятых в сельском хозяйстве. Одной из причин высокого уровня занятости в сельском хозяйстве является то, что согласно Закону «О занятости» граждане, имеющие земельный участок, считаются занятыми.

График 2.1



Во многих странах в своем развитии аграрный сектор экономики прошел три стадии:

- низкопроизводительные крестьянские натуральные хозяйства, почти полностью ориентированное на потребности семьи. Для таких хозяйств характерно использование самых примитивных методов обработки земли и минимальные капитальные инвестиции. Основными факторами производства в этих хозяйствах являются земля и рабочая сила, которая полностью используется только сезонно во время сева или сбора урожая. Земля, как правило, обрабатывается одной семьей, иногда приглашаются один – два наемных работника. Примитивные орудия труда, отдаленность от рынков сбыта, отсутствие необходимой инфраструктуры не стимулируют рост производства. Вместе с тем, для этой стадии характерно обеспечение гарантированного минимума производства для выживания семьи.

- смешанные хозяйства, где часть продукции потребляется, а другая продается на рынке. Смешанные хозяйства являются переходными между низкопроизводительными натуральными и фермерскими хозяйствами. Для данных хозяйств характерно одновременное выращивание разных культур на продажу, разведение скота, использование простой техники, применение более качественных семян, удобрений. Диверсификация производства позволяет избежать потерь от неурожая и повысить устойчивость дохода. Получение более устойчивого дохода, в свою очередь, позволяет повысить уровень жизни семьи, увеличить инвестиции в развитие хозяйства.

- современные специализированные фермерские хозяйства, работающие на потребителя. Они различаются по размерам и функциям – это и высокопродуктивные фермы, на которых выращиваются овощи, фрукты и гигантские пшеничные поля. Применение сложных трудосберегающих технологий позволяет одной семье обрабатывать огромные участки земли. В отличие от натуральных и смешанных крестьянских хозяйств, где земле и рабочей силе уделялось главное внимание, в специализированных фермах главная роль в высоких урожаях отводится (принадлежит) мобилизации капитала и техническому процессу. Современные фермерские хозяйства по методам функционирования почти не отличаются от крупных промышленных предприятий. Специализация на выращивании одной культуры, использование капиталоемкой, трудосберегающей техники, эффект масштаба производства с целью снижения затрат на выпуск единицы продукции позволяют достичь максимальной прибыли.

В Азербайджане фермерские хозяйства начали формироваться и функционировать с 1994 года, а в 2000 году они были переименованы в индивидуальные хозяйства. Конечно, фермерские хозяйства, функционирующие в Азербайджане, в своем развитии отстают от специализированных ферм, существующих в развитых странах. По своим характеристикам они ближе к смешанным хозяйствам, которые часть продукции потребляют, а часть предлагают на рынке. Рассмотрим динамику числа фермерских хозяйств и занятости в них.

Таблица 2.5

Динамика числа индивидуальных хозяйств и численности занятых в них за 1994-2007 годы

Годы	Число индивидуальных хозяйств	Темп роста числа индивидуальных хозяйств (%)	Численность занятых в них (чел.)	Темп роста числа занятых в индивидуальных хозяйствах (%)
1994	440	-	4137	-
1995	815	185,2	7290	176,2
1996	3186	390,9	51925	712,3
1997	11412	358,2	71210	137,1
1998	22783	199,6	162569	228,3
1999	25608	112,4	102813	-36,8
2000	36124	141,1	126112	122,7
2001	3248	-91,0	14376	-88,6
2002	2604	-19,8	11336	-21,1
2003	2589	-0,6	10452	-7,8
2004	2661	102,8	11378	108,8
2005	2681	100,8	11474	100,8
2006	2456	-8,4	10848	-5,5
2007	2488	101,3	10953	101,0

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2000, s. 87, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008 s. 132.

По данным таблицы 2.5 в 2007 году по сравнению с 1994 годом, число индивидуальных хозяйств в Азербайджане возросло в 5,7 раз, а численность занятых в них в 2,6 раз. С 1995 года число фермерских хозяйств увеличивалось. Наибольший рост имел место в 1996 году, когда их число возросло в 3,9 раз. В

последующие годы темп их роста снижался (с 2000 года фермерские хозяйства были переименованы в индивидуальные). В 2001 году их число резко сократилось – на 91,0 %. В последующие годы их число продолжало сокращаться и в 2007 году не достигало уровня 1996 года. Относительно занятых в индивидуальных хозяйствах следует отметить, что до 2000 года их численность росла. В 1996 году по сравнению с 1994 годом имел место наибольший рост – в 7,1 раза. В последующие годы (за исключением 2000 года) численность занятых в индивидуальных хозяйствах сокращалась. В 1994 году на одно фермерское (индивидуальное) хозяйство приходилось более 9 работников, а в 2007 году 4,4 работника. В общей численности занятых в аграрном секторе доля занятых в фермерских (индивидуальных) хозяйствах составляла в 2000 – 0,9 %, а в 2007 снизилась до 0,7 %. Удручающим фактом является то, что численность занятых в индивидуальных хозяйствах не превышает и 1 % занятых в аграрном секторе. Следовательно, 99,0 % занятых в аграрном секторе работают низкопроизводительных крестьянских хозяйствах. Таким образом, при росте общей численности занятых в аграрном секторе страны, доля занятых в фермерских хозяйствах была очень низкой.

В отличие от аграрного сектора в промышленности страны имело место сокращение численности занятых. Рассмотрим изменения в численности занятых в промышленности за 1997-2007 годы.

Рассматривая отраслевую структуру занятости в промышленности за данный период, можно отметить, что при сокращении общей численности занятых на 17,7%, численность занятых в добывающей отрасли возросла на 30,1%, а в обрабатывающей снизилась на

41,1%. Кроме добывающей промышленности, 2,6 раз возросла численность занятых в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды.

В результате роста численности работающих по найму в добывающей отрасли их доля возросла за 1997–2007 годы с 13,4 до 21,1%, а производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, с 7,0 до 21,9%. Тогда как, в обрабатывающей промышленности их доля в общей численности работающих по найму сократилась с 79,7 до 57,0%. За анализируемый период численность занятых во многих отраслях обрабатывающей промышленности сократилась. Сокращение численности занятых во многих отраслях промышленности было связано с общим спадом производства, вызванным переходным периодом.

Таблица 2.6
Динамика численности наемных работников и
отраслевая структура занятости в промышленности за
1997-2007 годы (тыс. чел.)

	1997	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2007 к 1997
Всего	236,4	200,2	170,9	175,3	179,3	184,3	194,5	- 17,7
Добывающая	31,6	33,7	38,6	39,6	40,8	41,6	41,1	130,1
Удельный вес (%)	13,4	16,8	22,6	22,6	22,8	22,6	21,1	-
Обрабатывающая	188,3	131,7	95,3	100	101,8	103,5	110,9	- 41,1
Удельный вес (%)	79,7	65,8	55,8	57,0	56,8	56,1	57,0	-
Распределение электроэнергии, газа и воды	16,5	34,8	37	35,7	36,6	39,3	42,5	В 2,6 раз
Удельный вес (%)	7,0	17,4	21,7	20,4	20,4	21,3	21,9	-

Примечание 1: составлено и рассчитано автором на основе *Azərbaycanın sənayesi 2003*, 391-392, *Azərbaycanın sənayesi 2008*, 410-s, 411;

Примечание 2: изменения в отраслевой структуре занятости не позволяют провести анализ за более ранние годы

В отличие от промышленности удельный вес занятых в сфере услуг почти не изменился. Рассмотрим

отраслевое распределение рабочей силы в сфере услуг. Так как изменилась ее отраслевая классификация, анализ проводится с разбивкой на два периода – 1990-1998 и 1999-2007 годы. С 1990 по 1998 общая численность занятых в сфере услуг возросла на 17,3 %. Наибольший прирост численности занятых имел место в торговле, общественном питании, материально-техническом снабжении и заготовках – 91,4 %. Далее по степени убывания следуют занятые в органах государственного управления – на 28 %, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – на 25 %, образовании, культуре, искусстве – на 11 %, в здравоохранении, физической культуре и социальном обслуживании – на 7,9 %. Вместе с тем, в некоторых отраслях имело место сокращение численности занятых. Больше всего сокращение затронуло занятых в науке и научном обслуживании – на 47 %, на транспорте – на 23 %, прочих отраслях – на 8 %.

Рассматривая отраслевую структуру занятости в сфере услуг, следует отметить, что в 1990 году наибольший удельный вес занятых приходился на прочие отрасли – 27,4 %, в 1998 году он сократился до 21,5 %. За соответствующий период времени удельный вес занятых в торговле, общепите, материально-техническом снабжении и заготовках возрос с 19,9 до 32,5 %. В жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения доля занятых возросла с 6,8 до 7,3 %; в органах государственного управления кооперативных и общественных организаций с 2,8 до 3,0 %. Незначительно сократился удельный вес занятых в образовании, культуре и искусстве – с 18,4 до 17,5 % и в здравоохранении физической культуре и социальном обеспечении – с 9,2 до

8,5%; в науке и научном обслуживании с 3,1 до 1,4 %. В 1990 году самый малый удельный вес занятых имел место в кредитовании и государственном страховании – 0,6 %, который в 1998 году снизился до 0,5 %.

Рассмотрим отраслевую структуру занятости в сфере услуг за 1999 – 2007 годы при изменившейся классификации отраслей. По данным таблицы 3.1.4. за 1999 – 2007 годы численность занятых в сфере услуг возросла на 12,9 %. Наибольший прирост численности занятых имел в гостиницах и ресторанах на – 2,3 раза место и на предприятиях и организациях имеющих статус неприкосновенных – в 2,0 раз. Выше среднего темп прироста численности занятых в среднем по социальной сфере в транспорте, складском хозяйстве и связи – 22,8 % и в операциях с недвижимостью – 21,9 %. В образовании рост численности занятых соответствует среднему приросту занятых и составляет – 13,3 %. В остальных отраслях сферы услуг численность занятых возросла в меньшей степени и составляет от 5,0% в государственном управлении, обороне и обязательном социальном обеспечении до 7,3% здравоохранении и социальном обслуживании. В отношении отраслевой структуры занятости в сфере услуг следует отметить, что в 1999 году наибольшая доля занятых приходилась на занятых в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и личного имущества – 33,5 %, в 2007 году их удельный вес не изменился. Также без изменений остался удельный вес занятых в образовании, повысившись – 17,4%. Доля занятых в государственном управлении, обороне и обязательном социальном обеспечении в 1999 году составляла 15,1%, а с недвижимостью с 5,7 до 6,2%; в здравоохранении, социальных услугах – с 9,8 до 9,3%.

Таблица 2.7
Распределение занятых в сфере услуг за 1999-2005 годы

	1999	2000	2004	2005	2006	2007	2007 к 1999 (%)
Всего занято в сфере услуг	1722,3	1782,3	1849,6	1871,4	1917,7	1945,7	112,9
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров имущества	576,4	626,1	630,7	638,8	650,4	652,3	113,1
Гостиницы и рестораны	9,8	9,8	12,4	14,2	22,0	22,8	В 2,3 раза
Транспорт, складское хозяйство, связь	168,4	167	190,5	191,5	201,8	206,8	122,8
Финансовое посредничество	15,2	13,5	13,1	13,2	13,4	16,3	107,2
Операции с недвижимостью, аренда и коммерческая деятельность	98,7	98	100,0	100,6	106,7	120,3	121,9
Государственное управление, оборона, обязательное соц. Обеспечение	260,2	257,7	269,7	270,5	271,2	273,2	105,0
Образование	299,6	317,9	330,8	335,3	339,4	339,4	113,3
Здравоохранение социальные услуги	168,2	68,9	174,6	177,2	180,5	180,5	107,3
Прочие коммунальные, социальные и личные услуги	125,5	123,2	127,3	129,5	131,7	133,1	106,1
Предприятия и организации имеющие статус некласифицированных	0,3	0,2	0,5	0,6	0,6	0,6	В 2,0 раз.

Источник: Əmək bazarı 2000, s. 29, Əmək bazarı 2008, s. 37

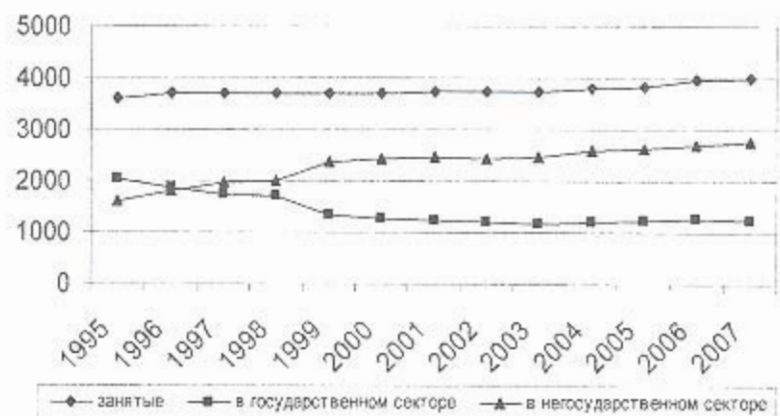
Доля занятых в гостиницах и ресторанах возросла с 0,6 % до 1,2, а в прочих коммунальных, социальных и личных услугах доля занятых сократилась с 7,3 до 6,5 %. В развитых странах доля сферы услуг в

ВВП и в общей численности занятых растет. В некоторых странах доля занятых в сфере услуг достигает 70 %, а в ВВП - 60 % и более.

Отрасли сферы услуг можно сгруппировать следующим образом: инфраструктурные отрасли и бытовое обслуживание и отрасли производящие социальный продукт. В первую группу отраслей входят транспорт, торговля, бытовое обслуживание. Во вторую - здравоохранение, образование, культура, искусство. Особенностью второй группы отраслей является то, что созданный в них «продукт» не имеет материальной формы и, как правило, не может быть перемещен (кроме случаев миграции носителей этого продукта). В современных условиях развития «продукты» социальной сферы могут превышать ценность продуктов созданных, в материальном производстве.

Анализ спроса на макроэкономическом уровне показал, что произошедшие в обществе перемены привели к значительному сокращению государственного сектора и развитию различных сфер приложения труда в негосударственном секторе экономики. Так, за 1990-2007 годы численность занятых в государственном секторе сократилась на 52,9 %, а в негосударственном возросла в 2,6 раза. Развитие негосударственного сектора – позитивный процесс, но, вместе с тем, государство в ряде стратегических отраслей не должно терять своих позиций. Это сферы экономики, связанные с экономической безопасностью страны, а также отрасли социальной сферы, развитие которых важно для формирования человеческого капитала.

График 2.2
Динамика занятости в государственном и негосударственном секторе за 1995-2007 годы



Примечание: составлено автором по данным статистических сборников «Əmək bazarı 2000», с. 31, «Əmək bazarı 2008» с. 40

Одним из показателей, характеризующих занятость, является оборот рабочей силы. Анализируя оборот рабочей силы, можно оценить уровень ее мобильности, а также выявить изменения в структуре экономики. Активность рабочей силы выражается в интенсивности ее движения, а низкая мобильность свидетельствует о длительной трудовой карьере на одном предприятии. Интенсивность движения рабочей силы свидетельствует о легкости приспособления структуры занятых к изменениям конъюнктуры спроса на рынке труда, что облегчает перелив рабочей силы из одних отраслей в другие. С одной стороны, интенсивность движения рабочей силы позитивный фактор, показывающий готовность рабочей силы к переменам, с другой — это потеря профессиональных навыков и отсутствие опыта в новой отрасли. В отличие от интенсивности движения рабочей силы, низкая

мобильность характеризуется высокой заинтересованностью работников в делах предприятия, усиливающих мотивацию труда и повышающей уровень профессионализма. Недостатком низкой мобильности является неспособность быстро переквалифицироваться в соответствии с требованиями рынка труда.

Все множество факторов, от которых зависят перемещения рабочей силы от одного рабочего места к другому, можно объединить в две группы. К первой группе факторов можно отнести упадок старых и появление новых рынков, техническое перевооружение предприятий и отраслей, усиление или ослабление конкуренции как внутренней, так и международной, различия в местных условиях ведения бизнеса. Эта группа факторов изменит общее число рабочих мест и их перераспределение между отраслями и предприятиями. Данные факторы можно отнести к объективным, формирующим спрос.

Ко второй группе факторов относятся трудовая мобильность — профессиональный рост, несоответствующий уровень квалификации, неудовлетворенность работой, перемена места жительства, завершение учебы, достижение пенсионного возраста. Перемещения, происходящие под их действием, могут составлять численность персонала отдельных предприятий без изменений. Эту группу факторов можно отнести к субъективным, формирующим предложение рабочей силы факторам.

В зависимости от ситуации на рынке труда, в результате движения человек может трудоустроиться на новом месте или оказаться без работы. Движение рабочей силы отражает перераспределение работников из отраслей, где имеет место спад в отрасли, находящиеся на подъеме, а также между различными

профессиональными группами. В результате происходящих в экономике перемен в одной и той же отрасли или регионе могут одновременно идти процессы расширения и свертывания рабочих мест. В зависимости от влияния на движение рабочей силы, предприятия можно разделить на создающие, сохраняющие и ликвидирующие рабочие места.

В Азербайджане в настоящее время перемещение рабочей силы в большей степени обусловлено объективными, формирующими спрос факторами. Общий спад производства в начале переходного периода, вызванный распадом единого экономического пространства, способствовали массовому высвобождению рабочей силы из отраслей обрабатывающей промышленности и науки, которая в большинстве случаев трудоустраивалась в сфере услуг.

Одной из особенностей занятости в Азербайджане является низкий уровень работающих по найму. Рассмотрим соотношение занятых в отраслях экономики с численностью работающих по найму за 1999 – 2007 годы.

Как показал анализ, доля наемных работников в общей численности занятых за 1999 – 2007 годы сократилась с 37,6 до 34,3 %, то есть на одного наемного работника в 1999 году приходилось более 2, а в 2007 – 2,9 работодателя или самозанятых. Такое положение объясняется тем, что в некоторых отраслях, таких как сельское хозяйство или оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, бытовых товаров и личного имущества много индивидуальных или малых объектов, где владелец является работодателем и наемным работником в одном лице.

Таблица 2.8
Изменение доли работающих по найму по отраслям экономики за 1999 – 2007 годы (в % к общей численности занятых)

	2000	2003	2005	2007
Доля работающих по найму по экономике – всего	32,9	32,7	33,8	34,3
В сельском хозяйстве	5,8	2,9	3,0	2,9
В рыболовстве	100,0	42,2	42,2	18,6
Добывающая промышленность	100,0	92,9	96,7	91,6
Обрабатывающая промышленность	84,6	56,9	57,3	55,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	100,0	93,5	94,7	99,6
Строительство	46,7	30,7	31,1	30,6
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, бытовой техники, личного имущества	12,2	38,2	39,4	41,2
Гостиницы и рестораны	84,7	54,2	94,4	65,4
Транспорт, складское хозяйство, связь	58,7	45,2	46,2	43,7
Финансовое посредничество	100,0	66,1	87,1	99,4
Операции с недвижимостью	76,7	51,2	56,8	55,4
Государственное управление	17,4	18,2	18,3	19,0
Образование	100,0	96,8	97,4	99,8
Здравоохранение	73,4	73,5	74,4	75,5
Прочие отрасли	60,7	61,3	59,8	60,8

Источник: Əmək bazarı 2008 s.37, 45.

Сельское хозяйство является отраслью с самым низким уровнем наемных работников и их доля сокращается. Так, если в 1999 году их доля составляла 13,3 %, то к 2007 году она сократилась до 2,9 %. В оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, бытовых товаров и личного имущества имеет место обратная тенденция – доля наемных работников возросла с 13,3 до 41,2 %. Так как в данных отраслях численность занятых велика – в сельском хозяйстве составляет 39,2 %, а в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, бытовой техники и личного имущества – 16,6 % от общей численности занятых, малый удельный вес наемных работников в них отражается на общем соотношении занятых и работающих по найму.

Таблица 2.9

Изменение численности и доли занятых по регионам Азербайджана за 2000-2007 годы (тыс. чел.)

	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2007- 2000 г.
Всего	1217,8	1202	1263,9	1300	1337,5	1376,9	113,0
Баку	522,5	433,4	554,7	551	573,6	593,7	113,6
Удельный вес (%)	42,9	36,1	43,9	42,4	42,9	43,1	-
Абшерон	70,3	74	67,9	72	74,1	80,7	114,8
Удельный вес (%)	5,8	6,2	5,4	5,5	5,5	5,9	-
Гянджа-Газахский	129,5	154,4	134,4	140	141,3	142,4	110,0
Удельный вес (%)	10,6	12,9	10,6	10,8	10,6	10,3	-
Шеки-Загатальский	65,9	71,1	64,5	69,1	69,2	69,8	105,9
Удельный вес (%)	5,4	5,9	5,1	5,3	5,2	5,1	-
Лянкаранский	57,6	69,7	64,7	67,9	68,2	68,8	119,4
Удельный вес (%)	4,7	5,8	5,1	5,2	5,1	5,0	-
Губа-хачмазский	40	49,8	45,1	49	49,1	50,3	125,8
Удельный вес (%)	3,3	4,1	3,6	3,8	3,7	3,7	-
Аранский	193,1	211,7	197,9	209	211,6	216,6	112,2
Удельный вес (%)	15,9	17,6	15,7	16,1	15,8	15,7	-
Верхнее Карабахский	47,3	44,2	37,3	41,1	41,8	42,9	-9,3
Удельный вес (%)	3,9	3,7	3,0	3,2	3,1	3,1	-
Кялбджар-Лачинский	23,4	22,8	18,9	19,9	20,1	20,3	-13,2
Удельный вес (%)	1,9	1,9	1,5	1,5	1,5	1,5	-
Нагорно-Ширванский	23,1	28,5	26,5	27,2	27,6	27,3	118,2
Удельный вес (%)	1,9	2,4	2,1	2,1	2,1	2,0	-
Нахчыванский	45,1	41,9	52	53,8	60,9	63,2	140,1
Удельный вес (%)	3,7	3,5	4,1	4,1	4,6	4,6	-

Источник: Ömək bazarı 2008, 199.

Рассматривая изменения численности занятых по регионам страны, следует отметить, что за исключением двух регионов – Верхнее-Карабахского и Кялбджар-Лачинского, где численность работающих по найму за 2000-2007 годы сократилась на 9,3 и 13,2 % соответственно, в остальных регионах численность занятых возросла. Наибольший темп прироста наблюдается в Нахчыванском экономическом районе – 40,1 %, а также в Губа-Хачмазском, Лянкаранском и Нагорно-Ширванском экономических районах, составив соответственно 25,8 %, 19,4 % 18,2 %. В остальных регионах темп прироста численности работающих по найму несколько ниже и составил в Абшеронском экономическом районе – 14,8 %, в Аранском экономическом районе – 12,2 %, Гянджа-Газахском – 10,0 %. Самый малый рост численности занятых наблюдался в Шеки-Загатальском экономическом районе – 5,9 %. В столице темп роста численности занятых соответствовал среднему по стране, вместе с тем следует отметить, что в Баку сосредоточилась их большая часть – 42,4 %. На долю Аранского экономического района пришлось 15,7 %, а Гянджа-Газахского – 10,3 % работающих по найму. В остальных регионах доля работающих по найму очень мала и составляет от 1,5 % в Кялбджар-Лачинском до 5,9 % в Абшеронском экономическом районе.

Одной из характерных черт переходного периода в Азербайджане является развитие неформального сектора экономики. Наличие неформальной занятости выражалось в том, что в городах росло число работающих, что не отражалось на официально зарегистрированном уровне занятости и был представлен

индивидуальными и малыми семейными предприятиями.

Развитие неформального сектора в Азербайджане явилось ответной реакцией на неспособность легальной экономики обеспечить работой трудоспособное население страны. Создание рабочих мест в неформальном секторе, в определенной степени, было обусловлено высоким уровнем налоговых сборов, бюрократизмом и коррупцией исполнительных органов власти, что тормозит развитие легального бизнеса. Организация бизнеса в неформальном секторе обходится предпринимателю значительно дешевле, чем в легальном секторе.

В состав занятых в неформальном секторе входят различные социально-демографические и профессионально - квалификационные группы населения. В первую очередь в неформальном секторе задействованы жители аграрных регионов страны. Высокий уровень рождаемости, узкая сфера приложения труда в аграрных регионах вынуждает сельских жителей искать работу в неформальном секторе в столице. К данной группе населения следует отнести и беженцев, и внутренних переселенцев. Представители этой группы населения, в основном заняты уличной торговлей, работают на транспорте. Для этой категории занятых в неформальном секторе характерно отсутствие высшего и специального образования. Они довольствуются полученными заработками, обеспечивающими выживание им и их семьям.

Другой категорией населения, работающей в неформальном секторе, является персонал промышленных предприятий, высвобожденный в связи с их простоем или функционированием не на полную мощ-

ность. А также городское население, имеющее высшее образование, но неудовлетворенное уровнем оплаты труда на основном месте работы. Для них работа в неформальном секторе – это вторичная занятость. Эта категория занятых в неформальном секторе в основном подрабатывают репетиторством, оказанием различного рода услуг и др.

По результатам выборочного социологического обследования проведенного среди занятых в неформальном секторе в общей их численности 83,1 % приходится на городскую местность, 16,9 на сельскую. [119,с.18] Относительно возрастного состава занятых в неформальном секторе, следует отметить, что наиболее многочисленными являются возрастные группы 40-44 года – 21,0 %; 35-39 лет -17,4 % и 45-49 лет – 14,2 % [119,с.20]. Рассматривая образовательный уровень занятых в неформальном секторе, следует отметить, что большая их часть приходится на людей имеющих среднее образование – 45,3 %. Достаточно высокая доля имеющих высшее образование – 22,8 %. В общей численности занятых в неформальном секторе 17,2 % приходится на имеющих среднее специальное образование, 12,9 % на профессиональное [119,с.21].

В переходный период неформальный сектор играет позитивную роль, обеспечивая работой и доходом определенную часть населения, которая не может трудоустроиться в легальной экономике. Кроме того, его развитие позволяет максимально использовать местные ресурсы и имеющиеся технологии, а низкая капиталоемкость позволяет экономить на инвестициях.

Наряду с позитивной ролью, развитие неформального сектора имеет негативные последствия, как

на уровне общества в целом, так и для каждого занятого в нем человека. На макроуровне негативные последствия развития неформального сектора выражаются в том, что созданный в этой сфере общественный продукт не отражается в объеме валового внутреннего продукта, в Государственный бюджет не поступают налоги. На уровне человека, занятого в неформальном секторе, негативные последствия выражаются тем, что эти люди не имеют гарантий занятости и пенсии по возрасту. Зачастую условия занятости и уровень оплаты труда в неформальном секторе ниже, чем в легальной экономике, а работодатель не несет ответственности перед наемным работником.

Таким образом, неформальный сектор можно рассматривать как временное явление, смягчающий проблемы переходного периода. Дальнейшее развитие экономики должно предотвратить расширение неформального сектора. Для этого необходимо упростить порядок регистрации фирм, совершенствовать налоговую систему, огородить бизнесменов от бюрократизма и поборов со стороны чиновников.

2.2 Безработица в Азербайджане: причины и особенности

Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды
Ф. Вольтер

Безработица - это многогранное явление неизбежное в рыночной экономике. Она вызвана изменениями в рыночной конъюнктуре и несбалансированностью спроса и предложения на рынке труда. Экономическое развитие стран меняло отношение к безработице как правительств стран, так и у ученых-экономистов. Так, представители классической политэкономии считали, что рыночная система способна обеспечить полную занятость

трудоспособного населения, а существование длительной безработицы возможно при исключительных обстоятельствах - войнах, стихийных бедствиях. Нарушенное при чрезвычайных обстоятельствах рыночное равновесие в последующем восстанавливается, и занятость становится полной. Дальнейшее развитие экономики, рост монополизации, привели к тому, что цены, заработная плата и ставка процента стали неэластичными, то есть, потеряли роль эффективного регулятора экономики. Анализируя, экономическую ситуацию, сложившуюся в 20 - 30 годы XX века, Дж. М. Кейнс пришел к выводам, противоречащим взглядам классиков. Основные положения теории Дж. М. Кейнса в области занятости сводились к следующим:

- в рыночной экономике не существует механизм, автоматически обеспечивающего полную занятость;
- максимально достижимая занятость на практике должна соответствовать 96 - 97 % экономически активного населения;
- государство должно систематически вмешиваться в экономику для достижения полной занятости и потенциального валового внутреннего продукта.

До 70-х годов XX века во многих странах процессы занятости и безработицы регулировались в соответствии с рекомендациями Дж. М. Кейнса. Однако в 70-е годы XX века ряд стран столкнулись с ростом безработицы и инфляции, что обусловило необходимость переоценки существующих воззрений в области регулирования занятости. В результате этого, на смену основным положениям кейнсианской теории сформировалась монетарная теория. Основные положения монетарной политики в области занятости сводятся к следующему:

- в долгосрочном периоде никакие меры воздействия на экономику не могут снизить естественный уровень безработицы;

- естественный уровень безработицы превышает безработицу, соответствующую полной занятости, и составляет 94 – 95 % экономически активного населения;

- государство не должно вмешиваться в рыночный механизм, если уровень безработицы не превышает естественный.

Несмотря на то, что отношение к безработице менялось, но было признано, неизбежным явлением в рыночной экономике. В связи с этим возникла необходимость создания системы защиты от безработицы. Во второй половине XIX века стала формироваться система защиты от безработицы. В этот период в индустриально развитых странах появились биржи труда. Необходимость формирования системы защиты от безработицы была обусловлена тем, что безработица вызывала социальную напряженность в обществе. Биржи труда должны были стать связующим звеном между спросом и предложением, содействовать региональным и отраслевым перемещениям рабочей силы. В тот же период возрос интерес к страхованию от безработицы. Инициатива создания системы страхования от безработицы исходила от профсоюзов. Благодаря их усилиям стали формироваться, биржи труда, играющие роль посредников между работодателями и работниками.

Практика работы бирж труда в различных странах в обобщенном варианте нашла отражение в первых конвенциях МОТ. Так, в Конвенции № 2 и Рекомендации № 1 (статья 2, пункт 1) правительствам стран предлагается создать систему бесплатных государст-

венных бюро по трудоустройству. Эти бюро по трудоустройству должны были функционировать под контролем центрального органа, с консультативным комитетом, куда предлагалось включить представителей наемных работников и работодателей. Для первого этапа развития системы защиты от безработицы был характерен неоклассический подход. Согласно данному подходу, нет необходимости активного вмешательства государства в функционирование рынка труда, безработица воспринимается как временное явление, уровень которой растет в периоды неблагоприятного складывающейся рыночной конъюнктуры. В соответствии с таким подходом безработица считалась результатом добровольного выбора человека, а ее рост объяснялся неблагоприятной рыночной конъюнктурой. Представители классической школы проблему безработицы рассматривали как временное явление, которое можно решить с помощью рыночного механизма. Исходя из этого, основные меры по регулированию безработицы были направлены на смягчение ее последствий. Такой подход не позволял сформировать политику эффективной занятости и политику сдерживания безработицы. На первом этапе формирования системы защиты от безработицы были приняты первые международные нормативные акты МОТ, где были сформулированы основные функции службы занятости: трудовое посредничество и материальная поддержка безработных.

Второй этап формирования системы защиты от безработицы приходится на годы Великой депрессии и второй мировой войны. Для этого периода было характерно использование кейнсианской модели регулирования экономики. Использование данного под-

хода расширило трактовку системы защиты от безработицы. Принятые в этот период правовые акты исходили из двух целей – социальной и экономической. В тот период в конвенциях и рекомендациях МОТ были сформулированы основные положения в области защиты от безработицы: обязательное страхование, создание единой государственной системы оказания бесплатной помощи безработным, формирование единой информационной базы о рынке труда, а также была отмечена необходимость особого внимания к социально уязвимым группам. На данном этапе произошел переход от политики социальной помощи к политике защиты от безработицы и принято положение о необходимости регулирования экономики.

Третий этап развития системы защиты от безработицы охватил конец 1940-х – начало 1970-х годов. Особенностью данного периода являлся послевоенный рост экономики, увеличивший спрос на рабочую силу. Большие людские потери после второй мировой войны и бурный экономический рост в некоторых странах вызвали дефицит рабочей силы. В принятых в этот период документах МОТ безработица рассматривается как результат неэффективного функционирования экономической системы. В Конвенции МОТ N 88 и рекомендации 83 от 1948 года отмечалось, что целью экономической политики является достижение полной занятости путем рациональной организации рынка труда. Значимость политики занятости возрастает, она рассматривается как налогово-бюджетная и социальная. Значительно расширяются функции государственной службы занятости. К новым функциям относятся: наблюдение за состоянием рынка труда, анализом причин и форм безработицы, профессио-

нальной ориентации и содействия мобильности рабочей силы и др. Служба занятости рассматривается как орган, способствующий рациональному распределению рабочей силы в соответствии с изменениями спроса на нее.

Четвертый этап развития системы защиты от безработицы приходится на начало 1970-х – конец 1980-х годов XX века. Этот период характеризуется новыми тенденциями, вызванными нефтяным кризисом и одновременным ростом инфляции и безработицы. Во многих странах под влиянием неолиберальных и неоклассических теорий в данный период имел место отказ от активного вмешательства в экономику в пользу активизации рыночного механизма. Вместе с тем, роль государства в проведении политики защиты от безработицы повысилась. Основные меры государственной политики защиты безработицы были направлены на реализацию специальных программ поддержки занятости населения, особенно ее уязвимых групп. В первую очередь это относилось к молодежи и лицам длительный период находящимся в статусе безработного, столкнувшейся с проблемой адаптации к рынку труда.

Таким образом, в результате развития система защиты от безработицы в организационном аспекте прошла путь от разрозненных служб занятости к централизованной системе институтов. В институциональном аспекте она представляет собой системное государственное управление, сотрудничающее с другими социальными партнерами.

Современный этап защиты от безработицы начался с 90-х годов XX века и продолжается по настоящее время. Так как этот этап еще не завершен, его особенности еще не нашли отражение в междуна-

родных правовых документах. Характерной чертой данного периода является то, что на процессы на рынке труда влияет процесс глобализации и использование информационных технологий. Протекающие на рынке процессы характеризуются ростом структурной безработицы, увеличением разрыва в оплате труда между работниками в новых высокотехнологических отраслях и традиционных отраслях экономики. В создавшихся условиях институты защиты от безработицы должны обеспечить доступ экономически активному населению к участию в программах содействия занятости. Кроме того, институты защиты от безработицы должны содействовать расширению форм сотрудничества государства с общественными организациями, искать эффективные формы сочетания страховых и нестраховых подходов к оказанию материальной поддержки безработных.

В настоящее время по странам имеет место большая разница в уровне развития системы защиты от безработицы. В развитых странах система защиты от безработицы сформировалась в течение столетия, в них накоплен опыт противодействия безработице и смягчения ее последствий. В отличие от этих стран, в развивающихся странах политика защиты от безработицы развита слабо или находится на стадии формирования. Для слаборазвитых стран характерно сохранение дорыночных отношений и неразвитость инфраструктуры рынка труда, кроме того, они не располагают необходимыми ресурсами и не владеют механизмом разрешения проблем, связанных с безработицей. Расширение процесса глобализации и вовлечение в него многих стран ведет к необходимости подготовки комплекса мер по защите от безработицы.

При всем разнообразии национальных систем защиты от безработицы, существующих в развитых странах, их можно объединить в две базовые модели: североамериканскую (либеральную) и европейскую (социальную).

Для североамериканской модели характерно дерегулирование рынка труда, жесткие условия предоставления материальной компенсации. Важной чертой данной модели является повышение эффективности от вложенных средств, при разработке и реализации мер активной и пассивной политики. Политика защиты от безработицы в этих странах направлена на снижение потерь от безработицы. Кроме того, данная политика предусматривает увязку форм материальной защиты безработных с затратами на их скорое возвращение в сферу занятости. Выплата компенсаций безработным основана на страховых принципах, а охват безработных системой страхования низкий – в среднем от 25 до 40 %. В странах придерживающихся либеральной политики в области защиты от безработицы, максимальная продолжительность выплаты пособий по безработице и уровень замещения потерянного заработка небольшая. Например, в США продолжительность выплат пособий не более 6 месяцев, а уровень выплат – 58 % потерянного заработка.

В странах, придерживающихся либеральной модели защиты от безработицы, отсутствуют или незначительны законодательные гарантии, обеспечивающие права работников на сохранение занимаемых ими рабочих мест. В трудовом законодательстве данных стран в минимальной степени регламентированы условия найма и увольнения работников. Что касается коллективно-договорного регулирования, то оно

не получило широкого распространения. Таким образом, в странах с либеральной системой защиты от безработицы вероятность лишиться работы выше, чем в странах, придерживающихся социальной модели защиты от безработицы. Вместе с тем, в странах придерживающихся либеральной системы продолжительность пребывания в статусе безработного значительно короче, чем в странах с социальной системой защиты. Так, например, удельный вес длительно безработных в США составляют около 8 %, тогда как в некоторых европейских странах он достигает – 40-50 %. Положение в области безработицы в США позволило по-новому взглянуть на безработицу, как на неизбежное, распространенное, но кратковременное явление.

Заслуживает внимания процесс разработки активных программ содействия занятости для безработных в странах с либеральной системы защиты от безработицы. В их основе лежит оценка эффективности программ содействия занятости для отдельных категорий безработных. При регистрации проводится профилирование безработного и прогнозируется вероятность продолжительности пребывания в статусе безработного, затем оценивается эффективность разработки конкретных рекомендаций по применению этих программ. Таким образом, активная политика направлена на снижение вероятности потери работы для занятых, больше подверженных этому риску, и на вовлечение безработных в программы, позволяющие сократить сроки пребывания в положении безработного. Благодаря этим мерам предотвращается безработица или сокращается ее продолжительность, что уменьшает период выплаты пособия по безработице. Что касается длительно безработных, то они не охва-

тываются специальными программами, так как являются малочисленными и неперспективными. В активной политике защиты от безработицы, в странах с либеральной политикой защиты от безработицы, большую роль играет принцип самопомощи, ориентирующий безработных и занятых, находящихся под угрозой увольнения, на самостоятельный поиск работы.

В странах Западной Европы получила распространение социальная модель защиты от безработицы. По сравнению с либеральной моделью, она характеризуется более жесткой системой регулирования занятости и более щедрой системой материальной поддержки безработных. Законодательное регулирование занятости в этих странах направлено на улучшение условий труда и повышение гарантий занятости. Компенсационные выплаты безработным сочетаются с их активным вовлечением в различные программы содействия занятости. Это обуславливает плавную адаптацию людей к переменам, происходящим на рынке труда, и обеспечивается участие безработных в активных программах занятости. В странах, использующих социальную систему защиты от безработицы, строго регламентирована процедура увольнений, размер выходного пособия, продолжительность периода уведомления об увольнении и др.

Строгая регламентация процедуры увольнения лишает работодателей стимулов к увеличению найма, что в свою очередь, уменьшает шансы трудоустройства для потерявших работу или ищущих ее первые. Сравнивая западноевропейскую модель защиты от безработицы с североамериканской, следует отметить, что она значительно мягче. Это выражается, как в размере выплачиваемого пособия, так и в продол-

жительности выплат. Так, размер страхового пособия может составлять 60 % и более от среднемесячного заработка, а продолжительность выплаты может длиться от 1 года до 5 лет.

В некоторых странах, использующих социальную модель защиты от безработицы, материальная поддержка безработных основывается на взаимодействии страхования и социальной помощи. В случае, когда исчерпаны сроки страховых выплат, безработным оказывается социальная помощь или выплачивается социальное пособие по безработице. В данных странах системой страхования от безработицы охвачено от 60 до 80 % работающего населения. Страхование больше распространяется на граждан с низкими доходами, так как считается, что люди с более высоким уровнем дохода могут и должны сами страховаться от будущего риска безработицы.

В странах, придерживающихся социальной политики защиты от безработицы, при значительных затратах на материальную поддержку безработных доля расходов на активную политику тоже высока. А также наблюдается тенденция сокращения расходов на пассивную и увеличение расходов на активную политику занятости.

В Азербайджане система защиты от безработицы находится на стадии формирования. Основным органом, реализующим политику защиты от безработицы, является служба занятости. Среди основных функций службы занятости можно назвать регистрацию безработных, определение им пособия, направление на общественные работы, организация обучения безработных.

За 1995 – 2007 годы число обратившихся в службу занятости граждан в Азербайджане возросло

на 57,0 % раз, а численность трудоустроенных на 65,3 %. То есть, рост трудоустроенных опережал рост обратившихся в службу занятости. Если в 1995 году из общей численности обратившихся лиц было трудоустроено 44,0 %, то в 2007 году доля трудоустроенных возросла до 65,4 %, что является позитивным фактом.

Роста числа трудоустроенных граждан можно достичь с помощью системы профессиональной подготовки, которая организуется с учетом спроса на рабочую силу по определенным профессиям. Определившись с перечнем востребованных профессий, служба занятости организует профессиональную подготовку и переподготовку кадров по краткосрочным учебным программам. Как правило, курсы по подготовке и переподготовке реализуются на базе 4-х сторонних соглашений, участниками которых являются безработные, учебные заведения, работодатели и служба занятости. Привлечение к этому процессу работодателей позволяет, с одной стороны, вести профессиональную подготовку и переобучение с учетом конкретного спроса работодателя, а, с другой стороны – это позволяет повысить вероятность трудоустройства безработных.

За 1995 – 2007 годы численность направленных на профессиональное обучение службой занятости возросла на 18,0 %. Из них численность направленных на профессиональное обучение впервые – возросла на 21,4 %, а повторно направленных на обучение сократилась – на 66,8 %. Численность повысивших квалификацию возросла в 3,5 раза. В 1995 году на долю направленных на обучение впервые была наибольшей и составила 89,2 %, повторно – 8,8 %, повысивших квалификацию – 1,9 %. К 2007 году до-

ля проходящих обучение впервые возросла до 91,8 %, а повысивших квалификацию до 5,7 %, тогда как численность повторно направленных на обучение сократилась до 2,4 %. В общей численности направленных службой занятости на обучение в 1995 году женщины составили 75,8 %, а к 2007 году их доля сократилась до 46,1 %, тогда как удельный вес молодежи за то же время возрос с 66,1 до 81,0 %. Численность женщин, направленных на обучение за 1995 - 2007 годы сократилась на 29,1 %, а молодежи возросла на 44,6 %. [114, с. 137; 115, с. 151]

Относительно социальной защиты безработных следует отметить, что уровень охвата безработных пособием остается очень низким. В 1995 году пособие выплачивалось 10,5 % безработных, а в 2007 г. – 5,0 %. Если численность безработных за 1995 – 2007 годы возросла на 78,9 %, то численность получающих пособие по безработице уменьшилась на 15,4 %. [115, с. 139]

Размер пособия по безработице остается низким, и на конец 2007 года достиг 41,0 манат, что составляет 68,3 % от размера минимальной заработной платы и 19,0 % от средней заработной платы по стране. [115, 79, 81, 139]

Следует отметить, что безработица, имеющая место в Азербайджане, имеет свои специфические черты, и существовала еще до распада СССР, но носила скрытый характер. Она, с одной стороны, способствовала неполной загрузке предприятий, что вело к простоям в работе и потерям рабочего времени, с другой – обуславливала снижение уровня квалификации работников, ослабление трудовой мотивации и дисциплины.

В переходный период проблема безработицы значительно обострилась. В первую очередь это было связано с распадом единого государства. Экономика Азербайджана была интегрирована в экономику СССР, а распад единого государства привел к нарушению хозяйственных связей, многие предприятия потеряли поставщиков и покупателей своей продукции. Высокий уровень инфляции и кризис взаимных платежей парализовали работу многих предприятий, работники которых были отправлены в вынужденные отпуска. Кроме того, на снабд производства повлияла устаревшая техника, которую использовали на предприятиях бывшего СССР. Она не позволяла выпускать конкурентоспособную продукцию, а внутренний рынок был незащищен от наплыва импортных товаров, аналогичные которым могли бы производиться на предприятиях страны.

Таким образом, в результате происходящих в Азербайджане социально-экономических преобразований, особенно в первые годы независимости стала расти численность явной безработицы.

Как показал анализ, за 1991-2007 численность официально зарегистрированных безработных возросла в 12,8 раз, а их уровень остался очень низким. В 2007 году он составил 1,4 % экономически активного населения. Такого низкого уровня зарегистрированной безработицы не наблюдается даже в странах как Япония и Швейцария, где успешно реализуется социально ориентированная политика занятости.

Одной из причин низкого уровня зарегистрированной безработицы является то, что многие потерявшие работу, не обращаются в службу занятости, предпочитают искать ее самостоятельно или через знакомых. Некоторые косвенные показатели свиде-

тествуют о том, что реальный уровень безработицы значительно выше официально зарегистрированного. К этим показателям относятся следующие: снижение доли экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов; рост диспропорций между спросом и предложением на рынке труда. Так, если в 1991 году на одного безработного приходилось 4,7 вакансий, то в 2007 году на одну вакансию приходилось 4,1 безработных. А также, рост продолжительности пребывания в статусе безработного. Как показала практика зарубежных стран высокий уровень безработицы при небольшой ее продолжительности предпочтительней ее низкого уровня при большей длительности. Основным негативным последствием длительной безработицы является потеря квалификации, превращение в профессионально непригодного индивида. Вынужденная бездеятельность увеличивает разрыв между простаивающими предприятиями в стране и непрерывно происходящими во всем мире процессом ускорения темпов смены оборудования и технологий. Небольшая продолжительность безработицы свидетельствует о динамичном развитии экономики и эффективности системы профессионального обучения и переобучения. Такая ситуация характерна для США, где уровень безработицы выше, чем в развитых странах Европы, но средняя продолжительность безработицы значительно выше. Таким образом, в США при более высоком, чем в Европе уровне безработицы, потерявший работу человек имеет больше шансов трудоустроиться.

Рассмотрим динамику численности безработных по продолжительности пребывания в этом статусе.

Анализ продолжительности безработицы в Азербайджане показал, что за 1993 – 2007 годы числен-

ность пребывающих в статусе безработного до 1 месяца снизился на 89,8 %; от 1 до 3 месяцев – на 90,2 %; от 3 до 6 месяцев – на 16,8 %. За тот же период времени возросла численность пребывающих в статусе безработного от 6 месяцев до 1 года возросла в 3,5 раз.

Таблица 2.10

Динамика распределения безработных по продолжительности пребывания в этом статусе за 1993-2007

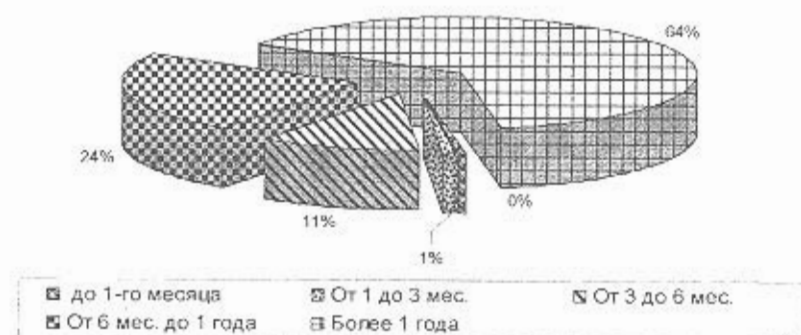
годы (чел.)	1993	1997	2002	2005	2007	2007к 1993
Всего безработные	19474	38306	50963	56343	50651	В 2,6 раз
Из них, пребывающие в статусе безработного до 1-го месяца	2473	728	408	225	253	- 89,8
От 1 до 3 мес.	5180	4022	866	451	507	-90,2
От 3 до 6 мес.	6699	9921	1529	5578	5571	-16,8
От 6 мес. До 1 года	3408	12756	4841	12339	11903	В 3,5 раза
Более 1 года	1714	10879	43319	37750	32416	В 18,9 раза

Рассчитано автором по Əmək bazarı 2000 s.115, Əmək bazarı 2008 s. 135.

Самые высокие темпы роста имели место в среди безработных, пребывающих в данном статусе более 1 года – в 18,9 раза. За 1993 – 2007 годы значительно изменилась структура продолжительности пребывания в статусе безработного. Так, в 1993 году наибольший удельный вес приходился на пребывающих в этом статусе от 3 до 6 месяцев – 34,4 %, далее по степени убывания следовали находящиеся в данном статусе от 1 до 3 месяцев – 26,6 %; от 6 месяцев до 1 года – 17,5 %; до одного месяца – 12,7 %. Самой малочисленной была группа безработных, пребывающих в данном статусе более 1 года – 8,8 %. В 2007 году доля безработных, пребывающих в данном статусе до 1 месяца,

снизилась до 0,5 %; от 1 до 3 месяцев – до 1,0 %; от 3 до 6 месяцев – до 11,0 %.

Диаграмма 2.2
Изменения в структуре безработицы по продолжительности пребывания в этом статусе 2007



Примечание: составлено автором по данным статистического сборника *Əmək bazarı* 2008, с. 135

Численность пребывающих в статусе от 6 месяцев до 1 года возросла до 23,5 %, а доля безработных, пребывающих в данном статусе более 1 года, возросла до 64,0 %. Таким образом, в 2007 году 64,0 % официально зарегистрированных безработных было охвачено застойным видом безработицы. Доля мужчин, охваченных застойной безработицей, ниже, чем женщин и составляет 58,5 %, тогда как женщин 68,5 %. Средняя продолжительность пребывания в статусе безработного составляет – 14,1 месяца, у мужчин 13,4 месяца, у женщин – 14,8 месяцев. [115, с. 135]

Существуют различные классификации безработицы, каждая из которых имеет свои положительные и

отрицательные стороны. Такое положение объясняется различными исследовательскими подходами к проблеме безработицы. В теоретической литературе больше используются аналитические классификации, а в практических исследованиях статистические. Очень часто аналитическая классификация типов безработицы, не имеет своей статистической базы. Классификация типов безработицы важна для принятия адекватных мер для снижения ее уровня.

Наиболее распространенной классификацией является деление безработицы на фрикционную (включающую сезонную), структурную и циклическую. Особенности фрикционной безработицы является то, что она неизбежна в любых условиях. Как правило, она длится непродолжительное время и охватывает большое количество людей всех демографических групп, во всех отраслях и регионах страны. Для уменьшения ее масштабов необходимо совершенствовать информационную базу службы занятости.

В отличие от фрикционной, структурная безработица носит более длительный характер, охватывает группы людей, работавших в отраслях, где имели место технологические сдвиги, может затронуть отдельные регионы, где размещаются предприятия данных отраслей. Снижения уровня структурной безработицы можно достичь путем переквалификации безработных, перемещая их из депрессивных регионов в другие, расширяя занятости в государственном секторе. Наиболее эффективной мерой по снижению уровня структурной безработицы является принятие программ развития для определенных сфер экономики и регионов страны.

В отличие от фрикционной и структурной безработицы, для которых характерно несоответствие рабо-

чей силы наличие рабочих мест, причиной циклической безработицы является недостаток рабочих мест в целом. Причины циклической безработицы могут быть связаны с фазами экономического цикла, а также с хроническим экономическим застоем (долговременной стагнацией). Особенностью является то, что она охватывает практически всю экономику. Если не принять своевременных мер, она может приобрести длительный характер. Для снижения масштабов циклической безработицы необходимо обеспечить стабильный экономический рост, реализацию общегосударственных программ, повышающих спрос на рабочую силу.

Анализируя структуру безработицы по причинам увольнений, следует отметить, что в 1993 году наибольший удельный вес приходился на уволенных по прочим причинам – 39,7 %; далее следуют уволенные по собственному желанию – 30,8 %, выпускники школ – 18,8 %; высвобожденные работники – 9,4 %; демобилизованные из вооруженных сил – 1 %; за нарушение трудовой дисциплины – 0,1 %. В 2007 году структура безработицы по причинам увольнения несколько изменилась.

Наибольший удельный вес безработных приходился на уволившихся по собственному желанию – 30,5 % и имеющих перерыв в трудовой деятельности – 26,9 %. Доля работников высвобожденных в связи со структурными изменениями составила 18,5 %, а выпускников школ и других учебных заведений – 17,7 %. Самой малочисленной группой безработных являются демобилизованные из армии, удельный вес которых составляет 6,3 %. Таким образом, не считая категорию уволенных по собственному желанию, можно отметить, что, в последние годы на рынке

труда самой многочисленной и уязвимой является категория безработных, имеющих перерыв в трудовой деятельности.

Таблица 2.11

Динамика численности безработных по причинам увольнений за 1993-2007 годы (чел.)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2007 к 1993
Всего безработные	19474	28314	38306	45211	48446	54365	56343	50651	В 2,6 раз
По собственному желанию	5998	8891	12450	10986	11433	13917	15156	15449	В 2,6 раз
За нарушение дисциплины	19	28		90	1502	-	-	-	-
Высвобожденные работники	1831	1925	5133	5787	7315	9243	9578	9370	В 5,1 раз
После армии	214	227	383	769	727	1087	2648	3191	В 14,9 раз
Выпускники школ и др. учебных заведений	3661	6795	10917	17994	27421	11634	10931	8965	В 2,4 раз
По др. причинам	7731	10448	9423	9585	48	54	56	51	
Имеющие перерыв в трудовой деятельности	-	-	-	-	-	-	17973	13625	

Рассчитано автором по Əmək bazarı 2000, 114 Əmək bazarı 2008, 134 s.

Основной причиной высокого уровня безработицы среди выпускников школ и других учебных заведений является отсутствие опыта и стажа работы по специальности, что мешает их быстрой адаптации на рынке труда. Высоким остается удельный вес безработных, уволившихся по собственному желанию. Как правило, под причиной «по собственному желанию» могут быть и увольнения, связанные с разными причинами: сокращением объемов производства, и

простоем предприятий и др. В этой связи невозможно оценить численность и долю фрикционных и структурных безработных.

Рассматривая динамику образовательного уровня официально зарегистрированных безработных, следует отметить, что за 1993 – 2007 годы наиболее высокий темп роста имел место среди имеющих высшее образование – в 4,5 раз. В остальных образовательных группах рост численности безработных меньше и составляет: у имеющих общее среднее образование – в 2,3 раза; среднее специальное образование – 2,2 раза; не имеющие образования – 2,0 раз; профессионально-техническое образование – 1,9 раза.

Таблица 2.12

Динамика образовательного уровня безработных за 1993-2005 годы (чел.)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2007 к 1993
Всего безработные	19474	28314	38306	45211	48446	54365	56343	50651	В 2,6 раз
Из них имеющие высшее образование	3914	3794	5861	13021	12354	15613	17297	17424	В 4,5 раз
Среднее специальное образование	7867	6994	12220	15236	16762	19390	19607	17322	В 2,2 раз
Профессионально-техническое образование	4012	5804	9078	-	-	-	-	7750	В 1,9 раз
Общее среднее образование	3077	11382	10343	13925	17150	18319	17016	6939	В 2,3 раз
Не имеющие образования	604	340	804	3029	2180	2875	2423	1216	В 2,0 раз

Рассчитано автором по Əmək bazarı 2000, 119, Əmək bazarı 2008 s. 138

Образовательная структура безработных несколько изменилась. Удельный вес безработных, имеющих высшее образование, возрос с 20,1 % в 1993 году до 34,4 % в 2007 году. По всем остальным образовательным группам имело место снижение удельного веса. Так, доля безработных, имеющих общее среднее образование, сократилась с 15,8 % в 1993 году до 13,7 %, а не имеющих образования 3,1 до 2,4 %. Также за 1993-2007 годы снизилась доля безработных, имеющих среднее специальное образование – с 40,4 % в до 34,2 %.

Доля безработных, имеющих профессионально – техническое образование, в 1993 году составляла 20,6 %, к 2007 сократилась до 15,3 %. Как показал анализ, влияние уровня образования на положение индивида на рынке труда несколько противоречиво. С одной стороны, уровень образования снижает риск потери работы, а, с другой – наличие образования в определенной области мешает человеку согласиться на любую работу, не по специальности. С повышением образовательного уровня возрастают требования индивида к уровню и оплаты труда и условиям труда, что увеличивает время поиска подходящей работы. Высокий темп роста и увеличение доли безработных с высшим образованием свидетельствует о несоответствии выбранной профессии имеющемуся на рынке спросу.

Относительно полового состава безработных можно отметить, что среди них удельный вес женщин с 1993 был высоким и составлял 60,5 %. Постепенно снижаясь, в 2007 году он сравнялся с долей мужчин. Доля мужчин в 1993 году хоть и была меньше, чем женщин, темп роста их численности опережал темп роста женщин. Численность безработных мужчин воз-

росла в 3,3 раза, а женщин в 2,1 раза. В результате удельный вес безработных мужчин возрос с 39,5 % в 1993 году до 50,0 % в 2007 году.

Таблица 2.13

Динамика безработных по полу за 1993 – 2005 годы

	Всего безработные	В том числе, мужчины	Удельный вес	Женщины	Удельный вес
1993	19474	7692	39,5	11782	60,5
1995	28314	11411	40,3	16903	59,7
1997	38306	16242	42,4	22064	57,6
1999	45211	19622	43,4	25589	56,6
2000	43739	19289	44,1	24450	55,9
2001	48446	21801	45,0	26645	55,0
2002	50963	23086	45,3	27877	54,7
2003	54365	25334	46,6	29031	53,4
2004	55945	26686	47,7	29259	52,3
2005	56343	27270	48,4	29073	51,6
2006	53862	26339	48,4	27523	51,1
2007	50651	25326	50,0	25325	50,0
2005 к 1993 году и %	В 2,6	В 3,3 раз	-	В 2,1 раз	-

Рассчитано автором по Əmək bazarı 2000, s.118, Əmək bazarı 2008 s.131.

Анализ региональной структуры безработицы показал, что самый высокий удельный вес безработных приходится на Аранский экономический район – 25,4%, что объясняется тем, что данный район самый крупный по территории и численности населения. Также высокий удельный вес безработных в столице – 20,8 %, что вызвано более высоким, уровнем регистрируемой безработицы.

Как уже отмечалось выше, уровень официально зарегистрированной безработицы не отражает реального положения в области занятости. В связи с этим представляет интерес анализ результатов репрезентативного исследования экономически активного населения, проведенного Госкомстатом Азербайджана при содействии Программы развития ООН и технической

помощи МОТ в 2003 году. По данным этого исследования численность безработных в Азербайджане составляет 281102 человек, что больше официально зарегистрированного уровня в 5,5 раза. Данная цифра более реально отражает положение в области безработицы в стране. Соотнеся этот показатель с числом вакансий можно констатировать, что на одну вакансию в Азербайджане приходится 22,9 безработных. [115, с. 131,157]

В репрезентативном обследовании по сравнению с данными официальной статистики более подробно изучается возрастная структура безработных. Для этого безработные разделены на 11 возрастных группы. Рассматривая возрастную структуру безработных, следует отметить, что наибольший удельный вес приходится на возрастную группу 40-44 года – 16,4 % и 35-39 лет – 14,9 %. Далее по степени убывания удельного веса возрастных групп следуют 45-49 лет, 25-29 лет и 20-24 года – соответственно – 14,3; 13,4 и 12,3 %. С увеличением возраста доля безработных уменьшается и составляет 50-54 года – 8,3 %, 55-59 лет – 2,4 %, 60-64 – 0,4 % [115, с. 160]. Следует отметить, что в возрастных группах с 15-19 лет до 40-44 года преобладает доля женщин, а с 45-49 до 65 лет и старше удельный вес сокращается. Таким образом, можно отметить, что с возрастом активность поиска работы у женщин сокращается.

Учитывая, что СНГ во многом происходят схожие процессы, сравним изменения в численности регистрируемой безработицы в странах, входящих в содружество.

Рассматривая динамику численности безработных по странам СНГ за 2000-2008 годы, следует отметить, что в ряде стран, например, в Армении, Ка-

захстане, Молдове и Украине наибольшее число безработных приходится на 2000 год, а в последующие годы данный показатель сокращается. В Узбекистане наибольшее число безработных приходится на 2001 год, в Белоруссии на 2003, в России на 2004, в Азербайджане на 2005, Кыргызстане на 2006, Таджикистане – 2007 годы.

Таблица 2.14

Изменение численности безработных на регистрируемом рынке труда по странам СНГ за 2000-2008 (тыс.чел.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Азербайджан	43,7	48,4	51,0	54,4	55,9	56,3	53,9	50,7	44,5
Армения	153,9	138,4	127,3	118,6	108,6	89,0	84,6	75,1	74,7
Беларусь	95,8	102,9	130,5	136,1	83,0	67,9	52,0	44,1	37,3
Грузия	116,9	109,4	37,0	45,9	46,9	29,8	-	-	-
Казахстан	231,4	216,1	193,7	142,8	117,7	94,0	75,1	54,7	48,4
Кыргызстан	58,3	60,5	60,2	57,4	58,2	68,0	73,4	71,3	67,2
Молдова	28,9	27,6	24,0	19,7	21,0	21,7	20,4	18,9	17,8
Россия	1037,0	1122,7	1499,7	1638,9	1920,3	1830,1	1741,9	1553,0	1521,8
Таджикистан	43,2	42,9	46,7	42,9	38,8	43,6	46,5	51,7	45,7
Узбекистан	35,4	37,5	34,8	32,2	34,9	27,7	25,5	23,2	-
Украина	1155,2	1008,1	1034,2	988,9	981,8	881,5	759,5	642,3	844,9

Статистика СНГ стат. бюллетень № 1(448) 2009, с. 26

Таким образом, можно констатировать, что с наибольшим временным интервалом во всех странах сообщества наметилась тенденция сокращения регистрируемой безработицы. Наибольшее сокращение численности безработных имело место в Казахстане 4,7 раза, в Белоруссии в 2,6 раз, в Армении в 2 раза. Также за эти годы сократилась численность безработных в Молдове на 38,4 % и Украине – на 26,9 %. В остальных странах СНГ, несмотря на снижение численности безработных, их число превышало показате-

тели 2000 года в России на 46,8 %, Кыргызстане на 15,3 %, Таджикистане на 5,8 %, и в Азербайджане на 1,8%.

С целью обеспечения равномерного и устойчивого развития регионов страны и более полного вовлечения населения в сферу занятости в 2003 году указом Президента Азербайджана была принята «Государственная программа социально-экономического развития регионов на 2004-2008 годы». В рамках данной программы было предусмотрено создание 600 тыс. рабочих мест, развитие ненефтяного сектора с целью снижения зависимости экономики страны от нефтяного фактора, достижения эффективного использования экономического потенциала страны. В результате реализации данной программы в Азербайджане за 2003-2008 годы было создано 671840 рабочих места, из которых 71,4 % приходятся на постоянные, а 29,6 % на временные. Рассматривая структуру новых рабочих мест по формам собственности, следует отметить, что на долю государственного сектора приходится 14,2 %, а негосударственного 85,8 % рабочих мест.

Из постоянных рабочих мест наибольший удельный вес приходится на физические лица – 41,1 %. В общей численности постоянных рабочих мест 20,5 % приходится на вновь созданные предприятия и организации, 34,5 % на существующие предприятия и организации, 3,9 % на восстановившие деятельность предприятия.

Анализ отраслевой структуры вновь созданных рабочих мест показал, что больше всего рабочих мест в стране создается в сельском, лесном и охотничьем хозяйстве – 12,4 %. Данное обстоятельство не является позитивным фактом, во-первых, потому,

что рост занятости в аграрном секторе свидетельствует о регрессивной структуре занятости; во-вторых, согласно Закону «О занятости», гражданин, имеющий земельную собственность считается занятым, что не является достаточным условием для полноценной занятости. Относительно большая доля вновь созданных рабочих мест приходится на обрабатывающую отрасль промышленности – 8,9 %, оптовую и розничную торговлю, ремонт автомобилей, бытовых товаров и личного имущества – 8,9 % и строительство – 8,0 %. В остальных отраслях экономики доля вновь созданных рабочих мест низкая и колеблется от 0,2 % в рыболовстве до 2,8 % в операциях с недвижимостью.

Таблица 2.15

Распределение новых рабочих мест по регионам Азербайджана за 2003-2006 годы

	Новые рабочие места		Доля постоянных рабочих мест (%)
	Всего	Удельный вес региона (%)	
Всего	671840	100	71,4
Баку	128414	19,1	98,8
Абшеронский	43364	6,5	58,2
Гянджа-Газахский	82880	12,3	63,3
Шеки-Загатайский	35495	5,3	69,3
Лянкоранский	64169	9,6	60,1
Губа-Хачмазский	40125	6,0	55,3
Аранский	157265	23,4	67,5
Верхний Карабахский	15538	2,3	56,8
Нагорно-Ширванский	19758	2,9	59,8
Кяльбаджар-Лачинский	4695	0,7	68,8
Нахчыванский	32037	4,8	63,0
В министерствах, комитетах, фирмах, акционерных обществах	48100	7,2	79,6

Примечание: составлено и рассчитано автором на базе статистического сборника "Yeni iş yerləri 2008 ci il", s. 13-16

Анализ региональной структуры новых рабочих мест показал, что наибольшая доля новых рабочих

мест создана в Аранском экономическом районе – 25,2 %, который является самым крупным по территории и численности населения. Далее сравнительно высокий удельный вес новых рабочих мест приходится на Баку – 19,1 %, Гянджа-Газахский район – 12,3 % и Лянкоранский район – 9,6 %. На долю остальных регионов приходится небольшое количество новых рабочих, доля которых колеблется от 6,0 % в Губа-Хачмазском районе до 0,7 в Кяльбаджар-Лачинском. В Баку в общей численности новых рабочих мест 98,8 % приходится на постоянные рабочие места. В остальных экономических районах доля постоянных рабочих мест ниже, чем в Баку, что объясняется более благоприятной инвестиционной ситуацией в столице.

Одним из важных направлений снижения безработицы является организация общественных работ. Привлечение молодежи на общественные работы не считается эффективной мерой по борьбе с безработицей, поскольку носит временный характер. Профессиональное обучение молодежи для привлечения к общественным работам не отвечает ни структуре спроса на рабочую силу, ни стремлению самой молодежи. Вместе с тем, для Азербайджана полезен опыт организации общественных работ в США во время Великой депрессии.

В этот период по решению Конгресса США безработная молодежь была направлена в лесные районы для улучшения естественных ресурсов страны. Летом 1933 года были созданы лагеря на 250 тыс. молодых людей, не имеющих работу в возрасте от 18 до 25 лет. В лагере им предоставлялось бесплатное питание, жилье, форма и 1 доллар в день. Работы в молодежных лагерях проводились под наблюдением инженеров и офицеров. В 1935 году лагеря были

расширены в два раза, а всего за время существования лагерей в них побывало около 3 млн. человек. Эффект от создания лагерей превзошел все ожидания - было высажено 200 млн. деревьев, построено большое число мелиоративных сооружений, мостов, проложены тысячи км. дорог и др. Используя этот позитивный опыт, Министерство Молодежи и Sports Азербайджана совместно с Министерством Экологии может мобилизовать безработную молодежь сельских регионов на восстановление лесов, очистку водоемов. А при содействии Министерства Транспорта с привлечением специалистов мобилизовать безработную молодежь на работы по прокладке дорог, сооружение мостов. Все вышеперечисленные меры улучшили бы инфраструктуру сельских регионов, что сделало бы их более привлекательными для инвесторов, повысили деловую активность местного населения, что в конечном итоге значительно улучшило ситуацию в области занятости в данных регионах.

ГЛАВА 3. ЗАНЯТОСТЬ В СИСТЕМЕ МАКРО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ: ФАКТОРЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ

3.1 Оценка конъюнктуры рынка труда и факторов, влияющих на занятость

*Только большие проблемы
дают большие возможности.
Китайская мудрость*

Обеспечение стабильной занятости и формирование ее оптимальной структуры является одной из самых сложных задач в современных условиях. Как известно, занятость, с одной стороны, зависит от демографических, а, с другой – от основных макроэкономических показателей. Вовлечение в сферу занятости всех желающих трудоустроиться больше отвечает социальным интересам и может противоречить экономической эффективности, а наоборот. Вместе с тем, высокая доля незанятых в общественном производстве ведет к экономическим потерям, как на уровне экономики в целом, так и на уровне незанятого индивида.

В современных условиях на рынке труда во многих странах совпадение спроса и предложения рабочей силы, то есть полная занятость при наличии фрикционной и структурной безработицы, является временным и непродолжительным явлением, а несовпадение является нормой. Непрерывное нарушение равновесия в пользу одной из сторон обусловлено двумя причинами. В первом случае, когда предложение больше спроса, а количество работодателей, конкурирующих между собой за рабочую силу невелико, и у них отсутствуют стимулы для удерживания на ра-

боте высококвалифицированных специалистов, которым легко найти замену. В другом случае, когда спрос превышает предложение – преимущества на стороне наемных работников, что позволяет им влиять на повышение заработной платы, диктовать условия найма работодателям.

В некоторых странах в течение длительного времени устойчиво воспроизводится высокий уровень безработицы или наблюдается дефицит рабочей силы по определенным профессиям. Невизбежность безработицы, рост ее хронической формы привел к изменению трактовки «полная занятость». В настоящее время во многих странах рынок труда считается сбалансированным при наличии «естественной безработицы», уровень которой определяется суммарной величиной фрикционной и структурной безработицы при отсутствии циклической ее формы.

В Азербайджане, как и во многих странах постсоветского пространства проблемы в сфере занятости и рост явной безработицы были вызваны переходным (трансформационным) периодом. А так как рынок труда занимает скорее подчиненное положение, он зависит от изменений в системе макроэкономических показателей. Формирование рынка труда в Азербайджане происходило в сложных условиях кризиса, охватившего все сферы общественной жизни. Развал существующей системы управления и последовавший за ним спад производства, либерализация цен, вооруженный конфликт с Арменией усложнили положение во всех сферах социально-экономической жизни и особенно обострили проблемы занятости, снизили уровень жизни населения.

Переход от системы полной занятости к системе регулируемого рынка происходил в сложных услови-

ях, когда государство отказалось от предоставления гарантированного права на труд. Преобразования, которые происходили в стране, сопровождались ликвидацией большого числа рабочих мест в государственном секторе, а число создаваемых рабочих мест в негосударственном секторе не позволяло всем высвобожденным работникам трудоустроиться.

Для происходивших в экономике Азербайджана процессов в начале переходного периода характерно:

во-первых, разрушение единого экономического пространства, в которое страна входила, сопровождающееся разрывом экономических связей между предприятиями. Потеря поставщиков и покупателей, рост взаимных неплатежей парализовали работу многих предприятий и лишили работы занятую в них рабочую силу. Таким образом, длительный спад производства определил падение спроса на труд;

во-вторых, снижение спроса на товары и услуги, как со стороны государства, так и со стороны населения способствовало сокращению спроса на рабочую силу. Сокращение государственных заказов и закупок, кризис неплатежей во многих отраслях способствовали дальнейшему застою на производстве и сокращению занятости. Таким образом, в переходной экономике Азербайджана подтвердилась кейнсианская точка зрения об отрицательном влиянии сокращения спроса со стороны государства на занятость;

в-третьих, инвестиционный кризис, затронувший многие отрасли экономики, не позволял создавать новые и модернизировать старые рабочие места;

в-четвертых, медленные темпы реформирования экономики, несвоевременное обеспечение его законодательно-правовой базой оказали тормозящее воздействие на выход экономики из кризиса;

в-пятых, незащищенность внутреннего рынка от импорта и неконкурентоспособность производимых в стране товаров.

Под воздействием сочетания этих факторов в Азербайджане сложилась ситуация, когда предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее. Об этом свидетельствует высокий темп прироста официально зарегистрированных безработных при сокращении числа вакансий. [114, 111; 115, 119]

Как показали расчеты, в 1991 году на одного безработного приходилось 4,7 вакансий, в 1992 – 1,7 то, начиная, с 1993 года численность безработных начинает превышать число вакансий.

Таблица 3.1

Динамика численности безработных, числа вакансий и коэффициента напряженности на рынке труда за 1991-2005 годы

Годы	Численность безработных	Число вакансий	Коэффициент напряженности
1991	3969	18584	-
1992	6409	10922	-
1993	19474	10752	1,8
1994	23593	9561	2,5
1995	28314	9083	3,1
1996	31935	9459	3,3
1997	38306	10078	3,8
1998	42329	8034	6,4
1999	45211	6556	6,9
2000	43739	5197	8,4
2001	48446	4748	10,2
2002	50963	5660	9,0
2003	54365	7510	7,2
2004	55945	8431	6,6
2005	56343	9247	6,1
2006	53862	11995	4,5
2007	50651	12297	4,1
Темп роста	12,8 раз	-33,8 %	2,3 раза

Рассчитано автором на базе Əmək bazarı 1999, с. 117; Əmək bazarı 2008, с. 131

В 1993 году на одну вакансию приходилось 1,8 безработных; в 1994 году – 2,5; в 1995 – 3; в 1996 –

3,4; 1997 – 3,8; в 1998 – 5,3; в 1999 – 6,9; в 2000 – 8,4; в 2001 – 10,2; в 2002 – 9, в 2003 – 7,2, в 2004 – 6,6, в 2005 – 6,1 безработный, в 2006 – 4,5; 2007 – 4,1. Динамика соотношения спроса и предложения показала, что диспропорции в соотношении спроса и предложения росли до 2001 года, достигнув максимального значения 10,2 безработных на одну вакансию, после чего данный показатель стал снижаться, достигнув в 2007 году 4,1.

График 3.1. Динамика численности безработных и вакансий за 1991-2007 годы



Примечание: Составлено автором по данным статистических сборников «Əmək bazarı 2000», с. 111, «Əmək bazarı 2008», с. 131

Если учесть, что численность официально зарегистрированных безработных значительно ниже их фактического уровня, то реальные диспропорции в соотношении спроса и предложения рабочей силы будут значительно больше. Численность безработных возросла в 14,2 раза, тогда как число вакансий сократилось на 33,8%, а коэффициент напряженности на рынке труда возрос в 2,3 раза. Такое положение вызвано высоким уровнем рождаемости, и ростом численности трудовых ресурсов, что влияет на увеличение предложения рабочей силы.

Совокупное предложение рабочей силы зависит от общей численности населения в трудоспособном возрасте, структуры трудовых ресурсов, на что влияет динамика численности населения. Рассмотрим изменения численности населения за 1990-2007 годы.

Как показал анализ за 1990–2007 гг. численность населения Азербайджана возросла на 19,6%. Темп прироста мужчин опережал темп прироста женщин и составил 20,8%, тогда как женщин - 18,6%. За исследуемый период несколько изменилось соотношение мужчин и женщин. Так, если в 1990г. на долю мужчин приходилось 48,8%, а на долю женщин 51,2%, то в 2005 г., доля мужчин возросла до 49,3%, а женщин снизилась до 50,7%.

Таблица 3.2
Динамика численности населения на начало года за 1990-2007 годы (тыс. чел.)

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2007 к 1990
Численность населения	7131,9	7643,5	8016,2	8347,3	8436,4	8532,7	119,6
В том числе, городское	3847,3	4005,6	4086,4	4298,3	4356,6	4397,6	114,3
Сельское	3284,6	3637,9	3929,8	4049,0	4079,8	4135,1	125,9
В том, числе мужчины	3481,7	3754,6	3918,3	4103,7	4152,2	4205,0	120,8
Женщины	3650,2	3888,9	4097,9	4243,6	4284,2	4327,7	118,6

Примечание: источник – Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002, s.46, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, s.72.

Значительная разница имеет место в темпах прироста городского и сельского населения. Так, темп прироста городского населения отставал от общего темпа прироста населения (19,6%), и составляли 14,3%, а сельского опережал этот показатель и составил 25,9%. Так же имело место изменение соотношения городского и сельского населения. Удельный вес го-

родского населения снизился с 53,9% в 1990г. до 51,5% в 2005г., а сельского возрос соответственно с 46,1 до 48,5%, что объясняется более высоким, чем городе уровнем рождаемости в сельской местности. Численность и динамика населения зависят от уровня рождаемости, смертности, естественного прироста населения. Рассмотрим изменения этих показателей за 1990-2007 годы.

Таблица 3.3
Динамика коэффициентов рождаемости, смертности, и естественного прироста населения за 1990-2007 годы (в промилях)

Годы	Рождаемость	Смертность	Естественный прирост населения
1990	25,9	6,1	19,8
1991	26,6	6,3	20,3
1992	25,0	7,1	17,9
1993	23,7	7,2	16,5
1994	21,4	7,3	14,1
1995	18,9	6,7	12,2
1996	16,9	6,3	10,6
1997	17,1	6,1	11,0
1998	15,9	5,9	10,0
1999	14,9	5,9	9,0
2000	14,8	5,9	8,9
2001	13,8	5,7	8,1
2002	13,8	5,8	8,0
2003	14,0	6,0	8,0
2004	16,1	6,1	10,0
2005	17,2	6,3	10,9
2006	17,8	6,2	11,6
2007	18,0	6,3	11,7

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002 s.53, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, s.86.

За 1990–2007 гг. в Азербайджане численность родившихся снизилась на 17,0%, а умерших возросла на 25,2%, естественный прирост населения снизился на 30,0%. [111,с.99].

В расчете на 1000 человек населения численность родившихся сократилась с 25,9 в 1990 г. до 18,0 в 2007, а показатель естественного прироста с 19,8 в

до 11,7. Число умерших в расчете на 1000 человек за тот же период возросло с 6,1 до 6,3. Основными причинами снижения уровня рождаемости являются снижение уровня брачности. Следует отметить, что 1990–2004 годы численность браков сократилась на 15,0%. За данный временной интервал самое большое снижение числа браков имело место в 1999 году – на 48,9% по сравнению с 1990 годом. В последующие годы число браков стало расти и уже в 2006 году превысило уровень 1990 года. В расчете на 1000 населения за 1990–2007 годы число заключаемых браков колебалось, достигнув самого низкого значения в 1999 году – 4,8, затем данный показатель стал возрастать и в 2007 году составил 9,7, что меньше показателя 1990 года – всего на 0,7 процентных пункта. Если в 1990 году на 1000 населения приходилось 10,4 браков, а в связи с проблемами переходного периода данный показатель снизившись, достиг своего наименьшего значения в 1999 году, то в последующие годы в связи с улучшением экономической ситуации данный показатель стал возрастать и в 2007 году практически достиг уровня 1990 года. Таким образом, можно отметить, что отрицательно влияющие на брачность проблемы переходного периода постепенно преодолеваются, так, в стране снизился уровень безработицы, повысился уровень доходов и заработных плат, появилась стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Рассмотрим динамику численности и структуры трудовых ресурсов в Азербайджане.

Следует отметить, что за 1990 – 2007 гг. темп прироста трудовых ресурсов опережал темп прироста населения и составил 41,9 %. Темп прироста трудоспособного населения в трудоспособном возрасте оставался высоким и составил 43,5 %, в возрасте млад-

ше трудоспособного составил – 12,9 %, в возрастной группе старше трудоспособного возраста имело место незначительное изменение – 0,6 %. Удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения возрос с 56,3 в 1990г до 66,8 % в 2007 г.

Таблица 3.4

Динамика численности и структура трудовых ресурсов за 1990–2007 годы (тыс. чел.)

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2007 к 1990
Трудовые ресурсы	4014,5	4227,8	4685,8	5098,9	5444,5	5696,8	141,9
В том числе, трудоспособное население в трудоспособном возрасте	3859,9	4068,0	4530,8	4942,4	5287,5	5539,6	143,5
Занятые в возрасте старше трудоспособного	143,0	149,5	142,8	143,0	143,2	143,8	100,6
Занятые в возрасте младшего трудоспособного	11,6	10,3	12,2	13,5	13,8	13,1	112,9

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri s.69, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, s.100.

Рассматривая структуру трудовых ресурсов, следует отметить, что в них возросла доля трудоспособного населения в трудоспособном возрасте с 96,1 в 1990г. до 97,2% в 2007 г. Удельный вес населения в возрасте старше трудоспособного снизился с 3,6 % в 1990г. до 2,5 % в 2005 г., в возрасте младше трудоспособного снизившись на 0,1 процентный пункт составил – 0,2%.

Известно, что демографический фактор является мощным регулятором социально-экономического развития и определяет размер вынужденной не занятости трудовых ресурсов, особенно в странах с относительно высоким уровнем рождаемости, к которым относится и Азербайджан. Несмотря на снижение показателя естественного прироста населения за 1990–2007 годы с 19,8 до 11,7 [111, 78] в Азербайджане он

Азербайджане он оставался достаточно высоким. Для сравнения из стран, входящих в СНГ естественный прирост населения выше только в Таджикистане – 22,1, Казахстане – 15,9, Узбекистане – 15,5, Киргизии – 14,7, [111, 782-783]. В остальных странах естественный прирост населения значительно ниже, чем в Азербайджане. Высокий темп естественного прироста является основным «регулятором» рынка труда. Этим фактором обусловлен высокий удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения.

Математически влияние численности населения на численность трудовых ресурсов можно выразить следующим эконометрическим уравнением:

$$Y = -8448 + 1,6x, \quad (1)$$

где x – численность населения.

Данное уравнение характеризуется коэффициентом множественной регрессии – 0,98, коэффициентом детерминации – 0,96, что говорит об адекватности модели. Такова общая количественная характеристика потенциального предложения рабочей силы.

Рассмотрим качественный состав потенциального предложения рабочей силы. Он зависит от состояния трудового потенциала. Трудовой потенциал характеризуется физической, интеллектуальной, социальной составляющими.

Физическая составляющая трудового потенциала характеризуется состоянием здоровья, работоспособности, что выражается показателями роста, веса, заболеваемости и т.п. По данным Госкомстата [111, с. 271] в 2007 году средний вес населения в возрасте 16 лет и старше составляет 67,5 кг. Наибольший средний вес имеет место среди возрастной группы 50 – 59 лет – 72,7 кг., наименьший – 56,7 у возрастной группы 16 – 19 лет. Средний рост населения составляет 167,2

см. Наибольший рост зафиксирован у возрастной группы 50 – 59 лет – 168,8 см. В остальных возрастных группах средний рост ниже, наименьший 162,8 имеет место в возрастной группе 16 – 19 лет. То есть имеет место тенденция снижения показателей роста и веса у молодого поколения. У большей части населения 76,8 % коэффициент среднего веса близок к нормальному (20-27) и составил в 2007 году – 24,0 [111, с. 272], 13,6 % близки к ожирению, 6,3 %, близки к нормальному весу, у 2,9 % наблюдается ожирение и у 1,0, % вес на много ниже нормального веса.

На состояние здоровья трудового потенциала влияет состояние здравоохранения. Рассмотрим динамику основных показателей здравоохранения.

Анализируя основные показатели здравоохранения за 1991 – 2007 годы можно отметить, что за этот период:

- численность врачей возросла на 17,8 %;
- в расчете на 10 тыс. населения численность врачей незначительно изменилась, сократившись с 38,7 в 1990 году до 38,1 в 2007 году;
- численность среднего медицинского персонала сократилась на 8,5 %;
- в расчете на 10 тыс. населения численность младшего медперсонала сократилась с 95,8 в 1990 г. до 73,1 в 2007 г.;
- при росте числа больниц на 2,3 %, число коек уменьшилось на 3,9 %;
- в расчете на 10 тыс. населения число больничных коек сократилось с 99,9 в 1990 г. до 80,9 в 2007 г.;
- число больничных коек для детей уменьшилось на 8,1 %;

- число женских консультаций и детских поликлиник сократилось на 12,6 %;
- число амбулаторных поликлиник сократилось на 7,3%;
- число коек для беременных и рожениц осталось на уровне 1990 года.

Таким образом, кроме численности врачей и числа коек для беременных и рожениц в Азербайджане имеет место ухудшение по всем остальным показателям здравоохранения. Данные показатели являются средними по стране, но имеются существенные различия в обеспеченности городского и сельского населения услугами здравоохранения. В самом лучшем положении находится столица, где сосредоточенно 59,1 % врачей и 37,5 % среднего медицинского персонала. Если на 10 тыс. населения в среднем по стране приходится 38,1 врачей и 73,1 среднего медицинского персонала, то в Баку эти показатели превышают средний показатель в 2,6 раз и в 1,7 раз, составляя соответственно 99,8 человек и 121,6 чел. Обеспеченность больничными койками в Баку в 1,5 раза больше среднего показателя по стране [111, 267]. Лучшая обеспеченность столичного города услугами здравоохранения вполне закономерный процесс, однако, в Азербайджане есть районы, где положение в области здравоохранения значительно хуже средних показателей по стране. Например, в Гобустанском районе численность врачей на 10 тыс. населения в 5,7 раз, а среднего медицинского персонала 78,7 % меньше средних показателей по стране. [111, 267]. Таким образом, следует отметить, что одним из путей улучшения качественных показателей рабочей силы является улучшение обеспеченности услугами здравоохранения регионов страны.

Другим важным качественным показателем трудовых ресурсов является его интеллектуальный уровень, роль которого возросла, превратившись в одну из движущих сил экономического развития. Интеллектуальная составляющая трудового потенциала определяется врожденными умственными способностями человека, талантом, восприимчивостью к новому, более прогрессивному. На базе общих, различают специальные способности, связанные с умением быстро воспринимать и обрабатывать различную (цифровую, текстовую, образную) информацию. Основными качествами интеллекта является быстрота и оригинальность мышления, хорошая память, способность логически мыслить, выдерживать умственные нагрузки, богатое воображение и высокая концентрация внимания.

Интеллектуальный потенциал формируется на базе общего и профессионального образования. Рассмотрим изменения в образовательном уровне населения Азербайджана.

Таблица 3.5
Динамика образовательного уровня населения за 1989-2007 годы (на 1000 чел. нас.)

	1989	2000	2002	2004	2005	2006	2007
Население в возрасте 15 лет и старше имеющее высшее и среднее образование	878	909	910	911	912	912	913
Законченное высшее	105	107	109	112	113	115	115
Незаконченное высшее	20	9	9	9	9	9	9
Среднее специальное	144	124	122	121	119	118	118
Общее среднее	417	519	519	520	522	522	523
Незаконченное среднее	192	150	151	149	149	148	148

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002, c. 188, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, s.189.

По данным таблицы 3.5 за 1989–2007 годы образовательный уровень населения повысился. Так, если

в 1989 году на 1000 населения в возрасте с 15 лет и старше приходилось 878 человек имеющих высшее и среднее образование, то в 2005 году этот показатель возрос до 913 человек.

За 1989-2007 годы на 1000 населения число имеющих высшее образование возросло с 105 до 115 человек, общее среднее с 417 до 523 человека. Численность имеющих среднее специальное образование сократилось с 144 до 118 человек, имеющих незавершенное высшее образование с 20 до 9 человек, а незаконченное среднее с 192 до 148 человек.

Высшие учебные заведения играют важную роль в формировании интеллектуального потенциала страны. В Азербайджане в настоящее время функционируют 27 государственных и 15 негосударственных высших учебных заведений. Рассмотрим изменения в численности выпускников государственных высших учебных заведения по специальностям.

В 1990 году среди выпускников государственных высших учебных заведений 37,4 % составляли специалисты по промышленности и строительству; 6,6 % по сельскому хозяйству; 6,6 % по экономике; 7,1 по здравоохранению и физической культуре; 39,6 % по просвещению; 2,7 по искусству и кинематографии. В 2007 году среди выпускников государственных высших учебных заведений удельный вес специалистов по промышленности и строительству сократился до 21,9 %; сельскому хозяйству до 1,9 %. Удельный вес выпускников по экономике возрос до 20,1 %; по здравоохранению и физической культуре до 7,4 %; по просвещению до 44,2 %.

Доля выпускников по искусству и кинематографии осталась почти без изменений 3,0%, а транспорте

и связи по сравнению с 2000 (1,0%) годом возросла до 1,5%.

Таблица 3.6
Динамика численности выпускников государственных высших учебных заведений за 1990-2007 годы (тыс. чел.)

	1990	1995	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2007 к 1990
Всего	18,2	17,3	19,6	23,0	26,2	27,8	24	26,9	147,8
В том числе, по специальности: промышленность и строительство	6,8	5,1	5,3	5,5	6,3	6,4	4,6	5,9	-13,2
Транспорт и связь	-	-	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	В 2 раза
Сельское хозяйство	1,2	1,1	0,8	0,8	0,9	0,7	0,4	0,5	-58,3
Экономика	1,2	1,5	2,5	3,1	4,3	5,1	3,8	5,4	В 4,5
Здравоохранение, физическая культура и спорт	1,3	1,9	2,0	2,2	2,3	2,2	1,8	2	153,8
Просвещение	7,2	7,2	8,2	10,4	11,3	12,2	12,1	11,9	165,3
Искусство кинематография	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	160
Число выпускников вузов на 10000 населения	26	23	25	29	32	34	29	32	123,1

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002 c.226; Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008 c. 219

В 1995 г. в негосударственных высших учебных заведениях выпускники по специальностям распределились следующим образом – по промышленности – 10,4 %; по экономике – 24,8 %; по здравоохранению – 4,0 %; по просвещению – 36,8 %; по праву – 24,0 %. В 2007 году выпускники государственных вузов рас-

пределились следующим образом – 41,4 % по экономическим специальностям, 58,6 % по просвещению.

Таблица 3.7

Динамика численности выпускников
негосударственных высших учебных заведений за
1995-2005 годы (тыс. чел.)

	1995	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2007 к 1995
Всего	12,5	28,7	18,3	21,2	23,9	22,3	22,2	177,6
В том числе, по специальности: промышленность и строительство	1,3	-	-	-	-	-	-	-
Сельское хозяйство	-	-	-	-	-	-	-	-
Право	3,0	-	-	-	-	-	-	-
Экономика	3,1	6,7	5,0	5,4	7,1	8,6	9,2	В 3 раза
Здравоохранение, физическая культура и спорт	0,5	-	-	-	-	-	-	-
Просвещение	4,6	22,0	13,3	15,8	16,8	13,7	13,0	В 2,8 раз

Источник: Azərbaycanın statistik göstəriciləri, 2008 c.220.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что за 1996 – 2005 годы численность выпускников государственных высших учебных заведений возросла на 47,8%, а негосударственных - на 77,6%.

Несмотря на то, что государственная система высшего образования выпускает специалистов по более широкому спектру специальностей, основная часть выпускников, так же как и в негосударственном секторе, приходится на специалистов в области просвещения.

За 1990-2007 годы в стране число профессиональных школ и лицеев сократилось на 39,2 %, а численность выпускников этих учебных заведений снизилась на 70,2 %, а выпускников государственных

средних профессиональных заведений на 30,7 %. В расчете на 1000 населения их число сократилось с 33 до 19. Наибольшее сокращение было по специальностям: сельское хозяйство – на 70,0 %; транспорт и связь – 70,6 %; промышленность и строительство – 65,9 %. [114,с.125, 129; 115 с. 145, 148].

В настоящее время в Азербайджане наблюдается строительный бум, следовательно, должна расти потребность в профессиональных строителях. Сокращение численности выпускников по строительству в данных условиях свидетельствует о том, что в стране имеет место не только количественное, но и качественное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу.

Интеллектуальный творческий потенциал выражается в мотивации работника, его стараниях в достижении поставленных целей. Из интеллектуальных возможностей работников складывается интеллектуальный потенциал коллектива, суммарная величина которого зависит от возможностей работников использовать свои интеллектуальные способности. В современном мире успешность работы предприятий и организаций зависит от интеллектуального потенциала персонала. Поэтому наемные работники должны знать, что кроме наличия образования, работодатели большое значение личностным качествам работника. К этим качествам относятся: инициативность, коммуникабельность, неконфликтность, умение работать в коллективе, творческий подход к работе, преданность интересам фирмы, наличие полезных связей и др. В зависимости от интересов фирмы и нужным ей индивидуальным качествам работника заработная плата устанавливается индивидуально. Работник должен для себя уяснить, какие из его ин-

индивидуальных качеств являются важными для определения величины оплаты труда и развивать в эти качества. Отсутствие данных критериев может снизить эффективность работы, что не устраивает работодателя. Повышение образовательного уровня и развитие индивидуальных качеств работников является основой повышения их конкурентоспособности, что важно в условиях превышения предложения рабочей силы над спросом на рынке труда.

Таким образом, выше были рассмотрены факторы, влияющие на предложение рабочей силы. Однако на занятость влияют и такие факторы как ВВП, инвестиции и инфляция, которые формируют спрос на рабочую силу. Рассмотрим влияние ВВП на динамику занятости в Азербайджане за 1995-2007 годы.

Таблица 3.8

Динамика ВВП и занятости за 1995-2007 годы

	ВВП(млн. ман.)	Годовые темпы роста (%)	Численность занятых (тыс. чел.)	Годовые темпы роста (%)
1995	2133,8	-	3613,0	-
1996	2732,6	128,1	3686,7	102,0
1997	3158,3	115,6	3694,1	100,2
1998	3440,6	108,9	3701,5	100,2
1999	3775,1	109,7	3702,8	100,0
2000	4718,1	125,0	3704,5	100,0
2001	5315,6	112,7	3715,0	100,3
2002	6062,5	114,1	3726,5	100,3
2003	7146,5	117,9	3747,0	100,6
2004	8530,2	119,4	3809,1	101,7
2005	11875,6	139,2	3850,2	101,1
2006	18037,1	151,9	3973,0	103,2
2007	26815,1	В 2,3 раза	4014,1	101,0

Примечание: рассчитано автором на базе Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002, с. 34-35, с. 69, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, с. 36-37, 100.

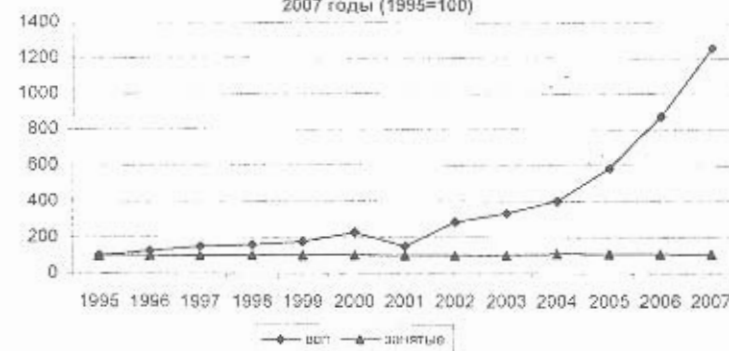
Как видно по данным таблицы 3.8 годовые темпы роста ВВП значительно опережают рост занятых. Так, ВВП за 1995-2007 годы возрос в 12,6 раз, тогда

как занятости всего на 11,1%. Таким образом, высокие темпы роста ВВП практически не отражаются на темпах роста занятости. От уровня экономического развития страны зависит отраслевая структура занятости. Одним из основных показателей уровня экономического развития является ВВП на душу населения.

Расчет парной корреляции между долей занятых в отраслях экономики и ВВП на душу населения отражает зависимость структуры занятости от уровня экономического развития.

Как правило, при высоком уровне экономического развития должна прослеживаться высокая корреляционная связь между ВВП на душу населения и прогрессивными отраслями экономики, например, сферой услуг, и слабая, отрицательная между показателем экономического развития и регрессивными отраслями, такими как сельское хозяйство.

График 3.2 Динамика темпов роста ВВП и занятости за 1995-2007 годы (1995=100)



Примечание: Составлено и рассчитано автором по «Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008», с. 36-37

В Азербайджане самое большое значение коэффициента корреляция между показателем уровня жизни и уровнем занятости в строительстве — 0,79.

Средняя положительная связь имеет место между уровнем экономического развития и уровнем занятости в сельском хозяйстве – 0,56 и слабая между ВВП на душу населения и уровнем занятости в сфере услуг – 0,13.

Отрицательная корреляция прослеживается между ВВП на душу населения и уровнем занятости в промышленности – (- 0,06). Данный анализ подтверждает нерациональность отраслевой структуры занятости, ее регрессивный характер.

Таблица 3.9

Расчет корреляции между показателем уровня жизни и долей занятых в отраслях экономики

	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006	2007
ВВП на душу населения (манат)	282,1	409,2	480,1	665,2	880,8	1513,9	2241,4	3168,5
доля занятых в сел.хоз (%)	30,9	31,8	30,8	39,9	40	39,2	38,6	38,6
Коэффициент корреляции								0,56
доля занятых в пром. (%)	9,8	6,6	6,8	5,6	5,6	7	7,1	7,1
Коэффициент корреляции								-0,06
Доля занятых в строит. (%)	5,1	4,1	4,2	4,2	4,8	5,1	5,6	5,6
Коэффициент корреляции								0,79
доля занятых в сфере услуг (%)	54,3	60,3	4,2	50,3	49,4	48,7	48,6	48,6
Коэффициент корреляции								0,13

Примечание: рассчитано автором на базе Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2002, с. 34-35, с. 69, Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, с. 36-37, 100.

Математически зависимость занятости от ВВП можно выразить с помощью следующего эконометрического уравнения:

$$y = 3638,3 + 0,016x, \quad (2)$$

где x - ВВП

Для данного уравнения коэффициент множественной регрессии составляет - 0,97, а коэффициент детерминации - 0,94, что свидетельствует об адекватности модели. Как видно из уравнения связь между ростом ВВП и занятостью слабая.

В достижении сбалансированности спроса и предложения на рынке труда важная роль принадлежит рынку капиталов, где аккумулируются необходимые для инвестиционного процесса финансовые ресурсы. Рост инвестиционной активности способствует созданию новых рабочих мест, повышая спрос на рабочую силу. Занятость связана с инвестициями, так как инвестиции являются необходимым условием экономического роста, и капитальные вложения можно рассматривать как механизм создания рабочих мест.

После распада единого союзного государства в Азербайджане снизился объем инвестиций в экономику. Среди основных причин снижения объема инвестиций в переходный период можно выделить следующие:

- политическая и экономическая нестабильность;
- высокий уровень инфляции;
- сокращение абсолютных размеров накопления;
- снижение прибыли предприятий, и др.

Вышеназванные причины взаимосвязаны и взаимообусловлены. Нестабильность экономической и политической ситуации в первые годы независимости явились основными причинами снижения инвестиций в реальный сектор экономики. В создавшейся ситуации банки, коммерческие структуры и население предпочитали вкладывать имеющиеся средства в иностранную валюту, недвижимость и торгово-

посредническую деятельность, где высокая скорость оборота капитала. Инфляция привела к снижению реального уровня доходов населения и предприятий, увеличив разрыв между номинальными и реальными доходами. Быстрое обесценение денежной массы сделало невыгодным долгосрочные инвестиции. После подписания нефтяного контракта в 1994 году инвестиционные процессы значительно активизировались.

За 1995 – 2007 годы общий объем инвестиций в экономику Азербайджана возрос в 20,4 раза. Объем внутренних инвестиций увеличился в 17,3 раза, тогда как внутренних опережал этот показатель и составил 27,5 раза. В общем объеме инвестиций в 1995 году иностранные составляли 68,9 %, а внутренние – 31,1 %. К 2007 году соотношение иностранных и внутренних инвестиций изменилось составив соответственно 58,3 и 41,7 %. Таким образом, за исследуемый период доля внутренних инвестиций возросла, но не превысила долю иностранных инвестиций.

Из иностранных инвестиций в 1995 году 58,8 % приходилось на нефтяную промышленность, 37,3 % - на финансовый кредит и 3,9 % - на совместные и иностранные предприятия. За 1995 – 2007 годы инвестиции в финансовый кредит возросли в 7,2 раза, в нефтяную промышленность возросли в 28,6 раза, а в совместные и иностранные предприятия в 29,5 раза. В результате в 2007 году структура иностранных инвестиций изменилась. Доля инвестиций в финансовый кредит сократилась до 23,6 %, в нефтяную промышленность возросла до 60,0 %, а в совместные и иностранные предприятия - до 6,6 %. Кроме того в структуре иностранных инвестиций 1,0 приходится на нефтяные бонусы, а 8,8 % на прочие инвестиции.

Как известно, кроме иностранных инвестиций, основными источниками финансирования инвестиционного процесса являются:

- собственные финансовые средства предприятий;
- средства, выделенные из бюджета;
- средства различных фондов, от институциональных инвесторов;
- сбережения населения.

За 1999 – 2007 гг. общий объем инвестиций в экономику Азербайджана возрос в 8,0 раз. Из всех источников инвестиций наиболее высокий темп роста имел место по статье бюджетные средства – 115,8 раз. Следует отметить, что в 1999 году удельный вес бюджетных средств в общем объеме инвестиций составлял всего 1,7 %, а к 2007 году возрос до 24,8 %, переместившись таким образом на вторую позицию среди источников инвестиций. Также за 1999-2007 годы значительно возрос объем средств внебюджетных фондов в 20,4 раза. Объем личных сбережений за те же годы возрос в 6,7 раз, а банковских кредитов в 3,2 раза. Таким образом, по всем источникам инвестиций имеет место рост, за исключением статьи – прочие средства, где за 1999-2007 год наблюдалось сокращение на 65,0 %.

Рассматривая отраслевую структуру источников инвестиций, следует отметить, что основная их доля в 1999 году приходилась на предприятия и организации – 70,4 %. Далее по степени убывания следуют банковские кредиты – 13,5 %; прочие источники – 6,0 %; личные средства населения – 4,1 %; средства внебюджетных фондов – 2,5 %; кредитные средства других организаций – 1,8 %; бюджетные средства – 1,7 %.

Таблица 3.10

Динамика инвестиций по источникам за 1999 – 2007 гг.

	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2007 к 1999 (в %)
Всего	928,5	967,8	2107	4922,8	5769,9	6234,5	7471,2	В 8,0 раз
В т.ч. собственные средства предпри- ятий и организаций	653,6	689,2	1747	4213,7	4767,0	4407,6	4470,7	В 6,8 раз
Личные сбереже- ния населения	38,2	45,3	86,9	216,0	331,8	239,1	254,4	В 6,7 раз
Банковский кредит	125,5	131,9	165,7	268,3	372,1	425,0	398,0	В 3,2 раза
Бюджетные средст- ва	16	28,4	47,4	118,5	193,6	883,5	1852,4	В 115,8
Кредитные средст- ва других органи- заций	16,8	12,2	-	-	-	-	-	-
Средства внебюд- жетных фондов	23,3	8,3	44,2	13,2	72,7	257,7	476,3	В 20,4 раза
Прочие средства	55,2	52,6	16,3	93	32,8	21,5	19,3	-65,0

Примечание: рассчитано автором на базе: Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, с. 505

В 2007 году в структуре источников инвестиций доля предприятий и организаций оставалась наибольшей, несмотря на снижение по сравнению с 1999 годом до 59,8%. За исследуемый период значительно возросла доля бюджетных средств до 24,8%. Доля личных средств населения – незначительно снизилась составив 3,4%, также имело место снижение удельного веса банковских кредитов до 5,3% и прочих средств – до 0,3%. Доля средств внебюджетных средств возросла до 6,4 %.

Анализ существующей структуры источников инвестирования свидетельствует о необходимости активизации других (кроме предприятий и организаций) источников инвестирования. Повышение инвестиционной активности банков связано с увеличением объемов сбережений населения. Рост сбережений

населения, в свою очередь, зависит от повышения его благосостояния. Кроме роста благосостояния важно, чтобы население вкладывало свободные денежные средства в банки, для чего необходимо восстановить доверие населения к банковской системе. В связи с этим было бы целесообразно принять закон о государственных гарантиях по банковским вкладам. Иными словами, государство должно выступить гарантом сохранности вкладов населения, чтобы стимулировать инвестиционную активность. В развитых странах ведущими инвесторами являются институциональные инвесторы. В стране необходимо создать условия для развития инвестиционных институтов – страховых компаний, негосударственных пенсионных и паевых инвестиционных фондов и снизить риски размещения денежных средств населения в них.

Рост доли бюджетных инвестиций можно приветствовать, так как, они играют важную роль, особенно это касается социальной сферы, роль которой в развитии человеческого потенциала возросла. В условиях глобального кризиса и сокращения совокупного спроса на некоторых предприятиях снижаются доходы и прибыль, что вынуждает их сокращать объемы производства. Сокращение доходов не позволяет увеличивать объем выпускаемой продукции или проводить техническое перевооружение. Особенно негативно на финансовом состоянии действующих предприятий может отразиться повышение цен на энергоносители. В результате чего повысятся издержки производства, что в свою очередь снижает прибыль, которая, как известно, является важным источником инвестиций. Кроме того, рост издержек может привести к остановке или сокращению объемов производства, что сократит спрос на рабочую силу.

Таблица 3.11

Изменения в отраслевой структуре инвестиций за 1998-2007 годы

	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007
Всего	100	100	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота и услуги в этой отрасли	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,9	3,3
Промышленность	75,0	68,2	77,3	79,6	72,3	68,9	60,8
В том числе, добывающая	69,3	49,7	68,3	75,3	64,7	54,3	46,8
Обрабатывающая	2,6	8,3	1,3	3	2	1,8	4,0
Производство электроэнергии, газ и воды	3,1	10,2	7,7	1,3	5,6	12,8	10,0
Строительство	0,6	0,3	1,9	0,4	0,8	0,2	0,1
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и личного имущества	0,9	3,3	2,5	1,1	1,4	1,6	1,3
Гостиницы и рестораны	2,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
Транспорт, складское хозяйство и связь	6,6	9,2	6,6	8,7	11,6	13,5	12,3
Финансовое посредничество	0,7	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-
Операции с недвижимостью, арендой и коммерческой деятельностью	11,7	11,8	9,0	7,8	10,3	8,3	6,4
Государственное управление	0,2	0,7	0,6	0,8	1,1	2,1	8,4
Образование	0,5	0,4	0,4	0,5	0,7	1,7	1,8
Здравоохранение и социальные услуги	0,3	3,0	0,2	0,2	0,3	1,3	1,9
Прочие коммунальные, социальные и личные услуги	0,8	2,0	0,6	0,5	0,8	1,3	3,2

Источник: Азербайджанский тикити, 2008, с. 506-508.

Отраслевая структура инвестиций отражает приоритеты государственной экономической политики и влияет на формирование структуры занятости. На наш взгляд, основной задачей государства является установление приоритета реального сектора экономики и повышение их прибыльности. Инвестиции в реальный сектор экономики должны быть более выгодными, чем вложения в финансово-посредническую и торговую деятельность.

Накануне распада СССР в Азербайджане в отраслевой структуре инвестиций наибольшая доля приходилась на отрасли промышленности – 37,4%. Далее по степени убывания следовали отрасли: строительство жилья – 18,5%; сельское хозяйство – 14,0%; прочие отрасли – 9,9%; транспорт – 6%; коммунальное хозяйство – 4,5%; образование – 3,5%; торговля, общепит, материально – техническое снабжение и сбыт – 2,3%; связь – 1,4%. Как отмечалось выше, в первые годы независимости объем инвестиций в экономику Азербайджана снизился, а в 1994 году после подписания нефтяного контракта инвестиционные процессы в стране активизировались, в связи, с чем объем инвестиций в экономику страны возрос. Однако, то, что львиная доля инвестиций осваивается нефтедобывающей отраслью, негативно отразилось на отраслевой структуре инвестиций.

Рассмотрим отраслевую структуру инвестиций за 1998-2007 годы. За исследуемый период в отраслевой структуре инвестиций не наблюдалось значительных изменений. В 2007, так же как и в 1998 году большая часть инвестиций была направлена в промышленность – 60,8 %, основная часть которых приходилась на добывающую – 46,8 %. Тогда как, на долю обрабатывающей пришлось всего 4,0 %, а в производство и распределение электроэнергии газа и воды - 10,0 % инвестиций. Это объясняется тем, что большая часть инвестиций направляется на добычу нефти и природного газа.

Теоретически инвестиции должны способствовать росту численности занятых. За 1995 – 2007 годы росла как численность занятых, так и объем инвестиций, но темп прироста инвестиций значительно опережал темп прироста численности занятых. Так, за

1995 – 2007 годы прирост занятых составил 11,1 %, а объем инвестиций возрос в 32,8 раз. Расчет среднегодовых темпов роста показал, что для занятых этот показатель составляет 1,5, тогда как для инвестиций 2,0.

Рассматривая корреляцию между показателями инвестиции в основной капитал и численностью наемных работников по экономическим регионам, следует отметить, что самый благоприятный показатель коэффициента корреляции имеет место в Нахчыванском и экономическом районе и городе Баку – соответственно 0,98 и 0,77. Следует отметить, что в 2005 году коэффициент корреляции между показателями инвестиции в основной капитал и численностью наемных работников в Баку равнялся 1. Несколько слабее корреляция между инвестициями в основной капитал и численностью наемных рабочих в Аранском, Абшеронском и Ленкоранском, а также Кубинском экономических районах – соответственно 0,74; 0,63; 0,60 и 0,57. Слабая корреляция наблюдается в Шеки-Загатальском и Нагорно-Ширванском экономических районах – 0,37 и 0,37 соответственно. В Гянджа-Газахском экономическом регионе данный показатель в 2005 году был высоким и составлял 0,94, тогда как к 2007 году стал самым низким по сравнению с другими регионами – 0,1. [115, с.157; 229, с. 63, 74, 119, 217, 277, 338, 390, 562, 632, 675]

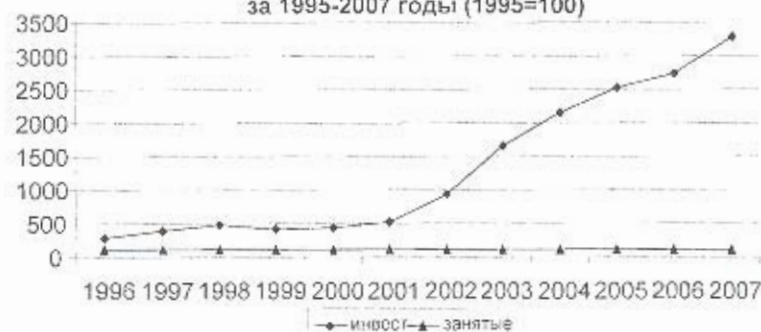
В некоторых случаях экономические критерии противоречат социальным показателям. Например, высокая эффективность способствует росту производительности труда, что сокращает численность занятых, а менее эффективная экономика вовлекает в сферу занятости больше людей. Таким образом, с по-

зиции занятости экстенсивная экономика является социально более эффективной.

Таким образом, анализ инвестиционной ситуации показал, что не смотря на рост общего объема инвестиций в целом ситуация в данной области не может считаться благоприятной с точки зрения создания рабочих мест. Необходимо активизировать инвестиционный процесс на всех уровнях. На уровне предприятий необходимо решить проблему погашения взаимных платежей и проводить политику, направленную на снижение издержек и повышение рентабельности. Что касается иностранных инвестиций, необходимо направлять их в ненефтяной сектор экономики и регионы страны. Сбережения населения могут сыграть важную роль в мобилизации финансовых ресурсов для инвестирования в экономику. Необходимо восстановить доверие населения к банковской системе. Средства из бюджета и нефтяного фонда целесообразно направлять в создание инфраструктуры, развитие которой будет стимулировать деловую активность, способствовать созданию в ненефтяном секторе

Как уже отмечалось, рост инвестиций в экономику страны не способствовал активному вовлечению населения в сферу занятости. Несмотря на то, что объем инвестиций в экономику ежегодно возрастал, основная их доля была направлена в нефтедобывающую отрасль и торгово-посредническую деятельность. Следствием этого является несбалансированный экономический рост, снижение конкурентоспособности и деградация других отраслей, рост импорта, деиндустриализация экономики страны.

График 3.3. Динамика темпов роста инвестиций и занятости за 1995-2007 годы (1995=100)



Примечание: Составлено и рассчитано автором Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2008, с 36-39

Рассмотрим социальную эффективность инвестиций за 1995 - 2007 годы. По данным таблицы 3.12 за 1995 – 2007 годы объем инвестиций на много опережал рост численности занятых, составив 32,8 раза, тога как численность занятых возросла всего на 11,1%. Социальная эффективность инвестиций рассчитывается как отношение разницы численности занятых в отчетном и базисном году к инвестициям в базисном году.

Расчет социальной эффективности инвестиций показал, что за 1995 – 2007 годы рост инвестиций слабо влиял на изменение численности занятых. Так, 1996 году в расчете на 1 миллион инвестиций численность занятых возросла на 0,3 человека. В последующие годы этот показатель уменьшился, составив в 1997 году 0,01 человек на миллион инвестиций, а в 1998 – 0,008 человек. Самого низкого значения коэффициент социальной значимости инвестиций достиг в 1999 и 2000 годах – 0,001 человек, затем в 2001 году этот показатель возрос до 0,01 человека. В последующие го-

ды данный показатель незначительно колебался, в 2006 году возрос до 0,02, а в 2007 году сократившись до 0,007 человек на миллион инвестиций.

Таблица 3.12
Динамика коэффициента социальной значимости инвестиций за 1995-2005 годы

	Инвестиции в основные фонды (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент социальной эффективности инвестиций
1995	228	3613	-
1996	644,5	3686,7	0,32325
1997	910,2	3694,1	0,01148
1998	1102,4	3701,5	0,00813
1999	928,5	3702,8	0,00118
2000	967,8	3704,5	0,00183
2001	1170,8	3715	0,01085
2002	2107	3726,5	0,00982
2003	3786,4	3747	0,00973
2004	4922,8	3809,1	0,01640
2005	5769,9	3850,2	0,00835
2006	6234,5	3973,2	0,02132
2007	7471,2	4014,1	0,00656

Примечание: Составлено и рассчитано автором на базе: Azərbaycanın tikinti 2008, с. 46; Əmək bazarı 2008, с 35, 37.

Так как, для того чтоб инвестиции создавали реальные рабочие места необходимо время. Так, между началом строительства, какого либо объекта, и его функционированием должно пройти определенное время. Поэтому для получения более объективных показателей коэффициент социальной значимости инвестиций по отраслям экономики был рассчитан с временным лагом – 3 года. Сравним в начале темпы роста инвестиций и занятых по отраслям экономики.

Самый высокий рост инвестиций и занятости наблюдался в сельском хозяйстве. Так объем инвестиций возрос в 55,3 раза, а численность занятых увеличилась на 39,4 %. Несмотря на высокий темп

роста инвестиций – 42,9 раз в промышленности численность занятых сократилась на 18,1 %. Также рост инвестиций не повлиял на рост занятости в сфере услуг – инвестиции возросли в 22,9 раз, тогда как численность занятых уменьшилась на 1,0 %. В строительстве объем инвестиций возрос – в 7,0 раз, а численность занятых в данной отрасли возросла всего – 21,9%.

Расчет социальной значимости инвестиций в среднем по экономике с временным лагом 3 года показал, что в 1997 году на 1 млн. инвестиций приходилось 0,356 занятых. В последующие годы этот показатель колебался, достигнув самого минимального значения в 1998 году – 0,003 затем в последующие годы коэффициент социальной значимости инвестиций несколько повысился, составив в 2007 году 0,029, но, тем не менее, не достиг уровня 1997 года. В сельском хозяйстве данный показатель в 1997, 1998, 2001 и 2002 годах имел отрицательное значение, то есть, имело место сокращение численности занятых. Самого наивысшего значения он достиг в 1999 году -123,9 занятых на 1 миллион инвестиций. В последующие годы коэффициент социальной значимости инвестиций в сельском хозяйстве с временным лагом 3 года понижался, составив в 2007 году 0,91.

В промышленности в 1997, 1998, 2000 и 2001 годах коэффициент социальной значимости инвестиций имеет отрицательное значение. В остальные годы данный показатель оставался очень низким. В строительстве в коэффициент социальной значимости также колебался, имея наивысшее отрицательное значение в 1997 году – 53 человека на 1 миллион инвестиций, а в 2002 наивысшее положительное значение – 7,2 занятых на миллион инвестиций.

Таблица 3.13
Динамика коэффициента социальной значимости инвестиций по отраслям экономики с временным лагом 3 года

	Всего			Сельское хозяйство			Промышленность			Строительство			Сфера услуг		
	Инвестиции (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент	Инвестиции (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент	Инвестиции (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент	Инвестиции (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент	Инвестиции (млн. манат)	Занятые (тыс. чел.)	Коэффициент
199	227,9	3613		4,4	1112,8		105,9	352,1		0,6	185,1		117	1963	
199	644,5	3686,7		9,7	1172,4		463,8	282,9		1,3	164,1		169,7	2067,3	
199	910,2	3694,1	0,356	4	1071,3	-9,4	645,9	242	-1,039	4,9	153,3	-53	255,4	2227,5	2,261
199	1102,4	3701,5	0,021	6,9	1139,6	-3,4	826,5	251,1	-0,068	7,1	154,3	-7,53	262	2156,5	0,526
199	928,5	3702,8	0,011	11	1566,8	123	572,9	259	0,026	10,7	154,7	0,28	334,1	1722,3	-1,978
200	967,8	3704,5	0,003	6,5	1519,2	55,0	659,6	249,4	-0,007	3,4	153,6	-0,09	298,4	1782,3	-1,428
200	1170,8	3715	0,011	8,3	1484,3	-7,5	825,9	247	-0,020	13	155	0,02	331,9	1828,7	0,318
200	2107	3726,5	0,02	18,5	1497,5	-3,3	1629,6	251,6	0,003	40	178	7,17	418,9	1799,4	0,037
200	3786,4	3747	0,02	37,4	1499,8	1,9	3004,7	252	0,006	12,2	180	1,92	732	1815,2	-0,041
200	4922,8	3809,1	0,03	35	1506	0,5	3915,8	262,9	0,006	20,7	190,6	0,31	951,1	1849,6	0,120
200	5769,9	3850,2	0,02	40,7	1513,8	0,4	4169,7	270,6	0,006	46,1	194,4	1,18	1513,4	1871,4	0,077
200	6254,5	3973,0	0,03	58,3	1547,2	1,18	4294,6	281,0	0,004	10,1	222,8	1,55	1871,5	1917,7	0,072
200	7471,1	4014,1	0,02	243,3	1550,7	0,91	4539,9	288,2	0,004	4,2	225,6	0,67	2683,7	1945,3	0,049

Составлено и рассчитано автором на базе: Azərbaycanca tikinti 2008, с.506-508; Əmək bazarı 2006, с 35, 37.

В последующие годы данный показатель ^{*}спустился, составив в 2005 году 1,2 занятых на 1 миллион инвестиций. Относительно социальной сферы следует отметить, что в ней, так же как и в остальных отраслях экономики не прослеживается определенная тенденция в изменении коэффициента социальной значимости инвестиций. Наивысшее значение данного показателя наблюдается в 1997 году – 2,2 занятых на 1 миллион инвестиций.

Таким образом, высокий темп роста инвестиций слабо отражается на численности занятых, что нашло отражение и в уравнении регрессии

$$y=3641,2+0,04x, \quad (3)$$

где x – инвестиции.

Для данного уравнения коэффициентом множественной регрессии составляет - 0,95, а коэффициентом детерминации - 0,90, что говорит об адекватности модели и слабой зависимости занятости от инвестиций.

При принятии решений о новых инвестиционных проектах необходимо учитывать показатели трудоемкости. Показатель трудоемкости позволяет оценить социальную ориентированность проекта и его вклад в обеспечение прямой и сопряженной занятости. Каждый инвестиционный проект имеет предшествующие и последующие связи с другими отраслями и предприятиями. К предшествующим связям относятся предприятия и отрасли, чья продукция необходима для организации производства данного предприятия. К последующим связям относятся предприятия и отрасли, для функционирования которых необходимо данное производство. При составлении межотраслевого баланса предшествующие отрасли отражаются в столбце затрат, последующие в строке

выпуск. На базе использования отраслевых коэффициентов таблицы затраты-выпуск можно определить показатели трудовых затрат, прямую и сопряженную занятость, обеспечиваемую отраслью. При выборе инвестиционного проекта необходимо учитывать и фактор интенсивности и экстенсивности. При обоснованности такой оценки необходимо учитывать и тот факт, что развитые страны исчерпали возможности экстенсивного роста и интенсивный путь является для них единственно возможным. В Азербайджане еще не исчерпаны возможности для экстенсивного развития. Конечно, в таких отраслях как машиностроение, нефтехимия и др. для их развития и соответствия выпускаемой им продукции мировым стандартам необходимо использование современных, высокопроизводительных, авангардных технологий. Вместе с тем, существуют сферы, где для экстенсивного развития есть определенные резервы. Развитие этих отраслей позволило бы решить проблему занятости. Таким образом, используя интенсивный путь развития в авангардных отраслях, важно уделить внимание отраслям, где есть резервы для экстенсивного роста, с тем, чтобы максимально использовать незанятое население.

Процесс размещения инвестиций - сложная проблема. При ограниченности ресурсов необходимо на конкурсной основе выбирать инвестиционные проекты, направленные на модернизацию и позитивные структурные изменения в экономике. Важно направлять инвестиции на развитие тех отраслей и регионов, которые в перспективе могут способствовать развитию других отраслей и сфер экономики. Опыт Японии и Южной Кореи и других стран показал, что

сосредоточение внимания на развитии нескольких ключевых отраслей позволит обеспечить быстрый рост развития всей экономики.

3.2 Приоритетные направления регулирования занятости

Из всех способностей самая трудная и самая редкая - это умение управлять.

Саммерс

Современная система регулирования занятости формировалась на протяжении более чем столетнего периода. И если до середины XIX века вмешательство государства носило больше репрессивный характер, и проявлялось в подавлении рабочего движения, то со второй половины XIX века под угрозой революции и под давлением профсоюзов многие государства поменяли свою политику занятости. В этот период в некоторых странах начинается создание трудового законодательства. В начале регулирования коснулось условий использования труда: был запрещен детский труд, ограничена продолжительность рабочего времени, сформулированы требования к безопасности труда. В последующем был законодательно установлен минимальный размер зарплаты, определены различные компенсации, связанные с трудовой деятельностью и др. Предприниматели, обеспокоенные расширением государственного вмешательства в трудовую сферу, стали лоббировать свои интересы в парламенте. В ответ на это власти отказались от политики ужесточения трудового законодательства, стали выступать в роли посредника между предпринимателями и профсоюзами в переговорных процессах.

После второй мировой войны государства еще более активно вмешиваются в функционирование рынка труда. В развитых странах в область государственного регулирования входят: формирование занятости, меры по защите от безработицы, контроль безопасности труда, индексация размеров минимальной зарплаты, подготовка и переподготовка кадров и др.

Следует отметить, что современный рынок труда в развитых странах характеризуется активным государственным вмешательством в его функционирование. Это вмешательство охватывает планирование спроса на труд, обеспечение через систему профессиональной подготовки и переподготовки соответствия производственно-квалификационного состава рабочей силы спросу на нее. Цены на современных рынках труда устанавливаются на основе контрактов и коллективных договоров. Рынок труда изнутри регулируется работодателями и профсоюзами, а извне государством. Государство выражает общенациональные интересы, являясь гарантом соблюдения трудового законодательства и смягчая рыночные противоречия. Наряду с этим, государство выступает на рынке и как самостоятельный субъект – работодатель.

Вместе с тем, зачастую чрезмерное вмешательство государства в рыночный механизм ведет к зарегулированности рынка труда. Среди негативных последствий зарегулированности можно выделить следующие:

1. Государство, возлагая на работодателей дополнительные обязательства, повышает стоимость рабочей силы, что снижает спрос на нее, в результате чего снижается уровень занятости.

2. Трудовые и социальные гарантии негативно отражаются на трудовой мобильности и мотивации работников.

3. Необоснованный рост заработной платы способствует усилению инфляционных процессов.

4. Неоправданно высокий уровень защиты занятости распространяется, как правило, не на всю рабочую силу, а охватывает лишь ведущие отрасли, что усиливает сегментацию рынка труда. В результате, наряду с секторами с высоким уровнем защиты занятости образуются сектора, которых гарантии занятости не касаются. А это в свою очередь приводит к тому, что рынок труда делится на сегменты хорошо защищенных инсайдеров и незащищенных аутсайдеров. В защищенном секторе оказываются работники с сильными конкурентными позициями – высоким уровнем образования, практическим опытом, высокой производительностью труда, что позволяет работодателю окунуть издержки, связанные с затратами на зарплату. Доступ в данный сегмент ограничен для работников со слабыми конкурентными позициями, например, для молодежи, не имеющей образования и достаточного опыта работы. Следовательно, защищенность одних сегментов происходит за счет незащищенности других. Например, в крупных корпорациях Японии действует система пожизненного найма, и одновременно функционируют малые фирмы, работники которых не имеют социальных гарантий.

5. В ответ на проявление чрезмерной зарегулированности рынка труда растет неформальный сектор, полностью свободный от действия формальных регуляторов.

6. Чрезмерная защита существующих рабочих мест может затруднить создание новых. Так, крупные

фирмы, на которые распространяются ограничения в высвобождении работников, вынуждены будут уменьшить число привлечений новых работников, так как в случае ухудшения экономической ситуации им будет сложно освободиться от них. Кроме того, небольшие фирмы не будут набирать больше определенного числа работников, так как с превышением численности персонала до определенного предела они попадают под действие жестких регламентирующих норм, что повышает издержки на содержание рабочей силы. Это является одной из причин, того что многие предприниматели предпочитают работать в неформальном секторе.

Негативные последствия зарегулированности особенно проявились в 70-е годы XX века во время нефтяного кризиса. В качестве ответной меры в некоторых странах стала проводиться политика дерегулирования рынка труда. В демократических странах невозможно вести антипрофсоюзную работу и ущемлять права наемных работников, поэтому меры дерегулирования проводились завуалированно под предлогом обеспечения гибкости рынка труда. Гибкие формы занятости позволяют выбирать вариант занятости и продолжительность рабочего дня, что позволяет лучше использовать свободное время. Вместе с тем, гибкие формы занятости ослабляют систему социальных гарантий, что вызвало недовольство профсоюзов. Однако к концу 80 – х годов 20 века политику жесткого дерегулирования сменила политика государственного контроля за обеспечением гибкости рынка труда. Гибкость рынка труда не исключает его регулирование. Современное государство берет на себя часть рыночных функций, влияя на формирование спроса и предложения на рабочую силу, органи-

зую подготовку и переподготовку кадров, инвестируя средства в создание рабочих мест, стимулируя малый бизнес, предоставляя льготный кредит предпринимателям, а также дотации работодателям, открывающим новые рабочие места.

В настоящее время рынок труда в развитых странах является одним из самых регулируемых. Необходимость государственного регулирования обусловлена тем, что на современных рынках отсутствуют черты присущие свободному классическому рынку. В условиях монопольного продавца и покупателя цена труда устанавливается не с помощью рыночного механизма, а в результате соотношения монопольных сил продавца и покупателя. Кроме того, в отличие от свободного рынка, государство вмешивается в происходящие на рынке труда процессы посредством трудового законодательства, различных программ занятости, установлением минимальной заработной платы и др.

Практика развитых стран показывает, что, несмотря на то, что периоды регулирования рынка труда сменялись периодами дерегулирования, необходимость государственного воздействия сохранилась. Менялась лишь степень, масштабы и способы воздействия. Более высокий уровень государственного регулирования необходим для мобилизации внутренних источников развития с целью поддержания в стране социальной стабильности, особенно, в странах с формирующимися рыночными отношениями. Роль государственного регулирования в постсоциалистических странах возрастает, так как рынок не сформирован. В этих условиях государство должно взять на себя ответственность за решение проблем, которые рыночный механизм не в состоянии решить.

Процесс государственного регулирования рынка труда можно разделить на три основных блока мер: макроэкономическая политика государства, политика занятости и политика защиты от безработицы.

Макроэкономическая политика государства, направленная на стабилизацию экономики и содействие экономическому росту. В рамках этой политики можно отметить меры, эффективность которых позитивно отразится на рынке труда. Это антикризисная, инвестиционная, структурная, экспортно-импортная, региональная, демографическая, налогово-кредитная политика, направленные на оздоровление экономики и достижение экономического роста.

Важным направлением государственного регулирования является антикризисная политика, направленная на предупреждение спадов производства или смягчение их последствий, а также разработку мероприятий по выходу из кризиса. Антикризисные меры государственной политики должны быть направлены на ликвидацию причин кризиса и проводиться по единой программе. В случае если основной причиной напряженности на рынке труда выступают демографические причины – превышение числа выходящих на рынок труда над покидающими его, основными в антикризисной программе должны быть следующие мероприятия:

- создание дополнительных, сохранение и поддержка экономически целесообразных рабочих мест, развитие временной занятости. Реализация этих мероприятий возможна при использовании бюджетных средств для финансирования инвестиционных проектов, предоставления налоговых и кредитных льгот работодателям, создающим новые и сохраняю-

ним имеющиеся рабочие места, финансирование общественных работ, стимулирование самозанятости.

- содействие перераспределению трудоспособного населения из регионов с высоким уровнем предложения рабочей силы в те регионы, где на нее есть спрос.

- организация системы непрерывного образования, которая могла бы охватить часть лиц, ищущих работу, и снизить давление на рынок труда.

- увеличение масштабов досрочного выхода на пенсию, что требует значительных финансовых средств.

В случае, когда напряженная ситуация на рынке труда сложилась в связи с банкротством предприятий, мероприятия антикризисной политики должны быть направлены, с одной стороны, на социальную поддержку высвободившейся в результате этого процесса рабочей силы, с другой - на поиск инвесторов для быстрого перепрофилирования обанкротившихся предприятий. Местные органы власти могут объявить инвестиционный конкурс или торги и выбрать самый эффективный проект. Для крупных простаивающих предприятий возможны варианты разукрупнения предприятия, продажи его отдельных подразделений, представляющих наибольший интерес для потенциальных инвесторов.

Когда кризис вызван нерациональной отраслевой структурой, его последствия можно устранить по истечению определенного периода времени, так как реализация это направления требует крупных инвестиций. С учетом структурных изменений, необходимо прекратить подготовку кадров по специальностям, не пользующимся спросом на рынке труда, пе-

реориентировав молодежь на перспективные специальности.

При реализации инвестиционной политики государство должно использовать косвенные рычаги воздействия, чтобы стимулировать потенциальных инвесторов вкладывать капитал в приоритетные для страны направления. Процесс размещения инвестиций сложная проблема. При ограниченности ресурсов необходимо на конкурсной основе выбирать инвестиционные проекты, направленные на модернизацию и позитивные структурные изменения в экономике. Важно направлять инвестиции на развитие тех отраслей и регионов, которые в перспективе могут способствовать развитию других отраслей и сфер экономики.

Государственная структурная политика должна быть направлена на сохранение существующего кадрового потенциала страны и его дальнейшего развитие. Особенно сохранение кадров важно для предприятий, имеющих высококвалифицированную рабочую силу. Структурные преобразования, происходящие в мире, характеризуются переходом от традиционных к авангардным наукоемким технологиям, техническим перевооружением отраслей экономики, повышением доли сферы услуг в ВВП и занятости. Формирование современной структуры производства и занятости сопровождается изменением в кадровом составе занятости в пользу инженерно-технического персонала и высококвалифицированных рабочих.

Успешность проводимых структурных преобразований зависит от стартовых условий, в которых находится страна. Например, в послевоенной Японии и Германии структурные преобразования начались с восстановления их внутреннего экономического про-

странства. Прежде всего, в этих странах были проведены мероприятия по восстановлению традиционных отраслей промышленности и созданию новой инфраструктуры, насыщению рынка потребительскими товарами и одновременное повышению платежеспособного спроса населения. В отличие от этих стран в Азербайджане структурные изменения носят стихийный характер и происходят в условиях разрыва хозяйственных связей и снижения платежеспособного спроса населения. Простой многих промышленных предприятий привел к деиндустриализации страны, а инженерно-технический персонал и высококвалифицированные рабочие в поисках работы перешли из промышленности в сферу услуг или эмигрировали за пределы страны. Спрос на многие потребительские товары на внутреннем рынке удовлетворялся за счет импорта. Произошло расширение занятости в аграрном секторе. Иными словами, произошедшие структурные изменения носили регрессивный характер.

Нефтяной бум способствовал несбалансированному росту экономики и отрицательно повлиял на экономику регионов страны, не связанных с добычей и транспортировкой нефти. Для создания, эффективной территориальной структуры экономики, государственная региональная политика должна быть направлена на создание в каждом регионе максимально полного набора важных условий для жизни местного населения. Это касается как объектов производственной, так и социальной сферы. Уровень развития регионов страны зависит от их интегрированности в экономику страны и степени урбанизации.

Регионы можно разделить на урбанизированные и сельские. В урбанизированных регионах больше развита социально-бытовая инфраструктура и заня-

тость по своему характеру ближе к городским стандартам. Жители сельских населенных пунктов испытывают трудности, связанные с плохо развитой социально – бытовой инфраструктурой. Узкая сфера приложения труда создает проблемы в области занятости. Создание в сельских регионах промышленных предприятий, обрабатывающих сельскохозяйственную продукцию, а так же объектов социально-бытовой сферы, будет способствовать более полному вовлечению жителей в сферу занятости, уменьшит масштабы миграции сельского населения в столицу, повысит уровень жизни. На наш взгляд, структурная политика должна быть направлена на поэтапное изменение структуры занятости в аграрных регионах. На первом этапе организовываются высокопродуктивные фермерские хозяйства, повышается производительность труда, высвобождается рабочая сила. На втором этапе высвобожденная из фермерских хозяйств рабочая сила вовлекается в промышленные предприятия, обрабатывающие сельскохозяйственную продукцию. На третьем этапе избыточная рабочая сила трудоустраивается в сфере услуг.

Такое поэтапное изменение структуры занятости возможно при условии развития разнообразных хозяйственных форм, как по характеру собственности, так и по масштабами деятельности, диверсифицировать производство. Для развития регионов, несвязанных с добычей и транспортировкой нефти, и расширения занятости в них можно использовать несколько направлений:

- усиление кооперации производителей сельскохозяйственного сырья с промышленными предприятиями, обрабатывающими ее, создание на базе фермерских хозяйств мини-заводов по переработке сель-

скохозяйственного сырья. Такая кооперация может быть эффективней использования посреднических услуг (экономия транспортных и прочих издержек, надежность поставок, отсутствие взаимных неплательщиков);

- расширение числа производственных и технологических процессов в дополнение к уже существующим на предприятии. Обновление ассортимента выпускаемой продукции, его соответствие изменениям спроса позволит предприятиям выжить, сохранить и модернизировать рабочие места. Для реализации этого направления необходимо наличие стартового и оборотного капитала. Кроме того, отсутствие опыта маркетинга, высокие транспортные и энергетические издержки могут стать серьезным тормозом для развития данного направления;

- содействие созданию в аграрных регионах объектов социальной сферы. Этот процесс, с одной стороны, позволит расширить сферу приложения труда в сельской местности, а с другой – улучшить обеспеченность населения регионов услугами социальной сферы.

Следует отметить, что развитие фермерских хозяйств и агропромышленного комплекса в регионах страны по оценкам специалистов Всемирного Банка требует значительно меньше инвестиций, чем создание промышленных предприятий в городах.

Таким образом, привлечение инвестиций в аграрные регионы позволит решить проблему занятости в них, повысить платежеспособный спрос населения, что, в свою очередь, будет способствовать повышению спроса на продукцию функционирующих предприятий и, следовательно, на рабочую силу, занятую в них.

Говоря о региональной политике в Азербайджане, следует особо выделить приграничные с Арменией регионы и регионы, близкие к оккупированной территории Азербайджана. В этих регионах, помимо проблем присущих остальным районам, существует реальная угроза жизни населения и большая вероятность материальных потерь, в них труднее жить и работать. Следовательно, эти районы нуждаются в большей государственной поддержке.

Все меры макроэкономической политики взаимосвязаны и для ее успешной реализации необходима четкая постановка целей и согласованность реализации ее составных частей.

Вторым направлением государственного регулирования на рынке труда является политика занятости. Она должна способствовать максимальному вовлечению трудоспособного населения в сферу занятости, оптимальному распределению занятых по отраслям и регионам страны, повышению производительности труда, достижению сбалансированности рабочей силы и рабочих мест.

Так как занятость, с одной стороны, социальная категория, а с другой – экономическая, в политике занятости важно достижение оптимизации социальных и экономических целей, то есть необходимо соизмерять интересы развития производства и человека. В соответствии с региональной и отраслевой политикой государства необходимо принять программу занятости, обеспечивающую экономический рост и максимальное вовлечение трудоспособных граждан в сферу занятости. В развитых странах экономический рост обеспечивается за счет развития авангардных отраслей. Однако авангардные отрасли не могут обеспечить экономический рост без достаточного

развития традиционных отраслей отечественного производства. Для повышения эффективности авангардных отраслей необходим соответствующий уровень развития традиционных отраслей, а их кооперация будет способствовать большему вовлечению населения в трудовую сферу. Развивать традиционные отрасли можно посредством стимулирования и поддержки малого и среднего бизнеса. Реальная государственная поддержка данной сферы будет способствовать развитию традиционных отраслей, позволит влечь в хозяйственный оборот материальные и людские ресурсы, будет стимулировать расширение существующих и развитие новых источников занятости.

В вопросах регулирования занятости для Азербайджана может быть полезен опыт развитых стран. Как ранее отмечалось, для достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы важно стимулировать спрос на нее. С этой точки зрения для Азербайджана может быть полезен опыт США в данной области, так как важным направлением политики занятости в этой стране является формирование спроса на рабочую силу. Формирование спроса в США проводится в трех направлениях:

1. меры по увеличению предложения рабочих мест, включающие

- дотации предпринимателям при найме рабочей силы, испытывающей большие затруднения с трудоустройством;

- увеличение предложения рабочих мест в сфере услуг, стимулирование предпринимательства, развитие малого бизнеса;

- создание рабочих мест ведомствами по делам труда в рамках программ общественных работ;

2. меры по перераспределению трудовых нагрузок, включающие

- увеличение возраста вступления в трудовую жизнь, прекращение найма иностранной рабочей силы, расширение возможностей раннего выхода на пенсию и др.;

- сокращение рабочего времени – развитие частичной занятости (неполный рабочий день, неделю, гибкий график работы и др.).

3. меры, направленные на сохранение рабочих мест, включающие:

- налоговые льготы, дотации предприятиям, сохраняющим рабочие места;

- национализация предприятий с целью сохранения рабочих мест.

Развитие форм и методов взаимоотношений между государством и капиталом в США свидетельствует о поиске обеими сторонами оптимального сочетания централизованных и децентрализованного методов регулирования занятости. Стабильное партнерство государства и частного капитала рассматривается как сумма мероприятий, направленных на удешевление государственных программ и их соответствия интересам сторон.

Известно, что расширение мер централизованного воздействия может увеличить дефицит бюджета, стимулировать инфляцию. Пытаясь сохранить равновесие между движением цен и уровнем зарплаты, государство опирается на сотрудничество с капиталом, рассчитывая сделать свою политику более устойчивой и менее обременительной для бюджета. У частного капитала свои мотивы к сотрудничеству с государством. Предприниматели заинтересованы в государственной системе профессионального отбора, а

также льготного налогообложения, осуществляемого в рамках программы занятости.

Государство в США воздействует на социальное поведение предпринимателей посредством системы экономических, административных, законодательных, организационных мер. Наиболее распространенным являются экономические меры. Например, предоставление кредитов и субсидий для сокращения издержек производства, неизбежных при найме и подготовке лиц, длительное время находящихся без работы; снижение часовых ставок минимальной заработной платы для стимулирования найма молодежи во время каникул; привлечение капитала в кризисные районы предоставлением займов, созданием благоприятного налогового режима, созданием разветвленной инфраструктуры.

Некоторые меры государства предназначены для смягчения сезонных колебаний занятости (программы летних работ), другие влияют на замедление уровня безработицы среди отдельных групп населения (молодежи или лиц пожилого возраста). Одни меры стимулируют наем новых работников, другие обеспечивают сохранение рабочих мест, третьи обязывают предпринимателей осуществлять производственное обучение.

Среди экономических мер используемых в США, для стимулирования создания рабочих мест, можно отметить предоставление крупному капиталу выгодных контрактов при условии соблюдения обязательств по трудоустройству определенных категорий безработных. Одним из условий контрактов является субсидирование государством доли заработной платы наемных работников. При этом предприниматели нередко получают право платить по расценке ниже ус-

тановленного часового минимума. В результате этих мер сокращались расходы предпринимателей на рабочую силу, уменьшаются расходы государства на пособия по безработице; увеличиваются поступления от подоходного налога и страховых взносов.

Особый интерес для Азербайджана представляют меры государственного регулирования занятости в Японии. Эти меры имеют много общего с политикой занятости в развитых странах, вместе с тем, им присущи некоторые особенности. Если в других странах правительства берут на себя всю ответственность по борьбе с безработицей, по обучению и переобучению рабочей силы, то в Японии правительственные программы дополняются программами крупных фирм, которые поддерживаются правительственными субсидиями. В Японии получила распространение «система пожизненного найма», суть которой состоит в том, что фирма, нанимая новых работников из числа выпускников высших учебных заведений, неофициально гарантирует им занятость до достижения ими предельного возраста, установленного фирмой. На японских фирмах работники делятся на две категории: постоянных и временных. Между этими двумя категориями работников существуют различия в статусе. Первая категория имеет гарантии занятости, вторая страдает во время экономических спадов и подвергается дискриминации в процессе труда. Фирма, сталкиваясь с проблемой сокращения объемов производства, в первую очередь стремится избавиться от временных работников. В случае, когда данная мера оказывается недостаточной, уменьшает объем сверхурочных работ и прекращает прием новых работников. Администрация фирмы имеет право на полное увольнение части постоянных работников,

однако такие случаи нетипичны для Японии. Руководство фирм стремится не использовать это право, так как, уволив сотрудника до достижения им предельного возраста, она в перспективе лишается возможности привлечения ценных и способных сотрудников. Преимуществом японской системы является то, что крупные японские фирмы имеют достаточно стимулов для поиска и нахождения приемлемых мест для своих высвобождаемых работников. В Японии действует более 10 видов различных субсидий. Государство предоставляет субсидии фирмам, испытывающим временные трудности в связи с циклическими колебаниями экономики, а также фирмам, испытывающим трудности в связи с упадком отрасли, в которой функционируют и др. В стране имеется стабилизационный фонд, где в период стабильного экономического развития идет процесс накопления средств, которые во время экономического спада направляются на выплату компенсаций и пособий. Субсидии по трудоустройству или профессиональное переобучение работников являются не единственным видом стабилизирующего воздействия государства на положение фирм, входящих в «структурно больные» отрасли. При определении этих отраслей органы государственного управления исходят из следующих критериев:

- разрыв между предложением и спросом на продукцию отрасли очень велик;
- крайне острая конкуренция на рынке;
- ограниченность возможности в данной отрасли;
- зависимость от издержек производства зарубежных контрагентов и от неподконтрольных издержек очень велика;

- ограниченность возможности самостоятельной деятельности;
- продукция относится к первичной промежуточной продукции;
- отрасль не в состоянии поднять цены на свою продукцию и др.

Используя опыт Японии, Азербайджан может оказать поддержку промышленным предприятиям, испытывающим трудности в связи с переходным периодом. В первую очередь это касается отраслей, развитие которых важно для страны, а также регионов, где проблема занятости наиболее остры. Финансирование этих отраслей может осуществляться из средств нефтяного фонда.

Одним из важных направлений регулирования занятости является приспособление рабочей силы к существующему спросу. Для реализации данного процесса важную роль играет профессиональная ориентация молодежи, приближающейся к трудоспособному возрасту, профессионально-техническая подготовка и переподготовка работников, а также ее возможности способность повысить профессиональную и территориальную мобильность.

Профессиональная ориентация и подготовка должна вестись на основе регулярного мониторинга рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе и прогнозирование спроса на работников определенных профессий. Несоответствие полученной специальности требованиям рынка затрудняет трудоустройство молодых специалистов. Для того чтоб эта проблема не возникала необходимо адаптировать существующую систему образования к изменившимся требованиям рынка. Для достижения этой цели необходимо, на базе регулярного анализа конъюнктуры

рынка труда разрабатывать краткосрочные и долгосрочные планы подготовки кадров, по специальностям, востребованным на рынке труда. Современная профессиональная подготовка может осуществляться на трех уровнях: специальном, социально-профессиональном, индивидуально-профессиональном. Социально-профессиональный уровень предполагает, что в процессе профессиональной подготовки у молодежи должно сформироваться умение предвидеть перспективы трудоустройства, преодолеть стереотипы поиска в узкой сфере приложения своих профессиональных знаний. С учетом этого образовательная система должна дать учащимся возможность вносить коррективы в представление о профессиональных перспективах и получить навыки поиска новой трудовой самореализации.

Для многих экономически активных граждан в среднем возрасте и старше процесс адаптации к новым рыночным условиям проходит очень тяжело. Облегчение процесса адаптации к изменившимся потребностям экономики, как к количеству, так и к качеству рабочей силы возможно при улучшении качественных характеристик вновь подготавливаемой рабочей силы.

Достичь повышения профессионально-квалификационного уровня рабочей силы можно с помощью сбалансированности системы профессиональной подготовки кадров, включающей профессиональное обучение молодежи в учебных заведениях, внутрифирменного обучения персонала, и профессиональной подготовки, переподготовки и обучения безработных.

Система подготовки кадров может стать мощной движущей силой экономики, как это произошло в

послевоенной Японии. В основе этого процесса лежат особенности японской системы образования. Во-первых, это высокий образовательный уровень японцев, который базируется на фундаментальном школьном образовании. Во-вторых, система внутрифирменной подготовки кадров. В-третьих, система управления кадрами на предприятии, повышающая эффективность обучения на работе. Кроме того, государство ведет политику, направленную на развитие внутрифирменного обучения. Преимуществом японской системы является то, что, получив необходимый минимум знаний в учебных заведениях, дальнейшее образование работник получает непосредственно на рабочем месте, лучше усваивая специфику данной работы.

Независимо от того, какой системе образования отдавать предпочтение, система профессионального обучения в Азербайджане должна быть гибкой, чтобы своевременно реагировать на изменения спроса на рабочую силу.

В период, когда Азербайджан входил в состав СССР, в стране на государственном уровне осуществлялось централизованное планирование труда в соответствии с потребностями экономики, распределение выпускников высших учебных заведений, средних специальных учебных заведений и профессионально-технических училищ. В настоящее время в Азербайджане отсутствует централизованная система распределения выпускников высших и средних специальных учебных заведений, и трудоустройство молодых специалистов становится проблемой самих выпускников. Отсутствие распределения заставляет молодежь более серьезно обдумать выбор профессии. Для того чтобы свести к минимуму потери от непра-

вильного выбора профессии государство должно активизировать профессиональную ориентацию в старших классах. С этой целью Министерство Экономического Развития совместно с Министерством Труда и Социальной Защиты Населения и Министерством Образования должно прогнозировать спрос на специалистов в различных отраслях экономики и ориентировать молодежь на выбор соответствующих профессий, а также устанавливать квоты учебным заведениям по различным специальностям. Такой подход позволит избежать профессионально – квалификационного несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

С обретением независимости в Азербайджане стала формироваться система органов регулирования занятости. Данная система включает органы законодательной, исполнительной и судебной власти. Правовое регулирование осуществляется парламентом – Милли Меджлисом, который принимает нормативные акты, посредством которых создается законодательная база регулирования занятости.

Для снижения уровня безработицы и улучшения положения в области занятости на 2006-2015 годы в Азербайджане была разработана и утверждена Указом Президента АР от 26.10.2005 года «Стратегия занятости Азербайджанской Республики (2006-2015 годы)», состоящая из 3-х разделов. Первый раздел программы «Рынок труда в Азербайджанской Республике: сложившаяся ситуация и направления развития» состоит из 2-х частей. [107, 98-103] В первой части дается анализ и оценка трудовых ресурсов страны, во второй занятости и безработицы в Азербайджане. Исходя из создавшейся ситуации, во второй части программы определяются основные цели и задачи

стратегии занятости на 2006-2015 [107, 103-104]. Основной целью стратегии является обеспечение рациональной занятости населения при более полном использовании трудовых ресурсов. Среди основных задач для достижения этой цели можно отметить:

- стимулирование предпринимательства, особенно малого и среднего, развитие самозанятости населения;
- стимулирование инвестиционной активности, обеспечивающей рациональную занятость;
- усиление социальной защиты ищущих работу и безработных граждан;
- совершенствование институциональной инфраструктуры, нацеленной на соответствие между спросом и предложением на рабочую силу;
- обеспечение соответствия системы подготовки кадров требованиям рынка труда.

Предусматривается, что данная стратегия будет реализована в 2 этапа. Первый этап охватывает 2006-2010, а второй 2011-2015 годы. На первом этапе намечается уменьшение уровня безработицы, усиление социальной защиты безработных, а также повышение качественного уровня трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности. На втором этапе мероприятия будут направлены на формирование рабочей среды, обеспечивающей стимулирование потребности в рабочей силе, углубление структуры реформ, увеличение инвестиционной активности и обеспечение развития людского капитала.

В третьей части стратегии занятости определены приоритетные направления государственной политики в области занятости на 2006-2015 годы. [107, 104 - 116]. Третья часть стратегии состоит из пяти основных направлений. Первое направление - это макро-

экономическая политика и развитие предпринимательства. В рамках данного направления предусмотрено предотвращение факторов, ограничивающих создание новых рабочих мест и создание институциональных условий, стимулирующих повышение уровня занятости. В качестве составной части механизма государственного регулирования занятости предполагается использование рычагов фискальной и монетарной политики, направленное на развитие предпринимательства как основной генератор создания рабочих мест. Для реализации данного направления предполагаются мероприятия по решению проблем, препятствующих развитию предпринимательства и созданию условий для развития конкуренции. Кроме того, предусматривается изучение влияния на экономическую ситуацию в целом и на рынок труда в частности последствий вхождения Азербайджана в ВТО. А также меры денежно-кредитной политики направленные на достижение макроэкономической стабильности, предотвращение инфляции, повышение конкурентоспособности местных промышленных товаров на мировом рынке, стимулирование внедрения новых технологий и др.

Второе направление стратегии занятости посвящено совершенствованию законодательной базы в области занятости и институциональное развитие, которые играют важную роль в обеспечении занятости [107, 106 -107]. В рамках данного направления предусмотрено: внесение соответствующих изменений и дополнений в Закон «О занятости» в соответствии с положениями Европейской Социальной Хартии; совершенствование законодательной базы в области занятости; внесение соответствующих изменений в

Трудовой Кодекс АР в целях совершенствования некоторых статей и др.

Третье направление предусматривает совершенствование рынка труда, в рамках которого предусмотрены следующие меры:

создание условий для достижения равновесия между рабочей силой и рабочими местами;

совершенствование поисково-информационной системы; развитие кадрового потенциала; развитие человеческого фактора;

обеспечение социальной защиты безработных, обеспечение контроля соблюдения трудового законодательства;

развитие рынка труда путем регулирования процессов миграции; проведение поэтапного повышения минимальной заработной платы и др. [107, 107 -109].

Четвертое направление Государственной политики занятости – это политика в области образования и рынка труда, предусматривающее подготовку кадров в соответствие спросу на рабочую силу, определяемую на основе прогнозирования потребности в кадрах. А также продолжение обучения на рабочем месте, совершенствование системы непрерывного профессионального обучения, внедрение прогрессивных форм обучения. [107, 109 -110].

Пятое направление Государственной политики занятости – это развитие регионального рынка труда, которое будет проводиться с учетом местных ресурсов в рамках «Государственной Программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики(2004-2008 годы)» и территориальных программ занятости. В рамках данного направления предусмотрено создание условий для привле-

чения инвестиций и увеличения производства сельскохозяйственной и перерабатывающей промышленности, обеспечение занятости и повышение уровня жизни населения. [107, 110 -111].

Усиление социальной защиты безработных и ищущих работу граждан является шестым направлением в стратегии занятости. Для реализации данного направления предусматривается проведение следующих мероприятий:

- усиление адресности в системе социальной помощи и увязка данного принципа со стандартами прожиточного минимума;

- создание новых рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите категорий населения;

- создание для новых консультационных служб, центров профессиональной подготовки для безработных;

- выявление нелегальной деятельности работодателей официально не оформляющих трудовые отношения с наемными рабочими;

- увеличение минимальной суммы пособия по безработице и поэтапное достижение этой суммы минимального прожиточного стандарта и др. [107, 111 -112].

Седьмое направление Государственной политики занятости посвящено развитию занятости социально уязвимых групп населения. В рамках данного направления предусмотрен разработанный отдельно для каждой группы социально уязвимых групп населения комплекс мероприятий с учетом их специфики. Данное направление включает мероприятия для молодежи и подростков, женщин, беженцев и внутренних переселенцев, инвалидов, лиц, высвобожденных из исправительных учреждений. [107, 112 -115].

Заключительным восьмым направлением стратегии занятости является политика занятости и принципы социального партнерства. В данном направлении с целью усиления влияния социального партнерства на решение проблем в области занятости предполагается:

- усиление работы в направлении заключения коллективных соглашений на отраслевом уровне и уровне предприятий;

- отражение в коллективных договорах вопросов обеспечения занятости, подготовки кадров и социальной защиты работников;

- содействие процессу создания новых рабочих мест на основе принципа социального партнерства и др. [107, 115 -116].

С целью обеспечения реализации первого этапа «Стратегии Занятости Азербайджанской Республики» Указом Президента была утверждена «Программа по осуществлению Стратегии Занятости Азербайджанской Республики на 2007-2010 годы» от 15 мая 2007 года. Целью данной Программы является обеспечение реализации приоритетных направлений предусмотренных на срок до 2011 года. [107, 119]. Основные задачи Государственной Программы:

- проведение макроэкономической политики, направленной на экономическое развитие и обеспечение рациональной занятости населения;

- совершенствование национальной законодательной базы в области с занятости в соответствии с международными правовыми нормами;

- совершенствование рынка труда и институциональное развитие;

- повышение качества рабочей силы и подготовка конкурентоспособных кадров на рынке труда;

- достижение устойчивого развития, направленного на обеспечение достойного труда;
- развитие занятости социально уязвимых групп;
- усиление социальной защиты безработных и лиц, ищущих работу.

В результате реализации предусмотренных в Программе мероприятий ожидается достижение следующих результатов – предполагается:

- усовершенствование законодательной базы в области занятости;
- создание благоприятной среды для качественного улучшения трудовых ресурсов, повышение экономической активности, улучшение системы профессиональной подготовки в соответствии с потребностями развивающегося рынка труда;
- формирование институциональной среды, направленной на развитие рынка труда в регионах;
- снижение уровня безработицы и усиление социальной защиты безработных и лиц, ищущих работу.

Государственная Программа будет реализована за счет средств выделенных из Государственного бюджета, государственного Фонда Социальной защиты Азербайджанской Республики и других источников в соответствии с законодательством страны.

Таким образом, принятая в Азербайджане Стратегия занятости охватывает практически все проблемы сферы занятости, и ее реализация позволит увеличить занятость, достичь сбалансированности между спросом и предложением на рабочую силу.

ВЫВОДЫ

Занятость представляет собой совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных частей и элементов, имеющих специфическую общность, другими словами, занятость представляет собой системное образование и входит в структуру социальной системы. Занятость затрагивает экономическую и социальную составляющую общества, а отношения по поводу трудоустройства рабочей силы реализуются в основном посредством рынка труда.

Рынок труда отличается от других, в первую очередь тем, что рабочая сила специфический ресурс, который не может быть заменен какими-либо другими ресурсами. Кроме того, рабочая сила после того, как продана, не меняет собственника и продолжает принадлежать работнику, то есть, нет процесса смены формы собственности. При купле-продаже других товаров не возникает необходимости в изменении условий их использования и цены. В отличие от других товаров, для специфического товара - рабочая сила имеет значение место работы, возможности карьерного роста и повышения квалификации, взаимоотношения с руководством и коллегами, размер заработной платы и др.

Сравнительный анализ демографических показателей и занятости показал, что за 1990-2007 годы в Азербайджане численность населения возросла на 17,0 %, трудовых ресурсов на 41,9 %, а занятых всего на 8,4 %, что показывает слабую связь между этими показателями и то, что трудоспособное население недостаточно активно вовлекается в сферу занятости. Это подтверждается и долей занятых в численности трудовых ресурсов. Так, если в 1990 году доля трудо-

вых ресурсов занятых в отраслях экономики составляла 92,3 %, то в 2007 сократилась до 70,5 %.

Анализ отраслевой структуры занятости свидетельствуют о регрессивных изменениях в распределении занятых по отраслям экономики. Так, за 1990-2007 год удельный вес занятых в сельском хозяйстве возрос с 30,9 % до 38,6 %, тогда как в промышленности снизился с 12,7 до 7,1 %. Хотя и незначительное, но снижение доли занятых за те же годы имело место в строительстве – с 6,8 до 5,6 % и сфере услуг – с 49,6 до 48,6 %. Следует отметить, что при снижении численности занятых в целом по промышленности, в добывающих отраслях число занятых возросло тогда, как в обрабатывающих отраслях сократилось. Этот факт связан с тем, что в стране активно развивается нефтедобывающая промышленность.

Одной из особенностей занятости в Азербайджане является малая доля наемных работников. Так, в 1999 году их доля в общей численности занятых составляла 37,6 %, а к 2007 году снизилась до 34,3 %. Данный факт объясняется тем, в общей численности занятых большую долю составляют занятые в сельском хозяйстве и оптовой, розничной торговле, ремонте автомобилей, мотоциклов, бытового имущества. Для этих отраслей характерно то, что они в основном представлены индивидуальными хозяйствами и малыми предприятиями, где владелец и наемный работник представлены в одном лице.

Анализ региональной структуры занятости показал, что во многих экономических районах численность наемных работников возросла. Рост численности занятых почти не повлиял на региональную структуру занятости, и наибольшее число наемных работников приходится на столицу – 43,1 %. В остальных

экономических районах доля занятых колебалась от 15,7 % в Аранском до 1,5 % в Кялбджарском.

Исследование безработицы показало, что за 1991-2007 годы численность безработных возросла в 12,8 %. Несмотря на то, что уровень официально зарегистрированной безработицы оставался на протяжении долгих лет низким и составил в 2007 году 1,4 %, обследование экономической активности населения проведенное Госкомстатом Азербайджанской Республики при содействии Программы развития ООН и технической помощи МОТ численность безработных в стране превышает официальный уровень в 5,5 раз. Кроме того, некоторые косвенные показатели подтверждают тот факт, что реальный уровень безработицы выше официально зарегистрированного. К этим показателям можно отнести: рост числа экономически неактивного населения и высокий коэффициент напряженности на рынке труда, а также увеличение доли безработных пребывающих в данном статусе более 1 года.

С учетом создавшейся ситуации, в Азербайджане была принята программа, в рамках которой со стороны государства стимулировалось создание новых рабочих мест. Особое внимание уделялось регионам страны и отраслям ненефтяного сектора. В результате реализации данной программы, начиная с 2006 года численность безработных начала уменьшаться.

Анализ динамики соотношения спроса и предложения показала, что в Азербайджане диспропорции в соотношении спроса и предложения росли, достигнув максимального значения в 2001 году - 10,2 безработных на одну вакансию, после чего данный показатель стал снижаться, достигнув в 2007 году 4,1. Если учесть, что численность официально зарегистриро-

ванных безработных значительно ниже их фактического уровня, то реальные диспропорции в соотношении спроса и предложения рабочей силы будут значительно больше. За 1993-2007 годы численность безработных возросла в 14,2 раза, тогда как число вакансий сократилось на 33,8 %, а коэффициент напряженности на рынке труда увеличился в 2,3 раза. Такое положение вызвано высоким уровнем рождаемости, и ростом численности трудовых ресурсов, что влияет на увеличение предложения рабочей силы. Вместе с тем, основные макроэкономические факторы не обеспечивают адекватного спроса на рабочую силу. Анализ показал, что годовые темпы роста ВВП значительно опережают рост занятых. Так, ВВП за 1995-2007 годы возрос в 12,6 раз, тогда как занятости всего на 11,1 %. Таким образом, высокие темпы роста ВВП практически не отражаются на темпах роста занятости.

Расчет парной корреляции между долей занятых в отраслях экономики и ВВП на душу населения, отражающий зависимость структуры занятости от уровня экономического развития показал, что в Азербайджане самое большое значение коэффициента корреляция между показателем уровня жизни и уровнем занятости в строительстве – 0,79. Средняя положительная связь имеет место между уровнем экономического развития и уровнем занятости в сельском хозяйстве – 0,56 и слабая между ВВП на душу населения и уровнем занятости в сфере услуг – 0,13. Отрицательная корреляция прослеживается между ВВП на душу населения и уровнем занятости в промышленности – (- 0,06). Данный анализ подтверждает нерациональность отраслевой структуры занятости, ее регрессивный характер.

Занятость связана с инвестициями, так как они являются необходимым условием экономического роста, и капитальные вложения можно рассматривать как механизм создания рабочих мест.

Теоретически инвестиции должны способствовать росту численности занятых. За 1995 – 2007 годы росла как численность занятых, так и объем инвестиций, по темп прироста инвестиций значительно опережал темп прироста численности занятых. Так, за исследуемый период инвестиции возросли в 32,8 раз, тогда как, отмечалось выше, прирост занятых составил всего 11,1 %. Расчет социальной эффективности инвестиций показал, что за 1995 – 2007 годы рост инвестиций слабо влиял на изменение численности занятых. Так, 1996 году в расчете на 1 миллион инвестиций численность занятых возросла на 0,3 человека. В последующие годы этот показатель уменьшился, достигнув самого низкого значения в 1999 и 2000 годах – 0,001 человек. Далее данный показатель незначительно колебался, в 2006 году возрос до 0,02, а в 2007 году сократившись до 0,007 человек на миллион инвестиций.

Расчет социальной значимости инвестиций в среднем по экономике с временным лагом 3 года показал, что в 1997 году на 1 млн. инвестиций приходилось 0,356 занятых. В последующие годы этот показатель колебался, достигнув самого минимального значения в 1998 году – 0,003 затем в последующие годы коэффициент социальной значимости инвестиций несколько повысился, составив в 2007 году 0,029, но, тем не менее, не достиг уровня 1997 года.

Таким образом, демографический фактор обеспечивал высокий уровень предложения на рабочую силу, а основные макроэкономические факторы не

обеспечивали соответствующего спроса на рабочую силу.

Для достижения сбалансированности на рынке труда государство может принять ряд мер по воздействию как на спрос и, так и на предложение рабочей силы. Существуют несколько основных направлений, по которым государство может воздействовать на формирование спроса на рабочую силу. Это, в первую очередь, содействие развитию предпринимательства, поддержка и стимулирование малого бизнеса; сохранение и модернизация существующих рабочих мест на действующих предприятиях. А также организация общественных работ и создание рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите.

К основным мерам формирования предложения рабочей силы можно отнести – обучение и переобучение работников; развитие самозанятости; сокращение продолжительности рабочего времени, а также регулирование миграционных процессов.

Создавшаяся в стране в области занятости ситуация требует активизации стимулирования спроса на рабочую силу, так как никакие меры, направленные на формирование предложения рабочей силы не смогут изменить ситуацию.

Во-первых, потому, что целью обучения и переобучения работников является повышение качественного состава рабочей силы и формирование соответствующего спросу профессионально-квалификационного резерва. Однако данная мера имеет смысл, в случае если существует спрос. Вовлечение трудоспособного населения в сферу образования может лишь на время несколько снизить нагрузку на рынке труда.

Во-вторых, развитие самозанятости может рассматриваться как индивидуальная форма предпринимательства,

где предприниматель и работник выступают в одном лице, сочетая функции спроса и предложения. Однако, человек, желающий заняться индивидуальной трудовой деятельностью и не имеющий поддержки со стороны государства, не может реализовать свои возможности.

В-третьих, такая мера как снижение продолжительности рабочего времени не может считаться достаточной, так как не способствует активному вовлечению незанятых в трудовую сферу.

В-четвертых, относительно регулирования миграционных процессов, следует отметить, что в Азербайджане имеет место миграция сельского населения из провинции в столицу. Было бы целесообразно направить миграционные потоки из столицы в регионы, что возможно при наличии в регионах достаточного спроса на рабочую силу.

Таким образом, ни одна из мер по воздействию на предложение рабочей силы не будет иметь смысла и не даст желаемых результатов без активных мер воздействия на спрос.

На наш взгляд, для более полного вовлечения трудовых ресурсов в сферу занятости необходимо использовать рычаги макроэкономической политики, воздействующие на увеличение спроса на рабочую силу. В первую очередь, это меры активной политики занятости такие как, содействие развитию предпринимательства, в том числе стимулирование малого бизнеса; сохранение и модернизация существующих рабочих мест на действующих предприятиях; организация общественных работ; создание рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите. Для активизации предпринимательства можно использовать прямые и косвенные рычаги воздействия, стимулирующие деловую активность. Вместе с тем, формирование предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе

должно соответствовать имеющемуся на рынке труда спросу.

Активная политика занятости не может быть реализована без соответствующих изменений на других рынках, так как рынок труда зависит от множества факторов, таких как платежеспособный спрос населения, объем и структура инвестиций, условия для развития предпринимательства и др. В этой связи для достижения сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу необходимо воздействовать на связанные с ним рынки — потребительский рынок, рынки капитала, жилья, средств производства.

Для достижения более рациональной занятости необходимо ее поэтапное изменение. В первую очередь структурные изменения должны коснуться сельского хозяйства, так как высокий уровень занятости свидетельствует о низкой эффективности данной отрасли. В сельских регионах в первую очередь необходимо организовывать высокопродуктивные фермерские хозяйства, включающие промышленные предприятия, обрабатывающие сельскохозяйственное сырье. Далее предполагается высвободившуюся в результате повышения производительности рабочую силу трудоустроить в промышленные предприятия, несвязанные с сельским хозяйством и в сферу услуг. В результате реализации данных мер в аграрных регионах создавались бы новые рабочие места и, вместе с тем, более полно удовлетворялся спрос населения на товары и услуги социальной сферы.

Развитие отраслей легкой и пищевой промышленности на базе диверсифицированного сельского хозяйства, могло бы стать одним из основных направлений роста спроса на рабочую силу. Преимуществом развития отраслей легкой и пищевой промышленности является то, что в них небольшой срок окупаемости вложенного капитала и для организации производства требуется относительно не-

большой стартовый капитал. Кроме того, данные отрасли являются относительно трудоемкими, что позволит обеспечить работой большее число трудоспособных людей. Развитие данных отраслей промышленности, с одной стороны, увеличило бы число рабочих мест, а с другой — снизило бы зависимость страны от ввоза импортного продовольствия и товаров первой необходимости.

Трудовой и экономический потенциал Азербайджана больше емкости внутреннего рынка, поэтому производство в ряде отраслей обрабатывающей промышленности в перспективе следовало бы ориентировать на экспорт. Для успешной работы на внешнем рынке необходимо соответствие выпускаемой в стране продукции мировым стандартам, а это требует использования самых прогрессивных технологий и способов организации и управления производством. Исходя из этого, в наукоемких отраслях было бы целесообразно стимулировать организацию совместных предприятий, дочерних компаний и франчайзинговых фирм. Преимуществом создания таких предприятий является не только привлечение иностранного капитала, но и возможность использовать новейшие достижения НТП, а также опыт организации и управления бизнесом ведущих в этой области фирм.

Для улучшения структуры занятости необходимо развитие разнообразных по характеру, масштабам и формам собственности субъектов экономики, а также диверсификация производства. Это может быть усиление кооперации между производителями сельскохозяйственного сырья с промышленными предприятиями, обрабатывающими ее, создание на базе фермерских хозяйств мини-заводов по переработке сельскохозяйственного сырья. Другим направлением может быть расширение числа производственных и технологических процессов в дополнение к уже существующим на предприятии. Обновление ассор-

тимента выпускаемой продукции, его соответствие изменениям спроса позволит предприятиям выжить, сохранить и модернизировать рабочие места.

Одним из направлений роста занятости является повышение коэффициента сменности в отраслях сферы услуг. Известно, что на многих предприятиях сферы услуг нарушаются положения Трудового кодекса Азербайджана относительно продолжительности рабочего дня, выходных дней и очередных отпусков. Увеличение коэффициента сменности в сфере услуг позволит с одной стороны увеличить численность занятых, а с другой – уменьшит масштабы нарушения прав наемных работников.

Для того чтоб избежать качественного несоответствия спроса и предложения на рабочую силу профессиональная ориентация и подготовка должна вестись на основе регулярного мониторинга рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе и прогнозирование спроса по определенным профессиям. Необходимо свести к минимуму потери от несоответствия полученной специальности требованиям рынка, что возможно при активной профессиональной ориентации молодежи.

Все вышеперечисленные меры позволят увеличить численность занятых, улучшить отраслевую структуру занятости, превратив ее в ведущий фактор дальнейшего экономического развития Азербайджана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алескеров А.К. Распад СССР как объективная основа зарождения, формирования и развития рыночных отношений. Баку, Элм, 2003, с. 5-22.
2. Аллен Р. Математическая экономика. М.: Изд-во иностранная литература, 1963, 667 с.
3. Азизова Г.А. Изменения отраслевой структуры занятости в переходной экономике Азербайджана. Российская АН ИМЭПИ, Москва, 2006.: с. 271-273.
4. Азизова Г.А. Особенности формирования спроса на рабочую силу в Азербайджане // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2006, № 2, с. 83-88.
5. Азизова Г.А. Рынок труда Азербайджана. Баку, Элм, 2005, 303 с.
6. Азизова Г.А. Рынок труда Азербайджана: особенности формирования и тенденции развития. Сборник научных статей, ТГТИ Тамбов, 2007, с. 24-27.
7. Азизова Г. А. Уровень незанятости в Азербайджане и ее социально-экономические последствия // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2004, № 2, с. 99-104.
8. Аллахвердиев М.М. и др. Базовые отрасли индустрии и экономический рост. Баку, 1985, 131 с.
9. Босчаева З.Б. Управление экономическим ростом. М.: Экономика 2004, 316 с.
10. Брагин В., Осаковский В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003 годах: эмпирический анализ // Вопросы экономики 2004 № 3, с. 95-104.

11. Бреев Б. Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика 2003, № 1, с. 93-101.
12. Буланова В.С., Волгина Н.А. Рынок труда М., 2000, 448 с.
13. Вициневская Н.А. Законодательство о защите занятости и рынок труда // Вопросы экономики, 2003, №4, с. 114-122.
14. Волгина Н.А. Экономика труда. М.: Экзамен, 2004, 736 с.
15. Гаджиев Ш.Г. Азербайджан на пути к мировому сообществу. Киев, 2000, 504 с.
16. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Изд-во ИОРМА, 2002, 416 с.
17. Глобализация, рост и бедность. М.: Весь мир, 2004, 216 с.
18. Гмурман В. Е. Теория вероятности и математическая статистика. М.: Высшая школа. 2003, 479 с.
19. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. М.: Высшая школа, 1998, 207 с.
20. Горисов С. Масштабы и структура неформальной занятости // Вопросы экономики, 2004, № 3, с. 115-124.
21. Грачев М. В. Управление трудом М., Наука, 1990, 134 с.
22. Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика, 2000 №1, с. 169-174.
23. Гэлбрейт Дж. Р. Новое индустриальное общество. М.: Прогресс, 1969, 480 с.
24. Гэлбрейт Дж. Р. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1976, 406 с.
25. Дадашев А. Занятость и безработица в России: проблемы регулирования. М.: 1996., 76 с.

26. Джабиев Р.М. Иностранные инвестиции в Азербайджане // Общество и экономика, 2002, № 7, с. 69-76.
27. Джабиев Р.М. Социально-экономическое развитие Азербайджанской Республики за годы независимости. Баку «Зия+», 2005, 280 с.
28. Дубова Т.А. Статистические методы прогнозирования. М.: ЮНИТИ 2003, 206 с.
29. Елисеева И.И. Практикум по эконометрике. М.: Финансы и статистика, 2004, 192 с.
30. Замков О.О. и др. Математические методы в экономике. М.: МГУ, 1997, 140 с.
31. Зельднер А.Г., Ваславская И.Ю. и др. Государство и экономика: Факторы роста. М.: Наука, 2003, 214 с.
32. Зушина Г.М., Костин Л.А., Султанова Л. Рынок труда и занятость населения. М.: 1996, 198 с.
33. Зушина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М.: 1996, 139 с.
34. Ибрагимов М.А. Движение капитала и перспективы капиталообразования в Азербайджане // Известия ИАН Азербайджана, серия Экономика, № 1, 2005, с. 160-172.
35. Ильина О.П., Макарова Н.В. Статистический анализ и прогнозирование экономической информации в электронной таблице Excel5.0. Microsoft. СПб.: Изд-во СПб УЭФ, 1996, 140 с.
36. Исмаилов Г.Я. Проблемы экономического роста в АзССР. Баку, Азернешир, 1988, 143 с.
37. Камаев В. Д. и др. Учебник по основам экономической теории. М., 1996, с. 490.
38. Калабихина И.Е. Экономическое и демографическое поведение. М.: 1998, 218 с.

39. Калинина В.Н., Панкин В.Ф. Математическая статистика. М.: Высш. шк., 1998, 336 с.
40. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: 2001, 309 с.
41. Катульский Е. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики, 1997, № 2, с. 92-101.
42. Кашепов А. Об оценке эффективности политики на рынке труда // Общество и экономика, 2001, № 6, с. 55-81.
43. Кашепов А. Политика на рынке труда // Общество и экономика, 2001, №5, с. 68-108.
44. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 2002, 352 с.
45. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда. М.: Экзамен, 2003, 416 с.
46. Коровин А.Г. Динамика занятости и рынка труда. М.: МАКС Пресс, 2001, 320 с.
47. Короткова Э.М. Антикризисное управление. М., ИНФА-М, 2000, 432 с.
48. Конвенция и рекомендации МОТ, Женсва, МОТ, 1996. Т 1.
49. Конвенция и рекомендации МОТ, Женева, МОТ, 1996. Т 2.
50. Концепция демографического развития Азербайджанской Республики / «Бакинский рабочий» от 17 декабря 1999 года.
51. Котляр А.Э. Еще раз в поддержку критики расширительной трактовки рынка труда // Вопросы экономики, 2004 № 9, с. 151-154.
52. Котляр А.Э. О понятии рынок труда // Вопросы экономики, 1998, № 1, с. 33-41.
53. Котляр З.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования, М.: Наука, 1998, 118 с.

54. Кошанов А., Мельдаханова. М. Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика, 2001, № 11-12, с. 162-182.
55. Краткий политический словарь. М.: Изд-во политической литературы, 1989, 623 с.
56. Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. М.: 2001, 304 с.
57. Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций М.: Экономика, 2004, 310 с.
58. Лебедев И.П. Япония: смена модели экономического роста. М.: Наука, 1986, 179 с.
59. Левит Б.Ю. Диаграммы в Excel в эконометрических моделях. М.: Финансы и статистика, 2004, 400 с.
60. Лесонтьев В. Межотраслевая экономика. М.: Экономика, 1997, 478 с.
61. Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность. М.: 1998, 456 с.
62. Магнус Я.Р., Катышев П.К., Пересецкий А.А. Эконометрика. М.: Дело, 2004, 576 с.
63. Макарова Н.В., Трофимц В.Я. Статистика в Excel. М.: Финансы и статистика, 2003, 386 с.
64. Мальтус Т, Кейнс Дж., Ларин К. Антология экономической классики. М.: 1993, 432 с.
65. Маркс К. Капитал т I. М.: Изд-во политической литературы, 1978, 907 с.
66. Маркс К. Капитал т II. М.: Изд-во политической литературы, 1978, 648 с.
67. А.Маршал. Принципы политической науки. М.: 1993, Т II, 415 с.
68. Менкью Н.Г. Макроэкономика. М.: МГУ, 1994, 736 с.
69. Мурадов Ш.М. Демографическое развитие Азербайджана на пороге XXI века: основные тенден-

ции и проблемы // Общество и экономика, 2000, с. 88-98.

70. Мурадов Ш.М., Мурадов Р.Ш., Гезалова А.Г. Демографическая ситуация и социальная политика в Азербайджанской Республике // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2000, № 1-2, с. 38-56.

71. Мурадов Ш.М., Эфендисев Р.Дж. Социально-экономические и демографические особенности формирования и сегментации рынка труда в Азербайджане // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2005, № 2, с. 3-16.

72. Мустафаева Н. М. Формирование макроэкономических пропорций в трансформируемой экономике. Баку, ЭЛМ, 2005, 276 с.

73. Мухсинова Л.Х. Нефтяной сектор Азербайджана в процессе глобализации Мировой экономики // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2005, №1, с. 84-91.

74. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость, безработица. М., 1991, 177 с.

75. О ситуации на рынке труда в Российской Федерации // Общество и экономика, 2002, № 8-9, с. 183-210.

76. А. Пигу Экономическая теория благосостояния М.: Прогресс 1985, 498 с.

77. Политическая экономия. Словарь. / Под ред. О. И. Ожерельева М.: 1990, с. 607.

78. Роговина О. Изменения профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку // Общество и экономика, 2001, № 10, с. 120-136.

79. Рофе А.И. и др. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: «МИК», 1998, 185 с.

80. Самуэльсон П. Экономика М.: Прогресс, 1964, 843 с.

81. Самуэльсон П., В.Д. Нордхаус. Экономика издательский дом Вильямс, 2005, 688 с.

82. Соболева И. О недоиспользовании трудового потенциала общества в период перехода к рыночной экономике // Общество и экономика, 2001, № 10, с. 98-129.

83. Сурин А.И. История экономики и экономических учений. М.: Финансы и статистика, 2003, 200 с.

84. Тарасевич Л.С., Гребенников П.И. и др. Макроэкономика М.: ЮРАЙТ, 650 с.

85. Теория переходной экономики / Под редакцией Герасименко В.В, М.: ТЕИС, 1997, I-й том, 318 с.

86. Теория переходной экономики / Под редакцией Герасименко В.В, М.: ТЕИС, 1997, II-ой том, 232 с.

87. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: 2004, 321 с.

88. Тойяр де Шарден П. Феномен человека. М.: Наука, 1972, 328 с.

89. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики. Баку, 2002.

90. Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда. М.: Вузовский учебник, 2005, 144 с.

91. Фишер С., Дорбунш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело, 1998, т I, 321 с.

92. Хайек Ф. Дорога к рабству М.: 1992, с.33-34.

93. Халилова Т. Ш. Азербайджан девяностых: история экономических реформ. Баку, Элм, 2002, 150 с.

94. Хлынов В. Япония: становление новой модели управления трудом // МЭ и МО, 1993, № 3, с. 26-34.

95. Целищев И. Управление по-японски за пределами Японии // МЭ и МО, 1991, № 8, с. 58-69.

96. Чайковская Н., Эйдельман Я. Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика, 2000, № 11-12, с. 104-117.

97. Чижова Л.С. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998, 216 с.

98. Экономика труда / под редакцией Волгина Н.А., М.: Экзамен, 2004, 736 с.

99. Энгельс Ф. Анти-Дюринг. М.: Политиздат, 1998, 482 с.

100. Р. Эренберг и Р. Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство МГУ, 1996, 648 с.

101. Эфендиев Р.Дж. Социально-экономические и психологические последствия безработицы в Азербайджане. Баку 2006, 352 с.

102. Юзбашева Г.З. Глобализация и развитие национальной экономики // Известия НАН Азербайджана, серия Экономика, 2006, № 2. Баку, Элм, с. 33-40.

103. Юзбашева Г.З. Реструктуризация промышленности Азербайджана. Баку, Элм, 2003, 352 с.

104. Azərbaycanın regionları, Bakı, AR DSK Səda, 2008.

105. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcələsi. Bakı, Hüquq ədəbiyyatı, 2003.

106. Azərbaycan Respublikasının Konstitutsiyası. Bakı: Azərbaycan nəşriyyatı, 2000.

107. Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyası. Bakı, 2007.

108. Azərbaycanın sənayesi, Bakı, AR DSK Səda, 2003.

109. Azərbaycanın sənayesi, Bakı, AR DSK Səda, 2008.

110. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, Bakı, AR DSK Səda, 2002.

111. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, Bakı, AR DSK Səda, 2008.

112. Azərbaycanda tikinti, Bakı, AR DSK Səda, 2000.

113. Azərbaycanda tikinti, Bakı, AR DSK Səda, 2008.

114. Əmək bazarı. Bakı. ARDSK Səda, 1999.

115. Əmək bazarı, Bakı, ARDSK Səda, 2008.

116. Həsənlı Y, İmanov Q. Azərbaycanın sosial-iqtisadi inkişafının modelləri. Bakı, Elm, 2001, 248 s.

117. Hüseynov T. Azərbaycanda bazar sisteminin iqtisadi problemləri. Bakı, Elm, 2004, 228 s.

118. Hüseynov T. Azərbaycanın müasir iqtisadi durumu və investisiya siyasəti // DİRÇƏLİŞ -XXI əsr, 94-95/2005-2006, s. 272-283, 96-97/ 2007, 211-224 s.,

119. İqtisadiyyatın qeyri-formal bölməsində məşğul olanların sayı və gəlirləri haqqında statistik seçmə müayinənin yekunları, Bakı, ARDSK, Səda, 2006 338 s.

120. Qafarov Ş. S. İctimai əmək bölgüsü və onun müasir sosial-iqtisadi problemləri. Bakı, Bakı Universiteti, 1999, 388 s.

121. Quliyev C.B., R.S.Əşrəfova Azərbaycanda demografik inkişaf prosesinin və əhalinin həyat səviyyəsinin dəyişilməsi meylləri, AMEA, Humanitar və ictimai elmlər seriyası, İqtisadiyyat, 2003, №1, s. 142-149

122. Quliev T.A. Əməyin iqtisadiyyatı. Bakı., Nağıl evi, 2003, s.683.

123. Quliev T.A. Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası. Bakı., Maarif, 1998, 328 s.

124. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. Əmək bazarı və əhəlinin sosial müdafiəsi. Bakı: 2002, 544 s.
125. Məşğulluq haqqında normativ sənədlər toplusu. Bakı, Azərbaycan Milli Ensiklopediyası NPB, 2002, 74 s.
126. Milli hesablar sistemi. AR DSK Səda, 2001.
127. Milli hesablar sistemi. AR DSK Səda, 2008.
128. Mövlamov S. Ş. Ərzaq təhlükəsizliyinin ekono-metrik modellər əsasında proqnozlaşdırılması (Azərbaycanın təmsalında): İqt. elm. nam. ... dis. Bakı, 2001.
129. Muradov A.N. Elmi texniki potensial, Bakı, Elm, 2006, 324 s.
130. Muradov R.Ş., Müasir şəraitdə Azərbaycan Respublikasının əmək bazarı problemləri. Bakı, Elm, 2000, 338 s.
131. Muradov Ş.M. Azərbaycanda insan potensialının inkişafı və onun nizamlanması istiqamətləri, AMEA Xəbərləri İqtisadiyyat seriyası, 2001, № 1-2, nəşriyyatı, s. 3-32
132. Muradov Ş.M. Azərbaycanın əmək potensialı və ondan istifadənin sosial-iqtisadi strategiyası, AMEA Xəbərləri İqtisadiyyat seriyası, 2001, № 3-4, s. 3-24.
133. Muradov Ş.M., G.Eren Azərbaycan iqtisadiyyatına xarici investisiya qoşuluşları və məşğulluq problemləri, AMEA Xəbərləri İqtisadiyyat seriyası, 2002, №1, s. 3-23.
134. Muradov Ş.M., Gənclərin və pensiyaçıların məşğulluq problemləri. AMEA Xəbərləri Humanitar və İctimai elmləri seriyası (İqtisadiyyat), № 1, 2004, s. 3-18.
135. Muradov Ş.M İnsan potensialı: əsas meyllər, real-lıqlar, problemlər. Bakı: Elm, 2004, 660 s.
136. Muradov Ş.M., Muradov R.Ş., Cəfərova F.Ş., İş-sizlik nəzəriyyələri və dövlət tənzimlənməsində onlardan istifadə mexanizmləri, AMEA Xəbərləri Humanitar və İctimai elmləri seriyası (İqtisadiyyat), 2006, № 1, s. 3-23.
137. Nadirov A.A Üstün istiqamətlər və iqtisadi inkişaf, AEA-nın Xəbərləri İqtisadiyyat seriyası, 2000, №1-2, Elm, 2000, s. 3-36.

Список использованной литературы

138. Regionların sosial-iqtisadi inkişaf (2004-2008-ci illər). AR DSK yanvar, Səda - 2008.
139. Yeni iş yerləri. ARDSK Səda, 2008.

Директор типографии:
Ответственный за печать:
Корректор:
Компьютерный дизайнер:
Компьютер

Гусейнли Юсиф
Халилов Майл
Меликова Наргиз
Гадирова Гюльнар
Алиева Улькяр

**AZƏRBAYCANDA MƏŞĞULLUQ:
NƏZƏRİYYƏ VƏ REALLIQ (rus dilində)**

Передан в печать: 10.05.09. Подписан к печати: 10.06.09.
Формат: 60x84, 1/16 Ф. л. л. 13
Тираж: 300

Напечатан в типографии «*Mega – H*».