

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Э.Д.Азизова,
З.И.Мустафаева,
С.Р.Байрамова, А.А.Азизов**

**РЫНОК ТРУДА И
ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ**

У ч е б н и к

**Под общей редакцией доцента кафедры
«Экономика и организация труда» АГЭУ,
доктора философии по экономике
Азизовой Эльмиры Джавад кызы**

Утверждено Министерством образования
Азербайджанской Республики по приказу
№ 779 от 10.05.2011 г.

Баку – 2011

Рецензенты: зав.кафедрой «Экономическое право»
АГЭУ, кандидат экономических наук,
доцент **К.Ф.Садыгов**

доцент кафедры «Экономика и управление социальной сферой», кандидат
экономических наук **М.Гулузаде**

**Э.Д.Азизова, З.И.Мустафаева, С.Р.Байрамова,
А.А.Азизов. Рынок труда и занятость населения.
Учебник. Баку: «Игтисад Университети» - 2011. - 162 стр**

Авторский коллектив выражает особую признательность заслуженному деятелю наук Азербайджана, доктору экономических наук, профессору, заведующему кафедрой «Экономика и организация труда» Азербайджанского Государственного Экономического Университета Т.А.Кулиеву, чьи советы, замечания и интерес к работе авторов оказали неоценимую помощь в осмыслении современной экономики труда и написании данного учебника.

© Азизова Э.Д., Мустафаева З.И.,
Байрамова С.Р., Азизов А.А.-2011
© Игтисад Университети - 2011

Наниматели и наемные работники не противостоят друг другу как незнакомцы... Они часто многое знают друг о друге перед тем, как вступить в отношения занятости». Марк Грановеттер «Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда»

ВВЕДЕНИЕ

Реформирование экономики в Азербайджане выдвинуло проблему становления рынка труда как одной из подсистем всего рыночного механизма. Соответственно, развитие рыночных отношений затрагивает одну из важнейших сфер экономики – занятость населения.

Уже на первых этапах построения рыночного хозяйства произошло существенное сокращение численности занятых в экономике страны. Это было связано не только с кризисными явлениями (спадом производства), но и с тем, что прекратилось искусственное поддерживание практически стопроцентной занятости. В таких условиях одной из основных экономических функций государства является проведение экономической политики, обеспечивающей эффективную занятость в стране.

Проблемы рынка труда и занятости населения в Азербайджане сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфические для нашей республики процессы и явления.

Изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях рыночной системы хозяйствования.

Рынок труда – динамичная система, в которой взаимодействуют работодатели и наемные работники. Рынок труда выполняет основные функции регулятора движения рабочей силы в экономике страны и выступает фундаментом рыночных отношений. Без него невозможно создать нормально функционирующее рыночное хозяйство, так как в целом управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей в рамках всего общества. Поэтому в системе основных социально-экономических проблем общества с рыночной экономикой эффективное развитие рынка труда играет решающую роль.

Цель настоящего учебника – оказание помощи студентам и магистрам в уяснении, как общих, так и специфических вопросов рынка труда и занятости населения.

Данный учебник состоит из семи глав. В первой из них представлен понятийный аппарат, связанный с рынком труда. Раскрывается многоаспектное понятие рынка труда, определяется его сущность как социально-экономической категории. Рассматриваются структура, элементы, функции и конъюнктура рынка труда. Дается характеристика видов, форм и разновидностей рынков труда.

Анализ процессов становления и развития рынка труда, а также факторов, которые их определяют, позволяют понять механизм функционирования и особенности этого рынка. Эти вопросы рассмотрены во второй главе. Здесь же особое внимание уделяется специфике рынка труда в Азербайджане.

Исследование рынка труда создает возможность разработки мер по его регулированию и развитию. Именно поэтому третья глава, в которой дается теория регулирования труда, роль государства в регулировании рынка труда, посвящена регулированию рынка труда. Здесь также представлена активная и пассивная политика на рынке труда.

Так как для нашего рынка труда характерна гендерная дискриминация, которая приводит к различиям в поведении и положении мужчин и женщин на этом рынке, то в четвертой главе рассматриваются гендерные особенности рынка труда, а также наиболее часто затрагиваемая проблема гендерной сегрегации. Отдельные параграфы этой главы посвящены трудовой мобильности, являющейся одним из основных вопросов, с которым связано повышение гибкости рынка труда, а также гендерные аспекты трудовой мобильности.

В пятой главе представлена занятость населения, ее сущность, категории, формы, факторы и принципы обеспечения. Показаны динамика и тенденции занятости в Азербайджане. Особое место уделено анализу состояния занятости молодежи и даны рекомендации на перспективу. Здесь же рассматриваются особенности занятости в неформальном секторе.

Шестая глава посвящена вопросам регулирования и управления занятостью. Здесь изложены организационно-экономические основы управления занятостью, а также институциональное регулирование занятости в Азербайджане, раскрыты основные направления национальной стратегии занятости.

В седьмой главе рассмотрены проблемы безработицы в Азербайджане, факторы и причины ее появления, формы государственной социальной поддержки безработных.

Следует отметить, что в настоящее время исследований, посвященных проблеме азербайджанского рынка труда, сравнительно немного, при этом они, как правило, затрагивают отдельные частные вопросы, в то время, как необходимо комплексное исследование рынка труда. Авторы настоящего издания сделали все возможное для проведения глубокого анализа состояния и функционирования национального рынка труда.

Изучение рынка труда и занятости населения представляет собой сравнительно новое направление в преподавании экономики труда, поэтому данный учебник может быть, полезен в качестве самостоятельного учебного издания не только студентам, магистрам и аспирантам, но и преподавателям экономики труда. В качестве приложения в учебнике приведен словарь-справочник терминов по рынку труда и занятости населения.

Авторский коллектив выражает особую благодарность Мустафеевой Гюнель Зохраб кызы и Фейзуллаевой Вюсале Энвер кызы за помощь при подготовке данного учебника.

ГЛАВА 1

РЫНОК ТРУДА И ЕГО ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

1.1. Понятие и сущность рынка труда как социально-экономической категории

Экономическая система рыночного типа может быть представлена совокупностью четырех взаимосвязанных рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности: рынка товаров и услуг, рынка труда, рынка денег и рынка ценных бумаг. В этой системе особое место занимает рынок труда как основное связующее звено между другими рынками. Рынок труда выступает фундаментом рыночных отношений. Без него невозможно создать нормально функционирующее рыночное хозяйство, так как в целом управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью людей в рамках всего общества. Поэтому в системе основных социально-экономических проблем общества с рыночной экономикой эффективное развитие рынка труда и занятости играет решающую роль. При этом на рынке труда действуют те же субъекты, что и на других. Рынок труда отличается от обычного рынка, поскольку речь идет о столь специфическом товаре как труд. Носитель труда (т.е. работник) представляет собой уникальную человеческую личность, обладающую не только определенной способностью к труду (специальностью), но и другими качествами: мотивацией трудового поведения, жизненным опытом, психофизиологическими особенностями и др. В связи с этим понятие «рынок труда» носит социальный характер.

Рынок труда является наиболее сложным элементом рыночной экономики. Среди понятий рыночной экономики центральное место занимает определение сущности и содержания рынка труда.

В научной литературе, мы сталкиваемся с такими категориями, как «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Очень часто они используются как тождественные понятия.

Во многом определения данных категорий сложились под влиянием трудов выдающихся экономистов прошлого, в частности шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790), английского экономиста Давида Риккардо (1772-1823).

Теория рынка труда предстала в исследованиях таких выдающихся ученых-экономистов XIX-XX в., как Альфред Маршалл (1842-1924), Джон Мейнард Кейнс (183-1946), Пауль А.Самуэльсон (род. 1915) и др.

В современной экономической литературе существуют различные понятия, раскрывающие сущность рынка труда. Например, А.И.Рофе формулирует рынок труда следующим образом: «Рынок труда – это система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника. Еще рынок может быть представлен как экономическое и (или) географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Под рынком понимают также механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг» [45, с.13]. А в монографии Е.Ф.Борисова читаем: «Рынок труда – особая область рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы» [8, с.69]. Н.А.Волгин отмечает: «Рынок труда – это товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, в-третьих, с временем использования рабочей силы» [47, с.83]. По мнению А.В.Кашепова, «Рынок труда – система общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда при соответствующем его количеству и качеству вознаграждения» [19, с.59]. А.Э.Котляр считает, что «рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет их взаимодействия обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах» [21, с.33].

Б.А.Райзберг пишет: «Рынок труда можно определить как систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу, по поводу вовлечения рабочей силы в общественное производство...» [16, с.42]. По мнению И.С.Масловой, «Рынок труда – органическая составляющая рыночной экономики, выполняющая функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности» [28, с.4]. В работе Г.И. Рузавина читаем: «Рынок труда представляет собой совокупный

спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения» [46, с.35].

Вышеуказанные определения рынка труда в целом характеризуют содержание данной сферы. Следует отметить и то, что есть и сторонники расширительного толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население, а спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка; в процессе производства непрерывно происходят изменения условий занятости, возникает необходимость движения работников (по профессиям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

На наш взгляд, наиболее научно обоснованная формулировка рынка труда предложена профессором Т.А.Кулиевым: «Рынок труда – сфера формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы, опирающаяся на обменные отношения между работодателями и наемными работниками» [22, с.17].

Точка зрения, которую разделяют авторы настоящего учебного пособия, состоит в том, что рынок труда относится к сфере обращения. На этом рынке происходят обменные отношения между работодателями и наемными работниками.

Учитывая вышеизложенное, понятие «рынок труда» можно сформулировать следующим образом:

Рынок труда – это функционирующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними. Эти отношения связаны:

- во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товары и услуги в обществе;
- во-вторых, с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением;
- в-третьих, со временем использования рабочей силы.

Это специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы, включающий отношения обмена и конкуренции.

Рынок труда можно определить как место или сферу, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п. Рынок труда в узком смысле – это сфера обращения рабочей силы, рассмат-

риваемая как совокупность форм ее движения, и фаза обмена в воспроизводственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду. Здесь рынок труда рассматривается как инструмент стихийного распределения экономических ресурсов: рабочей силы и средств производства между различными сферами их применения, осуществляемого в соответствии с волей потребителя.

Это одна из сторон двойственной природы рынка труда. Другая, более широкая трактовка заключается в том, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможности получения образования, профессионального роста, гарантии занятости.

Рассматривая сущность рынка труда, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда – «рабочая сила» и «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и использует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник – продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенной трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Сущность рынка труда не может быть сведена только к купле-продаже рабочей силы исходя из ее наличия как объекта. Его сущность заключена в экономических отношениях обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, на реальную заработную плату на основе законов спроса и предложения, стоимости рабочей силы, предельной производительности труда и конкуренции. Ведь через ры-

нок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально-технических средств и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Таким образом, рынок труда охватывает все экономические и социальные отношения по поводу реализации способности человека к труду. С этих позиций все занятые общественно полезным трудом вовлечены в систему рыночных отношений, они – участники рынка труда независимо от форм собственности. Если работник занят на частном предприятии, то его рабочая сила выступает как товар. На предприятиях социализированных форм собственности (государственных, акционерных, кооперативных, арендных) рабочая сила, не будучи товаром по содержанию, предстает таковым по форме.

Рынок труда выделяется среди других рынков, так как здесь существует ряд особенностей социально-экономического характера:

- специфический характер товара «рабочая сила»;
 - спрос на труд является производным от спроса на товары и услуги;
 - воздействие социальных факторов на его функционирование.
- В свою очередь выделяются особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:
- неотчуждение права собственности на рабочую силу от ее владельца, так как покупатель на рынке труда владеет только правом пользования и частично распоряжения наемной рабочей силой;
 - в отличие от других рынков, на рынке труда отношения и связи купли-продажи относительно долговременны;
 - на рынке труда необходима более точная детализация различных аспектов деятельности его субъектов;
 - на рынке труда существует высокоуровневая индивидуализация в отношениях купли-продажи;
 - процесс обмена рабочей силы проходит три основных этапа: сфера обмена, производственная сфера и вновь сфера обмена;
 - для наемных работников при выборе места работы в первую очередь играет роль не только заработная плата, но и другие моменты: содержание и условия труда, стабильность занятости, перспективы повышения квалификации и морально-психологический климат в коллективе.

Рынок труда – сложное социально-экономическое явление, где ежедневно встречается и взаимодействует между собой огромное число работников и работодателей. Решения, принимаемые ими, зависят от многих объективных и субъективных факторов.

Значение рынка труда заключается в том, что он обеспечивает занятость экономически активного населения, создает возможность получения необходимого заработка для воспроизводства самого работника и его семьи, облегчает переход работника на более подходящее, выгодное для него рабочее место. Через рынок труда осуществляется комплектование предприятий (фирм) необходимой в количественном и качественном отношении рабочей силой. А наличие конкуренции на рынке труда стимулирует рост мастерства работников и необходимость поддержания сложившегося уровня зарплаты, благоприятных условий труда и определенных социальных гарантий со стороны работодателей.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами, которой обычно сопутствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума заработной платы, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Рынок труда дает работнику возможность подобрать именно то место работы, которое позволит ему максимально реализовать свои способности и получить соответствующую оплату за высокопроизводительный труд.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально-трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение экономики нужными ей ресурсами труда; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности – денежного эквивалента за свой труд.

Иными словами, в самом общем виде рынок труда представляет собой экономические отношения спроса и предложения рабочей силы. Эти отношения связаны:

- во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товары и услуги в обществе;
- во-вторых, с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением;
- в-третьих, со временем использования рабочей силы.

Отношения на рынке труда между нанимателем и нанимаемыми - дело далеко не простое, так как интересы сторон часто не совпадают по экономическим, социальным или территориальным причинам. Часто нет необходимой информации. Вот здесь на помощь должен прийти посредник - биржа труда, где собрана вся нужная информация. Индивидуальные сделки по найму рабочей силы в совокупности и составляют рынок труда, а индивидуальные продавцы-покупатели рабочей силы превращаются в совокупных работников и владельцев рабочей силы. Причем, несмотря на кажущуюся беспорядочность и хаотичность заключаемых сделок, в этих отношениях складывается внутренний порядок и их строгое подчинение действующим “помимо воли и сознания” рыночным законам, и в первую очередь, закону спроса и предложения. В соответствии с ними нельзя, например, нанять больше рабочей силы, чем это требуется для производства определенного объема потребительных стоимостей на предприятии, в отрасли, в экономике. Невозможно и бесконечно увеличивать спрос на рабочую силу, ведь возможность ее предоставления ограничена общей численностью совокупных работников (трудовых ресурсов). Спрос и предложение зависят также от качественных характеристик рабочей силы, т.е. уровня развития физических, духовных и профессиональных способностей к труду. Эти факторы необходимо учитывать при анализе и прогнозировании использования рабочей силы, наличной и возможной безработицы в регионе, разработке мер по социальной защите безработных, их профессиональной переподготовки.

Но для полного представления об объеме рынка труда необходимы сведения не только о численности и передвижении вновь подготовленной рабочей силы (выпускников общеобразовательных школ, высших и средних специальных учебных заведений и т.д.), но и работ-

ников, высвобожденных из сфер приложения труда.

Таким образом, рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами.

Формирование и функционирование рынка труда происходит под воздействием большого количества разнообразных факторов, которые можно сгруппировать по уровням их воздействия на рынок труда:

1) на макроуровне действуют следующие группы факторов:

- демографические (уровни рождаемости и смертности населения, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, соотношение городского и сельского населения и т.д.);

- экономические (структурные изменения в экономике, инфляционные процессы, политика цен, насыщенность потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и т.д.);

- социальные (уровень и структура доходов населения, социальное обеспечение и социальная защита населения, уровень развития социальной инфраструктуры, Деятельность участников системы социального партнерства);

- организационно-технические (технико-технологический уровень производства, уровень организации труда, производства и управления, деятельность органов государственной службы занятости и частных агентств по трудоустройству, организация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и т.д.);

- национально-этнические (национальная структура населения, соотношение национальных групп, их размещение в территориально-отраслевом разрезе);

- административно-правовые (нормативно-законодательная база, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, уровень защиты трудовых и социальных прав и т. д.);

2) на мезоуровне действуют факторы регионального характера:

- природно-климатические и географические;

- региональная специализация и диверсификация производства;

- демографическая ситуация;

- инвестиционная политика региона и т.д.;

3) на микроуровне действуют следующие группы факторов:

- технико-технологические;

- организационно-экономические;

- факторы условий и охраны труда;

- психологические факторы.

Наиболее существенное влияние на рынок труда оказывают экономические факторы, среди которых выделяются производственные, финансовые, структурные. Производственные факторы рассматриваются как основополагающие в процессе формирования рынка труда, так как именно они создают предпосылки (благоприятные или неблагоприятные) для внедрения рыночных механизмов. Сюда относятся динамика объемов производства экономики в целом, региона, отрасли; техническая и технологическая оснащенность; банкротство убыточного производства в городе, население которого занято на единственном крупном предприятии; падение производства и неадекватное ему сокращение численности занятых, что отрицательно влияет на состояние рынка труда в целом. В свою очередь к финансовым факторам относятся инвестиционная активность регионов, динамика темпов инфляции, финансово-кредитная и налоговая политика, регулирование размеров заработной платы. Социальные факторы предполагают создание действенного механизма защиты граждан. Сюда включаются подвижность трудовых ресурсов, социальная дифференциация по уровню жизни, доходам и их использованию и др.

На рынке труда так же активно действуют такие внеконкурентные факторы, как государство, профсоюзы, крупные работодатели (предприятия), в результате влияния которых происходит несовершенная конкуренция. Кроме того, объектом их воздействия выступают как заработная плата, так и производительность труда, продолжительность рабочей недели и отпусков, порядок найма и увольнения, различные виды социального обеспечения и др.

Все многообразие факторов, влияющих на рынок труда, можно подразделить на внешние и внутренние:

1) внешние - спад общественного производства, структурная перестройка производства, сокращение вооружённых сил, развитие новых форм собственности, денежно-кредитная и финансовая политика государства;

2) внутренние (они являются систематизирующими и воздействуют на предложение труда, а не на его спрос) – демографическая ситуация, образование, подготовка и переподготовка кадров, миграция.

Влияние всех этих факторов проявляется в многообразии взаимосвязей между ними и ситуацией на рынке труда:

а) рост безработицы – сокращение инвестиций и потребительского спроса – сокращение совокупного спроса – уменьшение объёма производства – дальнейший рост безработицы;

б) кризис производства - снижение производительности труда – усиление спада производства;

в) безработица – перераспределение национального дохода в пользу высокодоходных групп населения – рост бедности – падение производства – дальнейший рост безработицы;

г) высокая производительность труда – рост уровня жизни – дополнительная покупательная способность населения – дополнительные новые потребности – рост производства – рост занятости;

д) неполная занятость – низкая зарплата – низкая производительность труда – дальнейшее уменьшение занятости.

Таким образом, функционирование рынка труда, как и любого другого рынка, с одной стороны, подчиняется закону спроса и предложения, а с другой, определяется действием нерыночных факторов: свободного выбора между занятостью и незанятостью в общественном производстве, найма и увольнения работника работодателями, выбора профессии и вида деятельности. В отличие от товарных рынков предложение на рынке труда определяется воздействием не только экономических, но и социальных, психологических и демографических факторов. В связи с этой особенностью рынок труда является наиболее сложным и многоаспектным из всех ресурсных рынков.

1.2. Структура, элементы, функции и конъюнктура рынка труда

На рынке труда сталкиваются интересы наемных работников и работодателей, представленных государственными, муниципальными, общественными и частными организациями и физическими лицами. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют важный социально-экономический характер, так как они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда осуществляется занятость населения и определяется уровень оплаты труда.

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

Совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе составляют совокупный рынок труда. Та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название «удовлетворенный спрос на труд»

(УС). Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку, что выражается формулой:

$$ТР = СР - УС,$$

где ТР – текущий рынок труда;

СР – совокупный рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых).

Структура рынка труда включает следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- рыночная инфраструктура.

Наличие вышеперечисленных компонентов, их взаимосвязь достаточны для нормального функционирования цивилизованного рынка труда. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов.

Первый компонент. Субъекты рынка труда – наемные работники, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатели как субъекты формируют спрос на рынке труда, исходя из потребности в рабочей силе.

Работодатели предлагают рабочие места и подходят к найму рабочей силы не только с точки зрения требований к профессии и квалификации индивида, но и оценивая коммуникабельность работника, умение работать в коллективе, способность к переобучению, трудовую мобильность.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Наемные работники как субъекты определяют предложение на рынке труда, исходя из количества населения, способного к трудовой деятельности.

Посреднические организации как субъекты включают институты посредничества, в качестве которых выступают государственные и частные органы служб занятости, бирж труда, частных фирм и пр.

Государство как субъект рыночных отношений выполняет следующие функции:

- социально-экономическая функция – обеспечение занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательная функция – разработка основных юридических норм и правил;
- регулирующая функция – участие в экономической деятельности путем использования методов прямого и косвенного воздействия;
- защитная функция – защита прав всех субъектов рынка труда;
- ролевая функция – работодатель на государственных предприятиях.

Второй компонент. Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для успешного функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д. Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более эффективного действия рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложения как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции.

Третий компонент. Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда.

Рыночный механизм продажи рабочей силы включает 4 элемента (это рыночная модель зарплаты):

- 1) договора и соглашения о зарплате;
- 2) система минимальных социальных гарантий, включающих минимальную зарплату, и индексация;
- 3) налоги как рыночный регулятор доходов;
- 4) информация об уровне и динамике зарплаты.

На рынке труда определяется **коэффициент напряженности** как отношение числа лиц, не занятых трудовой деятельностью, к числу вакансий и свободных рабочих мест.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Четвертый компонент. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, – необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работ-

ников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемые кадры в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, Законом «О занятости населения Азербайджанской Республики» предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсации при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и т.п.

Пятый компонент. Инфраструктура рынка труда, представляющая собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и наемным Работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры – государственная служба занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: общереспубликанский, региональный и местный. Наряду с ними, функционируют и негосударственные структуры занятости.

Все компоненты рынка труда в своей совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту. В итоге взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса между интересами всех субъектов рынка труда.

Структуру рынка труда можно рассматривать по разным критериям, или признакам. Одним из видов структуризации рынка труда является его разделение по демографическим и профессиональным признакам. Так, различают следующие виды рынка труда:

- рынок труда молодежи. Для него характерны высокая мобильность, низкий уровень квалификации, а также достаточно высокий уровень безработицы;

- рынок труда лиц предпенсионного возраста и пенсионеров. Для него характерны невысокая производительность труда, низкая экономическая активность, отсутствие или ограничение возможностей для переобучения;

- рынок труда женщин. Его особенностью являются возможные продолжительные перерывы в работе, связанные с рождением и воспитанием детей, снижение по этой же причине профессиональных продвижений.

Основными элементами рынка труда являются:

- 1) спрос на рабочую силу;

- 2) предложение рабочей силы;
- 3) цена рабочей силы (зарплата);
- 4) конкуренция;
- 5) инфраструктура (службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.);
- 6) система социальных выплат и гарантий (для высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных);
- 7) альтернативные временные формы обеспечения занятости (общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.);
- 8) правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для нормального его функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К **функциям** рынка труда относятся:

- экономическая – обеспечивает рациональное привлечение рабочей силы в масштабах всего общества, ее распределение, перемещение и использование;
- социальная – обеспечивает нормальный уровень доходов для воспроизводства рабочей силы, предоставляет возможность занятия более сложной, интересной и высокооплачиваемой работой по мере роста личных способностей и профессионального уровня;
- регулирующая – регулирует организацию встречи между покупателем и продавцом рабочей силы с целью соединения рабочей силы со средствами производства (т.е. с основным капиталом);
- конкурентная – обеспечивает конкуренцию между работниками за рабочие места и между работодателями за рабочую силу;
- оценочная – устанавливает равновесную (доминантную) цену рабочей силы;
- стимулирующая – обеспечивает повышение конкурентоспособности работника, занятие эффективной трудовой деятельностью, ускорение трудовой и социальной мобильности;
- активизирующая – создает условия для полной и эффективной занятости.

Реализация этих функций должна содействовать эффективности, т.е. повышению производительности, отдаче от людских ресурсов, максимизации доходов, экономическому росту, социальной справедливости. Реализация данных функций возможна только путем создания действенного механизма регулирования занятости, как подсистемы общего механизма регулирования экономики. Участники взаимодействия на рынке труда представлены на рис. 1.1.

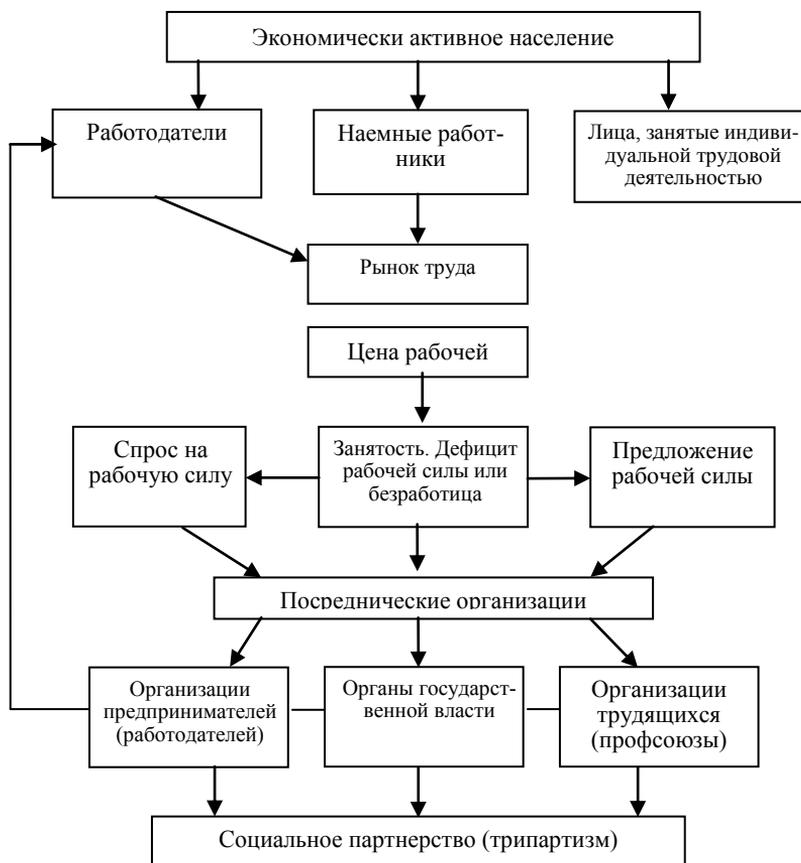


Рис. 1.1. Участники взаимодействия на рынке труда

Цена труда на рынке труда проявляется в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), обусловленной в договоре, заключенном между работодателем и нанимающимся на работу. Поэтому рыночная цена единицы ресурса труда данного качества складывается в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отражает равновесную ставку заработной платы.

Соотношение между спросом и предложением в разрезе всех составляющих структуры рынка труда определяет конъюнктуру рынка труда.

Конъюнктура рынка труда – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Она складывается в зависимости

от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевого); развития рынка товаров и услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывает влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением выделяются следующие типы конъюнктуры рынка труда:

1) трудодефицитная, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда определенного качества (дефицит работников);

2) трудоизбыточная, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда определенного качества (безработица);

3) равновесная, когда спрос на труд по количеству и качеству соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

К важным характеристикам рынка труда относятся показатели эластичности, которые определяют степень влияния социально-экономических факторов на изменение спроса и предложения труда. В частности, коэффициент эластичности спроса по цене труда показывает, на сколько процентов уменьшается занятость (численность работающих) при увеличении заработной платы на 1%. В относительно коротких периодах спрос на рынке труда нельзя считать эластичным. Это объясняется тем, что в развитых странах отношения занятости регулируются системой индивидуальных контрактов и коллективных договоров, которыми определены уровни оплаты труда и гарантии сохранения рабочих мест на срок не менее 1 года.

Коэффициенты эластичности на рынке труда зависят от изменений цен на потребительских рынках, так как величина заработной платы в длительном периоде (более 1 года) зависит от динамики цен на товары и услуги. Кроме того, надо учитывать зависимость спроса на труд от конъюнктуры, как общей экономической, так и на отраслевых рынках.

1.3. Виды, формы и разновидности рынков труда

Рынок труда как составная часть рыночной экономики является сложным комплексным механизмом. Все многообразие рынков труда можно свести к 2 основным видам: внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – экономический (экзогенные параметры). Внутренний рынок труда – административный (правила и процедуры, т.е. квазирынок), это система отношений, связанная с долгосрочными трудовыми контрактами.

Внутрифирменный рынок труда шире внутреннего рынка труда, так как включает и долгосрочные контракты, и внешний найм.

Внешний рынок труда также называют профессиональным или открытым, он характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами). Это открытый конкурентный рынок, где работник с одного предприятия свободно переходит на другое. Внешний рынок труда обеспечивает перелив рабочей силы, обуславливает высокую текучесть кадров и активно способствует либо росту, либо сокращению безработицы. Этот рынок делится на ряд секторов по различным признакам:

1) по демографическим признакам выделяются:

- рынок труда молодежи, который характеризуется большой мобильностью, сравнительно невысоким профессионально-квалификационным уровнем, что оставляет большую часть молодежи в рядах безработных;

- рынок труда пожилых работников, который характеризуется высоким профессиональным мастерством, пониженным здоровьем и небольшими возможностями переквалификации;

- рынок труда женщин, который характеризуется особенностями женской рабочей силы, что ведет к развитию гибкого рынка труда;

- рынок труда инвалидов, который характеризуется спецификой этой категории работников, необходимостью создания особых условий труда для них;

2) по профессиональным признакам выделяются:

- рынки труда инженеров;

- рынки труда учителей;

- рынки труда врачей;

- рынки труда экономистов;

- рынки труда юристов;

3) по пространственным и административно-территориальным признакам выделяются:

- национальные рынки труда, они охватывают всю страну и действуют в пределах ее границ;

- местные (локальные) рынки труда, они действуют на территории отдельных регионов, областей, городов;

- международный рынок труда, он охватывает разные страны и континенты;

4) по степени зрелости и уровню регулирования выделяются:

- фрагментарный (частичный) рынок труда, он действует в условиях планово-административной системы (бывший СССР);

- теневой (нерегулируемый) рынок труда как порождение теневой экономики;

- регулируемый рынок труда, он характеризуется широкой законодательной и нормативной базой;

5) по степени управляемости выделяются:

- либеральный рынок труда, он характеризуется малым влиянием на него государства (США);

- социально-ориентированный рынок труда, он характеризуется государственными гарантиями социальной защиты работников (Швеция);

б) по признаку временных параметров выделяются:

- перспективный;

- прогнозный;

- текущий рынок труда;

7) по признаку соотношения спроса и предложения труда выделяются:

- равновесный рынок труда, он характеризуется сбалансированностью;

- дефицитный рынок труда, он характеризуется превышением спроса над предложением;

- избыточный рынок труда, он характеризуется превышением предложения над спросом.

На внешнем рынке труда система профессионального обучения ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников, которые могут быть использованы на различных предприятиях и в разных отраслях. На самих предприятиях профессиональная подготовка проходит в форме ученичества, когда часть затрат на обучение производится за счет самих учеников, которым устанавливают низкие ставки заработной платы.

На этом рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям.

Внутренний рынок труда также называют закрытым, он действует в пределах одного предприятия (фирмы). Движение рабочей силы здесь происходит внутри предприятия:

- по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы;

- по вертикали, когда работник переходит на более высокий разряд или должность.

Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то серьезных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение работников специфичным для предприятия профессиям. На организацию обучения используются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессии, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Причины существования внутреннего рынка труда можно сгруппировать следующим образом:

- экономия на транзакционных издержках (наем, увольнение, отбор, контроль), связанных с процессами контрактации и отбора под влиянием технологий;

- экономия на инвестициях в специфический человеческий капитал (профессиональная подготовка на рабочих местах и корпоративная культура);

- экономия на прочих видах инвестиций (обучение, социальные блага).

Особенности внутреннего рынка труда:

1. долгосрочные трудовые отношения, без которых не существует внутреннего рынка труда;

2. ограниченный найм работников со стороны, так как долгосрочные трудовые отношения сужают возможности найма;

3. заполнение вакансий путем продвижения имеющихся работников (построение карьерных лестниц, вертикальная и горизонтальная мобильность);

4. увязка оплаты труда с производительностью работника, а также с рабочим местом.

Причинами выхода фирмы на внешний рынок труда являются:

- массовые увольнения в период спада и найм в период подъема;
- нет достойных претендентов для заполнения вакансий, так как требования высоки и могут быть удовлетворены за счет альтернатив на внешнем рынке;

- издержки найма на внешнем рынке ниже, чем на внутреннем.

Виды рынков труда также отличаются по уровням их регулирования. Внешний рынок регулируется государством и его органами, внутренний - администрацией предприятия. Общим для обоих видов является саморегулирование и общественное регулирование в системе социального партнерства.

Практически внешний и внутренний рынки труда тесно взаимосвязаны, а их деление носит условный характер. Но на конкретных национальных рынках труда можно определенно видеть, какой из рынков, внешний или внутренний, там преобладает. Так, пример Японии показывает, что у них действует хорошо организованный внутренний рынок труда, а опыт США говорит о преобладании внешнего рынка труда.

Проявлением рыночных отношений в сфере труда является появление и развитие гибкого рынка труда. Изучение различных толкований понятия гибкость рынка труда позволяет делать вывод о том, что оно проявляется в изменении количества, качества и цены рабочей силы и предполагает, в первую очередь, гибкость рабочего времени, численности персонала и оплаты труда. Гибкость рабочего времени связана с различными формами организации рабочего времени и включает применение ненормированного рабочего дня, скользящих графиков, сменной и сверхурочной работы в соответствии с экономической целесообразностью, отвечающей потребностям работника и работодателя. Увеличение гибкости численности рабочей силы достигается путем использования многообразных форм найма и увольнения работников, например, за счет роста числа частично и временно занятых. Гибкость в оплате труда предполагает дифференцированный подход с учетом индивидуальных трудовых качеств работника, издержек рабочей силы, уровня трудовой активности работника и т.д.

Становлению гибкого рынка труда способствуют и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость периодического обновления знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Формирование гибкого рынка труда тесно переплетается с широким использованием гибких форм занятости.

Гибкие формы занятости достигаются введением на предприятиях, фирмах, учреждениях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), надомного труда, работы по вызовам, гибких режимов рабочего времени. Они также связаны с приемом временных работников, поощрением самостоятельной занятости, когда люди сами за свой счет и на свой риск организуют свою работу и работу членов своей семьи по производству продукции и услуг.

Кроме видов и форм, для целей полного учета ресурсов труда также выделяются некоторые разновидности рынков труда. Среди них открытый и скрытый рынок труда.

Открытый рынок труда охватывает экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места по экономике в целом. Все трудоспособное население, представленное на рынке труда, в свою очередь, делится на следующие составные части:

1) организованную, или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственной службе занятости и включает в себя также выпускников официальной или государственной системы профессионального образования;

2) неофициальную часть – тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или с негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Исходным материалом для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложения рабочей силы являются данные Госкомстата Азербайджана, отчеты службы занятости. Это позволяет выявить емкость как официального рынка труда, охваченного посреднической деятельностью служб занятости, так и его неофициальной части, а также проследить динамику показателей спроса и предложения на открытом рынке в целом, в рамках его официальной и неконтролируемой частей, оценить их соотношение.

Скрытый рынок труда охватывает лиц, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены. Иными словами, скрытый рынок труда состоит из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидности рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату.

Монополистический рынок труда – рынок с монополией одного покупателя характеризуется следующими чертами:

1) работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;

2) данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т.е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, если не сменит их;

3) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

При недискриминирующей монополии работодатель платит всем работникам одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату, чем уже платит, и новому работнику и прежним. При монополии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда.

Дискриминирующая монополия возникает, когда работодатель-монополист не платит работникам одинаковую заработную плату. Совершенной дискриминацией называется ситуация, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда.

В малых городах и в отдельных районах, где действует крупное предприятие, которое обеспечивает занятость людей, оно становится практически полным монополистом по отношению к работникам.

Если монополию на рынке труда держит небольшое число фирм, то в этом случае имеет место олигополия.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения по отдельным профессиям, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики.

По критериям временных параметров рынка труда можно различать текущий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда.

По степени регулируемости рынок труда может быть регулируемым и нерегулируемым. Нерегулируемый рынок выделяется отсутствием социальной защищенности работников, гарантий занятости, охраны труда, социальных гарантий в обмен на предоставление работникам определенного материального вознаграждения, подчас довольно высокого, чтобы привлечь их.

Регулируемый рынок труда отличается наличием развитой нормативно-правовой базы, на основе которой строятся взаимоотношения между субъектами рынка труда. Эта нормативно-правовая база вклю-

чает трудовое законодательство, социальную защиту, коллективно-договорное регулирование, систему трудовых соглашений и индивидуальных контрактов, арбитражные решения, уставы и правила внутреннего распорядка на предприятиях и в организациях и т.д. На этом рынке главную роль играет государство, которое берет на себя часть экономических и социальных издержек на воспроизводство рабочей силы.

По критерию организации различают организованный и неорганизованный рынки труда.

Организованный рынок труда включает:

1) развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы (службы занятости, бюро по трудоустройству, банки данных о рабочих местах, фонды пособий по безработице, статистическая информация и др.);

2) взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и др.).

Иными словами, организованный рынок труда выделяется следующим аспектами его качественной характеристики:

- институционализация;

- структуризация.

Институционализация определяется как закрепление вновь приобретенных или импортированных неформальных и формальных правил и норм поведения его субъектов в устойчивых формах институтов и организаций, что позволяет разграничить процесс институционализации легального и нелегального рынков труда, а также определить наличие тенденций их деинституционализации.

Институциональная структура рынка труда включает формальные институты, функции которых осуществляют специально созданные организации (службы и агентства занятости, профсоюзы, государственные органы контроля по соблюдению трудового законодательства), и неформальные институты, возникающие в сфере легальной и нелегальной занятости. К институтам рынка труда относятся, во-первых, система взаимоотношений между его участниками, во-вторых, представительные организации как работодателей, так и наемных работников, строящие свои взаимоотношения между собой и государством на принципах трипартизма, т.е. достижения сбалансированности интересов партнеров.

Структуризация рынка труда означает подразделение его на ряд видов, характеризующихся общими признаками (демографическими, профессиональными, признаками сегментации, форм занятости).

Неорганизованный рынок труда отличается тем, что фирмы, ни работники не имеют сильного контроля над спросом и предложением.

По критерию интегрированности выделяются интегрированный труда и локальный рынки труда. В свою очередь локальный рынок труда может дифференцироваться в территориальном и профессиональном плане.

По критерию сегментации различают рынок преимущественно физического труда (рабочие); рынок преимущественно умственного труда (служащие); рынок преимущественно творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели).

По критерию соотношения спроса и предложения труда различаются равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынки труда. Эти понятия имеют региональный и профессиональный срез, отношение как к интегрированному рынку труда, так и к локальным (региональным, профессиональным) субрынкам труда.

Макро- и микрорынки труда представляют собой подсистему единого рынка труда, охватывающего определенную территорию страны, региона. Эти подсистемы находятся в неразрывном единстве и постоянно взаимопроникают друг в друга. Одной из основных форм их взаимопроникновения являются текучесть и общий оборот рабочей силы, когда занятое на "внутреннем" рынке население становится на какое-то время незанятым и наоборот, незанятое занятым. В то же время происходит интенсивное перемещение рабочей силы на микрорынках.

Макрорынок труда - это интегрированный рынок, включающий различные частные рынки, сегментированные по группам профессий и специальностей. Интегрированный рынок труда следует понимать не как механическую сумму специализированных рынков, а как их совокупность, в которой частные рынки взаимодействуют друг с другом, создавая так называемый эмерджентный эффект.

Эмерджентный эффект выступает как результат изменения профессионально-квалификационной структуры сегмента рынка труда (снижение или увеличение спроса на специалистов, исчезновение профессий, специальностей и т.д.) Эмерджентный эффект может проявляться в расширении профессионального профиля субъектов рынка труда, перемене видов профессиональной деятельности, интеграции специальности и т.д.

Развитие рыночных отношений ведет к формированию интегрированного рынка труда, сегментированного как в территориальном (региональном) плане, так и в разрезе профессий, групп профессий,

статусных социальных групп. Кроме того, интегрированный рынок труда включает так называемые внешние (на макроуровне) и внутренние (на микроуровне, на уровне предприятий, фирм), рынки труда.

Определение видов рынка труда имеет важное практическое значение, так как дает возможность выбора стратегии в сфере занятости, исходя из особенностей социально-экономического развития страны в целом и отдельных ее регионов, состава трудоспособного населения, политической ситуации, долговременных и краткосрочных программ социального развития.

Г Л А В А 2

МЕХАНИЗМ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

2.1. Сегментация рынка труда

Современный рынок труда выделяется своей ярко выраженной сегментацией.

Сегментация рынка труда является важной характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают движение рабочей силы своими границами. Иными словами, это объективно обусловленный процесс структурирования рынка труда, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов общественного развития возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты, отличающиеся характеристиками и правилами поведения, исходя из особенностей каждой категории работников.

Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями – сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников. Такие сегменты образуются, например, на рынках женской рабочей силы, пожилых работников, инвалидов и др.

Сегментация на рынке труда осуществляется по следующим причинам:

1. Неодинаковый уровень внедрения достижений НТП в различных отраслях и видах деятельности;
2. Циклическое развитие производства, в результате чего происходит подъем и спад деловой активности, расширение или сокращение занятости;
3. Наличие дискриминации по отношению к различным социально-профессиональным категориям работников в процессе их найма или освобождения от работы, особенно для женщин, трудящихся предпенсионного возраста, занятых подростков до 16 лет, национальных и религиозных меньшинств;
4. Отсутствие параллельности между структурными изменениями по экономике в целом и ростом квалификационного уровня рабочей силы;
5. Сохранение значительного количества безработных.

Сегментация рынка труда имеет большое значение для анализа рынка, изучения его структуры и емкости, выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него, определения перспектив развития рынка труда. Подобное изучение составляет содержание

маркетинга рынка труда.

Сегментация рынка труда способствует достижению нескольких целей:

1. Анализ рыночных возможностей. Это позволяет выявить имеющиеся возможности со стороны предложения рабочей силы и спроса на нее и оценить открывающиеся перспективы для развития рынка труда. В результате осуществляется последующий замер имеющейся емкости рынка труда и прогноза спроса на рабочую силу. Анализ отдельных сегментов рынка труда дает возможность не только глубокого изучения состояния рынка труда, но и детального обоснования перспектив его развития по отдельным признакам и критериям, образующим сегменты рынка. Таким образом, сегментация позволяет сформировать общую модель функционирования и развития рынка труда.

2. Изучение рынка труда как с точки зрения его величины, так и с точки зрения исследования его характера. Это требует осуществления группировки рынка труда по его отдельным сегментам, а затем проведения отбора целевых сегментов. Группировка, как и само выделение сегментов рынка, производится по различным признакам и критериям. В результате возможна достаточно достоверная оценка, например, трудодефицитных и трудонасыщенных регионов.

3. Обоснование мероприятий политики занятости, что создает возможности для ранжирования этих мероприятий в рамках действующего рынка труда.

4. Обоснование программ подготовки и переподготовки кадров как следствие отбора целевых рынков.

5. Обоснование наиболее эффективного подхода в распределении финансовых средств, направляемых на реализацию политики занятости.

В соответствии с этими целями в качестве задач сегментации рынка труда могут выступать:

- анализ рыночных возможностей, выявление имеющегося предложения рабочей силы и спроса на нее, оценка перспектив развития рынка труда с целью последующего выявления емкости рынка труда и прогноза спроса на рабочую силу;

- изучение рынка рабочей силы с точки зрения его количественных и качественных характеристик, в результате чего могут быть определены трудодефицитные и трудонасыщенные регионы, а так же категории населения по различным критериям: возрастным признакам, уровню профессиональной подготовки и квалификации, нуждающиеся в мероприятиях специальных программ содействия занятости, имеющие разнообразные мотивы поведения при выборе рабочих мест, по отношению к процессам высвобождения рабочей силы, переподготовки и другим процессам в сфере занятости;

- проведение мер в рамках государственной политики занятости с

учетом интересов различных групп населения, в том числе занятых и безработных, работодателей, профсоюзов, государства, муниципалитетов и других общественных институтов;

- разработка программ подготовки и переподготовки кадров, сохранения и расширения рабочих мест, разработка методов стимулирования труда и спроса на рабочую силу;

- позиционирование на целевых рынках рабочей силы, например, на рынках труда конкретного города, поселка, определенных профессий, отраслей экономики и т.д.;

- стимулирование трудовой активности определенного контингента работников.

Необходимость изучения сегментации рынка труда привела к созданию теории двойственности рынка труда, по которой осуществляется разделение рынка труда на две части:

- 1) рынок первичных рабочих мест (высоко- и среднеквалификационные);

- 2) рынок вторичных рабочих мест (неквалификационные).

В разработке теории двойственности рынка труда принимали участие американские ученые П.Дойринджер, М.Пиоре, Р.Эдвардс. В соответствии с их исследованиями, критерии распределения работников по секторам включают уровень квалификации работника и сложность замены работника для работодателя. По мнению Р.Эдвардса, на первичном рынке труда присутствуют независимые и подчиненные рабочие места. Основные характеристики сегментов первичного и вторичного рынков труда представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Характеристика сегментов рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
- стабильная занятость,	- нестабильная занятость,
- высокий уровень заработной платы,	- низкий уровень заработной платы,
- хорошие условия труда,	- неблагоприятные условия труда,
- творческий характер труда,	- нетворческий характер труда,
- возможности продвижения,	- слабые шансы на продвижение,
- использование прогрессивных технологий,	- недостаточное использование прогрессивных технологий,
- соблюдение трудовых правил,	- своеволие начальства,
- премии, доплаты, участие в прибылях,	- ведущая роль заработной платы,
- удобный режим работы,	- жесткий режим работы,
- льготы и пособия,	- низкая социальная защищенность,
- 100%-ная оплата больничных листов и отпусков,	- в редких случаях оплата больничных листов и отпусков,
- гарантированное пенсионное обеспечение,	- отсутствует гарантированное пенсионное обеспечение,
- обучение и переквалификация за счет предприятия	- подготовка на рабочем месте

По модели английского ученого Ч.Лидбитера, сегментация рынка труда может содержать 4 сектора:

- 1) «ядро» характеризуется стабильной занятостью в режиме полного рабочего времени;
- 2) «периферия» характеризуется частичной занятостью, неполным рабочим временем;
- 3) безработные со стажем безработицы до 1 года;
- 4) безработные со стажем безработицы более 1 года.

«Ядро» рынка труда составляют работники, которые имеют стабильную занятость, трудятся в режиме полного рабочего времени, получают высокую заработную плату. Этим лицам созданы благоприятные условия для профессионального роста, овладения дополнительными специальностями, участия в управлении, использования прогрессивных технологий и др. Здесь большую роль играют сильные профсоюзы.

«Периферия» рынка труда охватывает работников, имеющих частичную занятость, труд в течение неполного рабочего времени, сезонность работ, работу по краткосрочным контрактам, непрестижные, трудоемкие и примитивные рабочие места, низкий уровень оплаты труда, ограниченные возможности для профессионального роста, слабую социальную защиту. Здесь, как правило, отсутствуют профсоюзы.

Безработные – это трудовой резерв для первичного и вторичного секторов. Причем безработные со стажем безработицы до 1 года имеют больше шансов пополнить ряды рынка труда, чем безработные со стажем безработицы более 1 года.

По модели сегментации Дж.Аткинсона, на рынке труда имеется три круга:

- 1) «ядро»;
- 2) периферийная группа;
- 3) рабочая сила за пределами организации.

Сегментация рынка труда производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть:

- географическое положение (регион, город, район и др.);
- демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения);
- социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы и др.);
- экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, по их финансовому состоянию; распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нужды в средствах существования и др.);

- психологические показатели (личные качества работников, их темперамент, тип нервной системы);
- страто-характеристики (принадлежность работников к определенным слоям и прослойкам общества, и др.);
- поведенческие характеристики (мотивация занятости и др.).

Сегменты рынка труда охватывают следующие категории работников:

- высокопрофессиональные руководящие работники;
- высококвалифицированные кадровые работники;
- работники отраслей, подверженных структурной перестройке;
- работники трудоемких отраслей с низкой производительностью труда;
- наиболее уязвимые категории трудящихся: молодежь, женщины с малолетними детьми, инвалиды.

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды с частичной трудоспособностью; женщины с детьми, т.е. все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

2.2. Функционирование рынка труда и его особенности

Одной из важнейших задач, стоящих в настоящее время перед экономикой, является эффективное функционирование рынка труда. Для этого необходимо, прежде всего грамотно использовать объективные законы развития общественных и экономических систем.

Любая схема функционирования рынка труда будет иметь отвлеченный характер до тех пор, пока не заработает весь комплекс правовых, экономических и социальных предпосылок, формирующих рыночную среду. Важнейшие из них следующие:

- а) единство правовых условий функционирования этого рынка на основе свободно избранной занятости и конкуренции;
- б) наличие единого экономического пространства и обеспечение свободного передвижения в нем граждан;
- в) отсутствие ограничений на заработную плату, обеспечивающую работнику воспроизводство затрачиваемых способностей к труду и возможность содержания семьи;
- г) организация единой, замкнутой по территории и эффективно

функционирующей системы бирж труда;

д) широкомасштабная система профессиональной ориентации, обучения и переподготовки;

е) наличие у территориальных органов исполнительной власти необходимых финансовых и материальных средств, достаточных для эффективной работы системы трудоустройства, профориентации и переподготовки кадров, стимулирования занятости, а также социальной поддержки граждан, включая безработных и др.

Известно, что одним из главных компонентов рынка труда является механизм его функционирования. Он имеет свою структуру, которая включает следующие элементы:

- 1) Спрос на труд;
- 2) Предложение труда;
- 3) Цена труда;
- 4) Конкуренция.

Спрос на рабочую силу на рынке труда составляет потребность работодателей в необходимых для производства товаров и услуг работниках в соответствии с потребностью экономики. Это сложная, динамическая характеристика конъюнктуры рынка труда, движение которого определяется совокупностью следующих факторов:

1) факторы, вызываемые к жизни структурной перестройкой экономики: сокращение объема промышленного производства, дисбаланс хозяйства, закрытие убыточных предприятий, снижение государственных инвестиций, расширение сферы услуг;

2) факторы, вызываемые к жизни формами многоукладной экономики: разгосударствление, приватизация, новые формы хозяйствования, сокращение централизованных управленческих структур;

3) факторы, определяемые интеграцией страны в мировое хозяйство: вложение иностранного капитала, насыщение рынка товарами за счет импорта.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и ищущего им замену.

Спрос на рынке труда подразделяется на общий спрос и эффективный спрос. Общий спрос определяется как сумма численности занятых лиц и имеющихся вакансий. Эффективный спрос рассчитывается как разность между общим спросом и величиной излишней численности. Излишняя численность характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической

целесообразности.

Предложение труда означает количество труда, которое может быть предложено к продаже на рынке труда по определенной цене в течение определенного периода времени. Предложение рабочей силы составляет готовое к занятию оплачиваемой трудовой деятельностью безработное население, которое состоит из следующих категорий:

- 1) лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;
- 2) лица, имеющие намерение сменить место работы;
- 3) лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Предложение рабочей силы характеризуется численностью и составом по полу, возрасту, образованию, профессии, квалификации; формируется под влиянием факторов жизнедеятельности человека, удовлетворения его потребностей и интересов, выбор способа их реализации. Предложение на рынке труда составляют следующие группы трудоспособных людей:

- 1) безработные, зарегистрированные в службе занятости;
- 2) лица, самостоятельно ищущие работу из числа людей, впервые вступающих в трудовую деятельность;
- 3) лица, ищущие занятие после перерыва в работе;
- 4) наемные работники, которые по каким-либо причинам ищут новое место приложения своего труда;
- 5) занятые, но находящиеся под риском потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Показателями предложения рабочей силы являются:

- 1) общая численность населения;
- 2) доля экономически активного населения (интенсивность труда);
- 3) среднее количество часов, отработанных 1 работником в год;
- 4) количество, качество и квалификация труда (квалификация кадров).

Таким образом, предложение рабочей силы определяется в первую очередь демографической динамикой, миграционной подвижностью населения и социально-экономическими факторами. Так, давление молодежи, впервые вступающей на рынок труда в поисках работы, может перекрыть объемы генерируемых рабочих мест, осложнит не только проблему поиска работы, но и сократит потенциальные возможности возвращения к занятости безработных граждан. Демографическая волна может обострить проблему поиска работы для впервые вступающей на рынок труда молодежи, усилить конкуренцию между молодым и старым поколением рабочей силы.

Предложение рабочей силы не может быть резко сокращено или увеличено вслед за спросом, оно обладает гораздо меньшей эластичностью по сравнению со спросом.

Спрос на труд обратно пропорционален от величины заработной платы, т.е. чем больше наемных работников, тем меньше величина предельного продукта, и когда она будет равна заработной плате, прекратится спрос. С ростом заработной платы сокращается спрос на труд.

Особенностью спроса на любые факторы производства является его производный, вторичный характер по сравнению со спросом на конечные потребительские блага. Особенность предложения связана с редкостью и ограниченностью экономических ресурсов.

Спрос и предложение в своем единстве определяют **емкость рынка труда**, которая обуславливается, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой, количеством лиц, занятых поиском работы. Взаимодействие спроса и предложения показано на рис. 2.1.

Кривая предложения труда направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

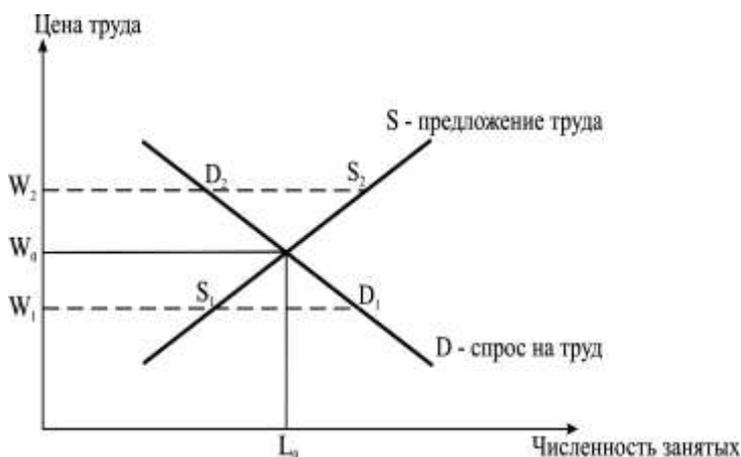


Рис. 2.1. Спрос и предложение на рынке труда

Напротив, кривая спроса направлена вниз ввиду того, что при росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость (цена) изделий, создаваемых дополнительным трудом, и снижается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна и они сокращают прием рабочих, т.е. с ростом заработной платы (цены труда) спрос на рабочую силу падает. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения на рис. 2.1 демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, - это и есть равновесная цена труда (или заработная плата). Таким образом, **равновесная цена** – это такая цена труда, при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения.

Как показано на рис. 2.1, при цене труда, равной W_0 , работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне W_0 . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Под действием каких-либо факторов зарплата может подняться выше W_0 и достигнуть, например, уровня W_2 . Предложение труда возрастет до уровня S_2 , а спрос сократится до величины D_2 . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, работодатели снижают их, и они опускаются до уровня равновесия (W_0).

Если заработная плата ниже равновесной цены (W_1), то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен D_1 , а предложение – S_1). Он заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И в итоге зарплата снова поднимется до уровня W_0 . Следовательно, заработная плата на уровне W_0 становится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня равновесия) занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

Отметим, что конкуренция на рынке труда возникает при наличии большого числа независимых продавцов и покупателей, и возможности их свободно входить и покидать рынок.

Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого числа конкурирующих между собой покупателей (фирм).

Конкурентный рынок труда определяется следующими характеристиками:

1. Большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;
2. Большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда;

3. Ни работники, ни фирмы не могут контролировать рыночную заработную плату;

4. Совершенная информация, получение которой не связано с издержками, и совершенная мобильность.

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма сталкивается с совершенно эластичной кривой предложения труда. Рыночный уровень заработной платы определен, и фирма, из-за незначительности своей доли на рынке, не оказывает на него никакого влияния.

Следует отметить, что при изменении в спросе на труд или предложении труда происходит подстройка рынка – процесс достижения новой точки равновесия, т.е. нахождение нового уровня занятости и заработной платы. Затруднять подстройку могут факторы, ограничивающие гибкость рынка труда: жесткость заработной платы, ограничения в мобильности рабочей силы, жесткость режимов рабочего времени. Кроме того, взаимодействие спроса и предложения на рынке труда зависят от экономической конъюнктуры, НТП (факторы спроса), демографических и миграционных процессов (факторы предложения).

В функционировании рынка труда следует отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений по поводу спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиций предприятия – это поле взаимоотношений его сотрудников, т. е. потенциальных и фактических работников по поводу перехода на новое рабочее место в пределах фирмы.

Функционирование рынка труда имеет свои особенности. Они связаны с характером воспроизводства и особенностями специфического товара «рабочая сила».

Во-первых, это неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду – рабочей силой в течение определенного времени. Вместе с тем, наниматель покупает не просто рабочую силу – как товар, а и имеет дело с человеком, обладающим определенными правами, которые покупатель не должен нарушать, если не хочет понести юридическую ответственность и экономические потери.

Во-вторых, при покупке товара «рабочая сила» взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) длится гораздо дольше, чем, например, при покупке промышленных товаров. Это длительное взаимодействие откладывает свой отпечаток на их

взаимоотношения, играющие важную роль в жизнеспособности фирмы. Работник как личность может сам контролировать качество своей работы, трудится с различной отдачей. Это обязательно должен учитывать наниматель, организуя и управляя производственным процессом.

В-третьих, наличие большого числа институциональных структур (законодательство, социально-экономические программы, службы занятости, профсоюзы, объединения работодателей и т.д.) также порождает своеобразие отношений между субъектами (наемные работники и работодатели) рынка труда. Это вызывает необходимость более детальной регламентации различных сторон их деятельности.

В-четвертых, различный профессионально квалификационный уровень рабочей силы, разнообразие технологий, форм организации труда, переход к контрактной системе найма и т.д. вызывают необходимость высокой индивидуализации сделок при покупке товара «рабочая сила».

В-пятых, для работника важную роль играют не денежные аспекты, а содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе и профессионального роста, микроклимат в коллективе и т.д.

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений, а именно: это совокупность экономических отношений на рынке труда, это место пресечения различных экономических и социальных интересов и функций, а с позиций предприятия это поле взаимоотношений его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников (думающих о переходе на новое место работы в рамках самого предприятия).

2.3. Специфика рынка труда в Азербайджане

Национальные рынки труда формируются под влиянием традиций, уровней технологического развития, качества жизни населения и других факторов. В частности, рынок труда США характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты при относительно низких гарантиях занятости. Японский рынок труда отличается традициями гарантированной занятости для основной части персонала предприятий, относительно невысокой мобильностью населения, меньшими, чем в США и развитых странах Европы, уровнями оплаты.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство, через него каждая отрасль получает необходимые ей ресурсы

труда как в профессионально-квалификационном разрезе, так и с определенными культурными и этико-трудовыми характеристиками, адекватными требованиям экономики.

Рынок труда в Азербайджане имеет свои особенности, определяемые степенью экономического развития, национальными традициями, имеет сложную структуру. Происходит углубление его сегментации по ряду критериев: формам собственности (альтернативные формы занятости), фондоемкости и трудоемкости производства (различные темпы высвобождения и качественный состав работников), особенностям технологии производства, квалификации занятых, уровню разделения и обобществления труда, исторически сложившимся формам организации и стимулирования труда, традициям в мотивационном поведении работников.

Наш рынок труда недостаточно связан с рынком капитала, характеризуется низкой ценой рабочей силы и большим отрывом от ее стоимости, увеличением отставания величины реальной заработной платы от ее уровня в промышленно развитых странах. Поэтому необходимость ускорения развития рынка труда не вызывает сомнений. Наряду с этим, имеются дополнительные возможности для улучшения функционирования рынка труда посредством информирования граждан, ищущих работу, и работодателей о развитии и динамике рынка труда, перспективах трудоустройства и обучения, тенденциях в спросе и предложении рабочей силы. Эти сведения распространяются непосредственно в центрах занятости, а также через средства массовой информации, общественные объединения и организации. В результате повышаются шансы самостоятельного поиска работы, принимаются более подготовленные решения в области кадровой политики. Кроме того, в современных условиях важное значение приобретает обеспечение информацией научно-исследовательских и образовательных учреждений о процессах, происходящих на рынке труда.

Известно, что ведущим источником информации о социально-экономических процессах, протекающих в обществе, является официальная статистика государства, которая, к сожалению, не всегда предоставляет полную информацию по всем сферам деятельности. Поэтому в качестве альтернативного источника информации о рынке труда выступают результаты социологических исследований, включающих изучение состава, структуры и динамики экономически активного и неактивного населения, анализ динамики занятости населения, изучение структуры занятости по формам собственности, отраслям экономики, профессиям и другим параметрам, изучение характеристик безработицы и ее влияния на структуру рынка труда, анализ трудоустрой-

ства населения и эффективности работы служб занятости и т.д.

Такие исследования имеют решающее значение для проведения активной политики на рынке труда в Азербайджане, так как здесь происходят следующие процессы:

1. устойчивость и продолжительность периода безработицы среди групп риска на рынке труда;

2. существенные различия в уровне заработной платы работников, занятых не только в различных секторах экономики, но и в рамках самого государственного сектора;

3. поляризация между первичными и вторичными сегментами рынка труда по условиям занятости.

Преодолеть эти негативные тенденции под силу только четко продуманной, научно обоснованной и последовательно претворяемой в жизнь государственной политике в области повышения эффективности занятости населения.

Реализация отношений занятости в обществе обеспечивается целым рядом взаимосвязанных факторов, среди которых можно назвать следующие:

1. величина спроса на рабочую силу на рынке труда, определяемая наличием рабочих мест и общеэкономической ситуацией;

2. концентрация населения и интенсивность его естественного и механического движения (миграция), состав и размер семьи, определяющие уровень и структуру предложения рабочей силы на рынке труда;

3. пространственное размещение и тип населенного пункта, отраслевая структура данного региона, характер маятниковой миграции;

4. функциональная организация труда и производства в местах дислокации производственных объектов.

Эти факторы характеризуют занятость как отсутствие вынужденной безработицы или наличие рабочих мест для всех, активно ищущих работу.

Изучение состояния, структуры и тенденций изменения занятости населения республики за годы перехода к рыночным отношениям позволяет выявить особенности современного рынка труда в республике.

Во-первых, происходящие изменения в соотношении между занятыми в государственном и негосударственном секторах экономики в пользу последнего сопровождаются сокращением рабочих мест в государственном секторе.

Во-вторых, на качественное и количественное несоответствие спроса и предложения на рынке труда существенное воздействие ока-

зывает эмиграция населения.

В-третьих, высокими темпами увеличивается занятость в неформальном секторе экономики.

В-четвертых, наблюдается большая дифференциация в уровнях занятости по отдельным территориям при относительно высокой концентрации занятых в столице республики.

В-пятых, сохраняется высокий уровень незарегистрированной безработицы.

В-шестых, имеется качественное несоответствие спроса и предложения рабочей силы.

В-седьмых, растет численность лиц, занятых в непроизводственных отраслях, и сокращается доля занятых в производственной сфере.

Многие проблемы безработицы, занятости и рынка труда в Азербайджане являются характерными для стран с рыночной экономикой. И не должно вызывать особого беспокойства, если некоторая часть трудоспособных граждан временно не работает, так как переходит с одного места работы на другое без изменения профессии и отрасли. Кроме того, считается нормальным, если часть людей не работает из-за того, что им нужно поменять профессию или место жительства и работы, поскольку их «родные» отрасли «потеряли рынок» и прекратили производство, а в новые отрасли нужны работники с другими навыками и профессиями.

Таким образом, недостаточная развитость рыночных отношений и отсутствие эффективно действующего механизма саморегулирования рынка труда обуславливают усиление значимости государственного регулирования занятости.

В условиях происходящих рыночных трансформаций главными направлениями регулирующего воздействия государства на занятость, на наш взгляд, являются: деятельность, связанная с созданием рабочих мест, профессиональная подготовка и переподготовка работников, содействие безработным в трудоустройстве и их социальная защита. Отметим, что меры по созданию новых рабочих мест, равно как и подготовка и переподготовка кадров и содействие в трудоустройстве, относятся к мерам активной политики в области занятости.

Создание новых рабочих мест предполагает большие инвестиции в экономику, развитие малого и среднего бизнеса, предпринимательства, самозанятости и т.д. Реализация этих задач тесно переплетается с совершенствованием нормативно-правовой базы регулирования занятости населения в республике.

Параллельно с увеличением рабочих мест необходимо создание многоступенчатой системы подготовки и переподготовки кадров,

умеющих творчески мыслить, самостоятельно принимать решения, отвечающих требованиям современного производства. При подготовке кадров по специальностям узкого профиля важное значение имеет тесная увязка ее со спросом конкретных предприятий, гарантирующих их последующее трудоустройство. При этом одной из задач системы подготовки и переподготовки кадров является создание резервов труда с высоким профессионально-квалификационным уровнем как важного условия подъема производства.

Для решения сложнейших проблем формирования эффективного рынка труда, регулирования занятости и безработицы необходимо использовать подходы, осуществляемые в странах с развитой рыночной экономикой. Одним из таких подходов является регулирование трудовых отношений в целом и занятости, в частности, на основе многоуровневой системы социального партнерства (социального диалога) между государством, работодателями и наемными работниками.

В большинстве стран к разработке программ деятельности учреждений рынка труда на национальном уровне привлекаются объединения предпринимателей и профсоюзы. Из представителей населения, руководителей учебных заведений, профсоюзов, предприятий и местных органов власти создаются комиссии и комитеты, которые оказывают всестороннюю помощь местным учреждениям рынка труда в их повседневной работе, и вместе с тем, осуществляют над ними контроль. Важно, что местные предприятия обычно охотно оказывают учреждениям рынка труда постоянную квалифицированную помощь в соответствии с планами использования рабочей силы, индивидуального развития сотрудников, проведения массового переобучения, связанного с внедрением новых технологий и реорганизацией производства. Особенно эффективно снижает безработицу и поддерживает высокий уровень занятости политика активных мер развития ресурсов труда, которую в той или иной мере проводит практически каждая страна, выделяя на нее обычно 30-40% всех сумм государственного финансирования рынка труда.

Важным направлением в области расширения занятости и создания прогрессивных рабочих мест является устойчивое развитие малого предпринимательства, что снижает зависимость занятости населения от крупных экономически нестабильных и неперспективных предприятий, уменьшает риск безработицы, создает условия для перехода на другие профессии.

Другим приоритетным направлением политики занятости является содействие решению проблем занятости молодежи, окончившей средне-специальные и высшие учебные заведения, демобилизованных

из срочной армейской службы и освободившихся из мест лишения свободы.

Увеличению занятости населения способствует и сбалансированная инвестиционная политика, учитывающая необходимость капитальных вложений как в отрасли экономического прорыва, так и в отрасли традиционной занятости, и стимулирующая более полное использование имеющихся рабочих мест и развитие малых предприятий. Определяя перспективную инвестиционную стратегию, приоритетные направления и очередность поддержки инвестиционных проектов, нужно прежде всего отдавать предпочтение тем быстро окупаемым проектам, которые дадут прямой и косвенный социальный эффект в виде дополнительных рабочих мест по всей технологической цепочке. А это в свою очередь порождает мультипликационный эффект в виде увеличения денежных доходов населения, расширения масштабов рынка потребительских товаров и услуг и средств производства для их изготовления. В этой связи большое значение имеет осуществляемая государством инвестиционная поддержка сельскохозяйственных отраслей и социально-бытовых комплексов.

Важную значимость в государственном регулировании занятости населения имеет квотирование рабочих мест для категорий, нуждающихся в социальной защите.

Реализация мер в перечисленных направлениях способствует расширению занятости населения, снижению уровня безработицы и повышению благосостояния населения республики.

Как было отмечено, рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Поэтому явления, происходящие на рынке труда в Азербайджане, необходимо изучать с двух сторон: с одной стороны, – как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны, – с учетом азербайджанской специфики формирования рыночной среды.

ГЛАВА 3

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

3.1. Теория регулирования рынка труда

Сегодня достаточно распространенным стало мнение о необходимости и важности регулирования рынка труда.

Политика регулирования рынка труда вытекает из кейнсианской концепции государственного регулирования и показала свою устойчивость в 50-60-е годы прошлого столетия, в период стабильного экономического роста. Кейнсианцы и институционалисты многие годы стояли на позициях активной государственной политики. Так, кейнсианская теория регулирования рынка труда в целях борьбы с безработицей предписывает расширение совокупного спроса на основе соответствующей фискальной политики. В этой связи следует сказать, что, во-первых, спрос, как правило, не самая острая проблема в странах с рыночной экономикой, в т.ч. и в Азербайджане. Проблемы в этих странах возникают главным образом на стороне предложения. Это нехватка капитала, предпринимателей, высококвалифицированных инженеров и менеджеров. Не хватает иностранной валюты, сырья, плохо развиты средства связи и транспорт, и т.п.

Во-вторых, как известно, одним из главных факторов спроса на ресурсы труда является уровень их цен. Однако практика показывает, что низкий уровень цен данных ресурсов не приводит к росту спроса на них.

В-третьих, при наличии высокой безработицы, вызванной циклическим кризисом, увеличение спроса может привести к увеличению занятости, однако в трансформационный период это в большей своей части не наблюдается и т.д.

В 80-е годы XX века в связи с замедлением экономического роста начался отход от этой политики. Практика показала, что даже высокий 15-20% уровень безработицы и низкий уровень жизни не ведут к смене правительства. Отсюда безработица перестала рассматриваться, как политическая угроза существующему правительству. Значит, и государственное регулирование рынка труда не является обязательным. Поэтому на передний план выдвинулись концепции сторонников «экономики предложения», исповедующих ограничение государственного вмешательства в экономику.

Альтернативой кейнсианскому подходу служит монетаристское регулирование рынка труда. Монетаристы полагают, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень - «естественная норма безработицы» отра-

жает действительные структурные характеристики рынков труда и товаров. Правда, монетаристская концепция не отрицает связи инфляции с безработицей, наглядно отражаемой кривой Филипса, но считает, что такая связь сохраняется лишь в течении отдельных периодов времени, намного короче тех, которые рассматриваются в модели Кейнса, и тем самым вводят различие между «краткосрочной» и «долгосрочной» кривой Филипса, так как в долгосрочном плане уровень безработицы никак не связан с уровнем инфляции. Доказывая невозможность и неэффективность инфляционных мер в борьбе с безработицей, монетаристы утверждают, что инфляция будет сопровождаться не ростом предложения труда, а обратным явлением – его сокращением, т.е. ростом безработицы. К тому же переход («переливание») безработицы в инфляцию крайне опасен для экономики из-за непредсказуемости последствий. Именно поэтому правительства многих стран не ищут компромиссов между инфляцией и безработицей. Они приемлют лишь теорию естественного уровня безработицы, не связывая ее с инфляцией.

Поэтому стала преобладать политика гибкого рынка труда: расширение предложения рабочей силы путем стимулирования всех форм её подвижности и методов профессиональной подготовки, переход к неполной занятости.

Последствия политики гибкого рынка труда:

1. сегментация трудовых коллективов на технологической основе (элитные работники, средние и работники без гарантий);
2. уменьшение числа трудящихся с правом на социальную помощь;
3. увеличение числа мелких собственников, несущих риск от хозяйственной деятельности;
4. расширение временной занятости;
5. ухудшение охраны труда;
6. рост долговременной безработицы (более 1-го года);
7. ослабление роли государства и профсоюзов в защите прав и интересов труда.

Все это свидетельствует об отсутствии регулирования рынка труда. Между тем, важной основой регулирования рынка труда является зависимость между безработицей и инфляцией: речь идет о кривой Филлипса, отражающей зависимость между этими двумя величинами. Эта зависимость впервые была обнаружена английским экономистом А.Филлипсом на основе анализа статистических данных по Англии с 1861 по 1958 г., где он пришел к выводу, что за данный период стабилизация цен сопровождалась снижением уровня занятости и экономической активности. Необходимо отметить, что открытие Филлипса предлагало современному обществу дилемму: либо оно получит высокую инфляцию, либо – высокую безработицу. Следовательно, любое

правительство оказывается перед нерешаемой в принципе проблемой одновременного овладения и безработицей и инфляцией.

Поэтому проблемы рынка труда – это проблемы борьбы с отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы.

Становление многосекторной, многоукладной экономики, формирование новой структуры экономики и ее отраслевая переориентация, либерализация цен, приватизация государственной собственности объективно породили новые парадигмы рынка труда и основательно изменили социально-трудовые отношения.

Здесь важное значение имеет оптимальное сочетание регулирования занятости и рынка труда в макро- и микроэкономическом разрезе. В макроэкономическом регулировании данного процесса принципиально важным является определение потенциальной емкости рынка труда и создание предпосылок для эффективной занятости (количество рабочих мест, их сбалансированность с трудовыми ресурсами, инвестиционный потенциал, уровень банкротства предприятий, миграция населения, фонд жизненных средств, финансовые возможности и т. д.).

В регулировании рынка труда большую роль играет определение колебаний в сфере занятости и формировании национального рынка, возможность расширения предложений рабочих мест.

Отметим, что в экономической литературе равновесие между спросом и предложением рабочей силы в принципе считается недостижимым, поскольку теоретическая его вероятность на практике одномоментна, нестабильна. Вместе с тем общепризнано, что государство, регулируя спрос на рабочую силу и ее предложение, способно оказывать существенное воздействие на динамику рынка труда. При этом эффективность, действенность регулирования во многом зависит от его способности адекватно реагировать на гибкость рынка труда.

3.2. Роль государства в регулировании рынка труда

Каждое государство заинтересовано в осуществлении эффективной политики в сфере рынка труда. Государственное регулирование в условиях рыночного хозяйства представляет систему типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления социально-экономической системы к изменяющимся условиям. Для предотвращения негативных явлений в сфере труда, смягчения напряженности на рынке требуется принятие широкого спектра мер по его регулированию (см. таблица 3.1).

Таблица 3.1

Цели и направления политики регулирования рынка труда

Совокупность экономических, административных, организационных, законодательных и иных мер воздействия на рынок труда	
Цели	Направления
Наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь	Развитие гибкого рынка труда, его правовое обеспечение
Предоставление работы каждому ищущему	Социальная поддержка
Стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобожденных работников	Преодоление дефицита рабочих мест путем проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики
	Трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров

Как следует из таблицы, существует блок экономической политики государства в области организации рынка труда, который одновременно решает две задачи:

1. за счет переобучения, переквалификации безработных обеспечивается рациональная занятость;
2. процесс переобучения, социальная защита населения уменьшают время вынужденной безработицы.

Государственная политика на рынке труда в области содействия занятости населения предусматривает следующее:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на труд и свободный выбор занятости;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;
- соблюдение добровольности труда, свободного волеизъявления граждан в выборе вида занятости;
- обеспечение гарантий в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- координацию деятельности в области занятости с деятельностью по другим направлениям социально-экономической политики;
- поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов Азербайджанской Республики, организаций и ассоциации (союзов) предпринимателей в разработке, реализации и контроле исполнения мер по обеспечению занятости населения;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Как видно из сказанного, регулирование процессов, протекающих на рынке труда, со стороны государства в соответствии с действующим законодательством направлено преимущественно на содействие занятости населения и сокращение безработицы. И это вполне правомерно и справедливо (см. таблица 3.2).

Таблица 3. 2

Основные функции государственного регулирования рынка труда

Функция	
Адаптационная	обеспечивает приспособляемость трудовых ресурсов ко всем изменениям, происходящим в экономической системе (через социальные пособия и льготы, минимальный размер оплаты труда, нормативно-правовую защищенность определенных категорий населения)
Стабилизационная	обеспечивает устойчивость функционирования рынка труда через его инфраструктурное, нормативно-правовое и финансовое регулирование
Интеграционная	обеспечивает социально-экономическую взаимосвязь между трудовыми ресурсами (населением) и институтами экономической системы (работодателями, посредниками)
Регулирующая	стимулирует и регламентирует занятость в отраслях, наиболее значимых для экономики страны (через развитие и поддержку профессионального образования, а также ГУП и МУП)

Роль государства в регулировании рынка труда характеризуется реализацией следующих мер:

- разработка законодательства, обеспечение правовой основы и социального климата, способствующих эффективному функционированию рынка труда;

- поддержка конкуренции и обеспечение сохранности рыночного механизма;

- перераспределение доходов и материальных благ, направленное, прежде всего, на обеспечение социальных гарантий и защиту нуждающихся в ней различных групп населения;

- обеспечение стабилизации экономики в условиях колебания

экономической конъюнктуры, а также стимулирование экономического роста;

- содействие и поддержка предпринимательской деятельности;
- создание новых рабочих мест с целью увеличения занятости.

К формам регулирования рынка труда относятся:

- 1) правовые;
- 2) экономические;
- 3) организационные;
- 4) социально-демографические.

В соответствии с принятыми правовыми нормами государственное регулирование на рынке труда призвано обеспечить социальную защиту в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих созданию условий для занятости граждан, особо нуждающихся в специальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. К числу таких лиц относятся, прежде всего, инвалиды; граждане, имеющие родственников, которым необходим постоянный уход, помощь или надзор; молодые люди, не имеющие профессии и впервые ищущие работу. К числу нуждающихся в социальной защите, в соответствии с азербайджанским законодательством, относятся также лица предпенсионного возраста, беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; дети-инвалиды; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернойбыльской аварии; лица, высвобожденные из мест лишения свободы.

Органы государственной власти должны выступать гарантом обеспечения для всех регионов страны минимума социальных гарантий, права на профессиональную подготовку и переподготовку, на получение социальных компенсаций при высвобождении и вынужденной безработице. Передавая функции местным органам, занимающимся непосредственно трудоустройством и социальной защитой безработных, государство должно гарантировать соблюдение законов и нормативных актов, регулирующих деятельность на рынке труда.

Таким образом, механизм регулирования можно представить следующей классификацией методов регулирования рынка труда:

- 1) государственного регулирования;
- 2) регионального регулирования;
- 3) саморегулирования.

Государственное регулирование предполагает применение двух групп методов: организационно-правовых и социально-экономических. В свою очередь каждая из этих групп подразделяется на виды. Так, организационно-правовые включают институциональные и организационные методы. Институциональные методы предполагают установле-

ние и закрепление отдельных отношений (например, формирование кредитных институтов, предпринимательства, социального партнерства). Сюда входит формирование правовой базы, создание единой информационной системы, создание гибкой инфраструктуры рынка труда, формирование фонда занятости.

Организационные методы осуществляют разработку и регулирование основных общих направлений политики занятости, стимулирование гибкого рынка труда, осуществление профессиональной подготовки. Социально-экономические методы включают фискальные, кредитные, бюджетные, как на государственном так и на региональном уровне. Фискальные методы основаны на создании общих, нормальных условий для развития предпринимательства и выполняют не просто распределительную функцию, а являются регулятором при отчислении налоговых платежей. Кредитные методы позволяют поддерживать хозяйственную деятельность, стимулируют и расширяют границы вовлечения трудоспособного населения в сферу занятости. Бюджетные методы выполняют опосредующую функцию и способствуют возвращению средств в сферу обращения через социальные вложения, трансферты и т. д.

Экономические методы регулирования рынка труда основываются на том, что государство должно использовать весь арсенал находящихся в его распоряжении средств, в том числе прямые государственные заказы и инвестиции; государственное субсидирование занятости работников предприятий и организаций, имеющих приоритетное значение для развития экономики; разработка социальных программ развития регионов; льготные кредиты для стимулирования найма; смягчение налогового бремени с целью стимулирования создания новых рабочих мест; внедрение нестандартных форм занятости и т. д.

Административно-правовые методы на региональном уровне обеспечивают формирование региональных фондов занятости и активизацию деятельности служб занятости.

В составе методов саморегулирования используются психологические методы и методы ценностно-нормативного управления. Они нацелены на формирование установки на труд и занятость, собственной мотивации к труду на основе личного жизненного опыта и социального примера.

Таблица 3.3

Характеристики государственного регулирующего рынка труда

Качественные	Количественные
I. Политические	<ul style="list-style-type: none"> - доля принятых нормативно-правовых документов регулирующих деятельность на рынке труда; - доля специализированных институтов; - доля среднего класса в численности экономически активного населения страны
II. Экономические	<ul style="list-style-type: none"> - доля налоговых поступлений от экономически активного населения (трудовых ресурсов) в налоговых доходах бюджета страны; - плотность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте
III. Социальные	<ul style="list-style-type: none"> - доля созданных рабочих мест в государственном секторе экономики; - динамика занятости; - динамика среднемесячной заработной платы

Степень оптимальности регулирования рынка труда в основном зависит от конкретных социально-экономических условий данной страны. Эти условия по существу определяют уровень занятости и степень социальной напряженности, масштабы безработицы, а также влияют на характер и масштабность мероприятий государства по регулированию в сфере рынка труда. Поэтому очень трудно автономно решить данный весьма сложный вопрос без учета других факторов и условий (таблица 3.4).

Таблица 3.4

Факторы воздействия на институциональное пространство рынка труда

Основные факторы		
Организационно-правовые	Социальные	Экономические
<ul style="list-style-type: none"> – нормативно правовое обеспечение деятельности субъектов рынка труда – формы занятости населения – дополнительное образование по актуальным направлениям – мониторинг занятости и безработицы населения – инспекционная деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> – социальные гарантии занятости и безработному населению – морально-нравственная устойчивость общества 	<ul style="list-style-type: none"> – перераспределение доходов и ресурсов – приоритетные направления экономики – экономические программы

Факторы воздействия на развитие институционального пространства рынка труда позволяют определить принципы государственного регулирования:

- системность — целостность, последовательность результатов и непрерывность управленческих решений;
- рациональность — повышение соотношения результатов и затрат, достижение цели наиболее эффективным способом;
- аналитичность — учет реальных социально-экономических процессов и объективной информации;
- транспарентность — регламентированность, независимость, прозрачность и контролируемость процедур принятия решений;
- результативность — ориентация на достижение результата, его количественное и качественное измерение и оценка.

В государственном регулировании рынка труда важным является воздействие на рабочую силу и цену рабочей силы – заработную плату. Во многих странах с развитой рыночной экономикой государственное регулирование рынка труда предусматривает законодательно установленный уровень минимальной заработной платы. Возможны два варианта: первый, когда минимальная заработная плата распространяется на весь рынок труда – это модель минимальной заработной платы с полным охватом рынка, а второй, когда минимальная заработная плата распространяется только на часть отраслей или профессий – это модель минимальной заработной платы с неполным охватом рынка.

В первом случае установление минимальной заработной платы выше равновесной заработной платы для данного рынка труда, при прочих равных условиях, приводит к уменьшению уровня занятости и увеличению уровня безработицы (как правило, для неквалифицированной рабочей силы).

Для преодоления негативного влияния на занятость при введении минимальной заработной платы для неквалифицированной рабочей силы (например, молодежи) иногда устанавливают отдельный уровень минимальной заработной платы (субминимум) ниже, чем для всего рынка труда.

Достижение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда возможно при оптимальном сочетании регулирования и саморегулирования. Для успешного функционирования рынка труда необходимо достижение определенных пропорций государственного регулирования и саморегулирования. В недавнем прошлом недооценка роли саморегулирования и чрезмерно централизованное регулирование со стороны государства привели к определенным проблемам в области занятости (скрытая безработица, низкая эффективность труда и др.).

Для нормального функционирования рынка труда нельзя игнорировать процесс саморегуляции. Субъектами процесса саморегуляции, с одной стороны, выступают наемные работники, а с другой – работодатели. В отличие от стран с развитыми рыночными отношениями, механизм саморегуляции в Азербайджане находится пока еще в стадии формирования, так же как и его субъекты. Поэтому роль государственного регулирования должна возрасти, чтобы сформировать гибкую и эффективную систему саморегуляции. После чего вмешательство государства может быть сведено к минимуму.

При проведении тех или иных мероприятий в области регулирования рынка труда, следует рассматривать его как целостную социально-экономическую систему, элементы которой взаимосвязаны. Воздействие на один элемент этой системы отражается на других. Поэтому, прямо или косвенно воздействуя на один элемент, необходимо предвидеть, как это отразится на других. Следует отметить, что к методам прямого воздействия относятся: субсидирование рабочих мест со стороны государства; изменение годового фонда рабочего времени; регулирование совместительства и стимулирование распространения гибких форм занятости; воздействие на состав экономически активного населения и др.

Совместная деятельность государства, работодателей и наемных работников в сфере развития рынка труда и занятости получила название социального партнерства.

Социальное партнерство – это система отношений между работодателями и наемными работниками, обеспечивающих согласование действий в области реализации их важнейших социально-экономических интересов.

Система социального партнерства предполагает:

- согласованные действия на рынке труда, вырабатываемые на основе консультаций между представителями органов исполнительной власти, общереспубликанских объединений профсоюзов и ассоциаций работодателей;

- повышение роли работодателей и представителей работников в решении (без прямого участия государства) вопросов организации рабочего времени, заработной платы и защиты от дискриминации при найме и увольнении;

- развитие внутрипроизводственных систем повышения квалификации работников как средства сохранения рабочего места, а при необходимости его смены – скорейшего подбора нового рабочего места;

- развитие переговорного процесса и повышение роли коллективных соглашений как способа ненасильственного разрешения спор-

ных ситуаций, дестабилизирующих производственный процесс и увеличивающих риск сокращения занятости.

Таким образом, одной из приоритетных задач государства в области занятости становится расширение сферы привлечения к труду на основе развития системы социального партнерства, повышения гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы.

3.3. Активная и пассивная политика на рынке труда

Принято выделять два типа политики на рынке труда: активную и пассивную.

Один из наиболее мощных институциональных факторов, влияющих на эффективность активной и пассивной политики, - степень интеграции трех ключевых функций:

- 1) подбор рабочего места и работника;
- 2) администрирование выплат пособий по безработице;
- 3) направление безработных на активные программы.

Основу активной политики государства на рынке труда составляют:

- а) создание условий, препятствующих негативным социальным явлениям;
- б) инвестирование в человеческий капитал.

Активная политика на рынке труда – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду и включающих:

- помощь в поиске работы и трудоустройстве;
- содействие профессиональной подготовке и переобучению;
- содействие самозанятости и предпринимательству;
- проведение общественных работ;
- помощь инвалидам, пожилым, молодежи и другим, испытывающим объективные трудности в трудоустройстве.

Помощь в поиске работы и трудоустройстве обеспечивается, прежде всего, путем содействия контактам между ищущими работу и работодателями. Для этого предназначена система информации (банки данных) о характеристиках рабочих мест и тех, кто в них нуждается.

Содействие профессиональной подготовке и переобучению является одним из важнейших аспектов активной политики в развитых странах. Это обусловлено, прежде всего, высокими темпами технологических и организационных изменений в экономике, которые требуют постоянного повышения квалификации персонала. Опыт всех стран

показывает, что вероятность оказаться без работы уменьшается с ростом квалификации.

Содействие самозанятости и предпринимательству направлено на создание условий для того, чтобы люди могли сами создавать рабочие места для себя и других. Это направление в наибольшей мере соответствует сущности активной политики на рынке труда.

Во многих развитых странах действуют программы обучения предпринимательству и помощи тем, кто хочет открыть собственное дело. В частности, лица, не имеющие работы, могут получить всю сумму причитающегося им пособия по безработице за максимальный срок в качестве стартового капитала, необходимого для начала предпринимательской деятельности.

Проведение общественных работ практикуется во многих странах на региональных уровнях. Задачи общественных работ связаны не только с экономическими и социальными проблемами безработицы, но и с охраной окружающей среды, развитием инфраструктуры регионов и т.п. Недостатком общественных работ является то, что они, как правило, не способствуют росту квалификации безработных, что затрудняет им поиски постоянной работы.

Содействие занятости для отдельных социально-демографических групп населения актуально для инвалидов, молодежи, пожилых людей. Каждая из этих групп имеет свои проблемы с трудоустройством.

Для инвалидов занятость связана не только с экономическими, но также и с социальными, психологическими и духовными проблемами. По законодательству всех развитых стран лицам с ограниченными физическими возможностями предоставляется система льгот для их участия в экономической деятельности. Этому служит также инфраструктура населенных пунктов: соответствующие приспособления в транспортных средствах, магазинах и т.д.

Особую проблему представляет трудоустройство людей предпенсионного возраста. Если они по тем или иным причинам потеряли работу, то сложности с новым трудоустройством бывают связаны как с объективными причинами (освоение новых профессий), так и с нежеланием некоторых предпринимателей принимать в штат пожилых людей. Без помощи государства подобные задачи, как правило, не решаются.

Активная политика занятости предполагает, что основную роль играет человек, который чувствует свою ответственность за материальное благополучие своей семьи и активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере — к активному поиску работы.

Подводя итоги исследования активной политики государства на рынке труда, можно особо отметить деятельность в области создания новых рабочих мест, осуществляемую в рамках Государственной Программы сокращения бедности и устойчивого развития Азербайджанской Республики и Государственной программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (таблица 3.5).

Таблица 3.5

Динамика открытия новых рабочих мест в Азербайджане

	Всего	В том числе по годам			
		2003-2006	2007	2008	2009
Всего открыто новых рабочих мест	913503	496483	146870	122924	73613
В том числе постоянных	691645	352405	105611	89557	54515

Как следует из таблицы 3.5, за 2003-2009-ые годы в стране было создано более 900 тысяч новых рабочих мест, 75,7% которых являются постоянными. В свою очередь 77,9% новых рабочих мест приходится на регионы Азербайджана с целью обеспечить работой трудовые ресурсы на местах и снизить отток населения из регионов в столицу.

Пассивная политика на рынке труда - это комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение наемных работников и работодателей на рынке труда. Здесь основную роль играет государство, которое стремится обеспечить работникам сохранение рабочих мест, работодателям — поддержание спроса на продукцию, безработным — выплату пособий и помощь в трудоустройстве. Пассивная политика включает следующие меры: регистрация лиц, ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Эти меры являются неотъемлемой частью социальной политики государства в рыночной экономике.

Наряду с этим, основные усилия государства концентрируются на проведении активной политики на рынке труда.

Деление политики на рынке труда на активную и пассивную достаточно условно. Практически во всех странах внедряют активную политику, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта и помогая в трудоустройстве.

Меры по активизации рынка труда можно подразделить на 4 группы:

1. меры по стимулированию предложения труда: содействие профессиональной подготовке и трудоустройству, реабилитация слабо защищенных групп, стимулирование активности в поисках работы, координация миграционных процессов;

2. меры по стимулированию спроса на труд: финансирование новых мест, субсидии занятости социально незащищенных групп, госзаказы, общественные работы;

3. меры по согласованию спроса и предложения рабочей силы;

4. меры помощи региональному развитию: выравнивание уровней экономического развития регионов.

Активная политика на рынке труда осуществляет ряд функций:

1) экономическая функция влияет на заполнение вакантных рабочих мест лицами, ищущими работу;

2) регулирующая функция обеспечивает сбалансированность спроса и предложения труда в территориально-отраслевом разрезе;

3) стимулирующая функция реализуется при создании рабочих мест и расширении или ограничении трудового участия отдельных групп работников;

4) информационная функция способствует получению достоверной информации о вакансиях и требованиях к претендентам на их заполнение в масштабе всей страны.

Активная политика рынка труда на Западе опирается на трехстороннее сотрудничество, т. е. согласование экономических и социальных интересов в сфере труда и занятости. Эта политика функционирует по принципу: общество должно заботиться о своих членах, но не ради милосердия, а исходя из соображений экономической целесообразности. Отсюда роль государства заключается в том, чтобы обеспечить социальную справедливость, социальное согласие, гарантируя своим гражданам разумный уровень жизни.

Совместно с государственными органами повышается роль неправительственных организаций, представляющих интересы различных групп населения (работодателей, женщин, молодежи, инвалидов и т.д.), в содействии занятости, снижении безработицы и стабилизации трудовой среды.

Государством в свою очередь активно привлекаются неправительственные организации, в том числе на договорных условиях, к решению специальных проблем (содействие трудоустройству отдельных групп населения, проведение общественных работ, работа с подростками и молодежью и т.д.).

Г Л А В А 4

ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

4.1. Теоретические аспекты гендерных исследований рынка труда

В настоящее время все более возрастает внимание общества к проблемам социально-экономического положения женщин и мужчин, к гендерным особенностям экономического развития. Такое внимание объясняется фактами, которые свидетельствуют о гендерном неравенстве.

Гендерное неравенство - это явление социальное и оно обусловлено не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а, прежде всего тем, что экономические, политические и социальные ресурсы распределены между ними неравномерно. Несмотря на то, что, еще начиная с 1970-х годов, мировое сообщество предприняло обширный комплекс мер, направленных на достижение гендерного равенства, это не привело к желаемым последствиям.

Стремительные изменения, происходящие с начала нынешнего века, привели к трансформации традиционных половых ролей, изменению, в первую очередь, положения женщины в обществе. Процесс изменения половых ролей, места полов в обществе, в экономике создал предпосылки для развития научных исследований. По существу обнаружился предмет исследования, который раньше не был очевиден.

В рамках этих исследований было сформулировано понятие «гендер» - социальный пол, социально обусловленная конструкция, отражающая биологический пол. Введение этого понятия позволило четко обозначить и выделить гендерные исследования как исследования, изучающие социальные проблемы пола (как мужского, так и женского).

Проблематика гендерных исследований нашла свое отражение и в экономической науке. Основные проблемы исследователей, изучающих гендерные отношения, связаны со сферой труда, рынком труда. Формирование рынка труда, изменение социально-трудовых отношений оказывают влияние на трудовое поведение всех групп населения. Однако реакция отдельных социально-демографических групп на эти процессы неодинакова.

Эффективное развитие рыночной экономики во многом зависит от способности рынка труда верно реагировать на происходящие изме-

нения. В этой связи необходимо исследователям гендерных отношений изучать то, как гендерный статус человека влияет на его экономическую активность, реализуемую на рынке труда. При этом, с одной стороны, делается акцент на исследование занятости, условий труда с точки зрения особенностей женщины, вызванных ее репродуктивными функциями, с другой стороны, особое внимание уделяется анализу занятости, оплаты труда, мобильности, различиям в благосостоянии с учетом обоснования неравенства возможностей мужчин и женщин в экономической деятельности и подтверждения необходимости, а после этого и разработки, политики, направленной на достижение равенства.

Изначально исследования трудовой и социальной активности женщин были подчинены обоснованию необходимости позитивной дискриминации, так как условия и режимы труда, сформировавшиеся в эпоху промышленной революции, не способствовали охране материнства. Затем упор в исследованиях стал перемещаться на проблему неравенства возможностей. И это естественно, поскольку традиционные представления о положении женщины стали ставиться под сомнения из-за меняющейся реальности.

Гендерные исследования привели к положению, при котором современные гендерные отношения оцениваются как «патриархальные», то есть такие, в котором господствуют ценности мужского мира, а женщинам отводятся второстепенные роль и место в обществе, связанные в основном с заботами семьи. В противопоставление такому взгляду сформулирована позиция эгалитарного подхода, которая предусматривает достижение равенства возможностей мужчин и женщин на основе реализации прав и свобод человека, принципов свободного выбора сферы деятельности, и создание условий для такого выбора.

Реализация эгалитарного подхода к женской занятости легла в основу создания антидискриминационного законодательства во многих развитых странах. При этом в первую очередь была поставлена проблема обеспечения равной оплаты за равный труд, а позднее – вопрос о недопущении дискриминации в любых сферах занятости. Именно, как уже отмечалось, в рамках эгалитарного подхода возможно достижение реального гендерного равенства на рынке труда, поскольку в его основе лежит принцип ценности работника, определяемой исключительно его навыками, образовательным цензом, способностями и другими составляющими человеческого капитала.

Гендерное равенство на рынке труда предполагает как равный доступ мужчин и женщин ко всем возможностям (например, к сфере оплачиваемого труда в целом, ко всем видам деятельности, к местам работы с различными характеристиками и т.д.), предоставляемым этим

рынком, так и равенство результатов, проявляющееся, в частности, в отсутствии явно выраженных гендерных диспропорций в оплате труда. Поскольку из двух гендерных групп наиболее уязвимыми на рынке труда во всем мире являются женщины, политика по обеспечению гендерного равенства традиционно направлена на поддержание именно их позиций в сфере занятости.

Рабочие места, принадлежащие «женскому» и «мужскому» сегментам рынка труда, отличаются друг от друга рядом характеристик, среди которых одной из основных является заработная плата.

В целом на азербайджанском рынке труда, на сегодняшний день, наблюдается устойчивая тенденция увеличения среднего разрыва в заработках между мужчинами и женщинами. Очевидно, что в основе такого разрыва лежит целая совокупность факторов, в том числе региональные различия. В качестве основных факторов экономическая теория определяет возраст, образование, профессию, опыт работы. Но, как показывают расчеты зарубежных специалистов, даже после устранения различий по всем этим признакам, разница в оплате труда в пользу мужчин сохраняется. В этой связи следует особо отметить, что такая разница возникает вследствие дискриминирующего поведения работодателей, которые платят женщинам меньше, чем мужчинам, обладающими теми же характеристиками с точки зрения производительности. Такой вид дискриминации на рынке труда получил название текущей дискриминации.

Следует также отметить, что если для большинства женщин доступ в определенные профессии затруднен, то мужчины имеют право претендовать на любые имеющиеся на рынке рабочие места. Такое положение приводит к сосредоточению женской рабочей силы в ограниченном круге видов деятельности, следствием чего и становится снижение уровня оплаты их труда по сравнению с мужчинами.

Анализ состояния экономического развития Азербайджана за последние годы позволяет сделать вывод о том, что рыночный механизм поддерживает и усиливает гендерную дифференциацию в заработках, а также в других результатах, которые получают мужчины и женщины в сфере занятости. Этот вывод очень важен с нормативной точки зрения, поскольку если рынок оказывается несостоятельным в решении проблем устранения гендерного неравенства, следовательно, нужны институциональные меры, нужна политика, которая будет воздействовать на такие результаты и ограничивать их.

Статистические данные последних лет по Азербайджану свидетельствуют о необходимости научно обоснованной разработки и внедрения антидискриминационного законодательства и особых институ-

тов, контролирующих его соблюдение с учетом региональных особенностей.

Достижение справедливого равенства между мужчинами и женщинами в цивилизованном, высокоразвитом рыночном обществе лежит на пути поиска новых возможностей по ре-объединению, объединению сфер рыночного производства и семейного воспроизводства, общественного и домашнего труда, гармоничного сочетания как мужчинами, так и женщинами работы во всех сферах человеческой деятельности. Безусловно, это сложная задача, но она достойна того, чтобы женщины и мужчины XXI века озаботились ее решением.

4.2. Гендерная сегрегация на рынке труда

Одной из характеристик рынка труда является гендерная сегрегация. Как и многие другие характеристики рынка труда, гендерная сегрегация – сложное, многоаспектное явление. Слово «сегрегация» означает «разделение», «отделение». Соответственно термин «гендерная сегрегация» описывает явление, связанное с раздельным существованием индивидов, принадлежащих разным гендерным группам, в определенной сфере жизнедеятельности человека.

Под *гендерной сегрегацией* понимается разделение мужчин и женщин в рамках определенных социальных, экономических и институциональных структур. Как динамическое явление гендерная сегрегация представляет собой тенденцию к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам занятий, т.е. описывает процесс, в котором представители каждого пола по определенным причинам заняты в различных видах деятельности. Гендерная сегрегация описывает текущее состояние рынка труда – ситуацию, при которой женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности. И в том и в другом случае речь идет об особенностях гендерной структуры занятости.

Гендерная сегрегация наличествует на уровне секторов экономики, отраслей, предприятий, профессий, должностей в виде доминирования представителей того или иного пола. При этом часто в научных исследованиях это явление трактуется как одна из форм дискриминации женщин на рынке труда, т.е. как явление, с которым необходимо бороться.

По нашему мнению, ставить знак равенства между гендерной сегрегацией и гендерной дискриминацией неправомерно. Гендерная сегрегация может складываться как под воздействием внешних ограничений (экономических, социальных, институциональных) для муж-

чин и женщин, так и в результате свободного выбора сфер и форм занятости, на основе существующих индивидуальных предпочтений. В последнем случае сегрегация не будет тождественна дискриминации.

Рынок труда любой страны характеризуется большей или меньшей степенью неравномерности в распределении мужчин и женщин между сферами деятельности, но факт существования гендерной сегрегации не создает предпосылок для нормативных выводов.

Представляется актуальной проблема полового (или гендерного) разделения труда, под которым понимается распределение занятий между мужчинами и женщинами, базирующееся на традициях и обычаях, формально и неформально закрепленных на практике и в сознании людей, т.е. институционализированных. Гендерное разделение труда сохраняет за собой прочные позиции: во всем мире каждая отрасль характеризуется доминированием либо женщин, либо мужчин. Редко где можно встретить равновесное участие представителей обоих полов. Даже в странах с высокой степенью урбанизации существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии (например, женщины преобладают в составе младшего медицинского персонала).

Существует несколько форм проявления гендерной сегрегации, однако в фокусе внимания большинства исследований по данной тематике находится, прежде всего, профессиональная сегрегация – асимметричное распределение мужчин и женщин по профессиям. Это объясняется тем, что именно профессиональная сегрегация становится основной для существования прочих форм: отраслевой, должностной, межфирменной и межсекторной сегрегации.

За последние годы трудовая и социальная активность женщин как в промышленно развитых, так и в бывших социалистических странах значительно повысилась, что прямо противоположно тенденциям в области женской занятости. Изменения затронули и качественную сторону женской рабочей силы, ее образовательно-квалификационные характеристики намного улучшились. Вместе с тем, отношение к женщинам-работникам со стороны работодателей практически не меняется, о чем свидетельствует наличие дискриминации по отношению к женщинам, выражающейся, в том числе, и в форме профессиональной и отраслевой сегрегации по признаку пола. Следует отметить, что по результатам многих социологических исследований на первом месте в списке причин, объясняющих открытую дискриминацию по признаку пола, на рынке труда стоят предубеждения работодателей и самих наемных работников. Часть работодателей имеет склонность к дискриминации, т.е. предубеждения против найма на работу тех или иных демографических или этнических групп работников. Работодатель готов платить за свои «убеждения», предлагая повышенную зарплату тем

группам работников, которые, по его мнению, наиболее предпочтительны. Чем больше работодатель склонен к дискриминации по признаку пола, тем больше будут различия в заработной плате мужчин и женщин на его фирме.

Поэтому, на наш взгляд, разработка государственных мероприятий, направленных на улучшение положения женщин на рынке труда, должна быть основана на максимально полной оценке существующей ситуации в области женской занятости.

Говоря о видах гендерной сегрегации, принято выделять горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Вертикальная сегрегация имеет место в случае неравномерного распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии. Под горизонтальной сегрегацией традиционно понимаются профессиональная, а также отраслевая, т.е. разделение мужчин и женщин по профессиям или отраслям во всем их спектре.

Очень часто сегрегация становится причиной такого явления, как концентрация или неравномерная представительность мужчин или женщин в рамках какой-либо профессиональной (должностной, отраслевой) группы. Будучи тесно связанными между собой, эти два проявления гендерной асимметрии не являются идентичными друг другу, так как сегрегация отражает асимметричное распределение работников разного пола между видами, а не внутри какого-то одного вида деятельности. Высокая или низкая концентрация представителей одного пола в отдельной профессии может наблюдаться при одном и том же уровне общей гендерной сегрегации. Концентрация женщин и/или мужчин в профессиях во многом зависит от активности их участия в сфере занятости.

Для ответа на вопрос о причинах существования гендерной сегрегации на рынке труда необходимо рассмотреть особенности поведения гендерных групп в сфере труда и занятости. Думается, что гендерные различия в поведении индивидов на рынке труда являются, напрямую или косвенно, следствием выполнения ими социальных функций, которые считаются «естественными» для данного пола. Соответственно, изменение выполнения этих функций влечет за собой уменьшение или устранение подобных различий.

Если труд женщины на рынке оплачивается более низко, чем труд мужчины, а ее производительность при выполнении различных домашних обязанностей выше, чем у мужчины, то рационально обоснованным и эффективным будет такое положение вещей, при котором мужья выходят на рынок труда, обеспечивая своей семье материальный доход, в то время, как жены занимаются воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства. Если же и женщины становятся участниками трудовых отношений, то они должны работать тем меньше, чем меньшим является уровень их заработков.

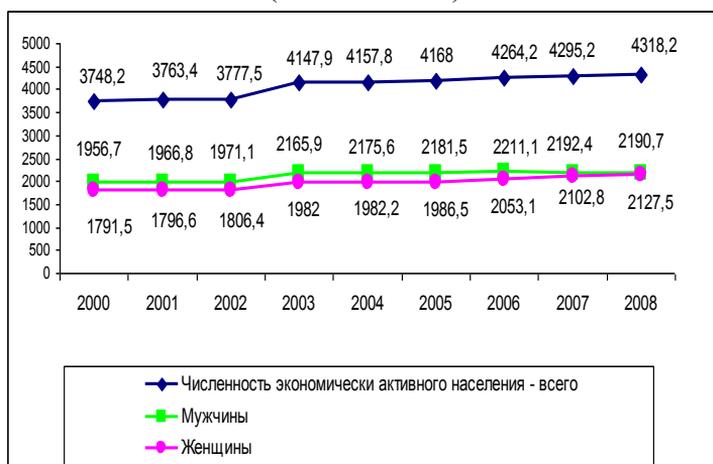
В последнее время массовый выход женщин на рынок труда был обусловлен влиянием ряда факторов (помимо роста относительной заработной платы женщин). К ним относятся: внедрение технических достижений в сферу быта, изменившее традиционную структуру распределения времени в рамках домашнего хозяйства; устойчивый спрос на женский труд; изменение системы образования, позволившее женщинам проходить обучение наравне с мужчинами. Тем не менее, сегодня во всех странах по-прежнему существуют различия в поведении мужчин и женщин на рынке труда, что проявляется, во-первых, при принятии ими решения об участии в труде, а во-вторых, при выборе ниш, занимаемых работниками разного пола, это и обуславливает существование гендерной сегрегации на рынке труда (график 4.1).

Как следует из графика 4.1, тенденция роста численности женщин в общей численности экономически активного населения соответствует общей тенденции роста. Ежегодный прирост женской рабочей силы составляет в среднем 3,3%. Причинами сохранения высокого уровня экономической активности женщин в Азербайджане являются невозможность обеспечить приемлемый уровень потребления за счет занятости только одного супруга, сложившиеся в сфере занятости традиции, а также высокий уровень образования женщин, повышающий желание самореализации в трудовой сфере.

Следует также отметить, что в условиях нестабильности высокие заработки мужа могут оказаться не долговременными, и многие женщины готовы работать для поддержания гарантированности семейного дохода.

График 4.1

Динамика роста экономически активного населения
(тыс. человек)



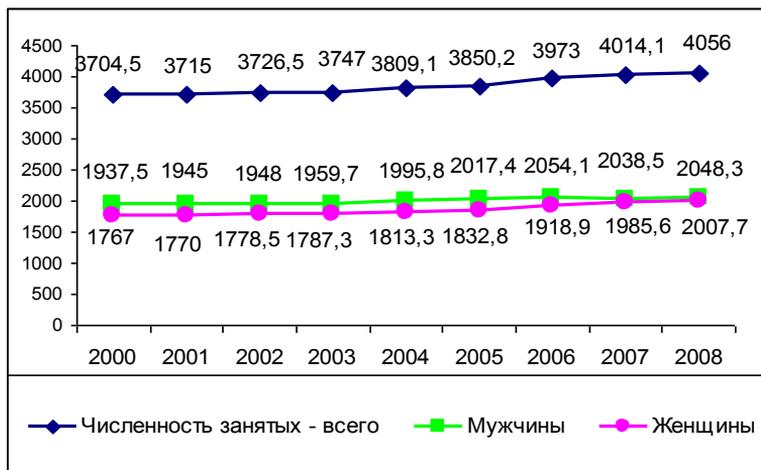
На наш взгляд, участие в трудовой деятельности входит в круг

основных ценностей, приоритетов у современных женщин, и независимо от своей материальной обеспеченности женщины все равно будут оказывать давление на рынке труда. В то же время работающие женщины продолжают нести основную нагрузку в домашнем хозяйстве.

Как свидетельствуют данные Госкомстата Азербайджана, за период 2000-2008-е годы численность экономически активных женщин возросла на 18,8%, а мужчин - почти на 12%. Аналогичная тенденция прослеживается по категории занятых. Здесь численность женщин возросла на 13,6%, а мужчин - почти на 5,7%. В 2008-м году доля женщин в общей численности занятого населения составила 49,5% против 47,7% в 2000-м году.

График 4.2

Динамика уровня занятости мужчин и женщин
(тыс. человек)



Мировой опыт показывает, что традиционно мужчины гораздо более активно вовлечены в сферу занятости. Учитывая меньшую по сравнению с мужчинами конкурентоспособность женщин, можно было бы ожидать сокращение степени их участия в трудовой деятельности под влиянием экономических преобразований рыночного типа. Однако, как следует из графика 4.2, уровни занятости обеих гендерных групп изменялись примерно одинаково.

Статистические данные за 2000-2008-е годы свидетельствуют о том, что не наблюдается резкого разрыва в показателях уровней занятости мужчин и женщин. Ведь этот разрыв составляет всего 0,2-0,6%. Так, за 2000-2005-е годы доля женщин в общей численности занятого населения была стабильной – 47,6%, а с 2006-го года начинается подь-

ем, который в 2008-м году достиг 49,5%, т.е. женщины уже составляют почти ½ от всех занятых в экономике. Это стало возможным в результате выхода на рынок труда ранее не работавших женщин.

Тем не менее, несмотря на одинаковую тенденцию роста уровней занятости двух гендерных групп, все виды экономической деятельности в отраслевом разрезе отличаются резким противопоставлением занятых по половому признаку (таблица 4.1).

Таблица 4.1

Распределение занятого населения по видам экономической деятельности

	2007		2008	
	Занятое население - всего, человек	В том числе женщины	Занятое население - всего, человек	В том числе женщины
По экономике в целом – всего	4014048	1993534	4056017	2007688
Сельское хозяйство, охотничий промысел и лесное хозяйство	1543047	834300	1601377	816377
Рыболовство	4442	2732	45	43
Добывающая промышленность	44106	5186	45302	10051
Перерабатывающая промышленность	193983	52300	195532	80882
Производство электроэнергии, газа и воды	40043	6060	44604	12113
Строительство	228656	11881	206611	19179
Оптовая и розничная торговля	659488	472716	657368	450689
Гостиничное и ресторанное обслуживание	27061	5670	23367	11705
Транспорт, складское хозяйство и связь	203473	25058	166993	23332
Финансовая деятельность	17817	8381	35060	24559
Операции, связанные с недвижимым имуществом	129668	75265	194839	99457
Государственное управление	275521	107862	249503	51232
Образование	334301	213922	311261	214686
Здравоохранение и социальное обслуживание	180658	120190	180535	128402
Другие коммунальные и социальные услуги	131073	43011	138649	64110

Как видно из таблицы 4.1, преобладающе «мужскими» видами деятельности можно назвать строительство, где доля занятых мужчин в 2008-м году составляет 90,7%, добывающую промышленность – 77,8%, транспорт, складское хозяйство и связь – 86%, производство электроэнергии, газа и воды – 72,8%. Парадоксально, что среди занятых в таких традиционно «мужских» сферах деятельности, как финансовая деятельность и операции с недвижимым имуществом, наблюдается преобладание женской рабочей силы. Иными словами, в современных условиях эти виды деятельности могут быть отнесены к «женским». Это свидетельствует о преобладании женской рабочей силы под влиянием рыночных отношений и расширении возможностей приложения женского труда в самые различные сферы деятельности. Вместе с тем, следует отметить вхождение работников мужского пола в такую традиционно «женскую» отрасль, как гостиничное и ресторанное обслуживание.

Смена гендерной доминанты произошла еще в одном виде экономической деятельности – государственном управлении. Несмотря на то, что общее количество занятых здесь растет, мужчины занимают в ней более и более весомые позиции с точки зрения масштаба присутствия. Так, как видно из таблицы 4.1, в 2008-м году в сфере государственного управления были заняты 79,5% мужчин и 20,5% женщин.

Интерес представляет и такой гендерный аспект занятости в Азербайджане, как половая структура лиц наемного труда. Так, в 2008-м году в общей численности женщин, занятых в экономике, всего 37% составляют работающие по найму. Небольшой удельный вес женщин наемного труда наблюдается по нескольким видам деятельности: сельское хозяйство - 1,3%, операции с недвижимым имуществом - 11,4%, сфера коммунальных и других услуг - 22,5%. Иными словами, большинство женщин, занятых в этих сферах, имеют собственный бизнес. Однако занятая во всех других видах деятельности женская рабочая сила является наемной и не имеет никакой доли собственности. Это становится характерной особенностью для женщин, занятых в добывающей промышленности, финансовой деятельности, здравоохранении, образовании, государственном управлении, строительстве, на транспорте и связи, ведь почти 100% занятых в этих сферах женщин относится к лицам наемного труда. Значит, женщины-предприниматели, стоящие во главе предприятий добывающей промышленности, финансовых структур, образовательных и медицинских учреждений, органов государственного управления, в нашей республике еще не появились.

На базе проведенного анализа можно сделать вывод о том, что на изменение степени гендерной асимметрии в сфере занятости оказывают влияние два противоположно направленных процесса:

- увеличение масштабов занятости мужчин в традиционно «женских» видах деятельности, ведущее к снижению сегрегации
- повышение концентрации женщин в «женских» сферах деятельности, повышающее степень сегрегированности структур занятости.

По нашему мнению, в настоящее время на азербайджанском рынке труда доминирует первый из описанных процессов, что приводит к постепенному сокращению сегрегированности отраслевой структуры занятости. Это явление имеет как положительный, так и отрицательный аспекты. Положительным является то, что гендерная сегрегация в сфере занятости имеет тенденцию к уменьшению, а отрицательным – то, что сокращение сегрегированности отраслевой структуры занятости происходит односторонне: только путем проникновения мужчин в традиционно «женские» сферах деятельности.

Следует также отметить, что изменение гендерной профессиональной структуры занятости проявляется двояко:

- 1) через изменение общей профессиональной структуры занятости;
- 2) через изменение пропорций, в которых мужчины и женщины представлены в рамках отдельных профессий.

Другими словами, сокращение степени сегрегации может происходить как вследствие сокращения доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп, так и в результате массового притока работников в нетипичные для соответствующего пола профессии.

Рабочие места, принадлежащие «женскому» и «мужскому» сегментам рынка труда, отличаются друг от друга рядом характеристик, среди которых одной из основных является заработная плата.

Необходимо отметить, что гендерные различия в оплате труда тесно связаны с асимметричностью гендерных структур занятости. Считается, что основным негативным последствием существования гендерной сегрегации является неравенство результатов трудовой деятельности для мужчин и женщин. При этом во всем мире наблюдается следующая тенденция: чем выше концентрация женщин в отрасли или профессии, тем меньше отношение уровня оплаты труда в этой сфере к среднему уровню заработной платы в экономике в целом. Такая же тенденция наблюдается и в Азербайджане (таблица 4.2).

Таблица 4.2

**Гендерное распределение занятых по уровню
среднемесячной номинальной заработной платы
с учетом видов экономической
деятельности**

	2007 Среднемесячная номинальная заработная плата (манат)			2008 Среднемесячная номинальная заработная плата (манат)		
	женщины	мужчины	в целом по рес- публике	женщи- ны	мужчи- ны	в целом по рес- публике
По экономике в целом - всего	140,0	277,1	215,8	184,5	324,6	274,4
Сельское хозяйство, охотничий промысел и лесное хозяйство	69,1	92,1	86,8	93,0	114,9	114,7
Рыболовство	62,1	90,3	86,4	87,4	104,9	104,6
Добывающая промыш- ленность	689,4	872,6	845,5	826,0	1029,0	1011,4
Перерабатывающая про- мышленность	128,1	212,7	190,5	151,4	253,9	251,6
Производство электро- энергии, газа и воды	163,5	220,8		232,6	293,3	287,4
Строительство	197,8	401,2	381,4	220,7	371,9	406,1
Оптовая и розничная торговля	164,0	177,9	173,7	199,1	214,3	211,3
Гостиничное и ресторан- ное обслуживание	211,2	216,0	212,3	241,9	257,8	265,4
Транспорт, складское хозяйство и связь	181,3	274,1	250,4	210,1	355,8	329,4
Финансовая деятельность	483,4	831,0	709,1	573,8	877,5	812,6
Операции, связанные с недвижимым имущест- вом	205,7	675,3		269,2	643,8	527,9
Государственное управ- ление	180,4	223,4	210,8	231,1	296,4	288,0
Образование	129,8	185,7	145,4	186,0	257,0	214,4
Здравоохранение и соци- альное обслуживание	80,4	146,0	94,7	112,6	167,8	130,9
Другие коммунальные и социальные услуги	106,5	189,4	140,0	126,4	238,6	182,7

Как видно из таблицы 4.2, на фоне высокой концентрации женщин в сфере оптовой и розничной торговли, здравоохранении и социальном обслуживании, в образовании, в сельском хозяйстве, именно в этих видах деятельности средняя номинальная оплата труда женщин ниже среднереспубликанского уровня и одновременно ниже средней номинальной заработной платы мужчин. Что касается мужчин, то их средняя номинальная заработная плата по всем видам экономической деятельности значительно выше, чем у женщин. Так, например, женщины, работающие с операциями, связанными с недвижимым имуще-

ством, получают более, чем в 2 раза меньше мужчин, выполняя одинаковые функции.

Таким образом, сопоставление отраслевых изменений пропорций занятости по полу с аналогичными различиями в уровнях заработной платы позволяет сделать вывод: в отраслях с повышающимся уровнем заработной платы мужчины активно и успешно конкурируют за рабочие места с женщинами, вследствие чего кадровый состав этих отраслей «маскулинизировался». В отраслях, где заработная плата имела тенденцию к понижению, такой конкуренции нет, и женская занятость растет.

Это свидетельствует о неравных возможностях женщин на рынке труда. Среди мер, направленных на улучшение положения женщин на рынке труда, в первую очередь следует назвать разработку и принятие законов, препятствующих дискриминации и гарантирующих равные возможности в сфере труда.

В основополагающих документах, разработанных Международной Организацией Труда (МОТ), сформулированы основные принципы и направления политики, содействующей достижению равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда. Эти документы способствовали разработке и принятию во многих странах специальных законов, направленных на создание правовой базы политики равных возможностей на рынке труда.

Несмотря на закрепленное в законодательстве Азербайджанской Республики равенство прав и возможностей женщин и мужчин на рынке труда, ситуация в сфере занятости многими исследователями оценивается как дискриминационная по отношению к женщинам.

В этой связи необходимо государственное регулирование соблюдения равенства прав, выработка и реализация политики, направленной на достижение стоящих перед обществом целей. Политика достижения гендерного равенства должна быть направлена не на устранение сегрегации, а на преодоление ее негативных последствий.

Целью гендерного регулирования социально-трудовых отношений является разработка и осуществление мер, обеспечивающих улучшение и выравнивание параметров социального положения мужчин и женщин.

Равенство возможностей должно соблюдаться в отношении следующих условий:

- доступа к обучению их работе;
- доступа к учреждениям, занимающимся профессиональной ориентацией и трудоустройством;
- продвижения по службе;

- предоставления безопасных условий труда и социального обеспечения;

- равной оплаты за труд равной ценности.

Важное значение имеет подход к равной оплате труда с точки зрения его равной ценности. Он отличается от подхода, предусматривающего равную оплату за равный труд, и подразумевает разработку методов объективной оценки различных обязанностей на основе выполняемой работы.

4.3. Трудовая мобильность на рынке труда

В отечественной и зарубежной экономической литературе представлено два подхода к определению понятия «трудовой мобильности». Первый подход определяет трудовую мобильность как способность или готовность работника к перемене вида труда, перемещению между различными сферами труда. Мобильность в данном случае рассматривается как одно из свойств, которое, наряду с другими, составляет качество рабочей силы конкретного работника. Следует отметить, что трудовая мобильность как индивидуально-психологическая характеристика рабочей силы может описывать лишь потенциальную готовность работника к смене рабочего места, а не реальное его перемещение. Как и некоторые другие качественные характеристики рабочей силы, способность индивида к перемене вида труда может быть ненаблюдаема. Определенные предположения о степени склонности работника к мобильности можно сделать на основе косвенных признаков, особенностей поведения или самооценки работника. Внимание к такой характеристике работника как склонность к трудовым перемещениям позволяет прогнозировать и регулировать процессы мобильности.

Второй подход к понятию «трудовой мобильности» характеризует реальные межотраслевые, внутриотраслевые и территориальные перемещения рабочей силы, изменение ее профессиональной принадлежности, ее квалификационный рост. Такая формулировка, на наш взгляд, является в большей степени функциональной, чем содержательной, так как характеризует процесс мобильности посредством ее форм.

Процесс трудовой мобильности в экономике складывается из многих индивидуальных решений о смене места работы. Элементами единичного трудового перемещения являются работник, его прежнее рабочее место и рабочее место, которое он занимает после смены места приложения труда. Поскольку в основе распределения трудовых ре-

сурсов между различными сферами экономики лежит единичный акт трудовой мобильности, представляется особенно важным рассмотрение процесса принятия решения о трудовом перемещении на уровне отдельных индивидов. При рассмотрении причин, факторов и результатов трудовой мобильности следует учитывать все личностные, социально-демографические, экономические характеристики работника, а также особенности его включенности в систему социально-экономических отношений.

Учитывая все вышесказанное, под *трудовой мобильностью* можно понимать процесс перемещения работников между рабочими местами, проходящий при полном взаимодействии всех характеристик работника и окружающей его социально-экономической среды.

Говоря проще, *мобильность на рынке труда* – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Различают территориальную и межфирменную мобильность.

Территориальная мобильность означает изменение рабочего места, сопровождаемое географическим перемещением.

Межфирменная мобильность, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными или вынужденными.

С функциональной точки зрения трудовую мобильность можно подразделить на профессиональную и должностную. В данном случае факт трудового перемещения отражает изменения в содержании, а также в сложности и интенсивности труда. Следует отметить, что профессиональная мобильность не всегда предполагает полную смену одной профессии на другую. На практике часто встречаются случаи, когда индивид овладевает дополнительной профессией и приобретает возможность замещать (частично или полностью) еще одно рабочее место. В полной мере сказанное относится и к случаям совмещения должностей. В подобных ситуациях формальной смены профессий не происходит, однако мы можем говорить о косвенном проявлении трудовой мобильности, когда новое рабочее место содержит, в том числе, и характеристики прежнего.

Стоит отметить, что мобильность работников между рынком первичных и вторичных рабочих мест затруднена, поскольку характеристики рабочих мест в каждом из этих рынков различны.

Надо отметить, что каждая из форм трудовой мобильности может иметь место как независимо от других, так и в сочетании с остальными. К примеру, смена работником профессии чаще всего сопровожда-

ется его переходом на предприятие той же или другой отрасли, но может происходить и без смены работодателя. Внутрифирменная трудовая мобильность чаще всего предполагает перевод работника на новую должность или даже смену профессии, но встречаются также варианты когда, например, работника переводят в другой офис той же компании или фирмы и при этом круг его обязанностей по должностной инструкции не меняется.

Взаимосвязь между различными формами трудовой мобильности легко представить, если использовать классификацию, основанную на разделении всех факторов мобильности на внутрифирменные и межфирменные перемещения. Все множество факторов, детерминирующих трудовую мобильность, можно классифицировать по четырем основаниям, представляющим собой различные уровни возникновения влияния соответствующих факторов на трудовую мобильность в виде смены текущего места работы:

- индивидуальные характеристики;
- характеристики текущей занятости;
- общеэкономические факторы;
- институциональные факторы.

При этом одни детерминанты увеличивают вероятность мобильности, повышая ожидаемые выгоды от смены рабочего места, другие же, напротив, сохраняют эту вероятность, поскольку отражают издержки, связанные с переходом.

Рассмотрим все вышеперечисленные факторы более подробно.

Индивидуальные характеристики опосредуют принятие решения о трудовой мобильности двумя способами:

1) они во многом определяют желание работника в отношении «денежной» и «неденежной» частей отдачи от занятости на рабочем месте;

2) являясь элементами человеческого капитала или оказывая влияние на его уровень и содержание, характеристики работника детерминируют размер и структуру отдачи от занятости.

Заработная плата является значимой, но не единственной характеристикой текущей занятости, при выборе работником места работы. В этой связи в качестве фактора трудовой мобильности следует рассматривать и «неденежные» характеристики рабочих мест. Из особо важных характеристик текущей занятости необходимо отметить возможность продвижения по карьерной лестнице и переподготовку, которые могут стимулировать внутрифирменную трудовую мобильность, но при этом снижать вероятность межфирменных перемещений.

Общеэкономические факторы определяют уровень оплаты труда

и величину издержек трудовой мобильности.

Институциональные факторы могут быть связаны с ограничением или запретом доступа к некоторым видам деятельности определенных категорий работников. Так, согласно Трудовому кодексу Азербайджанской Республики, «запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью».

Одной из главных проблем, ограничивающей возможности трудовой мобильности, является применяемая некоторыми работодателями дискриминационная практика найма и продвижения по службе, которая затрагивает некоторые группы работников. Вне зависимости от причин, ее вызывающих, дискриминация оказывает существенное влияние на принятие решения о смене рабочего места дискриминируемой группой, повышая издержки трудовой мобильности. Одним из результатов такой практики становится усиление гендерной сегрегации.

Основными аспектами количественной трудовой мобильности являются:

- измерение самой мобильности, т.е. масштабов, интенсивности и направлений перемещений занятого населения;

- оценка детерминант трудовой мобильности, позволяющая выявить и измерить их влияние на перемену работником рабочего места.

Масштаб трудовой мобильности является абсолютным показателем и отражает количество занятых, сменивших рабочее место. Следует отметить, что масштаб мобильности между государственным и частным секторами ниже, чем внутри этих секторов, т.е. существует очевидная сегментация рынка труда по формам собственности предприятий.

Основными направлениями трудовой мобильности в странах переходной экономики стали перемещения работников из промышленности и (в меньшей степени) сельского хозяйства в сферу услуг. Иными словами в ту сферу экономики, которая развивалась более динамично и могла предложить рабочие места с более высокими, чем в других секторах, размерами ожидаемой отдачи от занятости, в первую очередь денежной.

Таким образом, трудовая мобильность является одним из основных аспектов, с которым связано повышение гибкости рынка труда. Посредством перераспределения занятого населения происходит сбалансированность спроса на труд и его предложения с точки зрения их качественных и количественных характеристик. Поэтому изучение трудовой мобильности, выявление и анализ факторов, детерминирующих перераспределительный механизм, дают возможность не только

получить представление о том, как функционирует рынок труда, но и прогнозировать развитие ситуации в сфере занятости в зависимости от ожидаемых изменений.

4.4. Гендерные аспекты трудовой мобильности

В условиях эффективно функционирующего рынка труда мобильность работников, будучи элементом механизма согласования количественных и качественных параметров спроса на труд и его предложения, должна способствовать выравниванию существующих гендерных диспропорций в сфере занятости. Гендерные различия проявляются не только при принятии решения о выходе на рынок труда и выборе профессии, но и при выборе стратегий поведения на рынке труда. Одной из таких стратегий является трудовая мобильность – процесс, который не только имеет отличительные черты, связанные с полом перемещающихся работников, но и в значительной степени влияет на степень гендерной асимметрии структур занятости.

Анализ трудовой мобильности с позиций выявления гендерных особенностей и закономерностей позволяет, во-первых, оценить степень адаптивности работников разного пола к экзогенным по отношению к ним изменениям; во-вторых, выявить гендерную асимметрию в распределении выигрыша от трудовой мобильности; в-третьих, определить, в какой степени мобильность способствует выравниванию гендерных диспропорций в различных аспектах занятости.

Гендерные различия в трудовом поведении оказывают влияние и на процессы трудовой мобильности: как на их интенсивность, так и на направления в которых перемещаются работники разных полов. Принимая решение о мобильности, индивид ориентируется на повышение отдачи от занятости, которая включает в себя денежную и «неденежную» части. Предпочтения в отношении той или иной составляющей отдачи от занятости на конкретном рабочем месте тесно связаны с той социальной ролью, которую играет индивид. Поэтому трудовая мобильность женщин будет ориентирована в большей степени на повышение «неденежной» части отдачи от занятости, связанной с условиями и режимом труда, тогда как основным стимулом для смены рабочего места у мужчин будет прирост заработной платы.

Различие социальных ролей мужчин и женщин, которое с точки зрения экономической теории оказывает влияние на трудовое поведение мужчин и женщин, предполагает разную оценку длительности и режима рабочего времени работниками каждого пола. Следовательно, изменение режима работы может выступать стимулом для трудовой мобильности, однако предпочтения в отношении таких изменений могут различаться.

Особого внимания заслуживает также такой аспект гендерных различий в трудовой мобильности, как выбор мужчинами и женщинами разных профессий и сфер деятельности. Различия в социальных ролях являются основой гендерной сегрегации, которая может закрепляться, если при смене места работы работники выбирают занятие, в котором преобладают индивиды их пола. Такому закреплению неравномерности в распределении мужчин и женщин между сферами занятости способствуют следующие основные факторы.

Во-первых, согласно теории человеческого капитала, женщины из-за более вероятного, чем у мужчин, прерывания трудового стажа в меньшей степени склонны инвестировать в свое образование. При этом речь идет не только и не столько о различиях в уровне образования, но и в качестве накопленного человеческого капитала.

Во-вторых, женщинам легче сделать карьеру в тех сферах занятости, где их высокий статус воспринимается как естественный и где отсутствует явная дискриминация в продвижении по служебной лестнице, т.е. опять же в тех сферах, где женщины представляют подавляющее большинство занятых. Это означает, что в ходе трудовой мобильности работники перемещаются между теми видами деятельности, которые являются типичными для их пола.

Следовательно, при анализе процессов трудовой мобильности необходимо учитывать не просто пол работников, а параметры, позволяющие учесть выполняемую ими социальную роль. Соответственно из всей совокупности детерминант трудовой мобильности логично прогнозировать различное воздействие на принятие решения о трудовой мобильности (о смене места работы и направлении перехода) работниками разного пола как факторов, входящих в группу индивидуальных характеристик, так и факторов, сопутствующих выполнению гендерных ролей – параметров институциональной среды.

Стоит отметить и то, что связь трудовой мобильности и гендерной сегрегации проявляется, прежде всего, через изменения в распределении мужчин и женщин между профессиями, отраслями и секторами экономики, вызванными их переходом с одного рабочего места на другое. Именно различия в характеристиках выбираемых работниками разного пола рабочих мест приводят к снижению или повышению степени сегрегированности структур занятости.

Трудовой мобильность между различными структурными элементами рынка труда имеет некоторые гендерные особенности. Так, женщины с меньшей, нежели мужчины, вероятностью переходят на предприятия частной формы собственности и в «новый» сектор. Женщинам легче поменять место работы в рамках одного предприятия, будучи включенными в систему внутреннего рынка труда, чем выхода за его пределы.

Определенные гендерные особенности в смене формы собствен-

ности предприятия в ходе мобильности проявляются в нескольких аспектах. Женщины, сменившие рабочее место, равномерно распределены между частными и государственными секторами экономики, тогда как мужчины, менявшие сферу приложения труда, заняты в основном на частных предприятиях. Поэтому в результате смены места работы женщины с большей вероятностью, чем мужчины, оказываются на предприятиях государственного сектора, хотя интенсивность потоков мужской и женской рабочей силы между частным и государственным секторами не имеет существенных различий.

Тот факт, что женщины в среднем менее мобильны, чем мужчины, в терминах модели вероятности трудовой мобильности означает, что для женщин ожидаемые выгоды от смены рабочего места чаще, чем для мужчин, оказываются меньше издержек, сопровождающих этот переход. Выгоды от занятости на том или ином рабочем месте определяются совокупностью его характеристик. При этом относительная ценность каждой характеристики может различаться для работников разного пола.

Такие характеристики условий занятости, как предоставление работодателем гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также дополнительных социальных благ, оказывают понижающее влияние на трудовую мобильность обеих гендерных групп, что вполне объяснимо. Эти характеристики заметно увеличивают размер выгод, получаемых работником от занятости на данном рабочем месте и соответственно должны снижать мотивацию к смене предприятия. Причем в большей степени это касается обеспечения установленных государством социальных гарантий.

Таким образом, гендерные различия в интенсивности и направлениях трудовых перемещений на азербайджанском рынке труда существуют, хотя они не связаны с реализацией гендерных функций. При отсутствии явных различий в издержках мобильности, мужчины и женщины обладают разными возможностями для реализации своих устремлений. Это, на наш взгляд, оказывает влияние не только на результаты трудовой мобильности, приводящие к закреплению гендерной сегрегации на азербайджанском рынке труда, но и на восприятие женщинами существующих для них возможностей улучшения положения в сфере занятости.

ГЛАВА 5

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

5.1. Сущность, категории, формы занятости и принципы ее обеспечения

Одним из важнейших условий воспроизводства населения является занятость, так как от нее зависят уровень жизни населения и поступательное движение общества. Занятость раскрывает один из ведущих аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в труде.

В экономической науке имеются теоретический и практический подходы к трактовке занятости.

Так, теоретически занятость – это общественно-полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, трудовой доход.

Практическая занятость – это соотношение между численностью трудоспособного населения и численностью занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не в полной мере учитывают глубинные процессы, свойственные занятости.

Как экономическая категория **занятость** представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда.

Занятость представляет собой не только экономическую, но и очень важную социальную проблему. Она играет определяющую роль в обеспечении того или иного уровня жизни населения страны, в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, становлении и раскрытии личности.

Экономическое содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства.

Социальное содержание занятости проявляется в формировании и развитии личности.

Демографическое содержание занятости отражает взаимозави-

симось занятости с половозрастными характеристиками населения, его структурой.

Социально-экономическая сущность занятости проявляется в трех аспектах:

- с точки зрения осуществления права каждого человека на труд;
- с точки зрения эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности;
- с точки зрения реальной включенности различных социально-демографических групп населения в сферу общественного труда.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно-полезной деятельности, а так же степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества. По мере роста эффективности труда и совершенствования рыночных отношений уровень занятости профессиональным трудом будет снижаться. Это связано с одной стороны, с тем, что высокоэффективная экономика будет нуждаться в относительно меньшем числе работников, а с другой, имеет место снижение потребности самого населения в рабочих местах из-за переключения интересов в другие сферы общественно-полезной деятельности.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;
- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;
- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок.

В Азербайджане занятыми, согласно Закону «О занятости населения» (статья 3), считаются граждане:

1. работающие по найму;
2. временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации и т.п.;
3. самостоятельно обеспечивающие себя работой, в т.ч. предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также членов производственных кооперативов;
4. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

5. проходящие военную службу;
6. иностранцы, занимающиеся на законных основаниях трудовой деятельностью на территории Азербайджана;
7. граждане Азербайджанской Республики, занимающиеся на законных основаниях трудовой деятельностью за пределами Азербайджана.

Различают несколько категорий занятости: полную, продуктивную, рациональную и эффективную.

Занятость называют полной, если все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Полная занятость определяется отношением численности занятых в общественном производстве к общей численности экономически активного населения. Определение полной занятости как отсутствие вынужденной безработицы или наличие рабочих мест для всех, активно ищущих работу, сохраняет свою силу. Иными словами, с точки зрения общего уровня занятости или ее качественного аспекта данное определение не меняется. Однако количественный критерий наличия достаточного числа рабочих мест для всех ищущих работу, далеко не достаточен, если некоторые из этих рабочих мест имеют неприемлемое качество, связаны с нарушением прав человека (вредные, опасные для здоровья условия труда, принудительный труд, эксплуататорские условия). Поэтому в конвенции МОТ речь идет не просто о «полной занятости, а о полной, продуктивной, свободно избранной занятости».

Продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом, т.е. обеспечивает определенный уровень и качество жизни населения. Продуктивная занятость определяется отношением числа занятых в материальном производстве к общей численности трудовых ресурсов.

Рациональная занятость определяется отношением продуктивной занятости к общей занятости населения.

Эффективная занятость характеризует использование занятой рабочей силы без потерь, когда получается наибольший материальный результат.

Система вышеназванных категорий занятости позволяет оценивать существенные характеристики занятости с позиций ее эффективности, выявлять и анализировать нарождающиеся закономерности в тенденциях занятости и учитывать эти процессы при формировании и реализации социально-экономической политики государства. Данные категории отражают состояние количественной и качественной сбалансированности между потребностью населения в работе и рабочими местами.

Характеристику эффективной занятости можно дать через использование системы показателей:

- уровень занятости населения профессиональным трудом, который определяется как отношение числа занятых профессиональным трудом к общей численности населения;
- уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, который зависит от демографической ситуации;
- пропорции распределения трудовых ресурсов по сферам занятости;
- рациональная структура распределения занятых по отраслям и секторам экономики;
- показатель профессионально-квалификационной структуры работающих, который позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры занятого населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько соответствует система подготовки кадров современным потребностям экономики.

Существуют различные формы занятости, т.е. организационно-правовые способы, условия трудоустройства:

1) по способу участия в общественно-полезном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость;

2) по режиму рабочего времени выделяются:

- занятость с режимом рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом, когда количество рабочего времени на 1 трудящегося строго соответствует законодательно установленному;

- неполная (частичная) занятость с режимом неполного рабочего времени (женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды, учащиеся);

3) по регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную, случайную;

4) по легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную;

5) по условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную (гибкую), которая в свою очередь включает совместительство, надомный труд, временную занятость.

Среди многообразия форм занятости в нашей стране широко применяется вторичная занятость. Вторичная занятость является неотъемлемым элементом любого рынка труда. Но в зависимости от социально-экономической ситуации и национально-культурных особенностей, она может иметь различный масштаб и причины. Особое зна-

чение вторичная занятость приобретает в период социально-экономических реформ, являясь одним из инструментов адаптации населения к новым условиям на рынке труда. Рыночный механизм предоставил большие возможности для работников, имеющих профессиональную, квалификационную и социальную мобильность, поскольку эта часть рабочей силы может найти свое место в сложной, меняющейся сфере трудовых отношений. Но дополнительная форма использования рабочей силы направлена на ее воспроизводство, результатом которого является дополнительный доход. Среди причин, подталкивающих людей к вторичной занятости, можно назвать следующие: во-первых, низкий уровень заработной платы на основной работе; во-вторых, наличие формально занятых лиц, которые в связи с разгосударствлением собственности в любую минуту могут увеличить армию безработных; в-третьих, стремление повысить собственную конкурентоспособность на внешнем рынке труда.

Следует отметить, что с одной стороны, вторичная занятость оказывает содействие быстрой адаптации к новым условиям, минуя период безработицы, дает возможность трансформироваться со смежной деятельности в основную. В данном случае не требуется дополнительная переподготовка. Таким образом, большинство людей, охваченных скрытой безработицей и получающих низкую заработную плату на основной работе, имеют смежную работу, вследствие чего могут обеспечивать себя и членов своей семьи и не пополнять ряды безработных.

Нельзя, однако, забывать, что при таком положении вещей наиболее мобильные могут занять не одно рабочее место, а менее мобильные работники могут остаться вообще без работы.

В настоящее время в большинстве случаев вторичная занятость остается за рамками государственного регулирования рынка труда.

Следует учитывать, что вторичная занятость имеет свои недостатки, связанные с повышением интенсивности труда и увеличением его продолжительности. В условиях ненормированного рабочего времени работник не может полностью воспроизводиться, точнее не успевает восстановить свои силы. Таким образом, происходит раннее изнашивание работника, что приводит к преждевременной потере трудоспособности.

Признание традиционных и альтернативных форм занятости как равноправных и равнодоступных для каждого работника, в одинаковой мере необходимых современному обществу, - важная предпосылка реализации социально ориентированной модели занятости.

К альтернативным сегодня можно отнести те формы занятости, которые связаны с трудовой деятельностью вне государственного сек-

тора экономики (индивидуальный труд, включая домашнее хозяйство и т.д.), а также на условиях гибкого использования рабочего времени в рамках рабочего дня, недели, всего периода трудовой активности человека (частичная занятость или отработка неполного рабочего времени, сжатая рабочая неделя, совместительство, временная и эпизодическая занятость и т.д.).

Пока трудно определить конкретный уровень, который характеризовал бы место альтернативной занятости и каждой из ее конкретных форм. Бесспорно одно: с социальной и экономической точек зрения они прогрессивны. Ведь альтернативные формы занятости раскрывают дополнительные возможности более полного и эффективного использования трудовых ресурсов, привлечения к труду тех групп населения, для которых традиционные формы не удобны либо неприемлемы (например, пенсионеры, учащиеся, женщины-домохозяйки, инвалиды).

Большинство альтернативных форм занятости хорошо известно у нас в стране. Достаточно широко практикуются они и за рубежом. В настоящее время, к примеру, не существует особых законодательных препятствий для того, чтобы в большей мере применять некоторые режимы гибкой занятости для женщин, имеющих детей, пенсионеров и некоторых других категорий населения. Неоднократно уже доказывалась и экономическая целесообразность такого труда. Не случаен, по видимому, рост численности людей, занятых неполное рабочее время (т.е. частично занятых) за последние годы.

Думается, что частичная и временная занятость позволяют повышать гибкость использования совокупного фонда рабочего времени, помогают человеку выбрать наиболее рациональное для него соотношение между рабочим и свободным временем. Вместе с тем, даже при широком распространении этих форм занятости традиционный труд на производстве все равно останется основной сферой общественно-полезной деятельности. Но рабочее время теперь уже может рассматриваться не в качестве фиксированной доминанты в шкале интересов и ценностей человека, а как переменная величина, которая может изменяться в сторону и увеличения, и уменьшения. Не исключено, что при определенных условиях желание иметь свободное время может стать преобладающим в структуре интересов человека, и для работника более предпочтительной окажется временная добровольная незанятость, чем любая форма занятости в общественном производстве.

На наш взгляд, признание правомерности временной добровольной незанятости не ведет к серьезной социальной или экономической опасности. Помимо экономических причин, легализация «добро-

вольной безработицы» благоприятно отразится на процессе гуманизации отношений занятости, более тесного их приближения к интересам человека.

Во многих странах при найме на работу женщины, а подчас и мужчины оговаривают себе право не работать, например, в летние месяцы, на период школьных каникул. В конце концов, должны быть более полно учтены интересы тех людей, которые предпочитают иметь больше свободного времени для личных нужд, в том числе для самообразования, строительства собственного дома, обустройства дачного участка, ремонта квартиры или длительных путешествий. Предоставив право временно не работать, нельзя, конечно, забывать о том, чтобы обеспечить человеку гарантии занятости при возвращении в сферу активного труда.

Большого внимания заслуживают и те формы занятости, которые порождены расширяющимся многообразием форм собственности. Качественно новая ситуация на рынке труда объективно требует большего разнообразия и гибкости методов управления трудовыми ресурсами, включая и элементы «самонастройки». Одна из важнейших предпосылок выбора методов такого регулирования нам видится в распространении гибких форм занятости.

Гибкие формы занятости представляют собой:

- занятость с различными режимами неполного рабочего времени;
- занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени, которая включает в себя занятость по краткосрочным контрактам, в том числе и работу случайного характера;
- занятость с нестандартными рабочими местами (надомный труд, выполнение производственного задания в домашних условиях);
- самозанятость граждан. Эта такая форма трудовой активности населения, которая осуществляется без установления формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя).

По мере повышения экономического динамизма Альтернативные формы занятости будут играть все более заметную роль в реализации принципа полной занятости населения. Без их развития едва ли возможно избежать обострения проблемы обеспечения каждого желающего работой.

В рыночной экономике существует и такое явление, как неучтенная занятость.

Неучтенная занятость – это сфера неофициально оплачиваемого независимого труда, которая является нелегальной с целью сокрытия от налогообложения. Это в основном производство товаров и услуг за плату, не фиксируемое в официальной статистической отчетности.

Сюда входят легально разрешенные виды экономической деятельности, в рамках которых осуществляется не учитываемое официальной статистикой производство товаров и услуг. Неучтенная занятость играет двоякую роль:

1) увеличивает долю лиц, занятых в материальном производстве в тех отраслях, где создаются товары потребительского спроса;

2) в статистике и сфере управления она не числится, государство несет убытки из-за неуплаты налогов от трудовой деятельности.

Наряду с этим, неучтенная занятость сокращает предложение на рынке труда, не обостряет условия конкуренции.

Существуют три основных принципа обеспечения занятости:

1) добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду;

2) ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;

3) комплексный подход к решению проблем занятости, который состоит в координации усилий органов власти всех уровней, использовании финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, достижении экономической и социальной эффективности государственных программ стимулирования занятости.

В зависимости от типа общественного производства (доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный) можно выделить три типа занятости: экстенсивный, интенсивный и интегральный (инновационный).

Известно, что с развитием и совершенствованием производства экстенсивный тип занятости уступает место преимущественно интенсивному. В современных условиях действуют инновационные факторы повышения производительности труда. К таким факторам относятся технический прогресс; образование и профессиональная подготовка; перераспределение занятости из низкопродуктивных в высокопродуктивные отрасли (финансирование, кредитование, торговля, управление, сфера услуг); рост занятости женщин, национальных меньшинств и молодежи в тех сферах деятельности, где их труд наиболее полезен; реструктуризация времени труда и отдыха на основе инновационных технологий в сфере производства; реструктуризация рабочих мест для мужчин и женщин. Именно с этих позиций можно говорить об инновационном типе занятости, адекватном инновационной экономике как экономике будущего.

Инновационная занятость – это способность отдельного человека, кадрового потенциала фирмы, трудовых ресурсов отрасли, экономически активного населения максимально быстро приспосабливаться

к новым потребностям экономики, вызванным технологическими нововведениями.

По степени готовности к трудовому участию в рыночных условиях все трудоспособное население можно условно разделить на 3 основные группы:

1. предприниматели и менеджеры, формирующие спрос на рабочую силу (актив рынка труда);

2. работники, ориентированные на работу по найму и формирующие предложение рабочей силы (массив рынка труда, его емкость);

3. лица с низким уровнем квалификации и слабой готовностью к конкуренции в выборе рабочих мест (балласт рынка труда).

На сегодняшний день как количественные, так и качественные характеристики занятости в полной мере не реализуются. Это происходит под влиянием изменений на рынке труда:

1. устойчивость и продолжительность периода безработицы среди групп риска на рынке труда;

2. существенные различия в уровне заработной платы работников, занятых не только в различных секторах экономики, но и в рамках самого государственного сектора;

3. поляризация между первичными и вторичными сегментами рынка труда по условиям занятости.

Преодолеть эти негативные тенденции под силу только четко продуманной, научно обоснованной и последовательно претворяемой в жизнь государственной политике в области занятости населения.

5.2. Динамика и тенденции занятости в Азербайджане

Изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях рынка.

Занятость выступает как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в труде.

В результате развития и внедрения новых форм занятости, реструктуризации предприятий, открытия новых рабочих мест или изменения их собственника на рынке труда усиливается напряженность из-за вступления в их ряды новых категорий незанятого населения. Так, за 2000-2008-е годы численность занятых возросла всего 9,5%. Общая численность населения за этот период увеличилась на 8,3%, что стало фактором роста в первую очередь экономически активного населения.

Это обусловило рост удельного веса численности экономически активного населения в общей численности населения страны с 46,4% в 2000-м году до 48,5% в 2008-м году. Соответственно, наблюдается тенденция незначительного увеличения доли занятых в общей численности населения с 46,0% в 2000-м году до 46,7% в 2008-м году. Следовательно, все еще менее половины населения относится к категории занятых и именно этим лицам предстоит создавать ВВП для всей страны.

Таким образом, изучение тенденций в сфере занятости характеризует значительное качественное расхождение между численностью трудовых ресурсов и занятых в экономике. Основная причина заключается в том, что численность трудоспособного населения, вовлекаемого в общественное производство, составляет менее 50% от общей численности населения (график 5.1).

График 5.1
Динамика численности населения, трудовых ресурсов и занятых в экономике Азербайджана за 2000-2008-ые годы (тыс. человек)



Как следует из графика 5.1, ежегодно растет доля трудовых ресурсов в общей численности населения: за 2000-2008-е годы она возросла с 58% до 64,2%. Однако на фоне этой положительной тенденции наблюдается и обратная: снижается удельный вес занятых в численности ресурсов. Так, если в 2000-м году этот показатель составил 79%, то в 2008-м году он снизился до 71%, что свидетельствует об имеющихся проблемах в трудоустройстве свободной рабочей силы. Иными словами, уровень использования трудоспособного населения в экономике недостаточно высок, а это обуславливает наличие резервной армии труда.

Таблица 5.1

Динамика численности трудовых ресурсов Азербайджана
(млн. человек)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Трудовые ресурсы – всего	4685,8	4787,5	4896,2	4923	5021,2	5098,9	5444,5	5696,5	5711,3	5866,0
Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте	4530,8	4736	4740,6	4767,1	4865,1	4942,4	5287,5	5539,6	5575,7	5723,6
Численность занятых старшего трудоспособного возраста	142,8	142,6	142,6	142,7	142,8	143	143,2	143,8	125,5	133,9
Численность занятых младшего трудоспособного возраста	12,2	127	13	13,2	13,3	13,5	13,8	13,1	10,1	8,5

Как следует из таблицы 5.1, ощутимыми темпами растет численность трудовых ресурсов. Так, в 2009-м году она превысила уровень 2000-го года на 25,2%. Положительным является то, что рост численности трудовых ресурсов почти полностью, за незначительным исключением, достигается благодаря росту численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Именно эта категория образует основную часть трудовых ресурсов на протяжении всего анализируемого периода и их ежегодный прирост. Доля трудоспособного населения в трудоспособном возрасте возросла с 96,7% в 2000-м году до 97,6% в 2009-м году.

Таблица 5.2

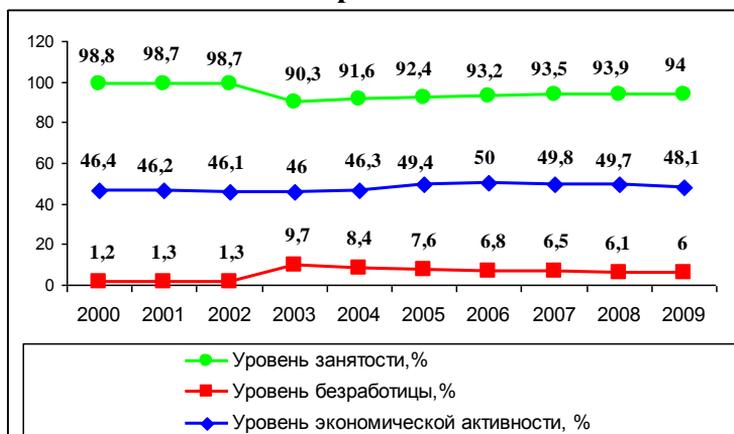
Соотношение трудоспособного и экономически активного населения в Азербайджане

	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, тысяч человек	Экономически активное население	
		Всего, тысяч человек	В % к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте
2005	4942,4	4168	84,3
2006	5287,5	4264,2	80,7
2007	5539,6	4295,2	77,5
2008	5575,7	4318,2	77,4
2009	5723,6	4331,8	75,7

Как следует из таблицы, доля экономически активного населения в общей численности трудоспособных граждан достаточно высока, хотя имеет тенденцию к снижению. Так, в 2009-м году составила 75,7% против 84,3% в 2005-м году.

График 5.2

Динамика показателей занятости и безработицы в Азербайджане



Как видно из графика 5.2, произошли существенные изменения в динамике показателей уровня занятости за период 2000-2009-е годы. Так, положительная тенденция наблюдается по показателю уровня экономической активности населения Азербайджана, который возрос с

46,4% до 48,1%. Этот рост стал возможным в результате увеличения доли экономически активного населения в общей численности населения. Что касается уровня занятости экономически активного населения, то здесь ситуация изменилась в противоположном направлении: уровень занятости снизился с 98,8% до 94% в результате увеличения доли безработных в численности экономически активного населения. Все еще сохраняется высокий уровень участия рабочей силы на рынке труда в качестве продавцов трудовых услуг, так как их основная часть – это лица, занятые на временной работе или в государственном секторе с низкой заработной платой, ищущие работу на более приемлемых для них условиях найма, а также лица, оказавшиеся без работы. С этих позиций высокий уровень занятости совершенно не означает обеспеченность занятых высокими трудовыми доходами, удовлетворенность содержанием, условиями и оплатой труда.

С позиций изучения занятости населения по полу определяющим аспектом становится формирование новых пропорций в составе работающих в целом по народному хозяйству, отраслям и профессиям.

Серьезное значение для улучшения профессиональной занятости женщин в новых условиях развития имеет ускоренное формирование ряда социально-профессиональных качеств, без которых трудно будет утверждать их равноправное положение на рынке труда. Речь идет о творческих началах в работе, инициативности, высокой социально-профессиональной мобильности, готовности к восприятию всего нового.

Социальные аспекты занятости мужчин приобретают особую остроту, если их рассматривать в единстве с теми задачами, которые надо решать применительно к женщинам. В частности, реальность оптимизации уровня занятости женщин зависит не только от успехов интенсификации экономики, но и от повышения трудового вклада мужчин.

Таким образом, динамика показателей занятости в Азербайджане не может быть оценена однозначно, здесь сфокусировано слишком много аспектов и в том числе проблемы доступа к свободным рабочим местам, процесс создания которых все еще отстает от ежегодно растущего предложения рабочей силы.

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости, который является одним из основных социально-экономических показателей развития общества. Уровень занятости может быть рассчитан двумя способами:

1. Определение доли занятых в общей численности населения по формуле:

$$Y_{31} = \frac{Ч_3}{Ч_n} \times 100$$

2. Определение доли занятых в численности экономически активного населения по формуле:

$$Y_{32} = \frac{Ч_3}{Ч_{гр.р.с.}} \times 100, \quad где \quad Ч_{гр.р.с.} = Ч_3 + Ч_б,$$

где Y_{31} и Y_{32} - уровень занятости;

$Ч_n$ – общая численность населения;

$Ч_{гр.р.с.}$ - численность гражданской рабочей силы;

$Ч_3$ - численность занятых;

$Ч_б$ - численность безработных.

В современных условиях используется система показателей, отражающих эффективность занятости. Обычно применяются четыре группы показателей:

1. группа – это пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно-полезной деятельности;

2. группа – это уровень занятости трудоспособного населения, отражающий, с одной стороны, потребность общественного производства в работниках, а с другой, потребность населения в рабочих местах;

3. группа – это структура распределения работников по отраслям экономики;

4. группа – это структура распределения работников по профессионально-квалификационным группам, которая отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Структура занятости характеризуется как распределение экономически активного населения по сферам и отраслям экономики. Структурные изменения, происходящие в экономике Азербайджана, затронули и отраслевую структуру занятости. Изучение отраслевой структуры занятости свидетельствует о значительных изменениях в структуре спроса на рабочую силу по отраслям. Так, в промышленности и других производственных отраслях, в строительстве, транспорте и связи численность занятых, можно сказать, меняется в незначительной степени. Противоположная тенденция имеет место в торговле, общественных услугах, материально-техническом снабжении и реализации, заготовках, где удельный вес занятых из года в год растет. Такая же позитивная картина наблюдается и в основных социальных отраслях, особенно в здравоохранении и образовании. За последние годы происходит рост удельного веса занятых в сфере сельского и лесного хозяй-

ства. Такая тенденция вполне закономерна и объясняется проведением в республике аграрной реформы, развитием на селе частного сектора.

Структура занятости по секторам экономики за последние годы характеризуется стабильным ростом негосударственных форм занятости. В соответствии с принципами рыночной экономики Азербайджане так же, как и во многих развитых странах, численность занятых в частном секторе значительно выше, чем в государственном секторе. Так, несмотря на постоянный рост инвестиций в государственный сектор экономики, основной поток конкурентоспособной рабочей силы и, прежде всего, молодых специалистов устремляется в негосударственные сферы деятельности. Это связано в первую очередь с возможностями получения высокооплачиваемой работы и продвижением по службе, которые предоставляют именно негосударственные предприятия, фирмы и компании. Поэтому неслучайным является ежегодный рост занятости в негосударственных сферах экономики, особенно среди молодежи. В дальнейшем эта тенденция будет доминировать, что свидетельствует уже о развитии рыночных ориентиров.

Таблица 5.3

**Динамика структуры занятости по секторам экономики
Азербайджана (тыс. человек)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всего занято в экономике	3704,5	3715,0	3726,5	3747,0	3809,1	3850,2	39730	4014,1	4056,0	4071,6
В гос. секторе	1278,2	1240,0	1192,0	1180,0	1209,3	1229,8	1271,9	1234,6	1244,4	1149,7
В не-гос. секторе	2426,3	2475,0	2534,5	2567,0	2599,8	2620,4	2701,1	2779,5	2811,6	2921,9

Как следует из таблицы 5.3, основная часть занятых сосредоточена в негосударственном секторе и их доля в общем объеме ежегодно растет. Так, если в 2000-м году доля занятых в негосударственном секторе составила 65,5%, то в 2009-м году она возросла до 71,7%. Иными словами, за период 2000-2009-е годы численность занятых в негосударственном секторе увеличилась в 1,2 раза или на 15,8%, что свидетельствует о дальнейшем расширении новых форм собственности.

В свою очередь занятость в государственном секторе за этот период сократилась и в 2009-м году составила всего 89,9% от уровня 2000-го года, тогда, как в негосударственном секторе занятость 2009-м году возросла на 15,8% по сравнению с 2000-м годом. Если в 2000-ом

году численность занятых в негосударственном секторе превышала их численность в государственном секторе в 1,9 раза, то в 2009-м году это превышение составило уже 2,5 раза. Следовательно, создание и функционирование предприятий различных форм собственности в Азербайджане является непрерывным и динамичным процессом. Негосударственный сектор представлен различными видами собственности: частный, индивидуальный, муниципальный, инвестиционные и совместные предприятия, служители религии, свободно занятое население, причем, начиная с 2007-го года, произошло объединение индивидуальной и частной форм собственности.

Таблица 5.4

Распределение занятых по формам собственности
(тыс. человек)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Занято в экономике – всего	1704,5	3715,0	3726,5	3747,0	3809,1	3850,2	3973,0	4014,1	4056,0
В гос. секторе	1278,2	1240,0	1192,0	1180,0	1209,3	1229,8	1271,9	1234,6	1244,4
В негос. секторе	2426,3	2475,0	2534,5	2567,0	2599,8	2620,4	2701,1	2779,5	2811,6
В том числе: Частный	1710,8	1668,1	1723,6	1749,7	1761,7	1825,0	1891,1	1975,9	1988,5
Муниципальный	-	14,7	19,1	19,0	18,2	17,7	17,8	12,4	11,7
Инвестиционные и совместные предприятия	35,1	31,5	32,7	41,2	53,9	59,7	65,2	63,3	66,2
Служители религии	35,0	35,0	33,0	32,5	32,0	30,8	30,5	30,6	30,4
Свободно занятое население	645,4	725,7	726,1	724,6	734,0	687,2	696,5	697,3	714,8

Как следует из таблицы 5.4, в 2000-2008-х годах продолжалось расширение занятости на предприятиях индивидуальной и частной форм собственности. Так, занятость на предприятиях и компаниях частной формы собственности за 2000-2008-е годы возросла на 16,2%. За этот период тенденции роста сохранились и среди занятых на инвестиционных и совместных предприятиях, здесь рост составил 88,6%. Именно увеличение занятых в этих двух формах собственности и пре-

доопределило, в конечном счете, рост занятости в целом по негосударственному сектору экономики. Так же возросла численность свободно занятого населения: на 10,8%. Что касается численности служащих религии, то она сократилась и в 2008-м году составила 86,9% от уровня 2000-го года.

Необходимо отметить, что повышение или снижение экономической активности являются основными причинами роста и снижения занятости в стране. Циклическое развитие экономики, следующие друг за другом подъемы и спады экономической активности в течение нескольких лет или десятков лет ведут к определенным колебаниям численности занятых. Так, когда в экономике наблюдается пик почти полной занятости и производство работает с максимальной эффективностью, следует ожидать, что через некоторое время начнется снижение деловой активности, спад производственной деятельности и рост безработицы. После этого вполне закономерно наступает следующий этап – оживление производства, которое опять ведет к повышению занятости до ее максимального значения.

Многие экономисты считают, что фактором, непосредственно определяющим уровни производства и занятости, является уровень совокупных расходов на производство товаров и услуг. Так, в рыночной экономике предприятия производят товары и услуги только в том случае, если их можно выгодно продать. Если общие расходы на производство невелики, то это означает, что предприятиям невыгодно производить товары и услуги в больших объемах. И наоборот, более высокий уровень общих расходов означает, что рост производства приносит прибыль, поэтому производство, занятость и доходы будут тоже возрастать.

В области занятости важно особенно внимательно относиться к приоритетности социальных целей, к выработке политики, позволяющей соразмерить интересы производства и человека, поскольку трудоспособное население является одним из видов производственных ресурсов. Между тем, в практике хозяйствования довольно легко была преодолена та грань, за которой ресурсный подход к сфере труда стал преобладающим и превратился по существу в основную целевую установку в области занятости.

Учитываются ли интересы человека или нет, они все равно, как показывает жизнь, дают о себе знать, так как человек един в своих экономических и социальных потребностях и интересах.

5.3. Анализ состояния и перспективы занятости молодежи

В настоящее время большое внимание уделяется проблемам занятости молодежи. Достаточно отметить, что был принят Указ Президента страны «О государственной молодежной политике». Азербайджан является единственным государством из стран СНГ, которое было включено Международной Организацией труда в ряды 10 стран мира, лидирующих в решении проблем занятости молодежи. Эта возрастная группа на начало 2009-го года составила 40,7% экономически активного населения Азербайджана, а среди занятого населения – 39,1%.

Анализ ситуации в сфере занятости в Азербайджанской Республике показывает, что процесс обновления общества привел к значительным изменениям во всех сферах жизнедеятельности людей и породил много новых, нередко острых и неоднозначных проблем. С одной стороны, появились новые формы собственности, типы предприятий, профессий, виды деятельности, значительно расширились возможности проявления инициативы, а с другой – усилилось социальное неравенство. Социальные, политические и экономические изменения в азербайджанском обществе привели к расслоению населения по социально-экономическим характеристикам. Такое расслоение коснулось и молодого поколения, что наиболее ярко проявилось на рынке труда.

Молодежь является одной из наиболее широко изучаемой категории населения. Однако в последние годы все острее ощущается потребность как науки, так и практики в фундаментальном анализе проблем молодежи, который предполагает целостный подход к изучению всего многообразия общественных связей и проявлений молодого поколения, т.е. его развития, взаимодействия молодежи и общества. Это связано с наличием большой социальной проблемы, выражающейся в противоречии между включенностью молодежи в новое социальное пространство и отсутствием адекватного знания и действенной системы реализации ее инновационного потенциала, особенно в сфере труда.

Следует отметить, что на молодежный период человека приходятся такие определяющие его жизнь социальные и демографические события, как завершение учебы в школе, выбор профессии и получение начального профессионального образования, начало самостоятельной трудовой деятельности, создание семьи, благоустройство быта, рождение детей. В молодежном возрасте люди приобретают профессионально-трудовой и социальный статус в обществе.

Современная молодежь, обладая в целом высокой образователь-

ной и профессиональной подготовкой, выдвигает повышенные по сравнению с другими группами населения требования к характеру, содержанию и условиям труда. Результаты социологических исследований, проводившихся в последние годы, показывают, что молодежь, прежде всего, привлекают виды деятельности, связанные с трудом творческим. Вступая в трудовую жизнь, они в значительной своей части ориентированны на работу с современной техникой, а также в гуманитарной сфере и сфере услуг. Высоко оценивается перспективность труда, возможность дальнейшего продвижения по работе, профессионального роста. К этому надо добавить особенности данной возрастной группы: высокую социальную и территориальную мобильность молодежи стремление в относительную легкость, с которой молодые люди осваивают сложнейшую технику. В целом молодежь гораздо больше реагирует на перемены в сфере занятости, чем в прошлом, изменяя соответственно свои решения о выборе места работы и дальнейшей профессиональной карьере.

По мере возрастания потребности в высококвалифицированной рабочей силе численность занятой на учебе молодежи с каждым годом увеличивается. Это позволило усилить приток квалифицированных кадров в разные виды экономической деятельности, способствовало ускорению процесса обновления профессионального состава работающих.

Однако трудности становления рыночной экономики (инфляция, рост безработицы, рост преступности и др.) оказывают определенное воздействие на молодежь, меняют ее жизненную позицию и ориентацию. В качестве примера, можно назвать следующие направления устремления молодежи, выявленные учеными:

- учащиеся желают работать в свободное от учебы время;
- многие стремятся заработать деньги самозанятостью;
- определенная часть молодежи ищет работу на легальном рынке неквалифицированного труда;
- многие молодые люди, овладевшие необходимой специальностью, занимаются предпринимательством.

На нынешнем этапе молодежь оказалась одной из наиболее уязвимых социальных групп (из-за отсутствия достаточного профессионального и социального опыта), и, в силу этого, менее конкурентоспособной. Эти причины, наряду с отказом государства от централизованного распределения выпускников высших и средних специальных образовательных учреждений, обрекли молодежь на борьбу за выживание в условиях самостоятельного трудоустройства. Достаточно отметить тот факт, что среди безработных молодежь занимает весьма за-

метное место. Проблема молодежной занятости очень актуальна в настоящее время, и еще более беспокоят ее последствия для будущего азербайджанской экономики.

Законодательство Азербайджанской Республики содержит широкий комплекс норм, учитывающих специфику труда молодежи, гарантирующих их право на труд и всемерную охрану труда.

Законом Азербайджанской Республики «О государственной молодежной политике» определены юридические, экономические, политические и организационные основы реализации этой политики, а также система прав и обязанностей населения, направленная на обеспечение подлинного правового равенства молодежи с другими социальными группами.

Государственная молодежная политика, как отмечено в законе, является важным направлением деятельности правительства Азербайджанской Республики; это политика, осуществляемая органами государственной власти, имеющая целью создание социально-экономических, политико-правовых, организационных условий и гарантий для всестороннего развития подрастающего поколения, направленная на наиболее полную реализацию потенциала молодежи в интересах всего общества.

Государственная молодежная политика осуществляется на основе следующих принципов:

- признание специфических интересов и потребностей молодежи как особой общественной группы, определяющей будущее народа;
- определение правового и социального статуса молодежи, гарантирующего ее равноправие в обществе независимо от пола, национальности, языка, вероисповедания, образования, социального происхождения и политических взглядов;
- создание условий, гарантирующих всестороннее социальное, духовное и физическое развитие молодежи, осуществление ее прав и свобод;
- воспитание у молодежи бережного отношения к культурному наследию, традициям народа и к духовной связи поколений;
- единство свобод, прав и обязанностей молодежи;
- создание юридических и организационных гарантий для социальной защиты молодежи.

В целях достижения подлинного равноправия молодежи с другими социальными группами создаются условия, дающие возможность реального осуществления основных прав и свобод и устанавливаются дополнительные гарантии.

Особой защитой государства, как отмечено в Законе, пользуются

несовершеннолетние.

Несовершеннолетние в трудовых правоотношениях равноправны с совершеннолетними, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными трудовым законодательством.

Период подготовки является важнейшим этапом профессионального становления человека и во многом определяет дальнейшую его трудовую деятельность. Между тем, сложившаяся система трудового воспитания и профессиональной подготовки слабо учитывает интересы молодежи. Решение этой проблемы в значительной степени связано со смягчением противоречия между объективными потребностями общества в кадрах и субъективными профессиональными склонностями молодежи. До недавнего времени основным направлением разрешения данного противоречия было стремление подчинить интересы молодежи интересам развития народного хозяйства. Это находило отражение в проведении профессиональной ориентации среди молодежи, в практике планирования подготовки кадров, распределении и использовании молодежи на производстве. Но изменились условия, меняются цели и пути их достижения.

На современном этапе, на наш взгляд, основная задача должна заключаться в создании благоприятных условий для выявления профессиональных склонностей подростков и их развития, затем в подборе отвечающего интересам молодого человека типа профессионального учебного заведения и, наконец, в трудоустройстве молодого работника и его первичной трудовой адаптации на производстве. Это соответствует основным этапам профессионального становления работника, которые должно обеспечивать государство каждому молодому человеку.

К сожалению, вследствие сокращения семейного бюджета во многих семьях, где имеется 1 или 2 студента, возрастает сверхзанятость среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. На наш взгляд, тенденция роста предложения молодежи на рынке труда сохранится и в перспективе будет увеличиваться.

Следует отметить, что для рынка труда молодежи характерны высокая мобильность, низкий уровень квалификации, а также достаточно высокий уровень безработицы.

Ряды безработных на рынке труда пополняют выпускники учебных заведений. Главной причиной такого положения является упразднение ранее существовавшей системы государственного распределения и отсутствие современного механизма регулирования трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования, что привело к росту невостребованности молодых специалистов

на рынке труда. Существующие в настоящее время связи между предприятиями и учебными заведениями носят единичный характер.

Весьма тревожным фактором на рынке труда является рост численности не определившихся безработных – выпускников общеобразовательных школ. Их удельный вес в общей численности безработной молодежи высок. В этой связи особо беспокоит падение престижа труда, потеря у молодежи ценности профессионализма. В некоторой степени речь идет о люмпенизации молодежи, что может весьма негативно повлиять на национальный рынок труда.

Со снижением объемов производства, ростом молодежной безработицы, а также падением престижа труда многие молодые люди потеряли надежду на содержательный, свободно избранный труд, оплачиваемый по международным стандартам.

Для улучшения деятельности системы подготовки молодых кадров, помимо налаживания прямых связей между предприятиями и учебными заведениями, следует решить еще ряд вопросов. Среди них в качестве первоочередной нами выдвигается задача реализации программы всеобщей профессионализации молодежи. Суть этой программы заключается в том, что молодежь после завершения полноценной общеобразовательной подготовки должна в соответствии со своими склонностями и уровнем знаний получить обязательную профессиональную подготовку в одном из видов профессиональных учебных заведений. В результате практически все молодые люди, приходящие на работу, будут уже иметь определенную профессиональную подготовку, позволяющую им без дополнительного обучения приступить к выполнению своих профессиональных обязанностей. Пока же значительная часть выпускников общеобразовательных школ не сразу поступает в профессиональные учебные заведения, а идет непосредственно на производство.

Исследование проблем занятости молодежи и ее адаптации к современному рынку труда предполагает решение следующих задач:

- анализ основных проблем, осложняющих социальную адаптацию молодежи;
- выделение факторов, сдерживающих социально-трудовую адаптацию молодежи и влияющих на конкурентоспособность молодых людей;
- определение наиболее продуктивных стратегий поведения при поиске работы для возрастной группы от 17 до 29 лет;
- выработка практических рекомендаций, способствующих быстрой адаптации молодежи к рынку труда и т.д.

Формирование профессиональной структуры занятой молодежи

идет по пути большего учета интересов производства и в значительно меньшей степени отвечает социально-профессиональным склонностям молодежи. Это может усложнить обеспечение рабочими кадрами устаревших, непрестижных рабочих мест, поскольку нет оснований рассчитывать на их скорейшее замещение молодыми высокообразованными кадрами. Ускоренными темпами развивая современные виды производства, реконструируя действующие предприятия, необходимо начать сокращение численности занятых на непрестижных рабочих местах. Это будет способствовать формированию более прогрессивного типа занятости молодежи, отвечающего ее интересам и интересам динамично развивающейся экономики.

С повышением социальных требований, предъявляемых молодежи к сфере труда, все меньший интерес представляют для нее профессии, где труд осуществляется в неблагоприятных условиях. При этом не привлекает даже сложность труда и его высокая оплата. В результате в большинстве профессий, которые раньше были преимущественно молодежными, стали преобладать лица средних возрастов, а доля молодых сократилась до 1/3.

Таким образом, условия труда относятся к наиболее значимым факторам, влияющим на профессиональный выбор молодежи и степень ее закрепляемости на рабочем месте.

Позитивным фактором в области использования молодежи в труде можно считать формирование сравнительно новых сфер приложения труда в непроизводственных видах деятельности: банковской сети, страховых обществах, консультационных фирмах, аудиторских и инвестиционных компаниях, сфере бытового обслуживания.

Несмотря на целый ряд факторов, подтверждающих наличие позитивных изменений общей ситуации на рынке труда (увеличение спроса на рабочую силу, соответствующее уменьшение незанятых ищущих работу граждан, снижение общего уровня безработицы), положение в области решения проблем занятости молодежи по-прежнему остается неудовлетворительным и крайне обостренным. Среди основных проблем можно назвать следующие:

1) анализ обращений граждан в службу занятости за последние пять лет показал, что удельный вес молодежи, ищущей работу, в общем числе обратившихся остается на достаточно высоком уровне;

2) отсутствие эффективной молодежной политики делает трудоустройство молодых людей чрезвычайно сложной проблемой, которая обостряется год от года в связи с обновлением молодежи за счет выпускников учебных заведений;

3) министерство образования, учебные заведения слабо учитыва-

ют происходящие изменения на рынке труда, потребность в кадрах;

4) неоправданно низкая оплата труда отталкивает молодежь от сферы материального производства, она вынуждена искать рабочие места в сфере обслуживания. Отсутствие необходимых регулирующих мер в ведущих отраслях экономики меняет психологию молодежи в отношении к труду. Среди молодых людей наблюдается рост ощущений личностной неполноценности, апатии;

5) некоторая часть молодежи превращается в маргинальные слои. Из-за своевременной неустроенности, некоторые молодые люди становятся участниками преступных групп.

Проблема занятости молодежи в современном обществе носит характер комплексной проблемы, имеющий экономический, социальный, правовой, психологический и политические аспекты.

Считаем, что основными направлениями оптимизации политики в сфере занятости молодежи являются: трансформация системы профессиональной ориентации молодежи, нацеленной на формирование профессионально и духовно значимой мотивации к трудовой деятельности; усиление взаимодействия органов государственной власти с молодежными объединениями и движениями; развитие молодежного предпринимательства и т.д.

Занятость – одна из основных сфер жизнедеятельности трудоспособного населения, значительную часть которого составляет молодежь. Вместе с тем, молодежь – наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, и через десять-двадцать лет формируемое в современных условиях поколение работников будет определять основные направления развития отношений занятости, как и системы экономических отношений в целом. В этой связи актуальным и стратегически важным становится формирование действенного механизма обеспечения занятости молодежи в рамках государственной молодежной политики, с одной стороны, и политики занятости, с другой. Формирование действенного механизма обеспечения занятости молодежи в свою очередь требует разработки теоретической модели оптимальной занятости в рамках теории выбора молодежи в сфере занятости.

В решении проблемы занятости молодежи регулирующую роль должно играть государство. Государство не может полностью отойти от решения этой проблемы, оно должно поддерживать сбалансированность экономических приоритетов и приоритетов занятости в направлении достижения поставленных целей.

В целом, говоря о перспективах занятости молодежи, мы должны иметь в виду, что главная задача здесь заключается в формировании у молодежи качеств, в наибольшей степени позволяющих ей раскрыть свои способности, таких, как готовность оперативно реагировать на изменения в сфере занятости, деловую активность, предприимчивость, ответственность и заинтересованность в результатах своего труда.

Особенности занятости в неформальном секторе

Большой интерес представляет изучение особенностей занятости в неформальном секторе. Так, в последние годы наиболее массовый характер получила стратегия выживания, связанная с работой в неформальном секторе экономики как единственная возможность реализовать свое право на труд и иметь оплачиваемую занятость.

В нашей республике неформальный сектор характеризуется как незаконное осуществление запрещенных видов деятельности и занятие предпринимательством без государственной лицензии. В наибольшей степени в сферу неформального сектора вовлекается малый и средний бизнес.

Следует отметить, что в последние годы развивается феномен не только скрытой безработицы, но и скрытой занятости, которая практически не контролируется государством и не учитывается статистикой. В то же время, согласно результатам опросов, лица, учитываемые государственной статистикой как незанятые в экономике (домохозяйки, безработные, учащиеся, пенсионеры), в действительности имеют неформальную работу, приносящую доход. По данным Госкомстата Азербайджана, в республике сокращается объем неформального сектора с 18-20% в 2007-м году до 9% в 2008-м году.

Многообразие форм и видов неформальной занятости в неформальной экономике, а так же их погруженность в широкий социальный и культурный контекст, не позволяют выработать единых определений и методологических подходов к изучению данного феномена. Для целей исследования гендерных аспектов неформальной экономики наиболее приемлемым представляется официальное определение неформальной занятости, используемое Международной организацией труда (МОТ): «Профессиональная деятельность как основная, так и вторичная занятость ... приносящая доход и осуществляемая на постоянной основе вне легальных, регулируемых, контрактных обязательств». В определение МОТ не включены формы деятельности, являющиеся частью криминальной экономики, содержание которых подпадает под уголовно наказуемые. В этом заключается существенное отличие понятия «неформальная экономика», принятого в экономической науке и практике, от понятия «теневой экономики», где криминальные виды деятельности, такие, как наркобизнес, контрабанда, хищения, рэкет и т.п., рассматриваются наравне с полулегальной неформальной занятостью обычных граждан.

Как показывают исследования, именно здесь, хотя и не всегда, но

в большинстве случаев, проходит гендерная граница между теми видами и формами неформальной занятости, в которую вовлечены и мужчины, и женщины. Если для первых это – преимущественно работа по найму на «хозяев» как реализация стратегии выживания, то для вторых – это способ извлечения нелегального или полуполюгального дохода.

В последние пять лет специалисты отмечают устойчивую тенденцию перетока рабочей силы, высвобожденной из официального сектора экономики, в сферу теневой экономики. Особенно это характерно для занятости женщин, которых дискриминация и жесткая конкуренция за рабочие места буквально «выдавила» из офисов и производственных помещений на улицу: в ларьки, на рынки, в подземные переходы и т.д. Можно говорить, что занятость в теневой экономике стала своеобразной «женской» нишей на современном рынке труда. Причины роста числа занятых в неформальной экономике в нашей стране аналогичны тем, которые имеются в других странах, а именно: сокращение рабочих мест в официальном секторе и рост миграционных процессов.

Так же, как и в странах Европы, в Азербайджане неформальный сектор имеет место в таких отраслях, как строительство, перерабатывающая промышленность, транспорт, туризм и другие сферы. Здесь наиболее типичными формами неформальной занятости являются уличная торговля, услуги по строительству, ремонту, пошиву, частный извоз, репетиторство, частные уроки, уборка квартир, приготовление пищи на заказ, присмотр за детьми, престарелыми и т.д. При этом, если речь идет о занятости высокооплачиваемыми видами деятельности, таких, как ремонт квартир и автомобилей или частный извоз, то здесь среди занятых преобладают мужчины. В свою очередь репетиторство, частные уроки, переводы, пошив одежды и т.п. могут быть отнесены к категории среднеоплачиваемой деятельности, где расценки за услуги сильно варьируются в зависимости от уровня квалификации человека и регионального разброса цен на тот или иной вид услуг. В этой категории занятых большинство составляют женщины. Но наиболее широко женский труд используется там, где речь идет о низкооплачиваемой работе по найму «на хозяина». Как в официальном, так и в неформальном секторах экономики женщины находятся на дне пирамиды занятости.

Специалисты во всем мире неоднозначно оценивают роль и значение неформального сектора для развития экономики. С одной стороны, очевидна положительная роль неформального сектора в решении проблем занятости и доходов населения, насыщения рынка потребительских товаров и услуг, развития малого бизнеса. Но, одновременно,

неформальный сектор порождает ряд острых социальных проблем и, прежде всего, создает дополнительные условия для криминализации экономики. Занятые в неформальном секторе нередко утрачивают квалификацию, профессионально и морально деградируют. Наконец, государство недополучает значительную часть средств в результате сокрытия доходов от налогообложения.

И все-таки, занятость в неформальном секторе экономики выполняет важную роль саморегулирования экономики. Поэтому, несмотря на наличие негативных явлений, сопутствующих развитию неформального сектора, запретительные меры по отношению к нему себя не оправдывают. Считаем правильным локализовать масштабы неформального сектора и направить его развитие в цивилизованное русло, найти возможность защитить права занятых там наемных работников, в том числе женщин. Таким образом, легализация неформального сектора и создание условий для его постепенного перехода в формальный сектор так же являются важнейшими факторами сокращения гендерной сегрегации на рынке труда.

В этом направлении в нашей республике осуществляются серьезные меры. Так, большое значение имеет претворение в жизнь Указа Президента Азербайджанской Республики «Об усилении антиинфляционных мер», в котором нашли отражение конкретные шаги по борьбе с неформальной экономикой. Так же с целью повышения роли и ответственности профсоюзных организаций в решении проблем неформальной занятости Исполнительным комитетом Конфедерации профсоюзов Азербайджана были приняты соответствующие постановления.

В Генеральном коллективном соглашении, заключенном между Кабинетом Министров Азербайджанской Республики, Конфедерацией профсоюзов Азербайджана и Национальной Конфедерацией организаций работодателей Азербайджана на 2008-2009-е годы, приняты соответствующие положения о легализации неформального сектора и занятых в нем:

- подготовка и претворение в жизнь мероприятий, направленных на решение проблем, связанных с неформальной занятостью и незарегистрированными рабочими местами;
- проведение масштабных обследований с целью уточнения показателей неформального сектора;
- мониторинг рынка труда и сфер занятости, в том числе занятости женщин и др.

ГЛАВА 6

РЕГУЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ

6.1. Организационно-экономические основы управления занятостью

Важнейшим элементом рыночной экономики является управление занятостью, которое состоит в органическом сочетании механизмов саморегуляции и государственного регулирования, обеспечивающих условия для развития трудовых ресурсов и экономической активности. К сожалению, концепция по управлению рациональной и эффективной занятостью трудоспособного населения пока еще не достаточно увязывается с требованиями закономерностей роста производительности труда. Также недостаточное внимание обращается на социальное перемещение трудоспособного населения. Все эти и другие обстоятельства значительно ослабляют управляемость трудовых ресурсов и порождают необоснованность, диспропорции между спросом и предложением рабочей силы.

Между тем, управление занятостью является важнейшей частью экономической и социальной политики государства. В современных условиях правомерно говорить об инновационном управлении занятостью, требующем постоянного обновления продукции, технологии, структуры, т.е. умения приспосабливаться к постоянно меняющейся внешней среде.

Основная цель управления занятостью состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд. Иными словами, это означает разработку и реализацию комплекса мер по обеспечению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест.

Классификация принципов управления занятостью по сравнению с другими экономическими системами имеет специфический характер, который обусловлен ролью человека в этой системе. В условиях рыночной экономики принципы управления занятостью населения базируются на соблюдении принципа личной и экономической свободы работников. Экономической базой для реализации данного принципа является многообразие форм собственности, а также право работодателя самому решать вопрос о количестве и качестве рабочей силы.

К основным принципам управления занятостью относятся принципы целеполагания, системности, эффективности, комплексности, научности, рационального сочетания централизованного и децентрализованного начала и т. д.

Принцип целеполагания предполагает определение целей управления занятостью и соответствующих им задач управления, приоритетных направлений развития, разработку оптимальных направлений управления, форм и методов их достижения.

Принцип системности является наиболее эффективным для совершенствования управленческих процедур в системе занятости. Общие принципы и конкретный инструментарий системного подхода используются при разработке и реализации совокупности мер по совершенствованию отдельных сегментов занятости: молодежи, женщин, инвалидов, созданию новых рабочих мест, организации управления развитием инфраструктуры рынка труда и т. д.

Принцип комплексности позволяет учесть все особенности структуры занятости: образовательные, возрастные, этнические, конфессиональные, профессиональные, общекультурные и др.

Принцип научности требует научного обоснования всех аспектов управленческой деятельности и базируется на использовании научных идей, активном исследовании научных проблем управления рабочей силой, персоналом, многоцелевыми, комплексными коллективами, максимальном использовании средств вычислительной техники.

Принципом эффективности предполагает выбор рациональных направлений и мероприятий развития занятости и отдельных ее подсистем на общереспубликанском и региональном уровне. Данный принцип охватывает большой круг проблем – от экономической эффективности управления занятостью (соотношения затрат и результатов) до поиска эффективных форм участия в труде, адекватной мотивации деятельности.

Принцип рационального сочетания централизованного и децентрализованного начал в управлении означает, что в условиях рыночных отношений приоритетные позиции управления трудовыми ресурсами перемещаются непосредственно на локальный уровень, то есть на уровень хозяйствующих субъектов.

Наряду с этим, важное значение для формирования эффективной системы управления занятостью имеет реализация принципов преемственности, вариантности, иерархичности и т. д.

Главной целью механизма регулирования занятости является, прежде всего, улучшение занятости и снижение безработицы. Это означает, что механизм регулирования занятости включает в себя меха-

низм регулирования безработицы и в целом представляет собой механизм регулирования рынка труда.

Механизм регулирования занятости включает весь спектр социально-экономических отношений данных субъектов, а также юридических, организационных и психологических приемов, методов и инструментов, обеспечивающих их функционирование в системе трудовых отношений.

Можно выделить три элемента механизма регулирования занятости:

- 1) социально-экономический,
- 2) организационно-правовой,
- 3) психологический (идеологический).

Социально-экономический элемент механизма регулирования занятости охватывает регулирование трудовых отношений между работниками, работодателями и государством в целях достижения соответствия спроса и предложения рабочих мест, соглашения на рынке труда в сфере организации и оплаты труда.

Организационно-правовой элемент механизма регулирования занятости состоит в принятии соответствующих законодательных актов, юридически оформляющих и стимулирующих те или иные формы развития социально-трудовых отношений и создание соответствующих институтов, осуществляющих наблюдение и контроль за процессами, происходящими на рынке труда.

Психологический элемент регулирования занятости состоит в формировании правильной мотивации к труду, системы приоритетов и предпочтений в сфере труда.

Цели регулирования занятости включают: согласование спроса и предложения рабочей силы, развитие трудовой и профессиональной мобильности работников в соответствии с конъюнктурой рынка труда, регулирование безработицы на основе трудовой активизации безработных. Эти цели достигаются посредством использования следующих форм и методов регулирования: сохранение, поддержание и создание рабочих мест; меры адаптации к новым условиям занятости; активное трудовое посредничество на открытом рынке труда; инвестирование в рабочую силу, направленное на повышение конкурентоспособности и мобильности; развитие форм занятости с учетом конъюнктуры рынка труда; регулирование и регламентация высвобождения рабочей силы; предоставление государственных гарантий занятости и поддержание доходов безработных, включая профессиональное обучение и переподготовку, материальную помощь социально незащи-

щенным безработным; социальное страхование граждан от вынужденной безработицы.

В системе управления занятостью выделяются государственные гарантии занятости населения, централизованное регулирование оплаты труда (минимальной заработной платы, ставок тарифов и окладов в бюджетной сфере), формы и методы инвестирования в рабочие места, формирование реальной заработной платы, исходя из прожиточного минимума, социальное страхование работников наемного труда от экономических рисков, включая безработицу.

Организация государственной политики занятости базируется на республиканских и региональных программах содействия занятости и создания рабочих мест. Субъектом государственной политики занятости в Азербайджане является Министерство труда и социальной защиты населения, местные органы исполнительной власти.

Меры государственной политики занятости включают следующие:

- 1) прямые (административные): законодательное регулирование занятости, трудовое законодательство, коллективные договоры;
- 2) косвенные (экономические): финансовые, кредитные, фискальные меры.

В условиях рыночной экономики на передний план выдвигаются организационно-экономические, а не административные методы обеспечения занятости в обществе. Сущность этих методов воздействия на предприятия, организации, фирмы и на трудоспособных граждан заключается в побуждении их к действиям в направлении, одновременно выгодном и государству и обществу в целом. Увязка интересов наемного работника, работодателя и государства является одной из главных целей политики обеспечения занятости. Учитывая, что экономические интересы работодателя на рынке труда качественно отличаются и от экономических интересов наемного работника и от государственных интересов, необходимо обеспечить их согласование и гармонизацию в целях достижения высоких макроэкономических показателей. Следует отметить, что обеспечение согласования, сбалансированности и взаимодействия интересов участников рынка труда выступает как основное направление деятельности системы социального партнерства. Механизм взаимодействия интересов участников рынка труда весьма сложен и включает в себя совокупность взаимосвязанных элементов (рис. 6.1).



Рис. 6.1. Механизм взаимодействия интересов на рынке труда

Ведущим экономическим интересом наемного работника является ориентация на рост заработной платы, а работодателя, наоборот, – минимизация расходов на содержание рабочей силы. В свою очередь интересы государства и общества можно определить как взаимосвязанные между собой по восходящей линии: от уровня обеспечения простого воспроизводства рабочей силы к уровню обеспечения расширенного воспроизводства. При этом особое значение приобретает воспроизводственная функция заработной платы как основное средство достижения интересов. Роль заработной платы на рынке труда обусловлена также тем, что она – один из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на рабочие места наиболее эффективных работников; она – предмет переговоров между работодателями и наемными работниками при установлении условий найма. В ситуации, когда наемные работники конкурируют друг с другом по поводу вакансий, заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места.

В рыночной экономике есть два уровня взаимодействия работников и работодателей: один – на рынке труда, другой – внутри предприятия по поводу использования рабочей силы. На первом, внешнем уровне определяется цена труда, на втором, внутрифирменном уровне под воздействием рыночной цены труда – заработная плата конкретных работников.

Цена рабочей силы в современных условиях учитывает все затраты работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием рабочей силы. Поэтому заработную плату следует рассматривать как основную часть цены рабочей силы, которая имеет индивидуализированный характер и прямо зависит от трудового вклада наемного работника.

Заработная плата, формируя платежеспособный спрос населения, во многом определяет динамику развития экономики страны. Кроме всего прочего, она в жизни экономически активного населения составляет все более значимый удельный вес по сравнению с другими источниками доходов, стимулируя производство товаров широкого потребления. Вместе с тем, высокая заработная плата побуждает руководителей рационально использовать персонал и активно внедрять новую технику и современные технологии.

С точки зрения работодателя, заработная плата представляет собой затраты на содержание рабочей силы и являются статьей себестоимости продукции и частью прибыли. Однако заработную плату можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал, использование которого в будущем может существенно повысить доходность фирмы.

Заработная плата как форма экономической реализации права собственности наемного работника на принадлежащий ему ресурс труда выступает основным источником материального благополучия его самого и его семьи. В реальности на размер заработной платы, помимо качественных характеристик рабочей силы и рыночных законов, определяющих товарный характер рабочей силы, влияют так же показатели состояния рынка потребительских товаров и услуг и, прежде всего, уровень потребительских цен.

В нашей стране уже сложился механизм рыночной самонастройки. Так, на рынке труда представлен широкий диапазон доходов по труду как на государственных, так и на частных предприятиях, где работники не организованы в профсоюзы и плата за труд определяется администрацией. В конечном счете, рынок труда представляет собой сферу, где формируется результирующая оценка различных видов труда. Доход каждого конкретного работника тесно связан с его положением на рынке труда, что характеризует огромную значимость рыночного регулирования доходов.

Заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по регионам, различным видам экономической деятельности и отдельным работникам.

В целом по экономике Азербайджана за годы реформ размер среднемесячной заработной платы возрос в значительной степени, что свидетельствует о положительных изменениях в экономическом развитии страны. Однако этот рост еще не означает окончательного решения проблем оплаты труда (диаграмма 6.1).

Диаграмма 6.1

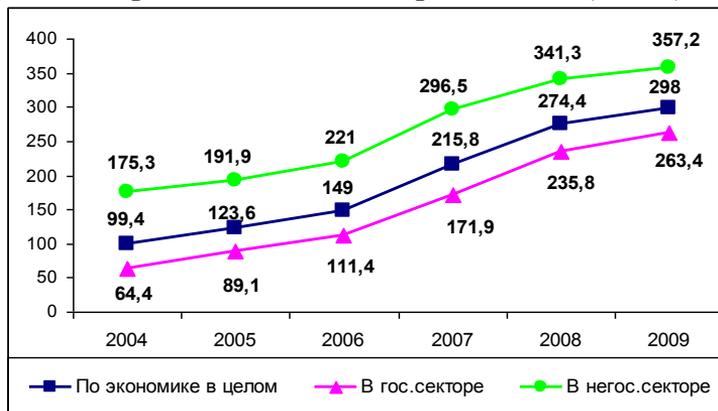
Динамика среднемесячной заработной платы занятых в экономике Азербайджана за 2000-2009-е годы (манат)



Как следует из диаграммы 6.1, за 2000-2009-е годы в экономике Азербайджана наблюдается существенный рост номинальной среднемесячной заработной платы в 6,7 раза. Этот рост не является равномерным по всем годам анализируемого периода. Так, если в первые годы увеличение заработной платы составляло 18-28% в среднем за год, то за один лишь 2007-й год номинальная среднемесячная заработная плата возросла сразу на 44,8%, а за 2008-й год – 27,2%. Такой скачок объясняется высокими показателями социально-экономического развития и в первую очередь ростом объема валового внутреннего продукта (ВВП). Всего за один лишь 2008-й год доля ВВП на душу населения составила 4439,9 манат, т. е. по сравнению с 2005-м годом возросла в 2,9 раза, что, в общем, и послужило материальной основой соответствующего роста номинальной среднемесячной заработной платы.

В свою очередь рост номинальной среднемесячной заработной платы в целом по экономике существенным образом отражается на ее приросте в отраслевом разрезе. Структура заработной платы по секторам и отраслям экономики характеризует степень полезности ресурсов труда в соответствующих сферах их приложения (график 6.1).

График 6.1
Рост среднемесячной заработной платы по секторам экономики Азербайджана (манат)



Как следует из графика 6.1, из года в год стабильно растет среднемесячная заработная плата всех лиц, занятых в экономике Азербайджана. За 2004-2009-е годы в целом по экономике она увеличилась почти в 3 раза, причем этот рост был достигнут в первую очередь за счет последовательного увеличения заработной платы работников государственного сектора. Анализ свидетельствует, что преимущественный рост заработной платы наблюдается в государственном секторе, здесь среднемесячная заработная плата увеличилась в 4,1 раза, а в негосударственном секторе – более, чем в 2 раза. Такое увеличение позволило сократить значительный разрыв в трудовых доходах лиц, занятых в государственном и негосударственном секторах. Снижение дифференциации заработной платы по секторам экономики страны происходит благодаря социально-экономической политике государства, направленной на снижение различий и разрыва в уровнях оплаты труда занятых на предприятиях и фирмах различных форм собственности.

Дифференциация заработной платы наблюдается и по отраслям экономики. Так, анализ отраслевой динамики заработной платы свидетельствует о значительных изменениях, происшедших за 2004-2008-е годы, в направлении ощутимого роста среднемесячной заработной платы по всем отраслям (таблица 6.1).

Таблица 6.1

**Структура среднемесячной заработной платы по
секторам и отраслям экономики (манат)**

	2005			2006			2007			2008			2009		
	Всего	Гос. сектор	Нерос. сектор	Всего	Гос. сектор	Нерос. сектор									
По экономике страны в целом	99,4	64,4	175,3	123,6	89,1	191,9	149,0	111,4	221,0	215,8	171,9	296,5	274,4	235,8	341,3
В том числе: Сельское и лесное хоз-во, охотничий промысел	29,8	28,7	32,1	41,5	41,7	41,2	52,5	52,5	52,4	86,8	85,7	89,2	114,7	117,3	108,9
Добывающая промышлен.	451,3	169,5	1554,2	505,2	233,6	1336,1	633,7	349,4	1183,2	845,5	515,5	1414,8	1011,4	623,8	1668,9
Перерабаты. промышлен.	98,3	90,1	110,4	115,3	117,1	113,5	140,5	163,5	122,4	190,5	221,1	167,5	251,6	295,6	222,7
Строительств-во	218,2	101,8	345,7	237,6	134,7	331,6	298,7	198,1	403,8	381,4	298,7	454,2	406,1	377,7	426,7
Оптовая и розничная торговля	117,8	61,5	119,7	119,5	81,9	120,6	128,7	118,0	129,0	173,7	193,3	173,3	211,3	253,5	210,4
Гостиницы и рестораны	112,6	38,4	127,0	157,9	58,7	166,6	164,6	99,7	170,4	212,3	163,3	215,8	265,4	210,6	268,5
Транспорт и связь	113,2	107,6	154,6	137,7	126,8	211,8	175,4	161,8	255,5	250,4	217,6	428,2	329,4	264,9	551,7
Финансовая деятельность	217,3	117,9	284,2	314,1	186,5	386,8	418,0	229,4	516,1	709,1	351,7	857,9	812,6	595,8	836,5
Гос. управлени еи социальное обеспечение	86,8	109,6	30,8	134,5	219,9	43,0	158,4	191,2	56,0	210,8	250,0	87,4	288,0	338,9	11,8
Образование	51,3	50,9	8,4	66,0	65,0	102,0	80,1	79,5	127,8	145,4	144,9	186,0	214,4	214,3	220,2
Здравоохране-ние	29,6	27,3	135,7	45,3	42,9	146,8	69,9	67,7	150,3	94,7	92,0	160,7	130,9	128,4	199,0

Как следует из таблицы 6.1, особо можно отметить рост средне-месячной заработной платы по ряду отраслей:

- в сфере финансовой деятельности – в 3,7 раза;
- в здравоохранении – в 4,4 раза;
- в образовании – в 4,2 раза;
- в сельском и лесном хозяйстве, охотничьем промысле – в 3,6 раза;
- в государственном управлении и соц. обеспечении – в 3,3 раза;
- на транспорте и связи – в 2,9 раза;
- в перерабатывающей промышленности – в 2,6 раза;
- в сфере гостиничного и ресторанного обслуживания – в 2,4 раза;
- в добывающей промышленности – в 2,2 раза.

Лидирующее положение по уровню заработной платы занимают добывающая промышленность и финансовая деятельность. Разница между средним уровнем заработной платы по всей экономике и ее уровнем в добывающей промышленности хотя и снизилась с 4,5 раза в 2004-м году до 3,7 раза в 2008-м году, однако все еще остается весьма ощутимой. По сфере финансовой деятельности так же отмечается существенное превышение уровня заработной платы над ее средним уровнем по экономике в целом: с 2,2 раза в 2004-м году до 3 раз в 2008-м году. Причина такого значительного опережения отраслевого уровня заработной платы по сравнению со среднереспубликанским показателем заключается в ускоренной адаптации этих отраслей к условиям рыночной экономики.

Второе место по уровню оплаты труда занимает строительство, где разница со средним по экономике уровнем несколько снизилась с 2,2 раза в 2004-м году до 1,5 раза в 2008-м году. На третьем месте находится транспорт, складское хозяйство и связь, здесь разница со средним по экономике уровнем составляет всего 10-20%. По всем остальным видам экономической деятельности наблюдается отставание отраслевых уровней заработной платы от среднереспубликанского.

Ранжирование отраслей экономики не дает однозначных результатов. В зависимости от конъюнктуры рынка товаров и услуг спрос на рабочую силу со стороны отраслей может быть больше или меньше ее предложения на рынке труда. В результате цена рабочей силы будет колебаться, соответственно будет меняться и позиция отрасли в ранжировании видов экономической деятельности по признаку отклонения уровня оплаты труда в отрасли от среднереспубликанского уровня.

Динамика роста среднемесячной заработной платы по секторам экономики характеризуется существенными изменениями, происходящими в различных видах экономической деятельности. Так в государственном управлении, социальном обеспечении и образовании наблю-

далась тенденция преобладания среднемесячной заработной платы в государственном секторе, однако этот разрыв из года в год сокращается. Если в 2004-м году среднемесячная заработная плата в сфере образования по государственному сектору превышала аналогичный показатель в негосударственном секторе в 6,1 раза, то, начиная с 2005-го года, эта тенденция сменилась на противоположную. Иными словами, уровень среднемесячной заработной платы в негосударственном секторе из года в год возрастает и в 2008-м году превосходит ее размер в государственном секторе экономики на 2,8%.

В остальных видах экономической деятельности просматривается преобладание среднемесячной заработной платы в негосударственном секторе по сравнению с государственным сектором. Так в добывающей промышленности, строительстве, транспорте, складском хозяйстве и связи, в сфере гостиничных и ресторанных услуг, финансовой деятельности, образовании и здравоохранении это преобладание сохраняется с незначительными изменениями. В здравоохранении этот разрыв уменьшается с 5 раз в 2004-м году до 1,6 раза в 2008-м году, а в сфере гостиничных и ресторанных услуг с 3,3 раз до 1,3 раза. В перерабатывающей промышленности и в сфере оптовой и розничной торговли за эти годы тенденция преобладания среднемесячной заработной платы в зависимости от сектора экономики сменилась на прямо противоположную. Так, если в 2004-м году в перерабатывающей промышленности уровень среднемесячной заработной платы в негосударственном секторе превышал аналогичный показатель государственного сектора в 1,2 раза, то в 2008-м году наблюдается совершенно иная картина, т.е. среднемесячная заработная плата в государственном секторе в 1,3 раза выше, чем в негосударственном. В образовании, наоборот, если в 2004-м году заработная плата в государственном секторе в 6,1 раза превышала ее уровень в негосударственном, то в 2008-м году этот разрыв изменился до 2,8% в пользу негосударственного сектора.

С точки зрения стабилизации занятости наибольшее значение имеют мероприятия, позволяющие сбалансировать спрос на рабочую силу. Учитывая, что спрос на труд зависит от спроса на производимые в обществе товары и услуги, необходимо стимулирование производства как такового. Несмотря на то, что меры по государственному регулированию масштабов и структуры производства напрямую не относятся к политике занятости, тем не менее, их воздействие на рынок труда велико. Ведь в результате расширения или сокращения масштабов и структуры производства происходят изменения в количестве и качестве рабочих мест как в отраслевом, так и территориальном разрезе, а так же на уровне отдельных предприятий.

Можно согласиться с тем, что проблемы эффективной занятости находятся в компетенции прежде всего работодателей, а за государством должны оставаться функции регулирования общих правил и контроль за соблюдением трудового законодательства со стороны работодателей. Однако еще не все законы разработаны или приведены в соответствие с новыми условиями. У работодателей остается возможность игнорировать законы и нормативные документы. Следовательно, за государством остаются функции контроля за соблюдением стандартов в области безопасности, условий и охраны труда; поддержанием необходимых уровней оплаты труда; согласования и регулирования социально-трудовых отношений, цивилизованного разрешения социальных конфликтов. Государство правомочно воздействовать на работодателей, если ими допускаются нарушения трудовых контрактов, ущемление экономических и социальных интересов работников. Такие нарушения, как правило, ведут к социальной напряженности и конфликтам.

Важную роль в обеспечении эффективной занятости играет проведение государственной политики занятости, разработка и реализация направленных на это целевых программ, создание правовых и экономических условий для активности, инициативы и самозанятости. В этом направлении в стране осуществляется деятельность по разработке и реализации программ формирования новых рабочих мест как в государственном, так и в негосударственном секторах экономики. Разрабатываются программы борьбы с безработицей и помощи безработным. Одним из приоритетных направлений становится увеличение занятости на основе развития системы социального партнерства, повышения гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы. В этой связи большую роль играет государственный фонд занятости населения, который создается главным образом за счет средств государственного и местных бюджетов; обязательных отчислений функционирующих на территории республики юридических лиц независимо от формы собственности и организационно-правовой формы и занимающихся в индивидуальном порядке предпринимательской деятельностью физических лиц; добровольных пожертвований юридических лиц и граждан; дохода, взимаемого с предпринимательской деятельности (см. статья 18 Закона о занятости Азербайджанской Республики). Средства этого фонда используются по следующим направлениям:

- 1) средства, расходуемые на выплату пособий по безработице,
- 2) средства, направляемые на профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; средства, предназначенные на проведение оплачиваемых общественных работ;

- 3) средства, расходуемые на оказание помощи самозанятости;
- 4) средства, расходуемые на участие в активных мероприятиях (ярмарки труда, биржи труда, новые рабочие места и пр.);
- 5) средства, идущие на компенсацию в соответствии с действующим законодательством расходов, понесенных гражданами в связи с направлением их на работу или профессиональные курсы из одного населенного пункта в другой;
- б) средства, предназначенные на прохождение бесплатного медицинского обследования в государственных медицинских учреждениях при приеме на работу и направлении на учебу.

Немаловажное значение имеет и поощрение государством развития малого бизнеса и частного предпринимательства. Ведь, как известно, в экономически развитых странах малый бизнес обеспечивает работой до 50% работоспособного населения и формирует 70% новых рабочих мест. Обладая высокой мобильностью, он в состоянии оперативно перестраивать производство на выпуск продукции, имеющей спрос в конкретный момент. Для таких предприятий целесообразно установление льготного налогового режима. Создание государством условий для развития частного предпринимательства, подсобных и фермерских хозяйств позволяет обеспечить работой и социально незащищенную часть населения республики. Проведение в жизнь этих мероприятий требует немало времени и средств, однако решение этих проблем способствует насыщению рынка труда рабочими местами и удовлетворению потребностей населения и экономики Азербайджана.

6.2. Институциональное регулирование занятости в Азербайджане

На совершенствование процессов занятости большое влияние оказывает совокупность институциональных факторов. Их классификация дает возможность выявить и усилить адресность мер по совершенствованию институционального регулирования занятости за счет обеспечения быстрой идентификации и выбора регуляторов. Классификация институциональных факторов, воздействующих на занятость, осуществляется в соответствии с иерархией управления:

- 1) государство (республиканские, региональные и местные органы);
- 2) институциональные акты, осуществляющие властно-нормативное регулирование экономического поведения работников;
- 3) институты и институциональные формы занятости;
- 4) СМИ, общественные и религиозные организации;

5) Институты обычного права, определяющие правила социального поведения: этика трудового поведения, предпринимательская этика, традиции и обычаи, господствующая общественная идеология.

Институциональные акты, осуществляющие властно-нормативное регулирование экономического поведения работников, включают:

- конституционные правила, содержащиеся в Конституции, Трудовом Кодексе, Налоговом Кодексе, Законе о занятости, Генеральном Соглашении;

- экономические правила: трудоспособный возраст, минимальные социальные стандарты, системы оплаты труда, коллективные и индивидуальные трудовые договоры (контракты), уровень и шкала подоходного налога и единого социального налога.

К институциональным формам занятости относятся:

- государственные институты: организация по защите прав работника; служба занятости; система социального партнерства, включающая представителей государства, профсоюзы и объединения предпринимателей; система трудоустройства;

- негосударственные институты: кадровые агентства, система страхования рисков от потери работы, профсоюзы, ассоциации предпринимателей, учреждения образования, подготовки и переподготовки кадров.

Одним из направлений институционального совершенствования является повышение минимального размера оплаты труда до прожиточного уровня, так как низкая доля ее в валовом национальном доходе подрывает стимулы к труду, сокращая объемы совокупных расходов в обществе, предопределяющих масштабы общественного производства и занятости.

В свою очередь существенное ограничение свободы работодателя в проведении кадровой политики негативно влияет на расширение масштабов занятости, в первую очередь за счет снижения спроса на дополнительную рабочую силу, так как чрезмерная защита работника, в частности, значительные расходы, которые несет работодатель в случае необходимости сокращения излишней рабочей силы, в конечном итоге сдерживает создание дополнительных рабочих мест.

В качестве приоритетной поставлена задача повышения гибкости движения рабочей силы, под которой подразумевается ослабление прямого вмешательства государственных институтов в сферу занятости, отказ от жесткой регламентации поведения основных субъектов трудовых отношений, усиление роли договорных отношений между работодателем и работником, снятие различных ограничений в сфере форм занятости, рабочего времени.

Большую помощь трудоустройству в Азербайджане оказывает государственная служба занятости. Одной из составных частей работы службы занятости является профессиональное обучение безработных и незанятого населения по краткосрочным учебным программам. В перечень профессий входят операторы по компьютеру, бухгалтеры, парикмахеры, слесари, авторемонтники, продавцы, ковроткачи, сварщики, официанты и т.д.

За последние годы подготовка и повышение квалификации безработных осуществляется на основе четырехсторонних соглашений: безработный гражданин, учебное заведение, работодатель и управление занятости. Это, с одной стороны, позволяет осуществлять профессиональную подготовку с учетом спроса на рынке труда, а с другой, гарантирует трудоустройство.

Следует отметить, что республиканские службы занятости также осуществляют открытие курсов профессий, создание оплачиваемых общественных работ, регулярное проведение «Ярмарок труда», организацию «Бирж труда» в городах с избыточными трудовыми ресурсами и методических кабинетов по профориентации. Другим приоритетным направлением их деятельности является содействие решению проблем занятости молодежи, окончившей средне-специальные и высшие учебные заведения, демобилизованных из армии и освобожденных из мест лишения свободы. Несмотря на трудности решения проблем занятости данной категории граждан, руководствуясь Указом Президента страны «О государственной молодежной политике», органы службы занятости страны претворяют в жизнь провозглашенную политику. Важное значение в государственном регулировании занятости населения имеет квотирование рабочих мест для социально уязвимых групп.

В Азербайджане проблемы обеспечения занятости населения находятся в центре внимания соответствующих государственных и негосударственных структур. Следует отметить, что Закон «О занятости» предусматривает возможность оказания платных услуг в содействии занятости граждан. Такое право предоставляется негосударственным организациям на основании лицензии, выдаваемых органами государственной власти. Основным государственным органом в этой области является Главное управление занятости Министерства труда и социальной защиты населения, которое непосредственно претворяет в жизнь государственную политику занятости. Главное Управление Занятости (ГУЗ) было создано в соответствии с Указом Президента в 1991 году. В его структуру входят следующие подразделения:

1. Главное Управление Занятости;
2. Бакинское городское управление занятости, в состав которого входят 11 районных центров занятости в соответствии с количеством районов города Баку;
3. Нахичеванское управление занятости, состоящие из 1 городского и 7 районных центров занятости;
4. Центры занятости в 64 районах Азербайджана.

В Главном Управлении Занятости функционируют следующие сектора:

1. Социальная защиты ищущих работу и безработных;
2. Анализ рынка труда;
3. Программы занятости;
4. Работа с местными органами занятости и статистика;
5. Финансирование и бухгалтерия;
6. Общий сектор;
7. Сектор трудовой реабилитации.

Основными функциями ГУЗ являются регистрация безработных, содействие их трудоустройству, материальная поддержка безработных в виде пособий по безработице, организация их подготовки, переподготовки и повышения квалификации и др. Кроме того, ГУЗ организует и проводит в городах и районах Азербайджана ярмарки труда.

При ГУЗ, наряду с постоянно действующими курсами по подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных, функционируют и различные дополнительные курсы. Соответствующие обучающие программы утверждаются Министерством Образования и Министерством труда и социальной защиты населения.

В системе службы занятости функционирует локальная компьютерная сеть, в которую входят Главное Управление Занятости (центральный сервис), Бакинское Городское Управление Занятости со всеми районными службами, центры занятости по районам республики.

В рамках действующей локальной компьютерной сети реализуются 2 основные информационные системы:

1. Информационная система «*Вакансия*» содержит следующие параметры по вакансиям: название работы, потребность в рабочей силе для занятия вакантных рабочих мест, требуемое образование, стаж, степень, квота, заработная плата (основная и дополнительная), примечания. Поиск можно проводить по одному из следующих параметров: наименование профессий, тип предприятия (государственное, негосударственное, иностранное) и его название. Информационная система включает справочник профессий и составлена таким образом, что при поиске названия предприятия достаточно ввести несколько начальных

букв. Таким образом, в этой системе имеются необходимые данные о каждой вакансии, переданной в Главное Управление Занятости (центральный сервис) из всех районных центров.

2. Информационная система «Безработные» включает данные о всех безработных, официально зарегистрированных службами занятости. Посредством этой программы можно определить статистику безработных по районам и по республике в целом.

Таким образом, в масштабе республики имеются необходимые данные о каждом зарегистрированном безработном. Следует отметить, что программу поиска, используемую в ГУЗ, можно применить для поиска в районных информационных системах.

В предотвращении безработицы, сокращении ее масштабов немалую роль играют и частные агентства по трудоустройству. Уже более 10 лет работает на рынке труда и сотрудничает преимущественно с местными компаниями Азербайджанская кадровая и консультационная компания «FK-DIPLOMAT LTD BAKU». Эта компания была основана в 1996 году, является действительным членом Международного Кадрового Союза «JOB-DOVGAN», специализируется на поиске и отборе квалифицированных менеджеров и специалистов, осуществляет проведение исследований рынка труда и занятости в Азербайджане, организует консультации. Компания оказывает следующие услуги:

1. Любые исследования на кадровом рынке;
2. Постановка системы мотивации на предприятии;
3. Оценка персонала, тестирование кандидатов по заказу работодателя;
4. Проведение маркетинговых исследований по заработной плате специалистов на рынке труда в Азербайджане;
5. Консультации по трудовому и гражданскому законодательству;
6. Составление трудовых контрактов;
7. Адресный подбор персонала, создание команды;
8. Исследования рабочей силы;
9. Исследования неполной занятости;
10. Исследования скрытой безработицы;
11. Исследования доходов и затрат (бюджета) домашних хозяйств;
12. Исследования неформального сектора.

Подавляющее большинство (80%) работодателей, пользующихся услугами данной компании, относятся к местным и всего 20% - к иностранным. Эта компания предлагает работу в основном в банковской сфере и у частных лиц. Источником информации о наличии такой службы и принципах ее работы являются газетные объявления и личные рекомендации. Следует обратить внимание на тот факт, что вузы

страны или не имеют никаких связей с этой компанией по поводу трудоустройства своих выпускников или заключают контракты, однако не стремятся их выполнить.

Основную долю среди обратившихся и трудоустроенных составляют лица с высшим образованием, тогда как потребность в рабочих местах имеется у профессионалов со средне-специальным образованием: токарь, фрезеровщик, сварщик. Однако представители таких профессиональных групп не соглашаются на предлагаемую работу из-за невысокого, по их мнению, оклада. С другой стороны, среди желающих трудоустроиться в возрастной группе 20-50 лет значительное количество людей не имеет навыков работы на компьютере. Между тем, работодателям нужны в первую очередь лица со стажем работы, знанием компьютера, английского языка, с уживчивым характером, в возрасте до 45 лет. В этом перечне требований наличие диплома не является обязательным условием, так как в большинстве случаев на предлагаемые рабочие места могут трудоустроиться без соответствующего диплома (например, недавно нами на должность программиста был трудоустроен выпускник с юридическим образованием, который самостоятельно изучил основы программирования). Диплом играет важную роль при трудоустройстве на узкоспециализированные вакансии, такие, как врачи, ветеринары и т.д. В числе вопросов предлагаемой для регистрации анкеты имеется и вопрос о желании мигрировать за рубеж. На этот вопрос 40% обратившихся для трудоустройства ответили положительно.

Среди частных структур в сфере трудоустройства большую роль играет и Альянс компаний «ATTAS PR» и «Anglo-American Business Services» - «Альянс ЗА (ATTAS)», который функционирует как «консалтинговая» компания, предлагающая многочисленные бизнес-услуги. Компании, входящие в Альянс, работают как отдельные юридические лица, но их деятельность очень тесно взаимосвязана. И этот фактор действует в пользу компаний-клиентов потому что, вступая в сотрудничество, они находят решение их проблем в комплексе и им уже не нужно искать субподрядчиков. Персонал ATTAS-а составляют 30 штатных и около 240 внештатных сотрудников. Причем внештатные сотрудники в основном являются лицами, которые в свое время обращались в Альянс с целью трудоустройства, многие из них прошли различные курсы обучения и переквалификации в самом Альянсе.

В среднем за год в их службу обращается около 2500 человек, 40% из которых составляют женщины. Профессиональный состав обратившихся для трудоустройства можно сгруппировать следующим образом: экономисты и бухгалтера – 10%; переводчики – 21%; секретари, офисные клерки – 25%; специалисты по продаже и рекламе – 16%; специалисты по продаже и рекламе – 16%; специалисты по информационным технологиям – 9%; специалисты по кадрам – 1%; ин-

женеры и технические работники – 8%; юристы – 5%; другие – 5. количество потенциальных кандидатов составляет 998 человек, из них 41% - женщины. Распределение по возрастным группам происходит следующим образом: 18-23 года – 47%; 23-35 лет – 32%; 35-45 лет – 15%; 45 и старше лет – 6%.

В среднем количество трудоустроенных за год составляет 200 человек, из которых 120 получают постоянную, а 80 – временную работу. Среди трудоустроенных большинство приходится на женщин – 58%. Из общей численности обратившихся в среднем за год 20% приходится на долю лиц без опыта работы. В базе данных Альянса содержится информация о 6000 человек, ищущих работу. Кроме того, имеется также дополнительная база данных, где хранятся предложения на работу с менее квалифицированным трудом и меньшей заработной платой. Следует отметить, что на рабочие профессии заказов бывает очень мало. Основная трудность при подборе кадров – наличие профессионализма.

У Альянса имеется сайт (www.alliance3A.com), где наряду с другими материалами размещаются объявления об имеющихся вакансиях, курсах, средствах обращения в Альянс и т.д.

Эта служба взаимодействует как с государственными, так и с негосударственными предприятиями, иностранными компаниями, чтобы иметь достоверную информацию о трудоустройстве направленных к ним работодателей. У АТТАС налажены связи с ГУЗ. Среди условий трудоустройства можно назвать наиболее распространенное – выплата 50% первой зарплаты в основном со стороны работодателей и иногда самих трудоустроенных за услуги Альянса. Минимальный срок контракта с клиентом составляет 3 месяца, имеются случаи приема на работу без контракта.

В Альянсе проводятся тренинги для ищущих работу по различным специальностям и в т.ч. широкого профиля. Тренинги проводятся ежедневно, на них приходят как на работу с укороченным режимом. Опыт общения с людьми, ищущими работу, позволяет выявить их сильные и слабые стороны. Преимуществом этих людей является знание иностранных языков, а слабостью – ухудшение знания русского языка. Отбор осуществляется в соответствии с профессиональными качествами.

На постоянных курсах обучение проводится в течение 2-3 месяцев в разрезе изучения бухгалтерии, компьютерных навыков, языков (азербайджанский, русский, английский, французский, испанский). Источниками финансирования служат средства клиентов.

6.3. Национальная стратегия занятости

Претворение в жизнь Закона «О занятости» сыграло ведущую роль в регулировании рынка труда под определяющим воздействием государственной политики, формировании методов и направлении этой политики в развитии занятости населения и создании соответствующего институционального климата. Дальнейшее усиление государственной политики занятости на современном этапе направлено на решение проблем в этой сфере и обеспечение эффективной занятости населения. Наряду с мероприятиями в области открытия новых рабочих мест и обеспечения социальной защиты временно высвобожденной рабочей силы, в центре внимания государства сегодня находятся так же вопросы разработки механизма соответствия рынка труда темпам и особенностям социально-экономического развития страны, максимально полного использования трудового потенциала общества.

Именно в целях решения этих проблем, совершенствования законодательства в сфере занятости, развития рынка труда, ускорения процесса создания новых рабочих мест и обеспечения эффективной занятости населения была принята «Стратегия Занятости Азербайджанской Республики (2006-2015 гг.)», утвержденная указом № 1068 от 26 октября 2005-го года Президента Азербайджанской Республики. Ведь развитие системы занятости, создание новых рабочих мест, регулирование рынка труда и усиление социальной защиты незанятого населения формирует основу социально-экономической политики государства.

Таким образом, «Государственная Программа для осуществления Стратегии Занятости Азербайджанской Республики», наряду с «Мерами по ускорению социально-экономического развития Азербайджанской Республики», «Государственной Программой социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики» и «Государственной Программой сокращения бедности и устойчивого развития Азербайджанской Республики на 2006-2015 гг.», определяет основы политики занятости Азербайджана на ближайшее десятилетие.

Принципы государственной политики в области занятости:

1. содействие свободно избранной продуктивности занятости, чтобы труд каждого человека был экономически свободен, максимально продуктивен для общества;
2. единство ответственности государства, работодателя и работника;
3. гибкая система занятости: оплата труда по конечным результатам, мобильность рабочей силы, гибкий режим работы;

4. формирование мотивации высокопроизводительного труда как важнейшего условия продуктивности занятости.

Основными задачами политики занятости Азербайджанской Республики являются следующие:

- формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения рабочей силой предприятий, компаний, организаций на базе достижения экономической стабилизации;
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
- развитие систем обучения кадров, деятельности государственной службы занятости.

Государственная Программа по осуществлению Стратегии Занятости Азербайджанской Республики состоит из двух этапов:

1) Первый этап охватывал 2006-2010 годы. Здесь основная цель состояла в следующем:

- совершенствование законодательной базы в сфере занятости;
- претворение в жизнь мероприятий, направленных на развитие занятости на основе макроэкономического развития страны;
- создание благоприятной среды для активизации экономической деятельности и усиления конкурентоспособности кадрового потенциала;
- уменьшение уровня безработицы, усиление социальной защиты безработных и ищущих работу граждан;
- развитие рынка труда по регионам.

2) Второй этап охватывает 2011-2015-е годы. Здесь основная цель состоит в следующем:

- стимулирование обеспечения потребности в рабочей силе;
- формирование деловой среды, соответствующей международным стандартам;
- углубление структурных реформ;
- активизация инвестиционной деятельности;
- обеспечение высокого развития человеческого капитала.

Основные задачи Программы включают:

- претворение в жизнь макроэкономической политики, направленной на экономическое развитие и обеспечение эффективной занятости;
- осуществление соответствующих мер в целях ускоренного развития конкурентоспособного нефтяного сектора;
- проведение соответствующих мероприятий для достижения роста производительности труда и эффективной занятости;
- дальнейшее претворение в жизнь соответствующих мероприятий в области создания здоровой конкурентной среды для участников

внешнеэкономической деятельности и ликвидации препятствий, мешающих развитию предпринимательства;

- претворение в жизнь мероприятий в области повышения конкурентоспособности промышленной продукции местного производства на мировом рынке;

- развитие системы страхования, совершенствование деятельности страховых компаний, формирование инвестиционной политики на страховом рынке;

- стимулирование внедрения новых технологий на предприятиях мелкого и среднего предпринимательства, повышения конкурентоспособности продукции, произведенной из местного сырья.

В Государственной Программе отражены мероприятия по следующим направлениям:

1) Совершенствование национальной законодательной базы в сфере занятости в соответствии с международными правовыми нормами:

- дополнение и изменение соответствующих законодательных актов с целью обеспечения развития предпринимательства, притока инвестиций, создания новых рабочих мест, защиты местного рынка, сохранения и развития действующих рабочих мест;

- дополнение действующих законодательных норм с целью поощрения работодателей, предоставляющих рабочие места гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в трудоустройстве;

- совершенствование действующей законодательной базы с целью обеспечения развития мелкого и среднего предпринимательства.

2) Совершенствование рынка труда и институциональное развитие:

- формирование институционального климата, стимулирующего занятость;

- создание условий, обеспечивающих соответствие между численностью предлагаемой рабочей силы и количеством существующих рабочих мест;

- совершенствование финансово-кредитной политики для развития мелкого и среднего предпринимательства, увеличение удельного веса долгосрочных кредитов в структуре кредитов;

- удовлетворение спроса на рабочие места на базе претворения в жизнь сбалансированной инвестиционной и налоговой политики;

- развитие рынка труда путем регулирования сбалансированности процессов внутренней и внешней миграции;

- совершенствование системы управления в сфере трудовой ми-

грации;

- создание и внедрение информационной системы рынка труда для предоставления каждому гражданину информации о профессиональной подготовке (переподготовке), наличии свободных рабочих мест, а так же о конкретном предложении рабочей силы в районах;

- создание финансовой инфраструктуры в регионах с целью развития и расширения сельского (фермерского), семейно-сельского хозяйства, кооперативов мелких предприятий;

- создание маркетинговой сети по продаже сельскохозяйственной продукции;

- подготовка и претворение в жизнь программ территориального социально-экономического развития и занятости;

- расширение региональных экономических связей.

3) Улучшение качества рабочей силы и создание на рынке труда конкурентного кадрового потенциала:

- определение потребности в различных квалифицированных кадрах путем проведения анализа и точного прогнозирования существующего положения на рынке труда;

- совершенствование системы профессионального образования с целью подготовки конкурентоспособных кадров на рынке труда;

- соответствие институциональных изменений, проводимых в сфере образования, требованиям работодателей, предъявляемых к способностям и навыкам рабочей силы;

- совершенствование подготовки на рабочих местах, системы непрерывного профессионального образования, внедрение прогрессивных форм образования (дистанционное образование, модульное обучение);

- определение возможностей для привлечения инвестиций, направленных на развитие человеческого фактора;

4) Достижение устойчивого развития, направленного на обеспечение достойного труда:

- поэтапное приближение минимальной заработной платы к минимальным прожиточным стандартам в ходе дальнейшего развития экономики;

- совершенствование системы оплаты труда;

- усиление системы контроля трудового законодательства;

- выявление нелегальной деятельности работодателей, не оформивших трудовые отношения с работниками, и усиление борьбы с такими явлениями.

5) Развитие занятости особо уязвимых групп населения:

- претворение в жизнь соответствующих мероприятий с целью

развития занятости молодежи, их профессиональной подготовке, переподготовки, создания рабочих мест;

- определение мер с целью усиления занятости беженцев и вынужденных переселенцев;

- обеспечение гендерного равенства в сфере занятости;

- повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда;

- создание соответствующих условий с целью обеспечения интеграции инвалидов в общество, повышения уровня их занятости;

- организация совместной работы учреждений лишения свободы и местных служб занятости, а также создание информационной системы в этой сфере с целью обеспечения соответствия системы профессионального образования рабочей силы лиц, высвобождаемых из мест лишения свободы, требованиям рынка труда.

б) Усиление социальной защиты граждан, ищущих работу, и безработных:

- усиление адресности системы социальной помощи и обеспечение ее соответствия минимальным прожиточным стандартам;

- создание новых консультационных служб и бирж труда, центров профессиональной подготовки в регионах для безработных;

- опережающая организация профессионального образования для работников, находящихся под риском увольнения;

- создание единой информационной базы о свободных рабочих местах (вакансиях);

- повышение минимального размера пособия по безработице, а так же стипендии, выплачиваемой в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, и их поэтапное приближение к минимальным прожиточным стандартам.

В соответствии с этим, Стратегия Занятости включает следующие направления:

1. Существующее положение и ориентиры развития рынка труда Азербайджанской Республики:

- 1.1. Трудовые ресурсы страны;

- 1.2. Занятость и безработица;

2. Цель и задачи Стратегия Занятости в 2006-2015-е годы;

3. Приоритеты и направления государственной политики занятости в 2006-2015 гг.:

- 3.1. Макроэкономическая политика и развитие предпринимательства;

- 3.2. Совершенствование законодательной базы в сфере занятости и институциональное развитие;

- 3.3. Совершенствование рынка труда;

3.4. Политика в сфере образования и рынок труда;
3.5. Развитие регионального рынка труда;
3.6. Усиление социальной защиты безработных и ищущих работу граждан;

3.7. Развитие занятости социально уязвимых групп:
- содействие занятости молодежи и подростков;
- содействие занятости женщин;
- усиление занятости беженцев и вынужденных переселенцев;
- помощь инвалидам;
- содействие занятости лиц, высвобожденных из мест заключения;

3.8. Политика занятости и принципы социального партнерства.
Особое место в Стратегии Занятости занимает вопросы усиления социальной защиты безработных и ищущих работу граждан. Для этих категорий населения предусмотрено претворение в жизнь следующих мер:

- усиление адресности в системе социальной помощи и ее связь с минимальными социальными стандартами;
- создание новых рабочих мест для групп населения, особо нуждающихся в социальной защите;
- организация опережающей профессиональной подготовки лиц, находящихся под риском высвобождения;
- создание новых консультационных служб, бирж труда, центров по профессиональной подготовке в регионах;
- выявление нелегальной деятельности работодателей, не оформляющих трудовые отношения с работниками, и усиление борьбы с такими случаями;
- повышение минимального размера пособия по безработице и поэтапное доведение его до уровня минимальных прожиточных стандартов;
- выявление нуждающихся среди безработных, которые не имеют возможности трудоустроиться в течение длительного периода, и оказание им адресной социальной помощи.

В качестве результатов, ожидаемых в ходе исполнения Государственной Программы за 2007-2010-е годы, можно сформулировать следующие:

- будут созданы благоприятные условия для претворения в жизнь политики эффективной занятости;
- будет совершенствоваться законодательная база в сфере занятости;
- будут созданы благоприятные условия для улучшения качества

трудовых ресурсов, повышения их конкурентоспособности и экономической активности; система подготовки кадров, в том числе профессионального образования и повышения квалификации, будет соответствовать требованиям динамически развивающегося рынка труда;

- будет сформирован институциональный климат, направленный на развитие рынка труда в регионах;
- снизится уровень безработицы;
- усилится социальная защита граждан, ищущих работу и безработных.

ГЛАВА 7

БЕЗРАБОТИЦА

7.1. Формы и виды безработицы

Безработица – это такое социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу. Безработица выступает антиподом занятости. Так, если понятие занятости означает стремление к балансу между желающими получить работу и требованиями рынка труда, то безработица отражает состояние равновесия между совокупным спросом и предложением.

В соответствии с положением Международной организации труда, безработным признается человек, который не имеет на данный момент работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Во всем мире сегодня безработица является одной из центральных проблем. Потеря работы – это не только экономические потери, это, прежде всего, психологический стресс. Ситуация безработицы оказывает разрушающее, травмирующее воздействие на психику человека, вызывает состояние агрессии, ведет к потере смысла жизни, общественной активности. Для молодежи, только начинающей самостоятельную жизнь, безработица оказывает негативное воздействие на ее социальное и личностное развитие. Ведь преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам, имеющим практический опыт работы. К тому же, сказывается нежелание работодателей нести дополнительные организационные и финансовые трудности, связанные с профессиональным обучением молодых кадров.

Но нельзя однозначно оценивать безработицу как экономическое и социальное зло. По мнению многих экономистов, безработица необходима, она представляет собой объективное явление, присущее рынку труда, является его характерной особенностью. Она повышает производительность труда, стимулирует заинтересованность в качественном труде, повышении образовательного уровня и квалификации работников. Но для конкретного человека потеря работы – это, безусловно, трагедия. Острота проблемы безработицы связана с рядом факторов:

- человек – экономический ресурс особого типа. Если он сейчас не востребуется экономикой, его нельзя зарезервировать до лучших времён. Потерянное рабочее время невозстановимо, и тот объём благ, который не был сегодня произведён из-за безработицы, уже нельзя компенсировать в будущем;

- даже если человек не работает, он не может перестать потреблять и ему всё равно нужно кормить свою семью. Поэтому общество вынуждено искать средства для спасения безработных от голодной смерти. Но направляемые на это средства не становятся вознаграждением за производство новых благ, а значит, не ведут к дальнейшему росту благосостояния всех граждан страны;

- рост безработицы сокращает спрос на товары на внутреннем рынке. Ведь люди, не получающие зарплату, вынуждены довольствоваться лишь самым минимумом средств существования, что затрудняет сбыт товаров на внутреннем рынке страны. Поэтому рост безработицы обостряет экономические проблемы страны и служит толчком для дальнейшего сокращения занятости;

- безработица обостряет политическую ситуацию в стране. Причиной тому растущее озлобление людей, лишившихся возможности достойно содержать свои семьи и проводящих день за днём в изматывающих поисках работы;

- рост безработицы может вести к росту числа преступлений, которые люди совершают, чтобы добыть нужные блага.

Безработица – явление мирового масштаба: по данным ООН, безработными являются 800 млн. чел.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночного хозяйства. В этой связи большое внимание уделяется анализу типов безработицы. Критерием разграничения видов безработицы служат причина ее возникновения и продолжительность.

В зависимости от причин, вызывающих безработицу, она подразделяется на следующие основные формы: фрикционную, структурную, циклическую, сезонную и скрытую. Рассмотрим каждую из них подробно:

- 1) фрикционная неустранима, имеет добровольный и краткосрочный характер, связана с поиском и ожиданием работы. Она существует потому, что рынок труда функционирует неповоротливо, не приводя в соответствие количество работников и число рабочих мест. Она считается неизбежной и даже желательной, так как многие лица переходят с низкооплачиваемой на высокооплачиваемую и более продуктивную работу, а это означает более высокие доходы и рациональное распределение рабочей силы и, как следствие, больший реальный объем национального дохода;

- 2) структурная (в значении составная) возникает из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест и имеет долговременный характер. Одной из основных причин ее существования является разрыв между новыми экономическими требованиями к рабо-

чей силе и способностью работников адаптироваться к изменяющимся условиям. Такое несоответствие может стать едва ли не основным фактором сохранения и роста безработицы, особенно длительной, даже при наличии вакантных рабочих мест. Структурная безработица означает изменения в потребительском спросе и в технологии, которые в свою очередь изменяют структуру общего спроса на рабочую силу;

3) циклическая вызвана экономическим спадом, который характеризуется недостаточностью общих расходов. Уменьшение спроса на товары и услуги ведет к сокращению занятости, поэтому циклическая безработица является следствием дефицита спроса, она проявляется в форме технологической безработицы. Для сглаживания негативных последствий такого вида безработицы необходимы разработка и принятие специальных программ обеспечения занятости населения, субсидируемых государством;

4) сезонная обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства отдельных отраслей экономики (сельское хозяйство, рыболовство, охотничий промысел, туризм). Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице, по другим – фрикционной, так как она носит добровольный характер. Прогноз показателей сезонной безработицы можно определить с большой степенью точности, поскольку она повторяется из года в год, и, соответственно, есть возможность подготовиться к решению проблем, вызванных ею;

5) скрытая безработица определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы. Контингент этой категории безработицы составляют наемные работники, вынуждено занятые неполное рабочее время. Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна. В настоящее время значительная часть циклической безработицы в Азербайджане является скрытой.

В рыночной экономике, где существует значительная скрытая безработица, государство осуществляет эффективную работу по развитию рыночных механизмов. Скрытая безработица становится открытой и выступает в структурной, технологической или иной форме. А государство может в полную силу использовать имеющиеся в его распоряжении средства борьбы с вынужденной безработицей.

Иногда выделяется еще и технологическая безработица, обусловленная технологическими нововведениями, которые делают экономически выгодным сокращение рабочих мест.

Спросо-дефицитная безработица возникает при недостаточном совокупном спросе, когда экономика находится на фазе спада.

Структурная и циклическая безработица в сумме образуют естественный уровень безработицы. А полная занятость достигается при

суммарном уровне фрикционной и структурной безработицы с условием отсутствия циклической.

Различают следующие виды безработицы:

- добровольная возникает из-за того, что работника не устраивает зарплата, характер и условия труда;

- вынужденная происходит из-за разрыва между спросом и предложением труда.

Одной из разновидностей безработицы является частичная безработица, которая возникает в результате снижения спроса на продукцию предприятия. В этом случае возможны два варианта поведения предпринимателя: либо он сохраняет возможность трудиться для части персонала полное рабочее время, а другую часть увольняет, либо без увольнения дает возможность работать всем неполное рабочее время, что и ведет к возникновению частичной безработицы.

Исходя из необходимости учета безработных и принятия соответствующих государственных мер по обеспечению работой всех желающих, отмечают зарегистрированную безработицу, которая отражает количество незанятых граждан, ищущих работу, готовых приступить к ней и взятых на учет в государственной службе занятости.

Существует еще безработица по обследованию – оценочная величина, характеризующая реальное положение на рынке труда на основе специальных опросов трудоспособного населения. В целом информация о масштабах безработицы содержится в отчетах государственной службы занятости.

Таблица 7.1

**Соотношение между официально
зарегистрированными
безработными и экономически
активным населением за 2000-2009-е годы**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Экономически активное население – всего, тыс. чел.	3748,2	3762,4	3777,5	4147,9	4157,8	4168,0	4264,2	4295,2	4318,2	4331,8
Занято в экономике – всего, тыс. чел.	3704,5	3715,0	3726,5	3747,0	3809,1	3850,2	3973,0	4014,1	4056,0	4071,6
Безработные, прошедшие регистрацию, человек	43739	48446	50963	54365	55945	56343	53862	50651	44481	41100
Из них: получающие пособие по безработице, человек	2768	3117	3292	3111	3084	2087	2281	2523	2109	2721

Как следует из таблицы 7.1, соотношение между официально зарегистрированными безработными и экономически активным населением за 2000-2009-е годы, можно сказать, стабилизировалось, т.е. доля безработных в составе экономически активного населения составила чуть более 1,0%. Однако по категории занятого населения это соотношение не такое благополучное. Ведь рост численности занятых за период 2000-2009-е годы составил почти 10%, а численность официально зарегистрированных безработных уменьшилась и в 2009-м году составила 94% от уровня 2000-го года. Соответственно, снизились уровни экономической активности населения при общем росте экономически активного населения и уровни занятости при общем росте занятых в экономике. Такое расхождение абсолютных и относительных показателей произошло в результате снижения доли занятых в структуре экономически активного населения с 98,8% в 2000-м году до 93,9% в 2009-м году и, соответственно, увеличения доли официально зарегистрированных безработных с 1,2% до 6,1%.

Однако показатель доли официально зарегистрированных безработных не отражает действительного положения, так как не все безработные обращаются в государственные службы занятости, предпочитая искать работу самостоятельно. Этот факт подтверждают результаты обследования экономической активности населения Азербайджанской Республики, проведенного при техническом содействии Международной Организации Труда, в соответствии с которыми уровень безработицы в стране составляет более 11%. Тем не менее, анализ выявил тенденцию сокращения числа зарегистрированных безработных по республике. Так, если в 2000-м году было зарегистрировано 43739 человек, то в 2009-м году – 41100 человек. Однако, как следует из таблицы, эта тенденция не является постоянной за весь анализируемый период. Вместе с тем, следует отметить что в службу занятости стало обращаться больше людей, которые нуждаются в помощи, консультации и освоении новой специальности.

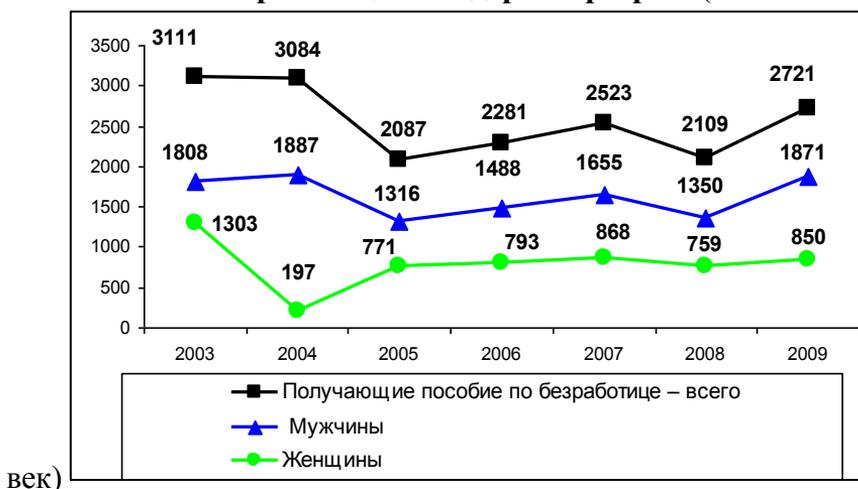
За последние годы сократилась численность безработных, получающих пособие: в 2009-м году она составила 98,3% от уровня 2000-го года. Это свидетельствует о том, что в ряды безработных вступают граждане, не имевшие ранее заработка и не обладающие правом на получение пособия. Следует отметить, что за 2000-2009-е годы сократилась численность безработных, прошедших регистрацию. Так, в 2009-м году она составила 94% от уровня 2000-го года, причем это уменьшение достигнуто за счет сокращения удельного веса женщин в данной категории. Иными словами, в структуре безработных, прошедших регистрацию, доля женщин снизилась с 54,4% в 2003-м году до 46,9% в

2009-м году. Это сокращение связано, во-первых, с уменьшением числа женщин, вступивших в ряды рабочей силы за последние годы; во-вторых, в связи с национальными традициями многодетности часть женщин достигла возраста, дающего право на досрочный выход на пенсию из-за наличия у них 3 и более детей; в-третьих, под влиянием экономических преобразований и государственной поддержки развития предпринимательства определенная доля женщин занялась предпринимательской деятельностью.

Интерес представляет изучение динамики численности получающих пособие по безработице, в гендерном разрезе за 2003-2009-е годы.

График 7.1

Динамика численности безработных, получающих пособие по безработице в гендерном разрезе (чело-



Как следует из графика 7.1, за 2003-2009-е годы сократилась численность безработных, получающих пособие по безработице, и в 2009-м году она составила 87,5% от уровня 2003-го года. Это снижение не является равномерным в гендерном разрезе. Если доля женщин за анализируемый период сократилась, можно сказать, аналогично общему показателю и в 2009-м году составила 65,2% от уровня 2003-го года, то доля мужчин, наоборот, возросла на 3,5% по сравнению с 2003-м годом.

Следует учитывать и молодежный аспект, который обусловлен, прежде всего, тем, что во всех странах доля безработных среди молодежи выше, чем среди взрослых. Этот факт может иметь негативные последствия для устойчивости социальных систем вследствие психических и физиологических особенностей молодых людей, в том числе

их повышенной активности и восприимчивости как к хорошему, так и к плохому. Законодательство развитых стран учитывает эти особенности, предоставляя молодым людям льготы при получении профессионального образования, поступлении на работу и адаптации к условиям деятельности предприятий. Соответствующие издержки фирм компенсируются государством.

Проблема сокращения безработицы в рыночной экономике не является сиюминутным и кратковременным актом. Это проблема, которая сопутствует всему периоду формирования и развития рыночных отношений в обществе. В Азербайджане решение этой проблемы непосредственно связано со стратегией социально-экономического развития, последовательно претворяемой в жизнь Правительством нашей республики.

7.2. Факторы, причины и издержки безработицы

Современная безработица в Азербайджане – специфическое и в определенной мере уникальное явление, порожденное переходной экономикой страны, в которой происходит процесс становления рыночных отношений. Вместе с тем, феномен безработицы независимо от того, о какой стране и о каком историческом периоде идет речь, имеет общие черты и закономерности, актуальные и для Азербайджана.

Отношение к безработице, как к социально-экономическому критерию состояния общества, с течением времени менялось. Так, в начале прошлого столетия, когда размеры безработицы в мировом масштабе были достаточно велики, длительное время считалось, что безработица – это социальное зло, с которым необходимо бороться. Позже, в середине XX века, в условиях развития социально-трудовых отношений, становления социального партнерства и построения обществ с социальной рыночной экономикой сложился новый взгляд на безработицу – она рассматривалась уже как социальное явление, которое носит эпизодический характер и не представляет серьезных проблем для государства.

«Безработные», «лишние люди» - эти термины стали реальной действительностью. А раньше советские экономисты называли их просто – «временно незанятыми» или «временно высвободившимися работниками». В настоящее время многие экономисты считают, что безработица, являясь устоявшейся социально-экономической категорией, бывает краткосрочной, долгосрочной и застойной. Последняя наносит обществу существенный экономический, моральный и социальный ущерб, в силу чего необходимы исследования и принятие активных

мер для недопущения застойной безработицы.

Важную роль в обеспечении эффективной занятости и сокращении безработицы играет проведение государственной политики занятости, разработка и реализация направленных на это целевых программ, создание правовых и экономических условий для предпринятой, инициативы и самозанятости. В этой связи в Азербайджане осуществляется деятельность по разработке и реализации программ формирования новых рабочих мест в государственном и негосударственном секторах экономики. Разрабатываются программы борьбы с безработицей и помощи безработным. Одним из приоритетных направлений становится увеличение занятости на основе развития системы социального партнерства, повышение гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы.

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение естественной нормы (естественного уровня) безработицы.

Естественный уровень безработицы равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы (для западных стран он варьируется в пределах 4-6%). При достижении такого уровня безработицы состояние рынка труда оценивается как сбалансированное, равновесное.

К нашей сегодняшней действительности могут быть приложены концепция естественного уровня безработицы, анализ типов безработицы, ее экономических и социальных последствий, определение показателей безработицы, включая взаимосвязь безработицы и инфляции.

Причины безработицы сложны и неоднородны. В качестве основных причин ученые выделяют следующие:

- спад производства;
- потеря значительной части внутреннего и внешнего рынка (особенно в странах СНГ), активное вытеснение отечественных товаропроизводителей более адаптированными к жестким условиям рынка зарубежными конкурентами;
- круг ищущих работу ежегодно пополняется выпускниками высших и средних учебных заведений и средних школ;
- имеется небольшой, но растущий слой не желающих работать.

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за определенный период времени.

Уровень безработицы определяется как отношение числа лиц, имеющих статус безработного, к численности экономически активного

населения (сумме занятых и безработных) в конкретный момент времени по формуле:

$$Y_6 = \frac{Ч_6}{Ч_3 + Ч_6} \times 100$$

где Y_6 - уровень безработицы в обществе, %;

$Ч_3$ - численность занятых, тыс. человек;

$Ч_6$ - численность безработных, тыс. человек.

Частота безработицы определяется количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период.

Длительность безработицы характеризуется временем нахождения без работы и определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных ее категорий.

Безработица влечет за собой большие издержки:

1) *экономические издержки* означают, что экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех желающих и способных трудиться. При этом теряется часть товаров и услуг, которые потенциально могли быть произведены. Эта потерянная продукция есть отставание объема ВВП, когда фактический ВВП меньше потенциального на эту величину. По закону Артура Оукена, если фактический уровень безработицы больше естественного на 1%, то отставание ВВП по коэффициенту Оукена равно 2,5. Отсюда отношение уровня безработицы к отставанию объема ВВП составляет 1 к 2,5. Во всем мире естественный уровень безработицы принято считать равным 5%. Если фактический уровень безработицы составляет в процентном отношении величину $У$, что больше естественного уровня на величину $(У-5\%)$, то отставание фактического объема ВВП от потенциального с учетом коэффициента Оукена составит величину $(У-5) \times 2,5$;

2) *социальные издержки* означают, что бездеятельность личности ведет к потере квалификации, самоуважения, упадку моральных устоев, распаду семьи, общественным и политическим беспорядкам.

Поэтому в экономике должно выполняться **правило приоритетности**: любой форме занятости отдается предпочтение перед любой формой безработицы.

Следует отметить, что внеэкономические издержки безработицы лежат в плоскости социальных, психологических и политических потрясений в обществе. Это не только увеличение социальной напряженности в обществе, но и возможное резкое изменение политического курса страны.

Вынужденная бездеятельность трудоспособного населения, особенно молодежи, ведет к появлению жизненной депрессии, потере ква-

лификации и практических навыков, снижению моральных устоев, потере самоуважения, распаду семей, росту преступности. В конечном итоге, подрывается моральное и физическое здоровье общества.

7.3. Государственная социальная поддержка безработных

Приоритетным направлением национальной Стратегии Занятости является усиление социальной защиты безработных.

Развитие системы занятости, создание новых рабочих мест, регулирование рынка труда и усиление социальной защиты незанятого населения формирует основу социально-экономической политики государства.

Важной составляющей государственной социальной поддержки безработных граждан является выплата пособия по безработице.

Отметим, что для получения статуса безработного и пособия по безработице необходимо выполнение ряда условий:

- регистрация в службе занятости;
- активный поиск работы;
- отсутствие других источников дохода;
- сотрудничество со службой занятости, выполнение ее рекомендаций.

Поскольку эти условия не всегда выполнимы, то пособие по безработице получают не все ищущие работу.

В соответствии с Законом «О занятости», пособие по безработице предоставляется со дня установления статуса безработного в размере 70% от среднемесячной заработной платы, рассчитанной за последние 12 месяцев по последнему месту работы. Это пособие выдается в течение 12 месяцев, но не более, чем за 26 недель. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице большая часть безработных граждан, не найдя работу, оказывается в тяжелом финансовом положении, поскольку в последующие 6 месяцев они не имеют право на пособие. В этот период безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением периода его выплаты, а также лицам, находящимся на содержании безработного, органами службы занятости может оказываться материальная и иная помощь. Правом на повторное получение пособия обладают безработные лица, не обеспеченные соответствующей работой за период их нахождения в статусе безработного.

Наиболее перспективным направлением государственной социальной поддержки лиц, оставшихся без работы, считается системати-

ческое профессиональное обучение населения, что является составной частью активной политики занятости.

Изучение условий выплаты пособий по безработице в промышленно развитых странах позволяет сделать вывод, что более чем в 80% стран с рыночной экономикой финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Это находится в соответствии с рекомендацией МОТ № 67, где говорится, что «пособие по безработице должно выплачиваться в случае потери заработка в связи с безработицей застрахованного, обычно работающего лица, способного к систематической работе по какой-либо профессии и ищущего подходящую работу, или в связи с частичной безработицей».

Как правило, национальные законодательства различных государств определяют следующие условия, дающие право на получение пособия по безработице: вынужденный характер безработицы; способность данного лица заниматься трудовой деятельностью; готовность согласиться на предлагаемое рабочее место; активный поиск работы. Ранее системы страхования по безработице охватывали только лиц наемного труда, но в настоящее время наблюдается тенденция к расширению категорий населения, включая лиц, которые работают не по найму, занимаются индивидуальной трудовой деятельностью. Основным необходимым условием является уплата страховых взносов.

В большинстве развитых государств фонды страхования по безработице формируются в основном путем взносов предприятий (из фонда оплаты труда) и самих работников (с заработной платы). Активное участие в формировании фондов защиты от безработицы в ряде стран принимает государство.

СЛОВАРЬ – СПРАВОЧНИК

Активная политика на рынке труда

Это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду и включающих: помощь при трудоустройстве; содействие в профессиональной переподготовке; развитие самозанятости; профессиональное консультирование и др.

Анализ причин текучести кадров

Изучение причин ухода, которые устанавливаются на собеседовании с увольняющимися работниками. Такие собеседования направлены на то, чтобы выяснить, почему работники уходят, а не на то, чтобы убедить их остаться.

Анализ рынка

Метод изучения рынка путем выделения в нем основных взаимосвязанных элементов, определяющих его развитие, состояние в данный момент и возможные преобразования в будущем.

Банк данных

Совокупность кадровой информации, сконцентрированной в определенном месте, доступном для ее специального использования. Объем и структура **б. д.** зависят от специфики предприятия и уровня кадровой работы. В автоматизированных системах управления организуются автоматизированные **б. д.**, в которых данные накапливаются и используются автоматически.

Безработица

Сложное социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения, которая хочет работать, может работать, ищет работу, но не находит работы, пополняя резервную армию труда.

Безработица вынужденная

Возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Безработица сезонная

Вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики (сельское хозяйство, рыболовство, охотничий промысел, туризм).

Безработица спросо-дефицитная

Возникает при недостаточном совокупном спросе, когда экономика находится на фазе спада.

Безработица структурная

Возникает при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профес-

сиональными требованиями со стороны рабочего места.

Безработица фрикционная

Безработица, которая возникает при перемещении работников от одного места работы к другому, является следствием кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Безработица циклическая

Обуславливается циклическим спадом, который характеризуется недостаточностью общих расходов.

Безработный

Трудоспособный человек, который по независящим от него причинам не имеет работы и заработка, ищет работу, способен и готов трудиться, но не получил подходящей работы в течение определенного периода времени на конкретной территории и по конкретной профессии.

Биржа труда

Учреждение, оказывающее посреднические услуги наемным работникам и предпринимателям при совершении сделки купли-продажи рабочей силы. **Б. т.** также регистрирует безработных. В настоящее время эти функции выполняют главным образом государственные службы занятости.

Вакансия

Наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник.

Воспроизводство рабочей силы

Процесс восстановления и развития физических и духовных способностей человека к труду. Процесс **в. р. с.** охватывает комплекс социально-экономических отношений, связанных с главной производительной силой – работником и образующих систему отношений формирования рабочей силы, ее распределения, обмена и потребления.

Восстановление на работе

Восстановление работника на прежней должности в случае его незаконного увольнения.

Временная нетрудоспособность

Невозможность выполнить служебные функции в связи с болезнью, беременностью, родами. За период **в. н.** выплачивается пособие.

Временная работа

Работа, предоставляемая на ограниченный срок, чаще всего на период, составляющий несколько месяцев.

Всеобщность рынка

Проникновение рыночных отношений во все сферы общественного производства. Объектами купли-продажи в рыночной экономике

могут быть земля, природные ресурсы, деньги, валюта, ценные бумаги, информация, труд и т.д.

Гедонистическая теория заработной платы

Теория, предполагающая, что работник стремится при выборе рабочего места увеличить свою полезность.

Гендерное равенство на рынке труда

Предполагает как равный доступ мужчин и женщин ко всем предоставляемым этим рынком возможностям, так и равенство результатов, проявляющееся, в частности, в отсутствии явно выраженных гендерных диспропорций в оплате труда.

Гендерные различия

Половые различия, определяющие набор ожидаемых образцов поведения.

Гибкость рынка труда

Способность быстро осуществлять подстройку рынка за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Государственная служба занятости

Реализует политику занятости населения и выполняет следующие функции: анализирует и прогнозирует спрос и предложение рабочей силы, информирует о ситуации на рынке труда; ведет учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; оказывает помощь в выборе подходящей работы; организует профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации граждан; обеспечивает регистрацию безработных и оказывает им помощь, включая выплату пособий; организует разработку программ занятости и др.

Государственные программы занятости

Предусматривают развитие рабочих мест, меры содействия занятости населения; совершенствование воспроизводства рабочей силы, повышение эффективности использования трудовых ресурсов; создание условий для направления высвобождаемых работников в развивающиеся отрасли; содействие добровольному переселению работников и их семей на территории, где имеется потребность в рабочей силе.

Государственный фонд занятости населения

Существующий в Азербайджане государственный внебюджетный фонд, формируемый за счет отчислений организаций, предназначенный для финансирования помощи безработным, содействия в трудоустройстве.

Групповая дискриминация работников

Неравные возможности различных групп работников, выделяемых по определенному признаку, что проявляется при их участии в труде.

Давление на конкурента

Воздействие, оказываемое на конкурента в виде мер, ставящих своей целью вытеснение его с рынка либо ограничение занятого им сегмента рынка.

Двусторонняя монополия на рынке труда

Ситуация на рынке труда, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Детерминанты спроса на труд

Факторы, которые вызывают сдвиги кривой спроса, в отличие от перемещения вдоль кривой; к ним относятся спрос на продукт, производительность, количество работодателей, цены на другие ресурсы.

Дирижизм государственный

Руководящая, направляющая роль государства в управлении экономикой, активное участие органов государственной власти в регулировании экономических процессов и отношений.

Дискриминация на рынке труда

Ситуация, при которой предприниматель не желает брать на работу представителей какой-либо группы (национальной, расовой, религиозной и др.) либо предлагает им худшие условия оплаты труда, чем более предпочтительным группам.

Дискриминирующая монополия на рынке труда

Возникает, когда работодатель-монопсонист не платит работникам, выполняющим аналогичные функции, одинаковую заработную плату.

Длительность безработицы

Продолжительность периода, в течение которого работник является безработным.

Добровольная безработица

Безработица, вызванная тем, что часть рабочей силы не желает работать за ставку заработной платы, определяемую соотношением спроса и предложения в условиях рынка.

Договор

Добровольное соглашение двух или нескольких лиц (экономических субъектов), заключаемое на предмет выполнения каждым из них принимаемых на себя обязательств по отношению к другим участникам. Д. называют также контрактами. Существует множество видов д., определяемых их предметом, содержанием и тем, кто в них участвует.

Естественный уровень безработицы

Объективно складывающийся, относительно стабильный долгосрочный уровень безработицы, обусловленный естественными причинами (текучесть кадров, миграция, демографические факторы), не связанный с динамикой экономического роста.

Жалоба

Конфликт между менеджером и рабочим (или профсоюзом) по поводу толкования конкретного положения контракта (трудового договора).

Закон Оукена

Закон, в соответствии с которым при небольшом ежегодном росте реального ВВП (не превышающем 2,5%) уровень безработицы сохраняется практически постоянным, а при более глубоком изменении ВВП 2% его изменений порождают сдвиг безработицы в обратную сторону на 1%.

Закон распределения зарплаток Парето

Закон, устанавливающий соотношение между уровнем доходов и их распределением.

Занятость как экономическая категория

Совокупность отношений по поводу участия населения в труде, выражающая меру его включения в общественную кооперацию труда.

Занятость населения

Социально-экономическая категория, характеризующая включенность населения в общественное производство. **З. н.** имеет специфические количественные и качественные характеристики: соотношение занятых в материальном производстве и непромышленной сфере, в отраслевом и профессиональном разрезе и т.д.

Занятость неполная

Наличие в стране, регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы; частичная безработица.

Занятость неучтенная

Сфера неофициально оплачиваемого независимого труда, является нелегальной с целью сокрытия от налогообложения. Это в основном производство товаров и услуг за плату, не фиксируемое в официальной статистической отчетности. Сюда входят легально разрешенные виды экономической деятельности, в рамках которых осуществляется не учитываемое официальной статистикой производство товаров и услуг.

Занятость полная

Наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность

предоставления желающим трудиться рабочие места, соответствующие их профессиональной ориентации, образованию, опыту работы.

Занятость продуктивная

Занятость в производстве материальных благ и оказании услуг, что определяет, в конечном счете, уровень и качество жизни населения.

Занятость рациональная

Определяется отношением продуктивной занятости к общей занятости населения.

Занятость частичная

Возможность устроиться на работу на неполный рабочий день, на сезонный период.

Занятость эффективная

Использование занятой рабочей силы без потерь, когда получается наибольший материальный результат.

Заработная плата

Форма материального вознаграждения за труд; выраженная в деньгах основная часть необходимого продукта, получающая работником в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда.

Заработок

Ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени.

Издержки несоглашения

В условиях переговоров между работодателем и профсоюзами предполагаемые издержки от отказа принять условия противоположной стороны; для работодателя это потенциальные потери прибыли в результате забастовки, а для профсоюза – потенциальные потери заработной платы во время забастовки.

Издержки соглашения

В условиях переговоров между работодателем и профсоюзами предполагаемые издержки от заключения соглашения на условиях противоположной стороны; для работодателя это может выражаться в уменьшении прибыли в результате выплаты более высокой заработной платы, а для профсоюза – в сокращении притока заработной платы.

Индекс заработной платы

Показатель динамики увеличения или снижения среднемесячной заработной платы рабочих и служащих за определенный период.

Индекс прожиточного минимума

Показатель увеличения или снижения, характеризующий изменение величины прожиточного минимума в стране, регионе.

Индивидуальная дискриминация

Неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные качественные характеристики.

Институционализация рынка труда

Закрепление вновь приобретенных или импортированных неформальных и формальных правил и норм поведения его субъектов в устойчивых формах институтов и организаций.

Интересы

Предмет заинтересованности, желания и побудительные мотивы действий экономических субъектов. Принято выделять материальные, духовные, денежные, имущественные **и.**, а также **и.** человека, семьи, социальной группы, фирмы, отрасли, региона, государства, органов управления, коллективов.

Инфраструктура рынка труда

Совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки. Основным элементом **и. р. т.** – государственная служба занятости, включающая в себя органы 3-х уровней управления: общереспубликанский, региональный и местный.

Испытательный срок

Указанный в трудовом контракте период, в течение которого нанимаемое лицо проходит испытание на предмет выявления его пригодности, установления соответствия работника выполняемым функциям. По закону **и. с.** не должен превышать трех месяцев.

Качество рабочей силы

Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе и гибкость, мобильность, профориентированность и профпригодность, инновационность, мотивируемость.

Квазибезработица

Скрытая безработица.

Конкуренция

Состояние борьбы между производителями (продавцами) товаров, а в общем случае – между любыми экономическими, рыночными субъектами; борьба за рынки сбыта товаров с целью получения более высоких доходов, прибыли, других выгод. **К.** представляет цивилизованную, легализованную форму борьбы за существование и один из наиболее действенных механизмов отбора и регулирования в рыночной экономике.

Конкуренция на рынке труда

Наличие большого числа независимых продавцов и покупателей рабочей силы и возможность их свободно входить и покидать рынок.

Контракт

Юридически обязательное соглашение между двумя или несколькими лицами, в котором определяются действия, подлежащие исполнению с их стороны, и ответственность за выполнение (невыполнение) этих действий. В гражданском праве это синоним договора.

Конъюнктура рынка труда

Соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда.

Коэффициент Джини

Показатель степени неравенства в распределении доходов.

Кривая Лоренца

Кривая, показывающая соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента заработков.

Кривая предложения труда обратного изгиба

Участок кривой предложения труда, где вследствие доминирования эффекта дохода над эффектом замещения, она имеет отрицательный наклон, причем эффект замещения доминирует при низкой заработной плате, а эффект дохода – при высокой.

Кривая Филлипса

График зависимости между средним уровнем инфляции в стране и уровнем безработицы. Согласно **к. Ф.** с ростом безработицы инфляция уменьшается.

Международный рынок рабочей силы

Существует наряду с другими мировыми рынками: например, товаров и услуг, капитала и информации. Рабочая сила, перемещаясь из одной страны в другую, предлагает себя в качестве товара, осуществляет международную трудовую миграцию.

Механизм подстройки «выход»

Достижение новой точки равновесия вследствие того, что работники, недовольные уровнем заработной платы или условиями труда, покидают рынок труда.

Механизм подстройки «голос»

Достижение новой точки равновесия в результате обмена информацией об условиях труда и его оплаты между работниками и работодателями.

Механизм рынка труда

Взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда

(функционирующей рабочей силы).

Мобильность на рынке труда

Процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Модель «запас/поток»

Модель перехода рабочей силы из одного статуса в другой, которая используется для анализа изменений в уровне безработицы.

Модель участия в профсоюзах

Модель, рассматривающая степень участия работников в профсоюзе, или степень могущества профсоюзов.

Моносония на рынке труда

Существование только одного покупателя данного вида труда, одного работодателя.

Наем

1) отношения, возникающие между работодателем, нанимателем и работником при устройстве последнего на работу; регулируются трудовым законодательством; 2) предоставление имущества, других видов активов их владельцем (наймодателем) другой стороне (нанимателю) во временное пользование за определенную плату.

Наемные работники

Свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и воспроизводства их рабочей силы.

Наемный труд

Общественно-полезная деятельность человека, работающего по договору найма на предприятии, собственником которого он не является.

Недискриминирующая моносония

Ситуация, когда работодатель платит всем работникам одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, поэтому при найме дополнительного работника работодатель должен предложить более высокую заработную плату, чем он уже платит, и новому работнику, и прежним.

Недозанятость

Ситуация, когда работник может увеличить полезность, уменьшая досуг и увеличивая доход; при этом ставка заработной платы превышает предельную норму замещения досуга доходом.

Незанятость

Наличие трудоспособного населения, по разным причинам не занятого в общественном производстве. **Н.** может носить временный или

устойчивый, постоянный характер.

Неконкурентные группы на рынке труда

Группы работников, которые из-за различий в образовании, профессиональной подготовке или стаже являются несовершенновыми заменителями других работников на рынке труда.

Ненормируемый рабочий день

Условие трудового контракта, согласно которому работник обязуется в необходимых случаях работать сверх нормативно установленной продолжительности рабочего дня.

Несовершенная монопсонистическая дискриминация

Ситуация, когда на рынке труда существуют группы работников, для которых характерны: различная эластичность предложения труда и отсутствие возможности перехода из одной группы в другую, что дает возможность монопсонисту нанимать работников разных групп за разную заработную плату.

Общий уровень безработицы

Показатель, характеризующий уровень безработицы с учетом всех ее основных форм.

Отток из безработицы

Количество людей, вышедших из состояния безработицы.

Отраслевая структура занятости

Соотношение между численностью занятых в сфере материального производства и непроеизводственной сфере, в промышленности и сельском хозяйстве и т.д. Именно эти соотношения в первую очередь определяют отнесение той или иной страны к аграрному, индустриальному или постиндустриальному типу экономики.

Пассивная политика на рынке труда

Предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда и включает следующие меры: регистрация ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

Паутинообразная модель рынка труда

Модель подстройки рынка труда при существовании временного лага между изменениями в спросе на труд и реакцией предложения труда на эти изменения, характерна для рынка труда специалистов.

Подстройка рынка

Процесс достижения новой точки равновесия при изменении в спросе на труд или в предложении труда.

Политика занятости

Совокупность мер прямого и косвенного воздействия государства на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Политика отношений работников и работодателей

Определяет подход организации к праву работников на создание профсоюзов, профессиональных ассоциаций или каких-то других форм представительств. Она может быть основой работы организации с профсоюзами как партнерство.

Предложение рабочей силы на рынке труда

Совокупность занятых наемных работников, а также та часть трудоспособного населения, которая желает работать.

Предложение труда

Количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Приток в безработицу

Количество людей, перешедших в состояние безработицы.

Продолжительность безработицы

Период, в течение которого человек является безработным.

Работодатель

Фирма или человек, нанимающий на работу других людей, предоставляющий им работу.

Равновесие на рынке труда

Достигается при равенстве количества рабочих мест количеству рабочей силы.

Равновесие на рынке труда (Кейнсианская модель)

Подразумевает наличие безработицы.

Равновесие на рынке труда (Неоклассическая модель)

Подразумевает стабильную полную занятость.

Регулирующая функция заработной платы

Выступает регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления и его внешних связей, формирует платежеспособный спрос работника на товары и услуги и работодателя на средства производства, т.е. способствует установлению пропорций между товарным предложением и спросом.

Ротация кадров

Процедура назначения, в рамках которой место работы, должность конкретного работника могут меняться по горизонтали при повышении им своей квалификации (например, повышение разряда или категории).

Рынок

Система отношений обмена, основанных на использовании денег и устанавливающих непосредственные связи между производителями и потребителями.

Рынок труда

Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. **Р. т.** возможен только при условии, что работник является собственником своей способности к труду. Через **р. т.** осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Рынок труда внешний

Внешний местный, региональный, национальный и интернациональный рынки, где можно набирать различных работников. Обычно существует несколько рынков, и предложения по трудовым ресурсам на этих рынках могут сильно различаться.

Рынок труда внутренний

Резерв и перемещения людей внутри организации. Сотрудники могут быть повышены, обучены или переведены в другое подразделение организации для удовлетворения будущих потребностей.

Рынок труда вторичный

Характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Рынок труда первичный

Характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Рыночная экономика

Экономическая система, базирующаяся на частной собственности на факторы производства и на решениях, принимаемых отдельными хозяйствующими субъектами (частными лицами и фирмами) самостоятельно и независимо друг от друга. Независимо принимаемые решения отдельных экономических субъектов координируются рынком.

Сверхзанятость

Ситуация, при которой работник может увеличить полезность, увеличивая свой доход и уменьшая досуг; при этом предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы.

Сегментация рынка труда

Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.

Сегменты рынка труда

1) рынок первичных работ (высоко- и средне-квалифицированные); 2) рынок вторичных рабочих мест (неквалифицированные).

Сегментарный рынок труда

Характеризуется четко обозначенными частями-сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих

между собой работников (последние не являются конкурентами другим работникам в иных частях рынка труда).

Скрытая безработица

Совокупность людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

Совершенная дискриминация на рынке труда

Ситуация, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда.

Совершенная монопсонистическая дискриминация

Ситуация в условиях монопсонии, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда.

Совершенно конкурентный рынок труда

Характеризуется большим набором работников одинаковой квалификации, предлагающих свои услуги труда большому количеству фирм, ни одна из которых не обладает силой, достаточной для изменения ставки заработной платы.

Спрос

Потребность в материальных благах и услугах, соответствующая количеству денег у покупателей.

Спрос на рабочую силу

Потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени.

Спрос на рынке труда

Потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг.

Спрос на труд

Количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на труд (Кейнсианская модель)

Предполагает постоянство номинальной ставки заработной платы.

Спрос на труд (Неоклассическая модель)

Предполагает на рынке совершенную конкуренцию.

Спрос работников на услуги профсоюза

Количество работников, заинтересованных в участии в профсоюзах, рассматривается как убывающая функция от цены участия в профсоюзе.

Структуризация рынка труда

Подразделение его на ряд видов, характеризующихся общими признаками (демографическими, профессиональными, признаками сегментации, форм занятости)

Теория двойственного рынка труда

Предполагает разделение рынка труда на два сектора: первичный и вторичный.

Теория поиска на рынке труда

Характеризуется анализом процесса и длительности поиска работы.

Трудности на рынке труда

Включают следующее: 1) проблемы, обусловленные нехваткой рабочих мест; 2) затруднения с персоналом.

Трудовой контракт Договор, заключаемый между нанимателем и наемным работником в письменной форме на определенный срок или на время выполнения конкретной работы (подряд).

Уровень безработицы

Отношение количества безработных ко всему экономически активному населению.

Уровень занятости

Отношение количества занятых ко всему экономически активному населению.

Уровень участия в рабочей силе

Доля занятых и безработных в общей численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Фрикционная безработица

Временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую, чем и вызван период временного увольнения.

Экономически активное население

Часть населения, занятая общественно-полезной деятельностью, приносящей доход, и незанятая, но желающая трудиться (т.е. безработные).

Экономически неактивное население

Часть населения, которая не входит в состав рабочей силы.

Эффект масштаба в спросе на труд

Изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и, соответственно, величины издержек производства.

Эффект отчаявшегося работника

Изменения в рабочей силе в результате того, что безработные теряют надежду найти работу, прекращают ее поиски и выходят из рабочей силы.

Эффективизация труда

Процесс постоянной целенаправленной работы по повышению эффективности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Азизова Э.Д., Байрамова С.Р., Мустафаева З.И. Экономика и социология труда. Баку, 2009
2. Алышанова М.Н. Женская занятость и безработица как объект регулирования с позиций гендерного равенства. *Əmək və sosial problemlər üzrə ETTM-nin elmi əsərlər toplusu* (3 buraxılış). Bakı, 2005, с. 167-171
3. Байрамова С.Р. Социально-экономические аспекты изучения динамики занятости. *Əmək və sosial problemlər üzrə ETTM-nin elmi əsərlər toplusu* (5 buraxılış). Bakı, 2009
4. Баскакова М.Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, проект «Гендерная экспертиза», 1998
5. Бодрова В.В. Положение женщин на рынке труда. // Женщины в реформируемой экономике. ИЭРАН, Центр исследований рынка труда. М., 1995, с. 40-56
6. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. М., 1996
7. Бузгалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века. // Вопросы экономики, 2006, №3
8. Ведение в гендерные исследования: Учебное пособие. /Под ред. И.А.Жеребкиной. В 3 ч. Харьков: ХЦГИ; СПб.: Алетейа, 2001
9. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. СПб., 2002
10. Воронина О.А. Теоретико-методологические основы гендерных исследований. М.: МЦГИ, 2001
11. Гаджиева Г.С. Рынок труда и вторичная занятость. // Проблемы подготовки кадров и рынок труда. Баку, 2000, с. 82-83
12. Гезалова А.К. Формирование гибкого рынка труда. // Проблемы подготовки кадров и рынок труда. Баку, 2000, с. 227-228
13. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. // Вопросы экономики, 2008, №7
14. Занятость и рынок труда: Новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998
15. Исследование рынка труда в России в условиях экономических реформ. М., 1994
16. Кандиоти Д. Эволюция гендерных исследований: Обзор. // Женщины и социальная политика. М.: Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, 1992, с. 156-163
17. Кашепов А.В. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. М., 1995, с. 59
18. Козлов А.Г. Социальная сущность безработицы. М., 1999, с. 9-10

19. Котляр А.Э. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, 1998, №1. с. 33
20. Кулиев Т.А. Регулируемая рыночная экономика. Баку, 2000
21. Кулиев Т.А. Макроэкономические проблемы регулирования рынка рабочей силы. // Məşğulluq problemləri və milli əmək bazarlarının formalaşmasına qloballaşma proseslərinin təsiri. Beynəlxalq elmi-praktiki konfransının materialları. Bakı, 2001
22. Курс экономики. / Под ред. Б.А. Райзберга. М., 1997
23. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. М., 1992, Т.2, Гл.30
24. Мальцева И.О., Рошин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2007
25. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М.: Аспект Пресс, 1995
26. Маслова И.С. Российский рынок труда на современном этапе. М.: 1992, с. 4
27. Моор С.М. Причины и последствия гендерных различий в оплате труда. // Вопросы статистики. 1999, № 6
28. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. М., 2007, с.73-75
29. Мурадов Ш.М. Проблемы демографического развития и занятости населения. // Azərbaycan EA-nın xəbərləri. Bakı, 2000, № 4-5
30. Мурадов Ш.М. Проблемы занятости и безработицы в Азербайджане в условиях глобализации. // İqtisadiyyat və audit. Bakı, 2002, № 7
31. Мустафаева Н.А. Проблемы занятости в системе задач трансформируемой экономики. // Məşğulluq problemləri və milli əmək bazarlarının formalaşmasına qloballaşma proseslərinin təsiri. Beynəlxalq elmi-praktiki konfransının materialları. Bakı, 2001
32. Мухаметлатыпов Ф.У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления. Уфа: Башкирское книжное издательство, 1990
33. Наджафова Т.Р. Роль государства в регулировании рынка труда в Азербайджане. // Проблемы подготовки кадров и рынок труда. Баку, 2000, с. 206-207
34. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991
35. Новрузова Г.З. Рынок труда и проблемы занятости населения в современных условиях. Əmək və sosial problemlər üzrə ETİM-nin elmi əsərlər toplusu (3 buraxılış). Bakı, 2005, с.172-176
36. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. /Под ред. Ф.Гардинер. М.: Идея-Пресс, 2000

- 37.Обухович Н.В. Занятость молодежи в условиях системных экономических преобразований: Автореф. дисс. канд. экон. наук. М., 2000
- 38.Пачи П. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой. М.: Издательство «Алекс», 2003
- 39.Рагимов И.Э., Мамедов В.Ф. Общемировые проблемы занятости и основные тенденции развития рынка труда в Азербайджанской Республике. //Azərbaycanda əhalinin sosial müdafiəsi problemləri. Respublika elmi-praktiki konfransının materialları. Bakı, 2000
- 40.Региональные рынки труда: влияние отраслевых и территориальных факторов. М., 1995
- 41.Рошин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. М.: ТЕИС, 1996
- 42.Рошин С.Ю. Дискриминация и равенство возможностей на рынке труда. // Человек и труд. 1995, № 4, с. 14-16
- 43.Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. М.: ТЕИС, 1998
- 44.Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: «Мик», 1997
- 45.Рузавин Г.И. Основы рыночной экономики. М., 1996
- 46.Рынок труда и доходы населения. /Под общей ред. Н.А.Волгина. М., 1999
- 47.Рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения в России. М.: Изд. эконом. ф-та МГУ, 1995
- 48.Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. /Под ред. Н.Барра. М.: ИКЦ «ДИС», 1997
- 49.Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. М., 1998
- 50.Смирных Л.И. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. М.: ТЕИС, 2008
- 51.Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда. //Социологический журнал. 2002, № 3, с. 112-125
- 52.Теймурова З.А. Политика государства в области занятости на современном этапе развития экономики. //Məşğulluq problemləri və milli əmək bazarlarının formalaşmasına qloballaşma proseslərin təsiri. Beynəlxalq elmi-praktiki konfransının materialları. Bakı, 2001
- 53.Ховард К., Журавлева Г., Эриашвили Н. Экономическая теория. М., 1997
- 54.Экономика. / Под ред. А.С. Булатова. М., 1994
- 55.Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996, Гл. 2, 3, 10, 12

56. Altonji J.G. (1999) Race and Gender in the Labor Market. // Handbook of Labor Economics. Ch. 48/Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 3. Elsevier Science BV.

57. Blau F.D. (1996) Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. // *Economica*. Vol. 63, p. 29-62

58. Duncan O.D., Duncan B. (1955) A Methodological Analysis of Segregation Indexes. // *American Sociological Review*. Vol. 20, p. 210-217

59. Parsons D.O. (1977) Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey // *Research in Labor Economics* / Ed. by R. Erenberg. Vol. 1, p. 185-223

60. Siltanen J., Jarman J., Blacrburn R. (1995) Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation. A Manual on Methodology. Geneva: ILO.

61. Статистические показатели Азербайджана: Статистический сборник. Баку: Госкомстат, 2010

62. Рынок труда. Статистический ежегодник. Баку, 2009

О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение	3
Глава 1. Рынок труда и его основные характеристики.	6
1.1. Понятие и сущность рынка труда как социально-экономической категории	6
1.2. Структура, элементы, функции и конъюнктура рынка труда	15
1.3. Виды, формы и разновидности рынков труда	22
Глава 2. Механизм и особенности функционирования рынка труда	31
2.1. Сегментация рынка труда	31
2.2. Функционирование рынка труда и его особенности ...	35
2.3. Специфика рынка труда в Азербайджане	41
Глава 3. Регулирование рынка труда	47
3.1. Теория регулирования рынка труда	47
3.2. Роль государства в регулировании рынка труда	49
3.3. Активная и пассивная политика на рынке труда	57
Глава 4. Гендерные проблемы и трудовая мобильность на рынке труда	61
4.1. Теоретические аспекты гендерных исследований рынка труда	61
4.2. Гендерная сегрегация на рынке труда	64
4.3. Трудовая мобильность на рынке труда	74
4.4. Гендерные аспекты трудовой мобильности	78
Глава 5. Занятость населения	81
5.1. Сущность, категории, формы занятости и принципы ее обеспечения.....	81
5.2. Динамика и тенденции занятости в Азербайджане.....	89
5.3. Анализ состояния и перспективы занятости молодежи ..	98
5.4. Особенности занятости в неформальном секторе.....	105
Глава 6. Регулирование и управление занятостью	108
6.1. Организационно-экономические основы управления занятостью	108
6.2. Институциональное регулирование занятости в Азербайджане	120
6.3. Национальная стратегия занятости	127
Глава 7. Безработица	134
7.1. Формы и виды безработицы	134
7.2. Факторы, причины и издержки безработицы	140
7.3. Государственная социальная поддержка безработных...	143
Словарь-справочник	145
Литература	159

**Э.Д.Азизова, З.И.Мустафаева,
С.Р.Байрамова, А.А.Азизов**

Рынок труда и занятость населения

Учебник

*Подписано к печати 20. 12. 2011. Формат 60x84 1/16.
Объем п.л. Заказ . Тираж .*

*Издательство «Игтисад Университети»
Баку, АЗ1001 Истиглалият, б.*