**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

 **Центр магистратуры**

*На правах рукописи*

 **НАБИЕВА ИРАДА МИРИСЛАM гызы**

 ***МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ***

**на тему: «Формирование регионального рынка труда и проблемы его развития на примере Губа-Хачмазского региона»**

**Название и шифр специальности «Экономика» 060404**

**Специализация «Экономика труда»**

**Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_проф. Кулиев Т.А**

**Научный руководитель Руководитель магистерской программы**

**доц. Исмаилзаде А.А. доц. Мустафаева З.И.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **БАКУ-2015**

 **Содержание**

 **Стр.**

Введение. 2

**Глава I. Теоретические и методологические основы** 5

 **формирования рынка труда.**

 §1.1. Современные проблемы рынка труда. 5

 §1.2. Зарубежный опыт регулирования рынка труда. 15

**Глава II. Исследование регионального рынка труда.** 32

 §2.1.Обьективные и субъективные факторы, влияющие на

 формирование регионального рынка труда. 32

 §2.2. Количественные и качественные показатели, определяющие

 эффективность регионального рынка труда. 48

**Глава III. Перспективы развития регионального рынка**

 **труда.** 60

§3.1. Вопросы формирования и развития потенциала рабочих мест. 60

§3.2. Основные направления совершенствования системы управления

 развитием регионального рынка труда. 67

Выводы и предложения. 77

Список использованной литературы**.** 83

 **Введение**.

**Актуальность темы.** Рынок труда выступает одним из элементов рыночной структуры, ее составляющей, определяя систему отношений, регулирующих процессы воспроизводства рабочей силы и занятости населения. Современное состояние рынка труда отражает неоднозначность происходящих в сфере занятости процессов, обусловленных влиянием экономических и социальных преобразований в Азербайджане. Окончание советской эпохи с характерной для неё полной занятостью, привело к снижению экономической активности и уровня занятости, распространению скрытой и неполной занятости, появлению безработицы как нового социально-экономического процесса и увеличению различий в заработной плате.

На современном этапе развития экономики особую актуальность приобретают не только вопросы обеспечения населения рабочими местами и воспроизводства трудового потенциала общества, но и рациональное использование рабочего времени, профессионального и личного потенциала каждого конкретного работника.

 При этом ситуация на рынке труда характеризуется большей напряженностью именно в регионах, где выбор вакансий и возможности трудоустройства явно ограничены, а темпы роста и продолжительность безработицы выше, чем в таких городах как Баку и Сумгаит.

 Губа-Хачмазский регион является одним из стратегически наиболее значимых для республики экономических единиц, в котором как в фокусе отражены проблемы региональных рынков труда республики.

 Актуальность, экономическая и социальная значимость отмеченных проблем, с одной стороны, и недостаточная степень разработанности многих их аспектов в научной литературе, с другой, послужили основанием выбора темы данной магистерской диссертационной работы и основных направлений исследования.

 **Степень изученности проблемы.** Вопросы формирования и развития рынка труда, обуславливающие его субъективные и объективные факторы, занятость населения, обеспеченность рынка труда необходимым количеством рабочих мест, подготовка и повышение квалификации необходимых работников, правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей, развитие форм занятости и множество других, связанных с обеспечением эффективной занятости вопросов находятся в центре внимания как научно-исследовательских организаций, отдельных исследователей, так и соответствующих государственных органов республики.

 Различные аспекты теории и практики формирования и развития рынка труда в целом и его региональных проблем в частности, были предметами тщательного исследования в трудах таких известных ученных экономистов нашей республики, как Кулиев А.А., Мурадов Ш.М., Самед-заде З.А., Азизова Э.Д., Алиев M.А., Байрамова С.Р., Гамидов Г.И. Исмаилзаде А.А., Искендеров Р.А., Мустафаева З.И., и другие.

 **Задачи исследования.** Для проведения исследования были определены следующие основные задачи:

- исследование основных классических, неоклассических и институциональных теорий сущности, формирования и развития теорий рынка;

- изучение зарубежного опыта регулирования рынка труда;

- выявление позитивных сторон политики занятости передовых стран Запада;

- определение факторов формирования и развития регионального рынка

 труда;

- проведение количественной и качественной эффективности

 регионального рынка труда;

- выявление вопросов формирования и развития потенциала рабочих мест;

- установление основных направлений совершенствования системы

 управления развитием регионального рынка труда.

 **Предмет и метод исследования.** Предметом исследования являются вопросы формирования и развития регионального рынка труда в Губа-Хачмазском экономическом районе.

 В процессе исследования использовались методы системного, структурного и функционального анализа, группировок, сравнения, графического и экономико-статистического представления результатов исследования.

 **Информационную** **базу исследования** составили нормативно-законодательные акты и постановления Азербайджанской Республики по проблемам формирования, развития рынка труда и занятости, статистическая отчетность Госкомстата Азербайджанской Республики, доклады и периодическая отчётность различных международных организаций.

 **Научная новизна исследования**. Научно-практические результаты, полученные в ходе проведения данного исследования, свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития регионального рынка труда, его адаптации к требованиям новых рыночных условий, сложившихся в республике, связанных с необходимостью ускоренного развития перерабатывающей промышленности; также данные научно-практические результаты свидетельствуют о необходимости создания новых рабочих мест, требующих наличия высококвалифицированных работников с высокой оплатой.

    **Практическая значимость исследования.** С учётом зарубежного опыта, практическое значение диссертационного исследования состоит в необходимости концентрации основных усилий на проведении активной политики занятости, усилении социальной поддержки безработных и обучающихся, создании новых рабочих мест для тех слоёв населения, которые недостаточно вовлечены в производственный процесс (женщины, инвалиды и т.д.).

 **Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа объемом 85 страниц состоит из введения, 3 глав, 6 параграфов, 4 рисунков, 21 таблицы, заключения и списка использованной литературы

**Глава I. Теоретические и методологические основы формирования**

 **рынка труда.**

**§1.1. Современные проблемы рынка труда**.

Переход нашей республики к рыночной экономике обусловил коренную трансформацию всей совокупности производственных отношений, включая трудовые отношения, обострил многие социальные проблемы в обществе, выявив старые противоречия и породив новые. Определённые недоработки в ходе экономических реформ и создании ненефтяной экономики привели к диспропорциям в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения, к значительному падению производительности труда, к неэффективной системе использования рабочей силы, сопряженной с ростом скрытой и регистрируемой безработицы, к деформации системы оплаты труда, оттоку из республики значительной численности трудоспособного населения. Совершенно очевидно, что в сложившихся условиях необходимы такие преобразования в сфере труда, которые способствовали бы формированию и развитию цивилизованного рынка труда, способного своевременно реагировать на динамику экономического развития. Решение практических вопросов, связанных с формированием рынка труда в Азербайджане в целом и его регионах, требует изучения и нового осмысления экономических теорий, касающихся категорий занятости, безработицы, рынка труда. В разработку теории изучения этих категорий внесли свой вклад различные экономические школы. Рассмотрим основные подходы к исследованию рынка труда и занятости, имеющиеся в современной экономической теории.

Начало теории рынка труда и трудовых отношений связаны с именами родоначальников и создателей теории трудовой стоимости – У.Петти, А.Смита, Д.Риккардо, Ж.Б.Сэя, К.Маркса. Научные взгляды основоположников классической политэкономии формировались во времена, когда существовала свободная конкуренция и рыночная система еще не испытывала глубоких экономических кризисов[1]. Экономисты-классики были уверены во всесилии рыночных регуляторов и, отстаивая эту идею, полагали, что полная занятость обеспечена потому, что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. Равновесное же состояние спроса и предложения рабочей силы в условиях рынка обеспечивается ее ценой, то есть заработной платой. Предложенная А.Смитом модель рынка труда отражает взаимосвязь между спросом на работников и фондами, предназначенными для выплаты заработной платы. Так, он отмечал: "Спрос на лиц, живущих заработной платой, может возрастать пропорционально увеличению фондов, предназначенных для выплаты заработной платы" [29, с.129]. Смиту принадлежит создание и разработка трудовой теории стоимости, теории рынка труда (положения которой и ее основные идеи актуальны для современных условий), теории прожиточного минимума, занятости, безработицы. Он утверждал, что источником всякого богатства является только труд, сам являясь товаром и объектом купли-продажи. Заметив, что заработная плата меняется в зависимости от условий выполнения труда, Смит предвосхитил некоторые положения и выводы современной теории выравнивающих различий в оплате труда.

 **Марксистская (политическая) экономия труда**.

Продолжая развивать идеи классиков, выдающийся теоретик К.Маркс завершил разработку трудовой теории стоимости, выдвинул ряд концепций, имеющих непосредственное отношение к исследованию рынка труда. Трудовая теория стоимости по Марксу основывается на положении, что на рынке труда рабочие продают не труд, а свою способность к труду – рабочую силу – "...на товарном рынке владельцу денег противостоит не сам труд, а рабочий. То, что продает последний, есть его рабочая сила" [16,с.284]. Процесс потребления рабочей силы есть в то же время процесс производства товара и прибавочной стоимости. К.Маркс впервые ввел понятие "рынок труда", "рабочая сила", разработал теорию прибавочной стоимости, сформулировал положение о двойственном характере труда, создал теорию относительного перенаселения, обосновывающую неизбежность формирования при капитализме резервной армии труда (безработицы).

**Модель рынка труда в неоклассической теории**

В отличие от классической школы, в рамках неоклассического направления экономической теории (А.Маршалл, Дж.Б.Кларк, А.Пигу, Л.Вальрас, А.Лаффер, Р.Холл, А.Риз, М.Фелдстайн и др.), труд не признается созидателем стоимости товара, а ценность товара определяется величиной его предельной полезности. Если в классической теории рынка труда утверждается, что все виды доходов создаются только трудом, то в неоклассической – доход создается всеми факторами производства. Рынок труда у неоклассиков трактуется как рынок одного лишь фактора производства, труд является товаром этого рынка, объектом купли-продажи. Цена труда определяется на основе взаимодействия спроса и предложения, а сам труд обладает однородностью и неделимостью. Неоклассики придают большое значение инвестициям в человеческий капитал, считая их двигателем экономического роста. Родоначальник неоклассической школы английский экономист А.Маршалл [2,с. 205], стремясь объединить теорию предельной полезности и теорию издержек производства пришел к выводу, что ни спрос, ни предложение не имеют приоритета в определении цены, разработал основы анализа спроса на труд и его предложения, выдвинул концепцию производного спроса, выявил зависимость возможностей профсоюзов от эластичности спроса на труд, отмечал неопределенность на рынке труда, определяемую неконкурентной природой рынка, обосновал несовершенство рынка труда [2,с.216]. Как и классики, Маршалл полагал, что рыночная система обеспечивает полное использование ресурсов, в том числе и трудовых. Он не видел необходимости в государственном регулировании занятости. Это мнение господствовало среди экономистов вплоть до 30-х годов XX века.

**Становление и развитие радикальных теорий рынка труда.**

**Кейнсианская модель рынка труда.**

Однако в 30-е годы эта картина гармонии в экономике стала все больше подвергаться сомнению. Объем производства в развитых странах Запада упал наполовину, безработица выросла до 25 %, а реальные доходы населения снизились на 60 %. На фоне массовой безработицы утверждения, что эта проблема может разрешиться сама собой за счет снижения заработной платы, становятся несостоятельными. Все большее влияние приобретает выдвинутая Дж.Кейнсом теория о необходимости государственного вмешательства в регулирование экономики для достижения полной занятости. Представители кейнсианского направления рассматривают рынок трудакак инертную, статическую систему, в которой цена рабочей силы жестко фиксирована. Наличие вынужденной безработицы вызвано недостатком совокупного спроса, ликвидировать который можно с помощью активной финансовой политики государства, включающей меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Дж.Кейнс и его последователи утверждают, что в рыночном хозяйстве не существует механизма, гарантирующего полную занятость, а причинами безработицы является отсутствие синхронности в принятии основных экономических решений о сбережениях и инвестициях [12,с.119]. Эффективным средством обеспечения занятости в рамках кейнсианской концепции является **расширение инвестиционной деятельности государства**. Однако следует отметить, что кейнсианские методы уже к середине XX века оказались недостаточными в борьбе с безработицей. К примеру, если в середине 60-х годов XX века уровень безработицы в развитых странах колебался в пределах 3-4 %, то в 80-90 гг. он достиг 6-8 % [23]. Предложенные Кейнсом механизмы, не работали. Поиск путей выхода из кризиса привел к возрастанию интереса к монетаристской концепции, предложенной еще в 50-х годах М. Фридменом и его сторонниками.

**Монетаристская модель рынка труда**.

Нобелевские лауреаты М.Фридмен, Э.Фелпс утверждали, что в рыночной экономике ценовой механизм сам определяет рациональный уровень занятости, поскольку она представляет собой самонастраивающуюся систему. Монетаристы исходят из жесткой структуры цен на труд и однонаправленной тенденции роста ставок заработной платы [32,с.86]. По мнению монетаристов, рынок труда способен прийти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы, который соответствует уровню, совместимому с реальными условиями рынка труда. Для уравновешивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, стимулирующие инвестиционную и деловую активность и увеличение, таким образом, занятости. В модели рынка труда естественный уровень безработицы отражает структурные характеристики товарных рынков и рынка труда. По мнению монетаристов, государственная политика, в конечном счете, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике.

**Неоклассический синтез.**

В экономической науке конца 40-х годов начались попытки адаптировать кейнсианскую теорию в рамках неоклассического синтеза, где кейнсианство рассматривается как частный случай неоклассической теории, посвященный специфическому состоянию экономики с неполной занятостью. В целом, представители "неоклассического синтеза" Х.Ламперт, П.Самуэльсон, Д.Хикс полагают, что экономика является равновесной системой, за исключением особых случаев, которые описывает кейнсианская теория [24,с.247]. Суть концепции неоклассического синтеза заключается в синтезе макроэкономических идей классиков и макроэкономического анализа кейнсианства, в сочетании фискальной и денежно-кредитной политики, позволяющей экономике восстановить равновесие на уровне высокой занятости даже в случае снижения потребности в рабочей силе. Основная задача неоклассического синтеза состоит в поиске оптимального сочетания рыночного саморегулирования с устойчивостью государственного воздействия на экономику, которое формирует и улучшает условия действия рыночных механизмов.

**Институциональная теория**

Начиная с 1960-1970-х гг., проблемы рынка труда активно исследуются с позиций институциональной экономической теории, рассматривающей экономическую систему через призму категории "институт". По мнению институционалистов (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт), рынок трудапредставляет собой площадку ведения переговоров между предпринимателями и работниками и описывают правила поведения субъектов на этой площадке. Ключевое место в исследованиях институционалистов занимают проблемы взаимного принуждения работников и работодателей, в том числе с помощью коллективных договоров при участии профсоюзов. Для этого направления характерен отход от макроэкономического анализа и стремление объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями динамики отдельных отраслей, социальных, профессиональных и демографических групп. Особое внимание в исследованиях институционалистов уделяется анализу влияния общественных и политических институтов на рынок труда, анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и, соответственно, в уровнях заработной платы. Главная идея данной теории заключается в необходимости усиления социального контроля над экономикой. Особую остроту приобретает вопрос о социальных гарантиях занятости. Институционалисты считают, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ, которые определяют во многом поведение субъектов на рынке труда [9, с.68]. Представители институционалистского подхода поставили под сомнение существование конкурентного рынка труда, рациональность поведения индивида, автоматическое достижение оптимального состояния экономической системы. Они критически относятся к выдвинутым классической экономической школой положениях об однородности рынка труда и открытости отношений занятости. Институционалисты (Данлоп, Деренгер, Гордон, Пайор, Лидбитер, Грановеттер, Аткинсон и др.) ввели в экономическую теорию понятия кластеров рабочих мест, заложили основу для теории сегментации рынков труда.

 Кластерная концепция рынка труда Данлопа характеризуется объединением однородных рабочих мест на внутри- и межфирменном уровнях **в кластеры**. В каждом кластере складывается свой уровень оплаты и присущие только ему специфические производственные отношения. Эта теория опровергает существование единого рынка труда со свободным переливом рабочей силы и единой оплатой труда; доказывает, что между профессиями, предприятиями, отраслями и регионами сохраняются устойчивые различия в оплате труда, а регулятором трудового поведения является не только оплата труда, но и условия и содержание труда; профсоюзы и государство оказывают значительное влияние на развитие рынка труда. Эти положения в начале 70-х годов получили дальнейшее развитие в концепции П.Дерингера и М.Пиоре [8,p.36], согласно которой наряду с внешним рынком труда, подобным конкурентному рынку, на крупных предприятиях создаются свои внутренние рынки труда. Авторы данной теории полагают, что внутренние рынки труда в значительной степени являются относительно автономными и **не зависят** от колебаний внешнего конкурентного рынка, так как условия труда и оплаты на них регулируются достаточно устойчивыми административными правилами, обычаями, нормами, стандартами.

 Появление таких, относительно самостоятельных внутренних рынков труда обусловлено как спецификой квалификации, требуемой для данного производства, так и необходимостью профессиональной подготовки непосредственно на рабочих местах. Развитие теории сегментированного рынка труда привело Дерингера и Пиоре к созданию концепции двойственного рынка труда **[**8,с.109**]**.

 **Таблица 1.1.**

**Критерии сегментации рынка труда на первичный и вторичный\*.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий сегментации** | **Первичный рынок труда** | **Вторичный рынок труда** |
| Способ включения рабочей силы в процесс труда | Долговременные трудовые контракты, нормальный или ненормированное рабочее время, высокая поддержка профсоюзов. Стабильность занятости. | Краткосрочные трудовые контракты, временные договоры и соглашения; неполное рабочее время; сезонная, временная работа; низкий уровень или отсутствие поддержки профсоюзов. Нестабильность занятости. |
| Способкоординациитруда | Высокая доля функций саморегулирования, самоуправления, преобладание творческих элементов, высокая ответственность за конечные результаты работы. Занятость на основных участках работы. Низкая степень нормирования рабочего времени и труда. Участие в управлении производством на предприятии. | Выполнение исполнительных, вспомогательных функций. Отсутствие элементов саморегулирования. Высокий внешний контроль. Низкая ответственность за конечные результаты. Высокая степень нормирования рабочего времени и труда. Невозможность участия в управлении. |
| Способ оценки труда | Высокий уровень оплаты труда, зависимость заработной платы от должности, уровня квалификации, степени ответственности. Ориентация на индивидуальный характер оплаты труда, который зависит от исполнителя. Сочетание заработной платы с другими формами доходов: дивидендами, участием в прибылях. | Низкий уровень оплаты труда. Зависимость заработной платы от выработки, дисциплины. Ориентация на коллективные формы оплаты труда. Ограничения заработной платы платой за выполненную работу. |

\*Составлено автором по вышеуказанным источникам.

Суть этой концепции заключается в выделении "первичного" и "вторичного" сегментов, разделяющих занятых на две большие группы. Первую группу составляют работники, занятые на постоянной работе, полный рабочий день и полную рабочую неделю, имеющие фактически гарантированное рабочее место, оплату труда выше равновесного уровня и высокий уровень социальной защищенности. Ко второй группе относятся работники, занятые по краткосрочным договорам на неполное время, с более низкой оплатой труда, без гарантий сохранения места в периоды экономического спада и без предоставления основной группе работников социальных льгот со стороны предприятия. Эти две группы образуют, соответственно, первичный и вторичный рынки труда, между которыми, существуют жесткие институциональные барьеры, препятствующие проникновению аутсайдеров на первичный рынок труда.

 В конце 70-х годов в экономике развитых стран начали происходить фундаментальные структурные изменения, связанные с научно-техническим прогрессом, использованием компьютерных и информационных технологий, производством информационных или индивидуализированных благ, развитием производительных сил и производственных отношений. Новые тенденции в развитии мировой экономики пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, гарантий занятости и социальной защищенности, сдерживали свободу выбора как работников, так и работодателей. В это время получает широкое развитие и распространение концепция гибкого рынка, за основу которой принято положение о необходимости дерегламентации рынка, то есть перехода к более гибким индивидуализированным и нестандартным формам занятости. Понятие гибкости рынка труда по Г.Стендингу определяется как способность адекватно реагировать на изменения цен, спроса и предложения рабочей силы, проявляющееся в изменении количества, качества и цены рабочей силы [31,p.108]. Гибкий рынок труда предполагает формирование разнообразных форм взаимоотношений между государством, предпринимателями, профсоюзами и работниками, призванными обеспечить необходимые условия для свободного проявления рыночных регуляторов и свободного выбора альтернативных моделей развития, диктуемых естественной экономической целесообразностью.

 Значительный вклад в исследование общих и частных проблем рынка труда и занятости, в том числе в формирование и развитие регионального рынка труда внесли и отечественные учённые: Р.Искендеров, Т.А.Кулиев, Ш.М.Мурадов, З.М.Самедзаде, С.Мейбалыев и другие.

Согласно мнению С.Мейбалыева рынок труда представляет собой механизм экономического и юридического взаимодействия работодателей и работников в рамках определённого экономического пространства [18.с.26].

 Д.э.н., проф. Т.А. Кулиев считает, что рынок труда является важнейшим среди прочих ресурсных рынков, в этой системе ему принадлежит стратегическая роль. Рынок труда представляет собой процесс взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу и имеет многоуровневую структуру [13,с.185].

 В целом, обобщая выше приведённые концепции «рынка труда», необходимо отметить следующее:

 По отношению к главному термину экономики труда «рынок труда» существует множество различных определений отечественных и зарубежных авторов, выражающих его сущность и значение. Практически все исследователи признают, в той или иной мере, что рынок труда - это проявление товарно-денежных отношений, то есть отношений купли-продажи в сфере занятости. Другие авторы предлагают рассматривать наём работников как аналог договора на выполнение работ, а не купли-продажи, и в этом случае рынок труда выступает как проявление специфических отношений найма. Отдельные ученые указывают на необходимость определять рынок труда как явление в рамках определенного экономического пространства.

 Необходимо обратить внимание на то, что в большинстве случаев фигурирует только сфера обмена труда, то есть непосредственно процесс купли и продажи рабочей силы. Другие же стадии ее воспроизводства практически не включаются в рассматриваемое понятие. В результате мы приходим к выводу о необходимости уточнения определения данной категории и предлагаем следующую формулировку:

 Рынок труда - это действующий в определенном социально-экономическом пространстве-времени механизм установления отношений по использованию рабочей силы и обеспечению расширенного ее воспроизводства.

 Для выполнения рынком труда своих экономико-социальных функций и формирования его в нормальном, цивилизованном, недеформированном виде необходимо сформулировать принципы его существования и работы, выполнение которых приведет к стабилизации и улучшению реально существующей ситуации. В качестве таких принципов мы предлагаем следующие:

• Принцип экономической выгодности.

• Принцип воспроизводства рабочей силы.

• Принцип эквивалентности обмена.

• Принцип социальной защищенности.

• Принцип равенства оплаты за равный труд.

• Принцип свободы перемещения рабочей силы.

 Лишь соблюдение этих принципов, основанных на объективных экономических законах и закономерностях, позволит рынку труда выполнять свои функции в экономике страны

**§1.2. Зарубежный опыт регулирования рынка труда**.

Многие зарубежные страны формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики.

На всех этапах научно-технического прогресса происходят качественные изменения в самом содержании процесса труда, которые проявляются и в дифференциации, и в объединении отдельных функций. В связи и с изменением содержания труда, интенсифицируется и процесс изменения в профессиональном составе рабочих.

Поэтому для Азербайджана важной задачей становится изучение опыта развитых стран в данной области и, в частности, европейских государств, применяющих помимо традиционных, сложившихся в течение всей истории развития рыночной экономики, совершенно новые подходы к пониманию, оценке перспектив и разработке политики государственного регулирования рынка труда.

Европейские страны отличаются большим разнообразием в подходах к регулированию сферы занятости и рынка труда. Так, во Франции, Германии и Скандинавских странах действует достаточно жесткое трудовое законодательство, строго регулирующее взаимоотношения между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий работы. Активную роль на рынке труда играют профсоюзы, использующие различные меры отстаивания своей позиции - от принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проведение которых разрешено законом. Например, в Германии профсоюзы напрямую участвуют в управлении предприятиями, когда в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений. Система социального страхования является весьма развитой и обеспечивает реализацию государственных гарантий в отношении граждан, оставшихся без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и т.д. В этих странах существуют развитые системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан.

 Государственное регулирование рынка труда в странах ЕС, в том числе в Германии, направлено на реализацию активной политики на рынке труда, о чем свидетельствует разработка стратегии «взаимных обязательств» безработных и государства, предполагающей, что эффективные услуги государства по возвращению безработных к занятости комбинируются с разработкой мер по стимулированию безработных к поиску работы, что расширяет предложение на рынке труда. Изменения, введенные в механизм осуществления выплат пособий и социальной помощи, позволяют активизировать безработным собственное трудоустройство, поскольку занятость и включение в процесс производства становятся экономически более выгодными по сравнению с получением пособий и выплат.

Реализация мер активной политики на рынке труда способствовала проведению в Германии реформы в рамках инновационной концепции Хартца IV (2000-2005 гг.)[4,с.481], направленной на формирование у безработного нового типа активного мышления. Разработанные государством мероприятия в рамках данной концепции способствовали реформированию Федерального агентства занятости, объединению выплат по безработице и социальной помощи, созданию агентств по оказанию персональных услуг безработным, учреждению выплат средств на самостоятельную профессиональную деятельность. В целях борьбы с теневой занятостью в рамках «мини-работ» (оплата менее 400 евро в месяц) и «миди-работ» (400-800евро в месяц) был разработан механизм частичного освобождения от уплаты налогов, что привело более чем к двукратному увеличению спроса и предложения в данном сегменте на рынке труда.

Страны Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) характеризуются созданием широкой системы социальной поддержки для всех граждан, финансируемой за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов. Цель этой системы состоит в том, чтобы уменьшить неравенство и несправедливость на основе равного доступа к базовым социальным благам. Активная политика государства в области занятости в таких странах, как Швеция и Норвегия, делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных. Политика занятости в этих странах включает в себя четыре основных элемента:

1) ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;

2) политику солидарности в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

3) стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

4) селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

В отличие от стран континентальной Европы, регулирование рынка труда в Великобритании осуществляется с минимальным участием государства и профсоюзов. Наемные работники имеют право обратиться за защитой своих интересов в суд или в трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель нарушает условия контракта о найме в отношении заработков, условий труда или режимов рабочего времени и т.д. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения. Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется. Система социального страхования в этой стране предоставляет широкие возможности для поддержания уровня доходов в период безработицы. Пособия, выдаваемые государством гражданам, предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, которая финансируется главным образом за счет обязательных страховых взносов со стороны работодателей и наемных работников. Выплаты по безработице осуществляются в течение одного года за счет страховых взносов потерявшего работу гражданина и активно ищущего новое занятие. По истечении года безработный может получать социальные выплаты, которые значительно меньше пособия. Помимо государственных программ все более широко применяются различные схемы дополнительного страхования по безработице, предлагаемые финансовыми организациями этой страны. В Великобритании большое значение придается профессиональной подготовке кадров: действуют программы для молодежи, а также программы, совмещающие обучение безработных взрослых и их частичную занятость, при этом работодателям, предоставляющим рабочие места для приобретения опыта работы безработными, выплачиваются субсидии. В отношении граждан, находящихся без работы длительное время, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, обучение, информационная поддержка и т.д.). Примечательно, что Великобритания еще в 1988 г. отказалась от финансирования проектов по созданию новых рабочих мест, направив эти средства на реализацию активных действий на рынке труда.

 Таким образом, в большинстве развитых стран Европы проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда. Вместе с тем масштабы и направления государственного регулирования сферы занятости весьма различны: регулирование всех аспектов рынка труда и самое широкое участие профсоюзов в деятельности предприятий (Франция, Германия) или принятие либеральных законов, определяющих лишь общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свобода найма и увольнения для работодателей и активное содействие со стороны государства при профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда (Великобритания). Однако проведение активной политики занятости в традиционном виде зачастую не приводит к нужным результатам, вызывая сопротивление как со стороны работодателей, стремящихся ограничить использование наемного труда, так и безработных, испытывающих трудности при трудоустройстве.

Основными формами регулирования заработной платы зарубежных стран «классического рынка» (Франции, Германии, Швеции, Японии и др.). являются:

* установление минимальной зарплаты на уровне государства;
* на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы;
* фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок.

По типу регулирования минимальной заработной платы экономически развитые страны можно разделить на две группы:

* 1 группа: страны, где минимальная заработная плата устанавливается законодательно (США, Канада,Франция, Испания, Португалия и др).
* 2 группа:страны где минимальный уровень заработной платы устанавливается в коллективных договорах между предпринимателями и профсоюзами (Германия, Италия, Англия, Япония)

 **Таблица 1.2.**

**Порядок установления и пересмотра минимальной заработной**

**платы во Франции, Японии и США\*.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Страна** | **Форма установления** | **Порядок пересмотра** |
| Фран-ция | На национальном уровне (почасовая) | 1. Ежегодно (по состоянию на 1 июля) после соответствующего соглашения с Национальной комиссией по коллективным переговорам;
2. В соответствии с динамикой общенационального индекса цен на потребительские товары и услуги;
3. Совет министров может в любой момент установить новый минимум.
 |
| Япония | На уровне префектур(почасовая и дневная) | 1. Национальный минимальный размер оплаты труда устанавливается правительством.
2. Региональный минимум заработной платы пересматривается один раз в год
 |
| США | На федеральном уровне и на уровне штатов (почасовая) | 1. Государство не несет никаких обязательств по регулярному пересмотру минимума заработной платы.
2. Время от времени в конгрессе США рассматриваются предложения о привязке минимальной заработной платы либо к уровню потребительских цен, либо к среднечасовой  форме установления заработной плате.
 |

\*Составлено автором на основе национальных данных соответствующих стран.

В последние годы формирование стратегии занятости в Евросоюзе происходит на основе учета важнейших факторов, оказывающих исключительное влияние на сферу занятости, - это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

В настоящее время можно выделить несколько направлений, определяющих пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и составляющих главные аспекты современной политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости, борьба с гендерной сегрегацией и другие);

- увеличение продолжительности активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также удержания людей старших возрастов в сфере занятости (снижение пенсионного возраста, отказ от досрочного вывода на пенсию, гибкие формы занятости и другие);

- стимулирование безработных к выходу на рынок труда за счет изменения системы социального страхования, в том числе страхования по безработице;

- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и другие.

Особого внимания заслуживает концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином **"flexicurity",** под которым следует понимать политику, направленную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов - с другой, а также гибкости рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 г. привело к снижению уровня безработицы в этой стране с 12 до 5%, при этом рост номинальной заработной платы составил от 3 до 5% в год.

Основными мерами гибкой политики занятости являются:

- мотивация профессиональной подготовки работников в течение всей жизни для повышения квалификации или обучения вторым профессиям, повышающим шансы их трудоустройства при изменении конъюнктуры рынка труда;

- поддержка равных возможностей для всех на рынке труда;

- гибкость условий занятости: организация работы и рабочего времени, механизмов формирования заработной платы, мобильности работников;

- изменение форм трудовых контрактов с учетом потребностей работодателей и работников;

- содействие использованию современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости;

- адаптация систем социальной защиты для поддержки трудовой мобильности трудящихся.

Стратегии гибкости требуют широкой поддержки со стороны работников, работодателей и других субъектов рынка труда. При этом особое внимание уделяется формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь. С учётом данной стратегии внесены необходимые изменения и в состав тарифной системы. В результате уточнены основные элементы тарифной системы в ряде наиболее развитых западных стран.

 **Таблица 1.3.**

**Факторы формирования тарифной системы в некоторых странах**

 **с развитой рыночной экономикой\*.**

|  |  |
| --- | --- |
| Американский  | Сложность работы; уровень образования; условия труда |
| Японский  | Возраст;стаж;профессиональный разряд;результативность труда |
| Западноевропейский | Квалификационные группы в зависимости от:− времени обучения; − производственного опыта |

\*Составлено автором на основе приведённых данных.

Пути достижения гибкости должны быть сбалансированы с учетом интересов всех групп экономически активного населения - тех, кто конкурентоспособен в настоящий момент, а также граждан, оказавшихся наименее востребованными на рынке труда. Поэтому в странах, реализующих переход к стратегии гибкой занятости, таких, как Франция и Германия, предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения. Примерами таких выступлений являются выступления французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающими пенсионный возраст. В Германии работники той же отрасли требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие - отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов, а работники международной торговой корпорации Wal-Mart выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда, а также предоставлении медицинской страховки каждому работнику, то есть следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии.

Особый интерес представляет изучение опыта регулирования рынка труда в Японии. Система “пожизненного найма” означает, что служащий фактически всю свою жизнь работает на одном предприятии, постоянно продвигаясь вверх по служебной лестнице. При этом независимо от образования (средняя ли это школа или престижный университет) работник начинает свою карьеру с низшей должности и на одном месте более 2-3 лет не задерживается. И более того, за 2-3 года тот же выпускник юридического факультета Токийского университета не сможет растерять знания, полученные в вузе, если будет заниматься неквалифицированным, рутинным трудом, так как потому, что во-первых, молодого юриста поставят на тот участок, где ему не дадут забыть полученные знания, а во-вторых, начав с низов, специалист имеет возможность все нюансы увидеть своими глазами, что-то попытается изменить, улучшить, добиться признания коллег и начальства, заработать репутацию.

 Увольнение с предприятия является очень суровым наказанием, потому что устроиться на другое предприятие можно, но за очень низкую заработную плату и без каких-либо перспектив продвижения по службе. Более того, такой работник первым подвергается риску быть уволенным в результате различных экономических кризисов.

 О постепенном переходе крупных японских предприятий к новой модели управления трудом свидетельствует отказ от традиционной системы “пожизненного найма” и замена ее другими, более гибкими формами занятости.

 Этот процесс наметился еще в конце 70-х - начале 80-х гг. в результате самого глубокого для Японии экономического кризиса 1974-1975 годов. Система “пожизненного найма” становилась все более невыгодной даже для самых мощных предприятий.

 Немаловажным фактором являлось заметное изменение так называемой “трудовой философии”, то есть отношение к труду самих работников. У многих из них, прежде всего у молодежи, все заметнее пробуждалось стремление к самоутверждению, личному успеху, желание уйти со “своего” предприятия и начать собственное дело.

Японские и зарубежные исследователи единодушны в том, что современный этап научно-технического прогресса, породивший новую технику и приведший к изменению характера труда, делает систему “пожизненного найма” экономически все более нерентабельной даже для сверхконкурентных предприятий[9,с.149].

Новые формы найма рабочей силы, которые постепенно вытесняют “пожизненный найм” можно разделить на две группы: обычные, не имеющие ничего общего с “пожизненным наймом” и сравнительно новые формы, основанные на совершенно иных принципах.

Обычный наем новой рабочей силы осуществляется в случае расширения производства или улучшения экономической конъюнктуры. Этот наем не гарантирует вновь нанимаемому работнику постоянной работы на одном предприятии вплоть до его выхода на пенсию. Более того, этот работник может быть уволен в любой момент и по любому поводу, особенно в периоды экономических трудностей.

Такая форма дает возможность предприятию свободно и быстро регулировать как количественный, так и качественный состав наемного персонала.

Другой гибкой формой является повторный или вторичный наем на новых условиях ранее уволенных работников. Эта форма существовала и раньше, однако, прибегавшие к ней предприятия с “пожизненным наймом” несли перед уволенными работниками как моральные, так и материальные обязательства.

Сегодня же такой наем осуществляется без каких-либо гарантий и обязательств со стороны предприятия перед повторно нанимаемыми работниками. Большинство из них нанимаются на значительно худших, чем раньше условиях, в том числе и касающихся заработной платы. Более того, каждый из них может быть уволен в любое время.

Это позволяет предприятию не только экономить значительные суммы на оплате рабочей силы, но и заставляет таких работников трудиться с еще большей, чем раньше, энергией - в знак благодарности за то, что их не забыли и снова приняли на работу, а также из боязни подвергнуться очередному увольнению.

К первой указанной группе относится также набор временных работников (временный наем), наем на неполную рабочую неделю (наем частично занятых) и так называемая “система арбайто”, или наем на короткий период времени на подсобные работы (главным образом студентов, пенсионеров).

К сравнительно новым формам найма относится также “система обязательного набора”. Ее суть сводится к следующему: рабочая сила набирается не каждым отдельным предприятием, а администрацией компании одновременно для всех предприятий. Через каждые 4-7 лет нанятым работникам предоставляется возможность, а фактически вменяется в обязанность перейти на другое предприятие данной компании. Столь гибкая форма найма выгодна предприятиям, поскольку позволяет быстро решать вопросы, связанные с наёмным персоналом.

Наконец, к числу сравнительно новых форм найма относится и так называемый “групповой пожизненный найм”. Администрация предприятия нанимает на работу не каждого работника в отдельности, а сразу целую группу людей и поэтому не несет персональной ответственности перед каждым отдельным индивидом. Это нередко ведет к нарушению обязательств перед ними.

Сейчас так же наблюдается процесс перехода от «зарплаты по старшинству» к оплате по результатам труда. Он наметился еще в конце 70-х годов, когда крупные японские предприятия, практикующие систему “зарплаты по старшинству”, начали уменьшать размеры ежегодных надбавок за стаж работы или вообще прекратили их выплату после достижения работником определенного возраста.

Дело в том, что применение этой системы не только ложилось тяжелым бременем на предприятие, но в конечном итоге негативно сказывалось на
эффективности всего производства, поскольку, с одной стороны, заставляло предприятие тратить все более значительные суммы на оплату быстро стареющей и все менее эффективной рабочей силы, а с другой - сдерживало наем молодежи, которая в состоянии быстрее приспособиться к новой техники и технологии, а следовательно, принести большую отдачу.

Новые формы оплаты рабочей силы можно разделить на две большие группы: комбинированные, то есть содержащие элементы как “зарплаты по старшинству”, так и оплаты по результатам труда, и основанные лишь на результатах труда.

Комбинированные формы заработной платы практикуются большинством японских предприятий. Согласно их принципам, общий размер заработка зависит как от количества труда, так и от таких характеристик, как пол, возраст, стаж работы, форма найма и т.п. Общий заработок складывается из двух частей: заранее оговоренной (установленной) и неоговоренной (неустановленной) зарплаты.

На заработную плату имеет влияние трудовой вклад, успехи и усердие в обучении и повышении квалификации, умение работать в коллективе и т.д. Большое значение имеет оценка работы непосредственно руководителем. В этом отношении японская модель существенно отличается от западной, где ставки заработной платы (цены на рабочую силу) по каждому виду работы, должности, квалификации складываются главным образом под воздействием спроса и предложения на рынке труда.

 Большой интерес представляет изучениеособенностей регулирования процессов занятости в Германии, являющейся ведущей экономической державой Европы. Федеративная Республика Германия – одна из самых высокоразвитых стран Европейского Союза. Еврозону по-прежнему сотрясают последствия экономического кризиса, но рынок труда Германии развивается очень активно, а безработица находится на низком уровне.

За последние три года в Германии наблюдается повышение уровня занятости (49,1% в 2009 году, 49,4% в 2010 году и в 2011 году количество занятых впервые остановилось на отметке в 50,2%) и снижение уровня безработицы (в 2009 году уровень безработицы в стране составлял 9,1%, в 2010 году он снизился до 8,6%, а в конце 2011 года показатель был равен 7,0%, в 2014г.-6%). Самый высокий уровень безработицы по федеральным землям в 2011 году, наблюдается в Берлине (12,8%) и Бремене (11,7%).Меньше всего безработных зафиксировано в Баварии (3,8%), Баден – Вюртемберге (4,4%), Рейнланд–Пфальце (5,2%) и Гессене (5,9%) [4,с.485].

В целом по Германии наблюдается больший уровень безработицы в Восточной Германии нежели в Западной. Это связано, прежде всего, с тем, что уровень экономического развития Восточной Германии ниже, чем Западной. Несмотря на то, что со дня объединения Германии прошло уже более 20 лет, в этой стране по-прежнему существует проблема выравнивания уровня жизни населения [10].

 Снижение общего уровня безработицы и повышение уровня занятости объясняется тем, что Германия стремительно наращивает объемы производства. В частности, большой прирост показывают отрасли тяжелой промышленности и машиностроения. Помимо всего прочего, германские компании экспортируют большие объемы продукции.

Увеличение объемов производства позволяет нанимать компаниям дополнительный персонал, правда в большинстве случаев нанимают сотрудников на неполный рабочий день. Но и эти изменения позволяют смело судить о том, что на рынке страны наметились положительные сдвиги. На сегодняшний день Германия вместе с Францией являются двумя странами Евросоюза с наиболее развитой экономикой.

Отраслевая занятость трудовых ресурсов Германии распределена следующим образом: больше всего занятых среди трудоспособного населения приходится на государственную службу и сферу частных услуг всякого рода – 30%, вторая по численности занятости населения сфера торговли – 25%, в промышленности занято 20% работающего населения, в финансовой сфере – 17%, в строительной сфере – 6%, в сфере сельского хозяйства – 2%. Таким образом, основное трудоспособное население занято в Германии вовсе не в промышленности, а на государственной службе, в бюджетной сфере и сфере всякого рода услуг (72%). На втором месте по занятости – торговля. Недаром считается, что Германия – страна высокоразвитой торговли и экспорта. На третьем – производственные промышленные отрасли (без учета строительства). Таким образом, население не столько занято производством продукции, сколько продает товары и работает в сфере услуг или на государственной службе страны. К государственной службе при этом относятся и учителя, например, и социальные работники большинства государственных структур.

В период с 2009 года по 2011 год произошло увеличение размера заработной платы на 13%, с 3 140 евро в 2009 году до 3 547 евро в 2011 году. Что свидетельствует о том, что Германия вышла из кризиса и экономика этой страны продолжает наращивать темпы.

При изучении уровня квалификации трудовых ресурсов, выяснилось, что собственные трудовые ресурсы Германии сегодня имеют зачастую малые шансы на высшее специальное образование. Его может себе позволить далеко не каждый. Приводимая ниже статистика, к сожалению, подтверждает этот факт.

Согласно последним исследованиям 2011 года, из выборочной совокупности в 71 млн. человек населения возраста старше 15 лет, статистика распределения дипломированных специалистов выглядит следующим образом:

* 50,8% (или 36,068 млн. чел.) имеют дипломы средней школы и средней профессиональной школы (аналога наших средних специальных учебных заведений),
* 29,4% (или 20,874 млн.) не имеют вообще никакого профессионального диплома,
* 1,2% (или 852 тыс. чел.) – с дипломами профессиональных школ ГДР,
* 5,6% (или 3,976 млн.) – дипломы профессиональных школ,
* только 11,3% (или 8,023 млн.) – были выпускниками высших школ и университетов,
* 0,9% (или 639 тыс. чел.) имеют кандидатскую ученую степень,
* 0,8% (или 568 тыс. чел.) не имеют даже школьного диплома.

 Таким образом, приведенная выше статистика как раз подтверждает тот факт, что в Германии сегодня большой упор делается на **среднее** профессиональное образование Ausbildung. Оно стоит в Германии дешевле, чем другие виды обучения, имеет большую практическую привязку к потребностям предприятий [17].

Особенностью данного рынка труда является большой запас потенциальной рабочей силы из категории мигрантов, проживающих в Германии на ПМЖ, которым не требуются специальные разрешения на работу, как приезжим специалистам. Тем не менее, большой удельный вес таких специалистов здесь бывает десятилетиями не востребован или распределен на рынке труда весьма неравномерно и не по специальности. Такое несоответствие квалификации и уровня трудоустройства специалистов – мигрантов является весьма типичным для Германии. Исключение порой составляют инженеры, строители, программисты, врачи и педагоги некоторых специальностей.

Кроме того, для работодателя при найме работника с большей, чем требуется, квалификацией, всегда остается определенный риск. Известны прецеденты судебных решений, когда суд обязал работодателя выплачивать работнику дополнительную зарплату за его, так называемую, сверхквалификацию (Überqualifikation). Естественно, что большинство работодателей пытаются таких ситуаций избежать.

На конец 2011 года в Германии было зарегистрировано 501 000 вакансий, причем более 90% из них требовалось заполнить немедленно. Из них 420 000 вакансий – в Западной Германии, 81 000 – в Восточной.

В Германии существует большое количество свободных временных рабочих мест, вакансий в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта оборудования, в производстве, в сфере бизнес-услуг, здравоохранения и социальной работы. Значительный рост числа вакансий за последний год отмечен в производстве, области информации и коммуникаций, а также фрилансерских, научных и технических работ. Не хватает в Германии физиков, радиомехаников, механиков воздушных судов, медсестер, специалистов по страхованию, стоматологов, фармацевтов и торговых представителей. На настоящее время в Германии существует больше вакансий, чем незанятых квалифицированных кадров, в таких областях, как пластиковое производство, металлообработка, автоинженерия, энергетика, строительство, информационные технологии, авиация, железнодорожное сообщение, полиция, уход за больными и престарелыми [5].

Таким образом, особенностью немецкого рынка труда является больший упор на среднее профессиональное образование, высокая занятость в сфере государственной службы и услуг всякого рода, а так же большой запас рабочей силы за счет мигрантов. Сегодня с уверенностью можно сказать, что рынок труда Германии вышел из кризисного состояния и сейчас активно развивается, это подтверждает низкий уровень безработицы и самый высокий уровень занятости за последние 30 лет.

 **Глава II. Исследование регионального рынка труда.**

 **§2.1.Обьективные и субъективные факторы, влияющие на**

 **формирование регионального рынка труда.**

 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 отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе. В первой главе данной работы было отмечено, что в общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей-продажей.

 Чтобы понять, как работает рынок труда, следует изучить спрос и предложение на данном рынке. Субъектами спроса на рынке труда выступают бизнес и государство, а субъектами предложения - домашние хозяйства. Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда. Рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, являясь товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

 Объем спроса на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте ставки заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить применение труда, а при ее снижении величина спроса на труд возрастает. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается кривой спроса на труд (рисунок 1).



Рисунок 1 - Кривая спроса на труд

На оси абсцисс - величина требующегося труда (L), а на оси ординат - ставка заработной платы (w). Каждая точка на кривой DL показывает, какой будет величина спроса на труд при определенном уровне заработной платы. Конфигурация кривой и ее отрицательный наклон показывают, что более низкой заработной плате соответствует большая величина спроса на труд и наоборот [8, с. 201].

Иначе обстоит дело с функцией предложения труда. Объем предложения труда также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Как правило, продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон (рисунок 2).рынок труд



Рисунок 2 - Кривая предложения труда

Кривая предложения труда (SL) показывает, что при повышении заработной платы возрастает величина предложения труда, а при ее снижении объем предложения труда уменьшается. Совокупное предложение труда в обществе зависит от многих факторов, определяющих количество и качество предлагаемых услуг труда, среди которых важнейшими являются общая численность населения страны и доля в нем экономически активного населения, средняя продолжительность рабочего дня, профессионально-квалификационный состав работников и др. [4, с. 242].

 Региональный рынок труда является составной частью национального рынка труда, в котором отражаются как в фокусе многие проблемы присущие последнему. Развитие регионального рынка труда, прежде всего, зависит от уровня макро-экономического развития данного региона. Обьектом нашего исследования является Губа – Хачмазский экономический район, охватывает административные районы – Девечи, Хачмаз, Губа, Гусар и Сиазань. Располагается он в северо – восточной части Азербайджана. Общая его площадь составляет 7,66 тысяч квадратных километров, что составляет 8,8 % от всей территории страны. Общая численность населения составляет 518,4 тысяч человек (на 1 января 2014-го года), что составляет 5,6 % от всего населения страны.

В связи с рельефно-климатическими условиями преобладающая часть населения проживает в равнинной зоне вдоль побережья [Каспийского моря](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5).

10-11 % территории района покрыто лесами.
Из производственных отраслейразвита лёгкая и пищевая промышленность. Основу аграрно-промышленного комплекса составляют производство фруктово-овощных консервов, добыча рыбы, ковроткачество. В сельском хозяйстве доминирует производство овощей и фруктов. В Хачмазе, Шабране и Сиазани выращивают [виноград](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4), в [Гусарском районе](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%83%D1%81%D0%B0%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD) —[картофель](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D1%84%D0%B5%D0%BB%D1%8C). В районе повсеместно выращивается  [пшеница](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0). Отрасли тяжёлой промышленности представлены добычей нефти и газа в Сиазани, заводом электротехники в Губе, цехом по переработке отходов чёрной металлургии, кирпичными заводами в Губе, Сиазани и Хачмазе, предприятиями по производств тары. Мясомолоч-ное [животноводство](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) развито на равнинной зоне, а  [овцеводство](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B2%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) — в горной и предгорной зонах. В Сиазани, Шабране и Чархы созданы птицеводческие комплексы. Благоприятные природно-климатические условия данного региона способствовали развитию туризма**.** Так, в [Шабранском районе](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B0%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD) функционирует санаторий на основе целебной воды источника Галаалты.



 Рис.3.Губа – Хачмазский экономический район.

 Рассмотрим основные демографические показатели региона, лежащие в основе совокупного **предложения** труда данного района.
 Факторы формирующие рынок труда можно разделить на обьективные и субьективные факторы. К обьективным факторам относятся демографические процессы и количество новых рабочих мест. Человеческий фактор является определяющим ресурсом современного производства. Количество населения в трудоспособном возрасте, качество их здоровья –являются обьективными факторами, оказывающими огромное воздействие, на все процессы, протекающие в социально-экономической жизни общества. Рассмотрим основные тренды, сложившиеся здесь в течении последних 5 лет.

 **Таблица 2.1.**

 **Демографические показатели населения экономического района.\***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2013г в %к 2009г |
| Численность населения (на конец года, тыс. человек)  | 492,4 | 498,4 | 505,4 | 511,7 | 518,4 | 105,3 |
| Естественный прирост, чел.  | 5036 | 6430 | 6430 | 6808 | 7047 | 139,9 |
| Новорожденные, чел.  | 8402 | 9841 | 9841 | 10371 | 10455 | 124,4 |
| Умершие, чел.  | 3366 | 3411 | 3411 | 3563 | 3408 | 101,2 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

За 2009-2013 годы демографические показатели района имели позитивный характер. Так, рождаемость за этот период возросла на 24%, а смертность снизилась на 1,2 %. Это позволило увеличить естественный прирост населения района на 39,9%. Тем не менее, прирост населения составило всего 5,3% т.е. на 34,6% меньше, естественный прирост населения. Таким образом, противоречие между высоким естественным приростом населения и более низким ростом его общей численности за 2009-2013 годы может быть объяснено только наличием высокой механической его миграцией в районе. Фактически это означает высокий уровень оттока населения из района.

 Половая структура населения района, как и всей республики близка к сбалансированному соотношению мужчин и женщин, т.е. равна 50,1:49,7. Данное соотношение в долгосрочной перспективе носит устойчивый характер.
 Более динамичные процессы наблюдаются в возрастной структуре населения. Из нижеприведённой таблицы видно, что удельный вес населения в возрасте 0-14 лет за рассматриваемый период снизился на 13%, а в возрасте 65+ лет –на 16,4 %. Позитивный процесс наблюдается в возрасте 15-64 года. Это возраст трудоспособного населения. Численность населения в данной возрастной категории возросла на 6,9%.

 **Таблица 2.2.**

 **Возрастные показатели населения района.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст | 2005 | 2010 | 2013 | 2013 к 2005г. в % |
| 0-14лет | 27,8 | 24,3 | 24,2 | 87 |
| 15-64 лет | 66,1 | 70,5 | 70,7 | 106,9 |
| 65 + лет | 6,1 | 5,2 | 5,1 | 83,6 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

Во многом рассмотренная тенденция является следствием наблюдающей в республике последние 5 лет высокой рождаемости. В целом долгосрочная тенденция за последние 40 лет свидетельствует о снижении рождаемости населения в республике. К примеру, если в 60-70-е годы на одну среднестатистическую женщину-мать в республике приходилось не менее 3 детей, то в настоящее время – около 2 детей. Ближайшие 20-30 лет экономика республики обеспечена необходимыми человеческими ресурсами, которые со временем будут постепенно переходить в старшие возрастные группы и приближаться к пенсионному возрасту. Данный фактор обязательно должен быть учтён в долгосрочных прогнозах социально-экономического развития республики.

 **Таблица 2.3.**

 **Показатели рынка труда по району за 2005-2013 годы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2010 | 2013 | 2013г к 2005 г.в % |
| Трудовые ресурсы, тыс.чел. | 295,6 | 323,9 | 337,4 | 114 |
| Численность экономически активного населения, тыс. чел. | 237,6 | 248,2 | 257,1 | 108,2 |
| Численность занятых по контракту, тыс.чел. | 49,0 | 49,4 | 50,9 | 103,8 |
| Уровень безработицы в районе | 8 | 6 | 5 | 93,4 |

 \*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

 В таблице 2.3. представлены основные количественные характеристики рынка труда Губа – Хачмазского экономического района. За последние 8 лет, т.е. 2005-2013 годы численность трудовых ресурсов, т.е. главным образом населения находящегося в трудоспособном возрасте, возросло с 295,6 тысяч человек в 2005 году до 337,4 тысяч человек в 2013 году и составило 67,6% всего населения района. Эти данные свидетельствуют о наличии в районе достаточного количества человеческих ресурсов, необходимых как для развития сельского хозяйства, так и других отраслей экономики. Как известно, сельское хозяйство, ввиду низкого уровня его механизации в районе, да и в целом в республике, является трудоёмким производством. Спрос на работников в данной отрасли особенно сильно возрастает в периоды сбора урожая. Значительной трудоёмкостью характеризуются и такие отрасли района, как тяжелая промышленность, в лице нефтепереработки, так и строительство. Приведённые данные свидетельствуют о количественной достаточности трудовых ресурсов в районе.

 Помимо экономической стороны данной проблемы, важное значение имеет и её социальные аспекты. Ибо высокий уровень соотношения трудоспособного населения в общей численности населения района свидетельствует о низкой его нагрузки нетрудоспособной частью и создаёт благоприятные предпосылки для осуществления отчислений в бюджет района и республики, а также в Государственный фонд социальной защиты населения республики и в его районное отделение. Как известно, средства данного фонда используются для различных выплат населению, связанных как с выходом на пенсию, так и предупреждением различных рисков, таких как длительная болезнь, роды, потеря кормильца и т.д.

 Увеличение численности трудовых ресурсов создало благоприятную возможность для роста численности экономически активного населения, т.е. той части трудовых ресурсов, которая занята в различных отраслях экономики. Численность экономически активного населения возросла с 237 тысяч человек в 2005 году до 248,2 тысяч человек в 2013 году. Прирост данной категории населения за рассматриваемый период составил 8,2 %, что на 5,8% меньше прироста трудовых ресурсов района. На стабильно высоком уровне держится уровень занятости населения, хотя и он снизился не значительно, с 50,6% в 2005 году до 49,6% в 2013 году. Данный показатель является хорошим свидетельством активного участия населения в различных сферах экономики.

 На стабильно низком уровне находится и показатель безработицы в районе. За 2005-2013 годы он снизился с 8% до 5%, т.е.на 11,8%. Общая численность безработных в районе составила в 2005 году 1.156 человек, а в 2013 году 1.145 человек. В указанном периоде она фактически сократилась на 11 человек. Снижение безработицы в районе нашло своё отражение и в численности лиц, получающих пособие по безработице. Если в 2005 году численность лиц, получающих пособие по безработице, составила 72 человек, то в 2013 году 20 чел. Таким образом, за указанный период численность безработных, получающих соответствующее пособие в рассматриваемом периоде сократилпсь на 72%.

 Рассмотрим отраслевую структуру занятости населения района по видам экономической деятельности.

 **Таблица 2.4**.

 **Занятость населения района по видам экономической активности, в %.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды экономической деятельности |  2005год |  2010 год |  2013 год |
| В целом по экономике | По республике | По Губа-Хачмазскому району  | По республике | По Губа-Хачмазскому району | По республике | По Губа-Хачмазскому району |
| В целом по экономике | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1.Сельское хоз., рыболовство, лесное хоз-во  | 38,7 | 44,3 | 38,2 | 44,7 | 37,1 | 4,2 |
| 2.Торговля. ремонт транспортных средств | 15,6 | 14,5 | 14,5 | 14,3 | 14,7 | 14,1 |
| 3.Образование | 8.5 | 9,2 | 8,1 | 9,0 | 8,1 | 8,9 |
| 4.Государственное управ. и социальная защита | 6,3 | 5,1 | 6,4 | 5,4 | 6,2 | 5,6 |
| 5.Обрабаты-я промышленность | 4.9 | 5.2 | 4,8 | 5.3 | 5,0 | 5.2 |
| 6.Здравохра-е и социаль.обеспеч. | 4,7 | 5,1 | 3,9 | 4,9 | 3,8 | 4,7 |
| 7.Строительство | 5,2 | 4,9 | 6,6 | 5,2 | 7,2 | 5,4 |
| 8.Добывающая промышленность | 1,0 | 0,4 | 1,0 | 0,4 | 1,0 | 0,3 |
| 9.Производство электроэн. и его распредел. | 0,7 | 0,2 | 0,7 | 0,2 | 0,7 | 0,3 |
| 10.Туризм и обществен. питание | 0,6 | 0.4 | 1,1 | 0,7 | 1,1 | 0,9 |
| 11.Информатика и связь | 0,8 | 0,7 | 1,3 | 0,9 | 1,3 | 0,9 |
| 12.Водоснабжение и канализация | 0.6 | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 0,5 | 0,4 |

 \*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

В таблице 2.4. чередование видов экономической деятельности приведено в соответствии с удельным весом занятого в них населения. В приведённой классификации лидером является сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство. Здесь трудится более 44% всего занятого в районе населения. И это не удивительно, поскольку район обладает плодородными землями и очень мягким климатом. Более 30% выращиваемой здесь плодоовощной продукции отправляется на экспорт, прежде всего в Россию и на Украину. Если в среднем по республике в сельском хозяйстве занято около 38% населения, то в Губа-Хачмазском районе на 6% больше. Данный район является основным поставщиком большинства видов плодоовощной продукции для всей республики. Данная отрасль имеет большие резервы для своёго развития. Плотность населения здесь меньше, чем в среднем по республике. Территория данного экономического района составляет 8,8 % от всей территории страны, в то время как население составляет 5,6 % от всего населения страны. Указанные данные свидетельствуют о резервах как экстенсивного, так и интенсивного экономического развития сельского хозяйства. В этом районе, как и в целом по республике доминируют фермерские хозяйства семейного типа, в которых используется труд всех членов семьи. С другой стороны, для получения точных данных о занятости в указанных хозяйствах требуется периодическое проведение их обследования.

 Следующей по важности сферой экономической активности в районе, как и в принципе в целом по республике, является торговля и ремонт транспортных средств. Отказ от социалистической экономической модели, с его скудным рынком и ограниченными потребностями, и переход к рыночной экономике, с ориентацией на ценности потребительского общества, неизбежно обусловили значительное увеличение товарооборота как товаров повседневного спроса, так и длительного пользования. Нетрудно предположить, что по мере повышения доходов населения, объемы товарооборота будут возрастать.

 Высокими темпами в республике растёт и количество автотранспортных средств, которые значительно облегчили и ускорили процесс перевозки и доставки грузов и пассажиров. Кроме того, они способствуют и развитию форм досуга и отдыха населения. Результирующей этих долгосрочных процессов явилось становление высоких темпов роста занятости в торговле и ремонте транспортных средств. В среднем по республике, в данной сфере в 2013 году было занято около 14,7%, а в районе - 14,1%. Данная сфера деятельности находится на втором месте по уровню занятости после сельского хозяйства. Таким образом, повышение благосостояния населения, увеличение товарной массы в домохозяйствах, развитие транспортных средств являются основными причинами увеличения занятости в данной сфере экономики.

 Третьим по уровню занятости является образование. Если, в 2013 году, в данной сфере в республике, было занято 8,1% всего населения, то в районе-8,9%. Более высокая рождаемость в сельской местности и соответственно, более высокий удельный вес населения в возрасте до 14 лет, 24,2% по району против 22% по республике в 2013 году, обусловили высокий спрос на образовательные услуги, которые в данном регионе связаны с развитием среднего общего и среднетехнического образования. Необходимо отметить, что медленная стабилизации рождаемости в регионе и сокращение численности детей школьного возраста неизбежно приведёт к стабилизации услуг образовательного характера. Хотя необходимо отметить, что недостаточный уровень качества образования, неизбежно ведёт к увеличению спроса на репетиторские услуги, как разновидность образовательных услуг.

 Следующей по важности сферой занятости является Государственное управление и социальная защита населения. В структуру этих органов входят различные районные и муниципальные органы управления и социального вспомососуществования населению. В 2013году в республике в этих органах было занято 6,2% всего экономически активного населения, а в районе 5,6%. За последние 5 лет занятость в данной сфере возросла на 0,5 %. Это связано с увеличением количества органов государственного управления, которые призваны полнее удовлетворять потребности населения и более принципиально защищать интересы всей страны.

 Обрабатывающая промышленность района по численности жителей района занимает пятое место. Выше было отмечено, что отрасль представлена такими предприятиями как электротехнический завод, предприятием по переработке отходов черной металлургии, предприятиями по производству тары и кирпича, различных строительных конструкций. Занятость здесь за рассматриваемые 5 лет оставалась стабильной на уровне 5,2%.

 Жизненно важно важной сферой занятости, как в плане сохранения здоровья населения, так и по численности занятых в ней является здравоохранение и социальное обеспечение населения. Успешное развитие здравоохранения в республике за годы независимости, несомненно, нашло отражение в снижении смертности в республике и повышении средней продолжительности жизни населения. Тем не менее, как и во всём мире, и у нас в Азербайджане повышение качества жизни неизбежно ведёт к повышению спроса не только на обычные медицинские услуги, но и услуги специфического характера, связанные с стремлением человека вести более здоровый образ жизни и его желанием продлить свою физическую активность. Мировой опыт свидетельствует об устойчивом росте спроса на медицинские услуги. Однако, у нас в республике занятость в данной сфере сократилась с 4,7% в 2005 году до 3,8% в 2013году, а по району с 5,1% в 2005 году до 4,7% в 2013 году. Можно предположить, что данный процесс обусловлен перераспределением работников по видам занятости, который отчасти обусловлен субьективными причинами, которые будут рассмотрены ниже.

 На следующем - седьмом месте по численности занятых в районе числится строительство. И это естественно, поскольку это сельский район, большинство жителей которых, проживает в частных домах собственной постройки. В строительном секторе экономики, в целом, по республике и в районе, в частности, доминирует частный сектор, занятость в ко тором имеет тенденцию к росту. Это обусловлено абсолютным ростом численности населения района. За 2005-2013 годы занятость в строительном секторе экономики района возросла с 4,9% до 5,4%.

 На такие сферы экономической деятельности, как добывающая промышленность, производство электроэнергии и его распределение, туризм и общественное питание, информатика и связь, водоснабжение и канализация, имеющих важное значение для обеспечения современных жизненных условий населения, в 2005г пришлось 1,9%, а в 2013 году-2,8% всей занятости по району. Фактическое увеличение по рассматриваемым отраслям составило 0,9%.

 Подводя итог рассмотрению объективных факторов формирования рынка занятости, можно отметить, что на государственный сектор, в состав которого входят организации и предприятия образования, государственного управления и социальной защиты, здравохранения и социального обеспечения, добывающей промышленности, производства электроэнергии и его распределения, информатики и связи, водоснабжения и канализации, в 2005г. пришлось 21%, а в 2013г-21,1% всего занятого населения. Таким образом, на долю государственного сектора пришлось более 21%, а частного сектора 79% всей занятости. Эти показатели соответствуют данным по формам занятости по республике. Ещё более значительный уровень государственного сектора среди работников, занятых по контракту.

 **Таблица 2.5.**

 **Занятость населения района по секторам экономики, среди лиц**

 **работающих по контракту, в %.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2010 | 2015 | 2013 г в % к 2005г |
| Занятые по контракту, тыс.чел. | 49,0 | 49,4 | 50,9 | 104 |
| В т.ч. |  |  |  |  |
| Занятые по контракту в % от эконом. активного населения  | 20 | 19,9 | 9,8 | 49 |
| В государствен. секторе, в % | 74 | 77 | 80 | 108 |
| В частном секторе | 26 | 23 | 20 | 77 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

В 2005 году по контракту в районе работало 49 тысяч человек, что составляло 20% от всей численности экономически активного населения района. 74% всех контрактников было занято в государственном секторе экономики. В 2015 году по контракту работало 50,9 тысяч человек – это составляло 9,8% всего экономически активного населения района. В результате за рассматриваемые 8 лет удельный вес контрактников сократился в 2 раза. Это в три раза меньше, чем в среднем по республике. В эти годы росло число контрактников, занятых в государственном секторе экономики, достигнув 80% в 2013году.

 На формирование регионального рынка труда большое влияние оказывают субъективные факторы, связанные с функционированием рабочей силы. Прежде всего, сюда необходимо отнести такие факторы, как образовательный и профессиональный уровень человеческих ресурсов, средняя заработная плата и уровень жизни населения.

 **Таблица 2.6.**

 **Динамика номинальной среднемесячной заработной платы, манат**

 **в %.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** |  **2009г.** |  **2010г.** |  **2012г.** |  **2013г.** | **2013г. к****2009г.в%**  |
| Номинальная среднемесячная заработная плата. В манатах:По республике | 298 | 331,5 | 398,4 | 425,1 | 142,7 |
| По району | 204,9 | 231,6 | 270,4 | 288,3 | 147 |
| Районный уровень к республиканскому в %-х | 69 | 70 | 68 | 68 | 98 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

Средняя месячная заработная плата в Губа –Хачмазском районе выросла в 2009-2013 годах с 204, 9 манат до 288,3 манат в 2013 году, т.е. на 147%, что равносильно ежегодному росту средней заработной платы на 11,8%. В целом оплата труда в районе, как видно из таблицы 2.6., на 32% ниже, чем по республике. Данный уровень заработной платы всего в 2 раза превышает уровень среднемесячного прожиточного минимума, что, конечно, крайне не значительно. Как известно, средняя азербайджанская семья состоит из 4 человек, из которых двое дети. Если исходить из того, что в семье работают только родители, то среднемесячный среднедушевой доход в семье составит 144 манат, что на 10 манат больше прожиточного минимума 2014 года. В текущем 2015 году, в результате девальвации маната и повышения уровня инфляции, данная разница ещё более сократилась.

 Другой важной характеристикой субъективных факторов формирования рынка труда является образовательный уровень экономически активного населения. Образовательный уровень населения является основой формирования его квалификационного уровня.

 **Таблица 2.7.**

 **Образовательный уровень населения.**

|  |  |
| --- | --- |
|  Уровень образования |  в возрасте 15 и выше на каждые 1000 чел. населения |
|  2005 | 2010 | 2013 | 2013г к 2005г в % |
| По респуб-лике | По району | По респуб-лике | По району | По респуб-лике | По району |
| По респуб-лике | По району |
| Всё население в возрасте 15 лет и выше, имеющее высшее и среднее специальное образование  | 946 | 933 | 966 | 937 | 969 | 944 | 102 | 101 |
| В том числе  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| высшее | 118 | 105 | 123 | 108 | 125 | 109 | 106 | 104 |
|  Среднее специальное | 93 | 82 | 85 | 74 | 85 | 66 | 91 | 84 |
| Полное среднее | 601 | 607 | 626 | 618 | 629 | 632 | 105 | 104 |
| Среднее | 134 | 139 | 132 | 137 | 130 | 134 | 97 | 97 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

Образовательный уровень населения района, как это видно из таблицы 2.7, значительно уступает соответствующему уровню населению республики. Всё население в возрасте 15 лет и выше, имеющее высшее и среднее специальное образование в расчёте на 1000 человек населения в районе возросло с 933 человек в 2005 году до 944 человек в 2013 году, т.е. на 101%. Эти же показатели за рассматриваемый период по республике возросли на 102%. Наиболее сильное отставание районных показателей от республиканских имеет место по таким видам образования, как среднее специальное и высшее образование. Так, в 2013 году по высшему образованию эта разница составила 16 человек, а по среднему специальному образованию 19 человек в расчёте на 1000 жителей.
 Таким образом, такие субъективные критерии формирования рынка труда, как нежелание работать из-за низкой заработной платы, которая едва покрывает прожиточный минимум, а также низкого профессионально-квалификационного уровня работников, имеет место низкий уровень занятости по району, и экономически активная часть населения, в основном молодёжь, предпочитает уезжать в большие города, такие как Баку и Сумгаит, а также в другие страны.

 **§2.2. Количественные и качественные показатели, определяющие**

 **эффективность регионального рынка труда.**

 Выше рассмотренные данные больше носят количественный характер и они скрывают глубинные, качественные процессы, происходящих демографических изменений. Ранее также было отмечено снижение темпов прироста населения, которое прежде всего обусловлено снижением темпов естественного роста населения, испытывающего сильное воздействие таких пр**о**цессов как рождаемость, смертность, брачность и разводимость. Естественное воспроизводство населения в разных возрастных группах имеет различную специфику (например, смертность у пожилых людей выше, чем у молодых, рождаемость вообще может быть только у людей ограниченного возрастного интервала, браки, а соответственно и разводы также невозможны до определенного возраста). Чтобы иметь более **точное** представление о процессах естественного воспроизводства населения района, рассмотрим наиболее важные половозрастные демографические коэффициенты. Одним из них является коэффициент фертильности, который рассчитывается для женщин детородного возраста.

 **Таблица 2.8.**

 **Коэффициент фертильности населения по республике и**

 **Губа-Хачмазскому району.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Годы | По республике  | По району |
| 1991 | 2,9 |  3,1 |
| 2000 | 2,0 | 2,2 |
| 2005 | 2,3 | 2,4 |
| 2008 | 2,3 | 2,5 |
| 2009 | 2,3 | 2,5 |
| 2010 | 2,3 | 2,4 |
| 2013 | 2,2 | 2,3 |

\*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

Как видно из таблицы 2.8, коэффициент фертильности имеет долгосрочную тенденцию к снижению. Так, если в 1991 году на одну женщину в детородном возрасте приходилось 2,9 детей, то в 2013 году 2,2, т.е. снижение составило 24%. Причём данная тенденция имеет повсеместный характер. Обнадёживающим фактом является то, что коэффициент рождаемости в Азербайджане в 1,6 раза больше, чем в ЕС-27 (1,5ребёнка на одну женщину) [19, с.15**].**

 Коэффициент фертильности вГуба-Хачмазском районе республики выше, чем по республике, но и он имеет высокие темпы снижения. Так, если в городской местности за 1991-2013 годы данный коэффициент снизился на 24%, то в сельской местности – на 26%. Кроме того, имеет место снижение дифференциации этих показателей с 0,8 в 1991 году до 0,1 в 2013 году, т.е. идёт процесс сближения этих показателей, как у городских, так и сельских женщин.

 Большое значение в демографии придается показателю младенческой смертности**,** под которой понимается смертность детей в возрасте до одного года. Особое место этого показателя обусловливается как тем, что младенческая смертность, будучи составной частью общей смертности, может заметно влиять на всю картину естественного воспроизводства населения, так и тем что она является важной характеристикой уровня социально-экономического развития страны.

 **Таблица 2.9.**

 **Детская смертность1**

|  |  |
| --- | --- |
| Годы | На 1000 новорожденных |
| Всего по республике | В целом по району |
| 1991 | 25,3 | 27 |
| 1995 | 23,3 | 26,2 |
| 2000 | 16,4 | 17,2 |
| 2005 | 12,7 | 13,8 |
| 2008 | 11,4 | 12,9 |
| 2010 | 11,2 | 12,4 |
| 2013 | 11,0 | 11,6 |

 \*Рассчитано на основе данных :www.stat.gov.az

На момент развала бывшего СССР для республики была характерна высокая детская смертность, которая в бывшем Союзе была одна из наиболее высоких. Особенно высокий уровень детской смертности имел место в сельской местности. Существенный разрыв имел место между смертностью мальчиков и девочек. За 22 года независимости республики предпринятые меры позволили значительно сократить эти показатели. Как видно из таблицы 2.9. детская смертность малышей до 1 года по республике сократилась за 1991-2013 годы с 25,3 до 11 детей на 1000 родившихся, т.е. более, чем в 2,3 раза. Большие достижения имеются в снижении детской смертности и в рассматриваемом районе. За рассматриваемый период здесь она сократилась на 57%.

 Борьба за снижение детской смертности имеет важное значение для увеличения естественного роста населения, расширения масштабов его воспроизводства. Важность данной проблемы состоит также в том, что на начальном этапе нашей истории, т.е. в 90-е-годы ХХ века, детская смертность в 4 раза превышала общую смертность населения республики.

 Меры принятые правительством республики в начале ХХI века, а также развитие частного предпринимательства в медицинской сфере позволили сократить этот разрыв до 2-1,84 раза, соответственно по району и республике. Таким образом, сокращение общей и детской смертности населения обеспечило оптимальную для данного этапа нашего развития фертильность и естественный прирост населения района, соотношение мужского и женского населения. Главными резервами дальнейшего повышения уровня естественного прироста населения является сокращение детской и общей смертности, и увеличение средней продолжительности предстоящей жизни населения.

 Тесно взаимосвязана с демографическими процессами проблема занятости. В данной связке население играет первичную роль, поскольку оно обеспечивает экономику необходимыми человеческими ресурсами, от количества, качества и конкурентоспособности которой, зависит развитие тех или иных производств. С другой стороны, не способность экономики обеспечить предложение рабочей силы рабочими местами с достойными условиями и оплатой труда способствует развитию безработицы и миграционных процессов с соответствующими изменениями в структуре населения. С этой целью важное значение имеет исследование процессов связанных с динамикой трудоспособного и экономически активного населения и создания новых рабочих мест.

 Рассмотрим динамику численности экономически активного населения и количества созданных рабочих мест.

 **Таблица 2.10.**

 **Показатели занятости на рынке труда по району за 2005-2013 годы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2010 | 2013 | Прирост за 2005 -2013г. |
| Численность экономически активного населения, тыс. чел. | 237,6 | 248,2 | 257,1 | 19,5 |
| Численность вновь созданных рабочих мест, тыс.един. | 4,4 | 5,7 | 4,3 | 14,4 |
| Уровень безработицы в % | 8 | 6 | 5 | 88,2 |
| Уровень занятости, в % | 50,5 | 49,5 | 49,4 | 97 |

 \*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

 За 2005-2013 годы численность экономически активного населения возросла на 19,5 тыс. человек. Общая численность вновь созданных рабочих мест за рассматриваемые годы выросла на 14,4 тысяч единиц. Это означает, что экономически активное население района растёт более высокими темпами, чем число вновь создаваемых рабочих мест. Указанная разница только за последние 8 лет составила более 5 тысяч единиц. Недостаток вновь создаваемых рабочих мест является одной из основных причин снижения уровня занятости в районе.

 Особенность современной политики занятости состоит в том, что в отличие от времён бывшего СССР, где занятость была гарантирована и обеспечена государством, безработица была исключена даже теоретически, в условиях рыночной экономики решение данной проблемы осуществляется с применением рыночных инструментов и институтов, а функция государства сведена лишь к созданию соответствующих условий и юридических норм. К сожалению, до сих пор в районе вклад частного сектора в создание новых рабочих мест значительно уступает государственным институтам. Привлекательность государственного сектора на рынке труда сохраняется в в районе и по сей день : он обеспечивает работой почти 60% граждан, занятых в экономике, и около 87% всего занятого населения.



**Рисунок 4. Роль государственного сектора в структуре занятости по району.**

Также медленно меняется и отраслевая структура занятости по району. Как было указано в таблице 2.4., 44 % всей занятости приходится на такие отрасли как сельское хозяйство, добывающая промышленность и строительство. Доминирующей отраслью в районе является сельское хозяйство, на долю которого в 2013 году пришлось 37% всей занятости. Приведённые данные свидетельствуют о том, что даже вновь создаваемые рабочие места медленно меняют отраслевую структуру занятости, которая всё ещё ориентирована на применение низкоквалифицированного труда.

 Важным показателем профессиональных качеств занятого населения является уровень его подготовки. Невысокие темпы технико-технологического обновления производства, не предъявляют высоких требований к профессиональному уровню работников. В результате численность лиц с высшим образованием возросла в районе за 8 лет в расчёте на 1000 человек населения с 105 до 109 человек, т.е. на 4 %. Численность специалистов с средним специальным образованием за этот же период уменьшилась с 82 до 66 человек на 1000 человек населения(см. табл.2.7). Указанные процессы в целом по республике, по темпам своёго развития, отстают от общемировых процессов. Так, число лиц с высшим образованием за последние 10 лет в республике выросло на 14,5%, а со средним специальным образованием сократилось на 24,5%. В результате общая численность населения со средним специальным и с высшим образованием сократилась на 6%. В результате в 2013 году высшее образование имело всего лишь 12,4% всего населения республики, в то время как в странах ЕС 30% всего населения [27].

 Уровень профессиональной подготовки работников предопределяет качество и культуру производства. Указанная подготовка работников по рабочим специальностям в республике проводится в двух формах: на предприятии и в профессионально-технических училищах и лицеях. Количество профессиональных лицеев и училищ в республике за последние 8 лет сократилось на 2%, а подготавливаемых в них специалистов возросло на 14,4%. Число подготовленных на предприятиях рабочих за рассматриваемые годы возросло в 2,5 раза. В 2013 году по двум вышеуказанным формам обучения было подготовлено всего 22.967 рабочих, что составило 0,52% всего занятого населения или 1,7% численности работников, работающих по контракту. Таким образом, подавляющая часть рабочих предприятий и организаций республики сегодня не имеет необходимой профессиональной подготовки, что неизбежно ведёт как к низкому качеству производимой продукции и услуг, так и увеличению производственных рисков и травматизма.
Сложившееся положение в республике с подготовкой рабочих специальностей отражается и на подготовке рабочих специальностей в районе. Профессиональное образование как первоисточник подготовки профессиональных рабочих кадров заслуживает особого внимания. Это образование имеет важное значение для формирования первоначальных навыков и умений, ибо оно способно расширить распространение новых технологий и производств. Система профессионального образования утратила авторитет и привлекательность из-за закрытия в республике и районе многих крупных предприятий, являвшихся основными потребителями этих навыков и услуг. Основное направление реформирования профессионального образования было связано с сокращением численности многих профессиональных училищ и их объединением с целью последующего сокращения затрат на их содержание. В результате сегмент профессионального образования понес наибольшие потери в системе образования. Данный сегмент в наибольшей степени ориентирован на потребности рынка и в целом действующих в регионе предприятий.
 В состав Губа-Хачмазского экономического района входят пять районов, из которых лишь в четырёх имеются профессионально-технические училища.

 **Таблица 2.10.**

 **Количественные показатели профессионального образования**

 **Губа-Хачмазского района.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Школа профессионального образования г.Сиазань**Специальности**  | Школа профессионального образования г.Хачмаз **Специальности** | Школа профессио-нального образова-ния г.Хызы **Специальности** |
| Бухгалтер по материальной части | Бухгалтер по материальной части | Бухгалтер по материальной части |
| Оператор механизированной фермы | Мастер по выращиваниюфруктов и овощей | Оператор механизированной фермы |
| Электрогазосварщик | Электрогазосварщик | Электрогазосварщик |
| Электрик  | Слесарь по ремонту автомобилей | Электрик  |
| Лаборант по химико-биологическому анализу  | Техник по искусственному осеменению | Оператор по швейным машинам |
|  **-** | Машинист–слесарь по тракторам | Машинист–слесарь по автомобилям |
| Всего учащихся:180 учащихся | Всего учащихся:210 учащихся | Всего учащихся:110 учащихся |

\*Составлено автором на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

 Подготовку рабочих кадров для пяти районов в Губа-Хачмазском районе производят в трёх профессионально-технических училищах. Во всех трёх училищах подготовка специалистов производится по 5-6 специальностям. Причём имеет место дублирование подготовки технического персонала по таким специальностям, как бухгалтер по материальной части, электрогазосварщик, оператор механизированной фермы. По всём трём профессионально-техническим училищам (школам) ежегодный выпуск специалистов составляет 500 человек. В результате охват молодёжи профессиональным образованием в возрасте свыше 15 лет составляет около 10%. Другим значительным вопросом является то, что не смотря на большую роль которую играет строительный сектор в жизни района, в указанных учебных заведениях подготовка специалистов по указанным направлениям не производится. Все перечисленные недостатки отражаются как на обеспеченности рынка труда указанными специалистами, так и на качестве выполняемых здесь работ и их безопасности.

 Приведённые данные свидетельствуют о больших резервах роста профессионального образования в районе как в плане расширения охвата молодёжи, так и в плане расширения подготавливаемых специалистов и самого качества этой подготовки.

 Развитие профессиональной подготовки рабочих кадров за годы независимости прошло три этапа. На первом этапе интерес к данной сфере был полностью потерян, что было обусловлено как развалом бывшего союза, так и закрытием, как это было указано выше, крупных предприятий. Следствием указанных процессов явилось сокращение численности профессионально-технических школ с 140 до 87 единиц, а численности обучающихся специалистов с 84000человек до 20000. На втором этапе - в 2000-2005 годы численность указанных учебных заведений возросла до 107 единиц, а обучающихся до 23000. Это был период медленного оживления экономики и возрастания спроса на технический персонал. Третий этап экономического развития охватил период 2005-2014 годы. Это период бурного экономического развития республики, реализации большого объёма работ по благоустройству городских и районных центров. Установление высоких темпов экономического роста способствовало дальнейшему росту спроса на технических специалистов во многих отраслях экономики. Следствием развития данного процесса явилось увеличение численности профессионально-технических училищ до 108 единиц, а обучающихся до 26000 человек.

Параллельно общереспубликанским процессам развивались региональные процессы. В Губа-Хачмазском районе в 1990-2000 годах численность обучающихся молодых специалистов сократилось с 700 до 300 человек. Начиная с 2005 года, она значительно возросла и достигла к 2013 году 500 человек.

Ежегодно непосредственно на предприятиях и в организациях района, под руководством опытных мастеров подготавливается до 200 рабочих-специалистов по наиболее важным специальностям. У данного метода подготовки есть свои позитивные и негативные стороны. Позитивные моменты связаны с тем, что при минимуме затрат средств, в течении 6-12 месяцев непосредственно на рабочих местах готовятся работники, хорошо знающие производство и свои обязанности. Недостатком данного метода является отсутствие глубокой теоретической подготовки работника, отсутствие возможности получения полного среднего образования.

 В целом, в Губа-Хачмазском районе ежегодно выпускается в среднем до 700 технических специалистов, что составляет 0,27% (700:205,6 тыс.работников) (см.табл.2.10) всех рабочих специальностей, имеющихся в районе. Это крайне недостаточно, даже для замены естественной убыли работников предприятий, составляющей 2,4%, не говоря уже о текучести указанных кадров, которая превышает 15% всех занятых. Одной из наиболее важных причин столь незначительного количества специалистов необходимых для района, подготавливаемых в высших и средних специальных учебных заведениях, является дефицит финансовых средств, выделяемых из районного и республиканского бюджетов.

 Современная экономика - экономика базирующаяся на знаниях, на человеческом капитале. Высокий уровень образования открывает дорогу к занятости, более высокому уровню доходов и выравниванию социального неравенства. Таким образом, образование является важным критерием эффективной системы занятости и рынка труда.

 **Таблица 2.11.**

 **Основные показатели расходов на образование в ЕС,**

 **США, Японии и Азербайджане.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Страны | Государственныерасходы на образование, в % к ВВП | Расходы на образовательные учреждения, в %-х к ВВП |
| государственные средства | частные средства |
| ЕС (2010г) | 5,4 |  4,72 | 0,67 |
| Дания | 8,28 |  6,83 | 1, 45 |
| США | 7,21 |  4,85 | 2,36 |
| Япония | 4,92 |  3,38 | 1,54 |
| Азербайджан(2013г) |  3,0 |  3,1 | 0,4 |

\*Составлено по данным: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az) и "Общество и экономика", 2011, № 2,

 Февраль, с. 160-171)

 Расходы на образование по республике в 2013 году в ВВП составили 3,0%, и были меньше уровня 2000 года (3,9%) на 0,9 %. Это в 2 – 3 раза меньше, чем в странах ЕС. Ещё более контрастный характер носят расходы на одного учащегося в абсолютном выражении. Так, в ЕС они дифференцируются по странам в пределах 5-12 тыс. манат, а в Азербайджане – в среднем они составляют около 920 манат.

 Значительный вклад в развитие образования вносит частный сектор. В странах запада его затраты дифференцируются от 0,67 до 2,36 % по ЕС к ВВП в США. В абсолютном выражении - это десятки миллиардов долларов. В Азербайджане, по приблизительным оценкам, это не более 0,4% к ВВП. Недостаточное финансирование профессионального образования отрицательно сказывается на качестве подготовки технически специалистов, неизбежно ведёт к потере рабочей силой своих конкурентных преимуществ, к сохранению на рынке труда высокого спроса на высококвалифицированных специалистов, особенно тех, что связаны с современными производствами и технологиями.

 Подводя итоги исследования данного раздела, можно отметить, что сквозь достигнутые успехи политики занятости населения республики, которые были получены в результате преодоления разрухи и хаоса 90-х годов ХХ века, если учесть, что жизнь непрерывно находится в движении и развитии, просматриваются нарастающие проблемы первой, второй и последующих декад ХХI века, решение которых с позиций прошлого века всё более становится сложной, а порой и неразрешимой задачей. Проблема усложняется необходимостью ускоренного развития ненефтяного сектора экономики.

**Глава III. Перспективы развития регионального рынка труда.**

**§3.1. Вопросы формирования и развития потенциала рабочих мест.**

Реализация задачи сбалансированного развития экономики Азербайджанской Республики в начале текущего века потребовала принятия решения правительства о направлении части доходов получаемых в рамках «Контракта века» в ненефтяной сектор. В связи с этим ускорение развития регионов было провозглашено одной из основных целей экономической политики государства.

 С целью проведения систематических мероприятий для эффективного использования существующих в регионах трудовых ресурсов, природного и экономического потенциала, ускорения развития стратегически важных отраслей и секторов экономики, дальнейшего углубления реформы в сельскохозяйственном секторе, увеличения занятости населения и сокращения уровня бедности, обновления инфраструктуры и создания благоприятных инвестиционных условий, современных предприятий и новых рабочих мест приказом Президента от 11-го февраля 2004-го года была утверждена первая "Государственная Программа по социально-экономическому развитию регионов Азербайджанской Республики (2004-2008-ые годы)"[6].

 14 апреля 2009-го года была принята вторая концепция "Государственная Программа социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики на период 2009-2013гг"[7]. Задачи, поставленные и этой Программой, были успешно решены.

За последние 10 лет за счет прибыли, полученной от нефти, на осуществляемые региональные проекты ежегодно выделялось миллиарды манат.  Эти инвестиции,  направленные  на социально – экономическое развитие, обеспечили решение самого важного условия – создания и развития новой инфраструктуры, сбалансированного рынка труда, повышения уровня занятости населения как в городской, так и в сельской местности.

В рамках первой государственной программы развития регионов на 2004-2008гг. было вложено 6,8 миллиардов манат инвестиций для многостороннего осуществления инфраструктурных проектов –строительство новых дорог, электросетей, коммуникаций и другие проекты.

В рамках второй государственной программы, направленной на развитие регионов в 2009-2013гг., вложение инвестиций год от года стало возрастать. В течение 4-х лет (2009-2012гг.) было направлено 14.5 миллиардов манат инвестиций на осуществление этой программы для развития регионов. Только в 2013 году на развитие регионов и создание новых рабочих мест было потрачено 5,3 миллиардов манат или 38 процентов капиталовложений.

 **Таблица 3.1.**

 **Инвестиции на развитие регионов в 2004-2013годах, млрд.ман.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2004-2008гг | 2009-2013гг. | Итого за2004-2013гг |
| Всего инвестиций, млрд.ман. | 6,8 | 20,2 | 27,0 |
| В т.ч. в Губа-Хачмазский район  | 0,470 | 1,31 | 1,783 |
| В т.ч. в %-х от общего обьёма инвестиций | 6,9 | 6,5 | 6,6 |

\*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

Таким образом, результатом 10-тилетней политики Президента Ильхама Алиева, направленной на развитие регионов явилось выделение на эти цели значительной части прибыли от нефти, составившей около 27 миллиардов манат. 1.783 млн.манат инвестиций было вложено в развитие Губа-Хачмазского района, что составило около 7% всех инвестиций от развития регионов республики. Общий объем инвестиций за последние 10 лет возрос в 4 раза, что свидетельствует о масштабах проводимых в регионах работ.

Эти инвестиции сыграли роль основного толчка для социально-экономического развития регионов. Одной из основных целей программы развития регионов являлась ликвидация безработицы.

 В результате успешного осуществления программ развития регионов, намеченных на 2004-2008 и 2009-2013гг., проблема безработицы в регионах была решена. За истекшие 10 лет в стране было создано более 1 миллиона100 тысяч новых рабочих мест, из которых приблизительно более 700 тысяч приходилось на долю регионов, что привело к радикальному изменению диспропорции на рынке труда.

В рамках осуществления первой государственной программы из 700 тысяч  вновь созданных рабочих мест 70 процентов пришлось на долю регионов.  А с 2009-го  года по январь 2013-го года в рамках второй государственной программы в стране было создано более 361 тысячи новых рабочих мест. Из них **68 процентов** приходилось на долю регионов.

 Реализация экономических, производственных возможностей людей возможна только через создание необходимого количества рабочих мест.

 **Таблица 3.2.**

**Общее количество рабочих мест, созданных за 2004-2013 гг.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2004- 2013-е оды****Всего** |  **В том числе** | **2013-год к уровню 2003-2008 х %**  |
| **2003- -2008годах Всего** | **2010** |  **2013** |  |
| Вновь созданные рабочие места, всего  | 1.100.000 |  766.277 | 76.613 | 73.009 | 47,6 |
| Из них постоянные рабочие места  | 854.809 |  547.573 | 54.515 | 52.721 | 48,1% |
| В том числе |  |  |  |  |  |
| В регионах | 670.230 | 505.132 | 120.000 | 45.000 |  8,9% |
| В Губа-Хачмазском районе |  56.120 | 38400 | 13420 | 4300 | 11,2% |
| Создано физическими лицами | 361.545 |  228.957 | 38.475 | 34.113 | 74,5 |
| В ходе реализации различных проектов  | 278.090 |  218.704 | 19.098 | 20.288 | 46% |
| В вновь созданных предприятиях и организациях  | 123.342 | 106.626 | 7.291 | 7.425 | 34,8% |
| В действующих предприятиях | 214.831 | 193.091 | 7.948 | 10.792 | 28% |  |
| На предприятиях, возобновивших свою деятельность  | 20.091 | 18.8999 | 801 | 391 | 10.3% |

 \*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

 За истекшие 10 лет в Азербайджане было открыто1.100.000рабочих мест, из которых 71,7% были постоянными. Относительно большая часть(61,3%) из них пришлась на долю физических лиц и на долю различных международных и местных проектов, а также на работы по благоустройству.
 За последние 3 года количество созданных новых рабочих мест сократилось более, чем в 2 раза**.** Так, если в 2003-2008 годах в среднем в год создавалось 153.255 рабочих мест, то уже в 2009-2013 годах- 73.009 рабочих мест. Аналогичная картина имеет место и с созданием постоянных рабочих мест: 109.515 рабочих мест было открыто в 2003-2008 годах и менее 55.000 рабочих мест в 2009-2013 годах. 13,2% открытых новых рабочих мест были связаны с созданием новых предприятий и организаций, 23,2% созданы на действующих и 2,2% на восстановивших свою деятельность. Из данных таблицы 3.2. следует, что всего лишь 38,6% созданных рабочих мест связаны с долгосрочной деятельностью предприятий и организаций.

 В процессе реализации указанных государственных программ развития регионов 56.120 рабочих мест было открыто в Губа-Хачмазском районе. Из них 38.400 рабочих мест, или 68,4% были открыты в 2004-2008 годах, а остальные 31,6% рабочих мест в 2009-2013 годах.

Важной характеристикой данного процесса является отраслевая структура новых рабочих мест.

 **Таблица 3.3.**

 **Отраслевая структура вновь открытых рабочих мест** **в Губа-Хачмаз-ском районе (в %-х).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  По стратегически важным отраслям | 2003-2013гг. Всего |  В том числе |
| 2003- 2008-гг. Всего  |  2010 |  2013 |
| **В целом по республике** |  100 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство | 5,4 | 6,1 | 1,7 | 1,7 |
| Добывающая промышленность | 1,1 | 1,2 | 0,7 | 0,6 |
| Обрабатывающая промышленность | 6,5 | 7,2 | 2,9 | 2,4 |
| Производство электроэнергии, пара и его распределение, снабжение | 1,5 | 1,6 | 0,9 | 1,3 |
| Водоснабжение и очистка отходов и их переработка | 1,5 | 1,6 | 0,9 | 1,3 |
| Строительство | 11,6 | 12,8 | 5,9 | 5,8 |
| Торговля, ремонт транспортных средств | 6,6 | 7,2 | 3,8 | 3,7 |
| Информатика и связь | 1,0 | 1,1 | 0,3 | 3,5 |
| Финансы и страхование  | 1,2 | 1,3 | 0,5 | 1,5 |
| Итого | 35,5 | 39,1 | 17,5 | 21,1 |
| Прочие виды деятельности | 64,5 | 60,9 | 82,5 | 78,9 |

 \*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

Из всех вновь созданных новых рабочих мест в Губа-Хачмазском районев 2004-2013 годах 35,5 % пришлось на долю стратегически важных отраслей, таких как сельское хозяйство, добывающая и обрабатывающая промышленность, строительство, торговля и транспорт, информационные технологии и финансовые услуги. 64,5% вновь созданных рабочих мест были открыты в остальных отраслях. Общее число вновь созданных рабочих мест в 2010 и 2013 годах в ведущих отраслях экономики составило, соответственно,17,5% и 21,1%. В указанные годы в отраслях второй степени важности было создано более 77% от всех новых рабочих мест.

 Вышеуказанная тенденция нашла своё отражение и в распределении по видам экономической деятельности.

 **Таблица 3.4.**

 **Распределение вновь открытых в Губа-Хачмазском районе в 2004-2013гг. рабочих мест по видам экономической деятельности.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **По стратегически важным видам деятельности** | **2004-2013-гг.** **Всего** |  **В том числе** |
| **2004- 2009-гг. всего**  |  **2010** |  **2013** |
| **В целом по району** |  100 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| Операции по недвижимости | 0,4 | 0,5 | 0,1 | 0,1 |
| Профессиональная и научная деятельность | 1,7 | 1,9 | 1,1 | 0,9 |
| Оказание административных и вспомогательных услуг | 0,6 | 0,6 | 0,9 | 0,7 |
| Государственное управление и оборона, социальная защита  | 3,6 | 3,8 | 2,2 | 2,1 |
| Образование | 0,6 | 0,7 | 0,5 | 0,3 |
| Строительство | 11,6 | 12,8 | 5,9 | 5,8 |
| Оказание населению услуг здравоохранения и социального характера | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 1,9 |
| Деятельность в области организации отдыха, развлечений и искусства | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 0,6 |
| Оказание услуг в прочих отраслях | 1,1 | 0,8 | 2,3 | 2,4 |
| В подразделениях министерств, коми-тетов, акционерных компаний и в прочих центральных органах | 7,6 | 8,3 | 0,9 | 6,4 |
| У физических лиц | 46,1 | 41,8 | 70,6 | 64,7 |
| По прочим видам деятельности | 37,0 | 40,4 |  19,9 | 19,9 |

 \*Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

Из данных таблицы 13 видно, что для таких важных видов экономической деятельности,как профессиональная, научная и творческая, образование, деятельность в области недвижимости, строительство, социальные услуги, управленческая деятельностьв 2004-2013 годах было открыто всего 16,9% всех вновь созданных рабочих мест, а в 2010 и 2013 годах эта цифра ещё более снизилась до 15,4%. Выше было отмечено, что наиболее значительные инвестиции в экономику экономического региона были произведены в период 2009-2013 годов в ходе реализации «Социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики в 2009—2013 годах»[23]. В рамках данной программы в Девечи был создан комплекс по производству мяса птицы и Тахтакерпюнское водохранилище, тепличные комплексы в Хачмасе и ряде других районов, созданы многочисленные объекты туризма, среди которых можно указать наиболее значительный Шахдагский комплекс зимнего и летнего туризма в Гусарском районе. В восстановленных 38 цехах акционерного общества «ДевечиБройлер» ежегодно производится 10 тысяч тонн мяса птицы. А после ввода в строй цеха глубокой переработки мяса птицы и ввода в строй других подсобных участков, число работников фабрики увеличилось с нынешних 740 до 1000 человек. При предприятии «Девечи Дейирман» с ежесуточной производственной мощностью 500 тонн, где трудятся 130 человек, создано малое предприятие «Гушчулуг», производящее в год 50 миллионов яиц. Здесь также обеспечены работой 50 человек. За последние годы 8400 гражданам, занимающимся малым и средним предпринимательством, были предоставлены льготные кредиты на сумму около 11 миллионов манатов. За последние несколько лет площадь фруктовых садов в районе была увеличена более чем в три раза до 1100 гектаров, заложено 140 гектаров виноградных плантаций. За этот период производство овощей возросло более чем в два раза, продукции животноводства и поголовье скота — более чем на 20 процентов. В районе была проведена реализация проекта реконструкции оросительной сети стоимостью 11 миллионов манатов.  Проект охватил площадь в 20 тысяч гектаров, завершение работ ожидается к концу этого года.

 Обобщая выше сказанное, необходимо отметить, что в Губа –Хачмазском экономическом районе за последние 10 лет многое сделано и делается для создания и развития рабочих мест, ликвидации безработицы, повышения уровня механизации и автоматизации рабочих мест, создания предприятий, где производится продукция с высокой добавленной стоимостью, что призвано обеспечить неуклонный рост жизненного уровня населения.

**§3.2. Основные направления совершенствования системы управления развитием регионального рынка труда**.

 Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса устойчивого и стабильного развития экономики республики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если учесть, что более 46% всего населения республики – сельское население, то становится очевидным важность всемерного развития регионального рынка труда.

 Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости. Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к  требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.
 Управление развитием регионального рынка труда обязательно должно учитывать зарубежный опыт и вызовыстоящие перед развитием экономики каждого отдельно взятого региона республики.

В некоторых развитых странах (например, в США) практическое применение получила доктрина гибкого рынка труда. Гибкий рынок труда означает высокий уровень адаптации рабочей силы к колебаниям на рынке труда. В результате получила распространение гибкая система оплаты труда (учитывающая прибыль и участие в доходах). Работникам платят высокую заработную плату, однако они не имеют гарантий занятости. Функциональная гибкость предприятия предполагает, что персонал не должен иметь барьеров между специальностями. Постоянная модернизация производства требует от персонала способности легко изменять профессию.

Государственное регулирование гибкого рынка труда сводится к следующему:

- уменьшается роль правовых норм в области трудовых отношений;

- отказ от ряда государственных социальных программ;

- отказу от программ значительного перераспределения доходов и регулирования заработной платы;

- поощрению индивидуальных, а не коллективных договоров.

Однако, данная политика эффективна только в период подъема экономики, в период спада появляется необходимость государственного регулирования для смягчения последствий кризиса.

 Существует два вида политики занятости: активная и пассивная. **Активная** направлена на создание новых рабочих мест, **пассивная** на социальную защиту населения на рынке труда.

Политика занятости многих развитых стран имеет два направления:

- стимулирование рынка труда;

- социальная защита безработных граждан и членов их семей.

 Для ускорения привлечения безработных к трудовой деятельности создаются центры занятости, которые аккумулируют информацию о безработных и свободных вакансиях, подбирают работу, организуют обучение и так далее.

 Социальная защита населения включает пособия по безработице, защиту от необоснованных увольнений, защиту социально-уязвимых слоев граждан на рынке труда. При этом пособия по безработице не должны вызывать иждивенческих настроений, но и не вызывать обнищания.

Одним из основных направлений регулирования рынка труда является установление государством минимального размера оплаты труда. В частности, во Франции и некоторых других странах устанавливается минимальный размер оплаты труда не только для всего рынка в целом, но и различный для различной квалификации, уровня образования.

Также могут устанавливаться минимально допустимые условия труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, участие работников в управлении предприятием и так далее). Применяется развитая система коллективных договоров.

Соблюдение этих норм может контролироваться как государственными органами, так и профсоюзами.

Однако системы направленные на улучшение условий труда и коллективных договоров вызывают проблемы с трудоустройством социально-незащищенных слоев граждан.

 Особое место в системе регулирования рынка трудазанимает биржа труда **(**служба занятости, служба содействию найму), являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма. Она представляет собой специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. В большинстве стран биржи труда являются государственными и осуществляют свою деятельность под руководством министерства труда или аналогичного ему органа.

Основными направлениями деятельности **бирж труда** являются:

 1) регистрация безработных; 2) регистрация вакантных мест; 3) трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу; 4) изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней; 5) тестирование лиц, желающих предложить работу; 6) профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных; 7) выплата пособий.

 Кроме трудоустройства безработных биржи труда оказывают услуги лицам, желающим переменить место работы, изучают спрос и предложение рабочей силы, собирают и распространяют информацию об уровне занятости в разрезе профессий и территорий, занимаются профориентацией молодежи, направляют на различные курсы.

 В связи с этим поддержке занятости на государственном уровне должно уделяться достаточно большое внимание. Это нашло отражение в разработке большого числа различных государственных програмных документов, в которых занятость находится либо в главном фокусе, либо является одним из его элементов (как например, в «Стратегии социально-экономического развития и снижения уровня бедности», 1-я и 2-я программы «Социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики» в 2004-2008 и 2009—2013 годах). Кроме того Правительством республики подписаны и взяты обязательства по таким международным соглашениям как, Конвенция МОТ№122 ”О политике в области занятости”[14] и Конвенция№88 «Об организации службы занятости»[15], призывающие правительства стран разрабатывать и реализовывать в тесном сотрудничестве с социальными партнёрами активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. За годы независимости в республике была принята развёрнутая программа действий по развитию занятости. В 1991 и 2001годах были приняты Закон «О занятости»[11], в 2003 году «Программа сокращения бедности и экономического развития»[21], в 2006 году «Национальная стратегия занятости(2006-2015гг)»[19] и «Национальная программа достойного труда МОТ» на 2006-2009 годы, в 2007 году «План действий по реализации Национальной стратегии занятости в 2007-2010гг.», в 2008 году «Государственная программа сокращения бедности и устойчивого развития», кроме того в этом же году была разработана «Программа сокращения бедности и устойчивого развития на период до 2015 года»[29].

В республике, одной из первых на пространстве СНГ была принята «Национальная программа достойного труда на 2006-2009 годы»[20]**,** в которой в качестве основных приоритетов были указаны следующие **цели**: совершенствование мер по содействию занятости, прежде всего для молодёжи, создание достойных рабочих мест, укрепление социального диалога и эффективное применение международных трудовых норм и стандартов.

На конференции по приоритетам достойного труда на период 2010-2013 гг., проведенной МОТ в декабре 2010 года в г.Баку, важной вехой стало принятие страновых приоритетов для второй фазы Программы достойного труда. Азербайджан определил для себя три важных приоритета по реализации второй Программы достойного труда. Первый - это усиление координации и создание эффективного механизма для регулирования рынка труда; второй - рост качества рабочей силы и рабочих мест; третий - реализация мер по интеграции уязвимых групп населения.[33].

 Одним из наиболее серьёзных проблем, стоящих перед совершенствованием управления рынком труда является необходимость сокращения диспропорции между приростом трудовых ресурсов и количеством вновь создаваемых рабочих мест в районе. Сохраняющееся расширенное, хотя и с медленно снижающимися темпами, воспроизводство населения района, в сочетании с постепенным его старением, привело к абсолютному и относительному увеличению трудовых ресурсов и одновременно обострению проблемы занятости за последние 3 года.

 **Таблица 3.5**.

 **Прирост численности трудовых ресурсов и вновь созданных рабочих мест за 2003-2013 годы.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Годы | Прирост численности трудовых ресурсов, тыс.чел.(1) | Количество вновь открытых рабочих мест, тыс. (2) |  Разница прироста, тыс.1. - (2)
 |
| 2004-2013 | 54.280 | 56.120 | -1.840 |
| 2003-2008 | 28.140 | 38.400 | -10.260 |
| 2010 | 15.680 | 13.420 | 2.260 |
| 2013 | 10.460 | 4.300 | 5.678 |

 \* Источник:Рассчитано на основе данных: [www.stat.gov.az](http://www.stat.gov.az)

 Причиной такому приросту является недостаток числа вновь создаваемых рабочих мест, отставание темпов их роста от прироста трудовых ресурсов. В 2004-2013годах число вновь открытых рабочих мест на 1800 единиц превысило общее количество прироста трудовых ресурсов. Наибольшее количество рабочих мест было создано в 2003-2008 годах. В результате численность вновь созданных рабочих мест за эти годы на 10.260 единиц превысила общий прирост трудовых ресурсов, который составило 28.140 человек. В последующие годы данный дисбаланс изменился в пользу превышения прироста трудовых ресурсов над количеством вновь открытых рабочих мест. Так, в 2010 году это превышение составило 2.260 человек, а в 2013 году 5.678 человек. Таким образом, последние три года прирост трудовых ресурсов превышает прирост количества создаваемых рабочих мест. Разрешение данной проблемы возможно лишь на пути увеличения в 1,5-2 раза количества создаваемых рабочих мест.

 Другим вызовом современности, требующими срочного разрешения является необходимость изменения сложившейся структуры занятости. Как видно из таблицы 3.3.-3.4.,основная часть занятого населения сконцентрирована в сельском хозяйстве, торговле и строительстве, не являющимися авангардами современного развития. Для них характерен низкий уровень добавленной стоимости и, соответственно, оплаты труда. В отраслях, являющихся основными производителями добавленной стоимости (добывающей и обрабатывающей отраслях) и в отраслях с высокой оплатой труда в 2013 году работало около 7% всего занятого населения.
 Негативным фактором является и неконтролируемое возрастание занятости в **неформальном** секторе экономики.

 **Таблица 3.6.**

 **Численность экономически активного населения и лиц работающих**

 **по контракту в Губа-Хачмазском районе.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2010 | 2013 | 2013г к 2005 г.в % |
| Трудовые ресурсы, тыс.чел. | 295,6 | 323,9 | 337,4 | 114 |
| Численность экономически активного населения, тыс. чел. | 237,6 | 248,2 | 257,1 | 108,2 |
| Численность занятых по контракту, тыс.чел. | 49,0 | 49,4 | 50,9 | 103,8 |
| В том числе в % к трудовым ресурсам   | 16,6 | 15,3 | 15,2 | 91,5 |
| В том числе в % к экономически активному населению  | 20,6 | 19,9 | 19,8 | 96 |

 \*Рассчитано на основе данных: www.stat.gov.az

 За последние 8 лет сложилась устойчивая тенденция увеличения численности экономически активного населения и вольнонаёмных работников, работающих по контракту. Фактически легальными работниками, оплачивающими все виды социальных и фискальных налогов, являются работники, работающие по контракту. Удельный вес численности лиц, работающих по контракту, к численности трудовых ресурсов района снизился с 16,6% в 2005 году до 15,2% в 2013 году. Тот же показатель к уровню экономически активного населения за рассматриваемые годы сократился с 20,6 в 2005 году до 19,8% в 2013году. Фактически возрастающую разницу между численностью трудовых ресурсов и работающих по контракту можно рассматривать как количество людей, как находящихся в трудовой эмиграции, так и занятых в теневой экономике. Таким образом, можно предположить, что нелегальная занятость в районе и за пределами района составила в 2013 году более 70% всего занятого населения. Одной из причин сложившейся не регистрируемой занятости являются высокие налоги, низкий уровень заработной платы, слабое развитие конкурентной среды на рынке труда.

 Развитие регионов республики и занятости в них постоянно находится в центре внимания Правительства и Президента Республики. В Марте 2014 года была утверждена третья «Государственная программасоциально-экономического развития регионов на 2014-2018 годы». Её реализация обеспечит устойчивое развитие ненефтяного сектора, дальнейшее улучшение инфраструктуры и социальных услуг, доведение их до уровня самых высоких стандартов, существующих в мире. В рамках данной Программы предусмотрено дальнейшее развитие рыка труда Губа – Хачмазского района. С этой целью в предстоящие 5 лет предусмотрено вложить более 600 млн. манат в развитие экономики региона и создать там дополнительно более 40 тысяч новых рабочих мест.

 Всестороннее развитие регионов республики предусмотрено и в утверждённой в 2012 году Президентом Республики И.Алиевым Концепции развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее». Данной Концепцией предусмотрено развитие промышленности в регионах республики на базе создания экономических кластеров. Создание промышленных предприятий в Губа –Хачмазском районе как по переработке сельско-хозяйственного сырья, так и производству машиностроительной продукции позволит диверсифицировать экономику региона, довести в ней удельный вес промышленности до 25-30%, а объем промышленной продукции в расчёте на одного жителя региона до 1000 манат. Планируется также дальнейшее развитие информационно-коммуникационных технологий в районе, строительство новых телекоммуникационных сетей. Учитывая стратегическое расположение региона на трассе, соединяющей Республику с Россией, здесь также будут созданы логистические центры.

 Концепция развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее» и третья «Государственная программасоциально-экономического развития регионов на 2014-2018 годы» призваны обеспечить диверсификацию развития экономики регионов республики в целом и Губа-Хачмазского района в частности. Эти программы предусматривают конкретные организационно-технические мероприятия по достижению поставленных целей. Однако при осуществлении намеченных мероприятий порой наблюдается отсутствие персональной ответственности, а также слабая координация и кооперация.
 Другим крупным резервом для успешного выполнения намеченных мероприятий является слабое участие во всех этих программах частного бизнеса. Как известно, более 75% всей занятости в республике приходится на долю частных предприятий. В принятых стратегиях и планах отсутствуют конкретные, направленные на конкретный результат действия. В них действия перечисляются без указания конкретной их последовательности, т.е. технология решения поставленных задач не конкретна. Имеет место и дублированиецелей и задач. Так, в целом по ускорению социально-экономического развития республики за последние 10 лет принято более **100** документов на законодательном и исполнительном уровнях, и в большинстве этих документов можно встретить вопросы занятости и рынка труда. Общеизвестно, что различные экономические блоки правительства часто дублируют деятельность друг друга, т.е. координация их деятельности находится на недостаточном уровне.

 Для оценки и реализации принятых программ и стратегий развития необходимо более тщательное проведение мониторинга. Результатом перечисленных недостатков является недостаточно активное решение проблем занятости и труда, что неизбежно ведёт к накоплению резервов в этой области.

 **Выводы и предложения.**

 Экономическое развитие республики за последние десять лет можно характеризовать как стремление к созданию диверсифицированной экономики с развитым рынком труда.

 При этом ситуация на рынке труда в регионах республики характеризуется определённой напряженностью ввиду ограниченности возможностей выбора вакансий и трудоустройства, а темпы роста и продолжительность безработицы выше, чем в крупных городах.

 Губа-Хачмазский регион является одним из стратегически наиболее значимых для республики экономических районов, в котором как в фокусе отражены проблемы региональных рынков труда республики.

 Одним из важнейших условий достижения указанных выше целей является решение проблемы интенсификации создания новых рабочих мест с улучшенными условиями труда и более высокой оплатой, расширение подготовки рабочих кадров для развития экономики региона.

 Проведённые в данной магистерской диссертационной работе исследования позволили выдвинуть следующие научно обоснованные выводы и предложения:

1.Решение практических вопросов, связанных с формированием рынка труда в Азербайджане в целом и его регионах, требует, на наш взгляд, изучения и нового осмысления экономических теорий, касающихся категорий занятости, безработицы и рынка труда.

2. Начало теории рынка труда и трудовых отношений связаны с именами родоначальников и создателей теории трудовой стоимости – У.Петти, А.Смита, Д.Риккардо, Ж.Б.Сэя, К.Маркса. Научные взгляды основоположников классической политэкономии формировались во времена, когда существовала свободная конкуренция и рыночная система еще не испытывала глубоких экономических кризисов. Экономисты-классики были уверены во всесилии рыночных регуляторов и отстаивая эту идею полагали, что полная занятость обеспечена потому, что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы.

3. В отличие от классической школы, в рамках неоклассического направления экономической теории (А.Маршалл, Дж.Б.Кларк, А.Пигу, Л.Вальрас, А.Лаффер, Р.Холл, А.Риз, М.Фелдстайн и др.) доход создается всеми факторами производства. Рынок труда у неоклассиков трактуется как рынок одного лишь фактора производства, труд является товаром этого рынка, объектом купли-продажи. Цена труда определяется на основе взаимодействия спроса и предложения, а сам труд обладает однородностью и неделимостью. Неоклассики придают большое значение инвестициям в человеческий капитал, считая их двигателем экономического роста.

4. Представители кейнсианского направления рассматривают **рынок труда** как инертную, статическую систему, в которой цена рабочей силы жестко фиксирована. Наличие вынужденной безработицы вызвано недостатком совокупного спроса, ликвидировать который можно с помощью **активной финансовой политики государства**, включающей меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования.

5. По мнению монетаристов (М.Фридмен, Э.Фелпс ), рынок труда способен прийти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы, который соответствует уровню, совместимому с реальными условиями рынка труда. Для уравновешивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, стимулирующие **инвестиционную и деловую активность** и увеличение, таким образом, занятости.

6. Начиная с 1960-1970-х гг., проблемы рынка труда активно исследуются с позиций институциональной экономической теории, рассматривающей экономическую систему через призму категории "институт". По мнению институционалистов (Т.Веблен, Дж.Данлоп, Дж.Коммонс, Дж.Гэлбрейт ), **рынок труда** представляет собой площадку ведения переговоров между предпринимателями и работниками и описывают правила поведения субъектов на этой площадке.

7. Значительный вклад в исследование общих и частных проблем рынка труда и занятости, в том числе формирование и развитие регионального рынка труда внесли и отечественные учённые: Р.Искендеров, Т.А. Кулиев, Ш.М.Мурадов, З.М.Самедзаде, С.Мейбалыев и другие.

 Согласно мнению д.э.н., проф. Т.А. Кулиева рынок труда является важнейшим среди прочих ресурсных рынков, в этой системе ему принадлежит стратегическая роль. Рынок труда представляет собой процесс взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу и имеет многоуровневую структуру.

8. Изучение и применение в Азербайджане в области регулирования рынка труда опыта развитых стран и, в частности, европейских государств, применяющих помимо традиционных, сложившихся в течение всей истории развития рыночной экономики, совершенно новые подходы - имеет очень большое значение.

9. Главными составными частями рынка труда являются **совокупное предложение**, охватывающее всю наемную рабочую силу, и **совокупный спрос** как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда. Рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама **рабочая сила как субъективный фактор** производства, являясь товаром, может в то же время **активно влиять** на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

 10. Региональный рынок труда Губа – Хачмазского экономического района является составной частью национального рынка труда. Его развитие за последние 10 лет ознаменовалось впечатляющими достижениями.

Удельный вес экономически активного населения в 2013 году составил 76%, уровень занятости был более 50%, а безработица составила 5%. Общая численность лиц получающих пособие по безработице составила в районе в 2013 году 1.145 человек.

11. С целью проведения систематических мероприятий для эффективного использования существующих в регионах трудовых ресурсов, природного и экономического потенциала, ускорения развития стратегически важных отраслей и секторов экономики, дальнейшего углубления реформы в сельскохозяйственном секторе, увеличения занятости населения и сокращения уровня бедности, обновления инфраструктуры и создания благоприятных инвестиционных условий, современных предприятий и новых рабочих мест за последние 10 лет в районе были реализованы две государственные программы- "Государственная Программа по социально-экономическому развитию регионов Азербайджанской Республики (2004-2008-ые годы)" и «Государственная Программа социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики на период 2009-2013гг".

12. В ходе реализации указанных программ совокупные инвестиции в экономику Губа-Хачмазского района составили 1,783млрд. манат, что составило около 7% всех инвестиций в развитие регионов республики. Ускорение экономического развития района позволило создать 56.120 новых рабочих мест. Из них 38.400 рабочих мест, или 68,4% были открыты в 2004-2008 годах, а остальные 31,6% рабочих мест в 2009-2013 годах.

13. Многое делается на республиканском и региональном уровне для дальнейшего развития рынка труда, улучшения условий труда, повышения заработной платы работников. С этой целью на конференции по приоритетам достойного труда на период 2010-2013 гг., проведенной МОТ в декабре 2010 года в г.Баку, важной вехой стало принятие страновых приоритетов для второй фазы Программы достойного труда.

Азербайджан определил для себя три важных приоритета по реализации второй Программы достойного труда. Первый - это усиление координации и создание эффективного механизма для регулирования рынка труда; второй - рост качества рабочей силы и рабочих мест; третий - реализация мер по интеграции уязвимых групп населения.

 В Марте 2014 года была утверждена третья «Государственная программа **социально-экономического** развития регионов на 2014-2018 годы». Её реализация обеспечит устойчивое развитие ненефтяного сектора, дальнейшее улучшение инфраструктуры и социальных услуг, доведение их до уровня самых высоких стандартов, существующих в мире. В рамках данной Программы предусмотрено дальнейшее развитие рыка труда Губа – Хачмазского района. С этой целью в предстоящие 5 лет предусмотрено вложить более 600 млн. манат в развитие экономики региона и создать там дополнительно более 40 тысяч новых рабочих мест.

14. На ряду с достигнутыми успехами в развитии рынка труда Губа-Хачмазского экономического района имеются и определённые недостатки. Эти недостатки связаны с недостаточным развитием профессиональной подготовки рабочих кадров, опережающим ростом трудовых ресурсов и экономически активного населения в сравнении с вновь создаваемыми рабочими местами, наличием теневой занятости и оттоком части трудоспособного населения за пределы района..

 15. Для обеспечения дальнейшего развития рынка труда района, повышения его эффективности, на наш взгляд, необходимо доведение количества профессионально-технических школ с 3 до 5. В каждом районе должна быть своё учебное заведение для подготовки рабочих кадров, которое учитывало бы потребности местного рынка труда, его специализацию. Данные учебные заведения должны соответствовать мировым стандартам с предоставлением своим студентам полного среднего образования.

16.С целью дальнейшего сокращения полной и скрытой безработицы, необходимо увеличить инвестиции в ежегодное создание новых рабочих мест, доведение их численности до 10 тысяч, вместо нынешних 5,6 тысяч. Создание новых рабочих мест должно проводиться с учётом их структурной переориентации в пользу глубокой переработки сырья и выпуска готовой продукции с экспортной его ориентацией.

17. Необходимо усилить социальную поддержку безработных и тех кто обучается в профессиональных заведениях, довести минимальную заработную плату (112 манат в месяц), как минимум, до прожиточного минимума работающего гражданина(140 манат в месяц).

 Достижение вышеуказанных целей по развитию рынка труда не возможно без активного вовлечения в процесс создания новых рабочих мест частного бизнеса, что требует расширения его доступа к кредитным ресурсам банков и различных инвестиционных фондов.

 **Список использованной литературы.**

1. Антология экономической классики. У.Петти, А.Смит, Д.Рикардо. М.,Эконов, 486 с., 2003.

2. Маршалл, Альфред // [100 великих экономистов до Кейнса](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=100_%D0%B2%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2_%D0%B4%D0%BE_%D0%9A%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D1%81%D0%B0&action=edit&redlink=1) .СПб.: Экономикус, 2008. С. 205-209. — 352 с

3. Веблен Т.Теория праздного класса: экономическое исследование институций.М.,»Наука», 2011, с.186

4. Германия:Вызовы ХХI века.М., 2013,с.787

5.Глайсснер, О., Самые востребованные профессии в Европе. Европейский рынок труда: кризис или конъюнктура? Alma mater, №12, 2010

6.-22. "Государственная Программа по социально-экономическому развитию регионов Азербайджанской Республики (2004-2008-ые годы)".Баку, 2009.

7."Государственная Программа социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики на период 2009-2013гг". Баку,2013

8. Doeringer P., Piore M. Internal labor market and manpower analysis. Lexington, 1971. P.135

9. Журавлёв П.В., М.Н.Кулапов, С.А.Сухарев. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников/ Монография. М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2008. 232 С

10.Жолквер Н., Немецкий рынок труда/Н. Жолквер // «Работа» №9 (114) март 2010 г.

# 11.Закон «О занятости».Баку,2001.

12.Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. проф. Н.Н.Любимова. — М.: Гелиос АРВ, 2012. 352 с.

13.Т.А.Кулиев, «Экономика труда» Нагыл Еви. 2003. стр.526

14. Конвенция МОТ№122 ”О политике в области занятости” Женева, 1964 года

# 15.Конвенция№88 «Об организации службы занятости». Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.

16.К.Маркс. «Капитал»,т.1.М, «Наука», 1990. 437с.

17.Михайлов, Г.Г., Современная экономика Германии: проблемы и перспективы /Г.Г Михайлов // Международная Федерация мира и согласия, 2009

18.С.Мейбалыев, Р.Искендеров. Рынок труда и социальная защита. Баку, «Чашиоглу», 2002,с.246

19.«Национальная стратегия занятости(2006-2015гг)»Баку, 2007

20.Национальная программа достойного труда на 2006-2009 годы. Баку, 2007

# 21.«Программа сокращения бедности и экономического развития».Баку, 2003г.

22.«Программа сокращения бедности и устойчивого развития на период до 2015 года».Баку, 2011г.

23.Павленков А.П. Государственные методы регулирования экономики, (Вестник МГТУ, том 14, №1, 2011 г. стр.7-11

24.Пол Самуэльсон, Вильям Нордхаус*.* Экономика. Economics, 19 e. — М.: [«Вильямс»](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%92%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%8F%D0%BC%D1%81_(%D0%B8%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE)&action=edit&redlink=1), 2014. 1360 с.

25."Общество и экономика", 2011, № 2, Февраль, с. 160-171)

26.Рынки труда и возможности трудоустройства,Люксембург,2011, стр.15.

27.["Российская газета" - www.rg.ru](http://www.rg.ru/) -26.03.2013

28.Рынки труда и возможности трудоустройства. ETF,Турин, 2011,156стр.

29. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: [Эксмо](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BC%D0%BE_%28%D0%B8%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%29), 2007. — (Серия: Антология экономической мысли) — 960 с. —

30.Социальное обеспечение в мире в 2010-2011 гг.М.,2012,199 стр.

31.Standing G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom. Geneva, 2006. P.208

32.Хайек Ф.А. Использование знания в обществе.СП.б., Экономикус, 2011.с.204

33.[http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/files/10\_2.pdf,-Июнь](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/files/10_2.pdf%2C-%D0%98%D1%8E%D0%BD%D1%8C) 2010г.

34.www.stat.gov.az

 **Nəbiyeva İ.**

**“Regional əmək bazarın formalaşması və onun Guba- Xaçmaz rayonun timsalında inkişaf problemləri”.**

 **REZUME**

Əmək bazarın formalaşdıran amillərin öyrənilməsi, iqtisadiyyatın müasir inkişafına onun adaptasiya, məşqulluğ səviyyəsinin regionlarda daimi artırılması böyük nəzəri və praktiki əhəmiyyət kəsb edir.

 Təqdim edilmiş magistr dissertasiya işi girişdən, 3 fəsildən, nəticədən və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir. Onun ümumi həcmi 90 səhifə, 6 paraqraf, 4 şəkil, 20cədvəl təşkil edir.

Giriş hissəsində mövzunun aktuallığı, problemin öyrənilməsi səviyyəsi, tədqiqatın vəzifələri,tədqiqatın predmeti və metodu, tədqiqatın informasiya bazası, tədqiqatın təcrübi əhəmiyyəti verilmişdir.

 Birinci fəsildə əmək bazarın formalaşması və inkişafına aid klassik, neoklassik və institusional nəzəriyyələr araşdırılıb. Əmək bazarın tənzimləməsi ilə bağlı qərb təcrübəsi tədgiq olunub.

 İkinci fəsildə regional əmək bazarını formalaşdıran subyektiv və obyektiv amillər təhlil olunub, Quba-Xaçmaz regionun əmək bazarın səmərəliyinin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərin təhlili aparılıb.

 Ücünci fəsildə iş yerlərin yaradılması, ixtisaslaşdırılması və məşqulluğa onların təsiri öyrənilib. Regional əmək bazarının inkişaf perspektivləri tədqiq edilib və onun inkişafın əsas tənzimləmə istiqamətləri təklif olunub.

 **Nabiyeva I.**

**«Formation of the regional labor market and the problems of its development on the example of Guba-Khachmaz region»**

 **THE RESUME**

 Study of factors in the formation of the labor market, their adaptation to the requirements of modern economic development, continuous expansion of employment in the regions is of great theoretical and practical interest.

 Presented master thesis consists of an introduction, 3 chapters, conclusions and bibliography. Its total obbem is 90 pages, 6 sections, 4 pictures and 20 tables.

 In the introduction the urgency of the study, the level of the problem’s study, research tasks, the subject and method of research, and data base research were given the practical importance.

 In the first chapter we consider classical, neoclassical and institutional theory of the formation and development of the labor market. There is given the Western experience of labor market regulation.

 The second chapter analyzes the subjective and the objective of forming a regional labor market, a quantitative and qualitative assessment of Guba-Khachmaz regional labor market.

 In the third chapter the impact of the jobs created and their specialization in the regional labor market was examined. The prospects for the development of the regional labor market, the main directions of its regulation were investigated.

 **Реферат**

**Магистерской диссертационной работы магистра группы N151 Центра Магистратуры Набиевой И. на тему «Формирование регионального рынка труда и проблемы его развития на примере Губа-Хачмазского региона».**

**Актуальность темы.** Рынок труда выступает одним из элементов рыночной структуры, ее составляющей, определяя систему отношений, регулирующих процессы воспроизводства рабочей силы и занятости населения. Современное состояние рынка труда отражает неоднозначность происходящих в сфере занятости процессов, обусловленных влиянием экономических и социальных преобразований в Азербайджане. Окончание советской эпохи с характерной для неё полной занятостью, привело к снижению экономической активности и уровня занятости, распространению скрытой и неполной занятости, появлению безработицы как нового социально-экономического процесса, и увеличению различий в заработной плате.

 На современном этапе развития экономики особую актуальность приобретают не только вопросы обеспечения населения рабочими местами и воспроизводства трудового потенциала общества, но и рациональное использование рабочего времени, профессионального и личного потенциала каждого конкретного работника.

При этом ситуация на рынке труда характеризуется большей напряженностью именно в регионах, где выбор вакансий и возможности трудоустройства явно ограничены, а темпы роста и продолжительность безработицы выше, чем в таких городах как Баку и Сумгаит.

Губа-Хачмазский регион является одним из стратегически наиболее значимых для республики экономических единиц, в котором как в фокусе отражены проблемы региональных рынков труда республики.

Актуальность, экономическая и социальная значимость отмеченных проблем, с одной стороны, и недостаточная степень разработанности многих их аспектов в научной литературе, с другой, послужили основанием выбора темы данной магистерской диссертационной работы и основных направлений исследования.

 **Степень изученности проблемы.** Вопросы формирования и развития рынка труда, обуславливающие его субъективные и объективные факторы, занятость населения, обеспеченность рынка труда необходимым количеством рабочих мест, подготовка и переподготовка необходимых работников, правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей, развитие форм занятости и множество других, связанных с обеспечением эффективной занятости вопросов находятся в центре внимания как научно-исследовательских организаций, отдельных исследователей, так и соответствующих государственных органов республики.

 Различные аспекты теории и практики формирования и развития рынка труда в целом и его региональных проблем, в частности, в нашей республике были предметами тщательного исследования в трудах таких известных ученных экономистов республики, как Кулиев А.А., Мурадов Ш.М., Самед-заде З.А., Азизова Э.Д., Алиев M.А., Байрамова С.Р., Гамидов Г.И. Исмаилзаде А.А., Искендеров Р.А., Мустафаева З.И. и другие.

 Согласно мнению д.э.н., проф. Т.А. Кулиева рынок труда является важнейшим среди прочих ресурсных рынков, в этой системе ему принадлежит стратегическая роль. Рынок труда представляет собой процесс взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу и имеет многоуровневую структуру.

 **Задачи исследования.** Для проведения исследования были определены следующие основные задачи:

- исследование основных классических, неоклассических и институциональных теорий сущности, формирования и развития теорий рынка;

- изучение зарубежного опыта регулирования рынка труда;

- выявление позитивных сторон политики занятости передовых стран Запада;

- определение факторов формирования и развития регионального рынка

 труда;

- проведение количественной и качественной эффективности

 регионального рынка труда;

- выявление вопросов формирования и развития потенциала рабочих мест;

- установление основных направлений совершенствования системы

 управления развитием регионального рынка труда.

 **Предмет и метод исследования.** Предметом исследования являются вопросы формирования и развития регионального рынка труда в Губа-Хачмазском экономическом районе.

В процессе исследования использовались методы системного, структурного и функционального анализа, группировок, сравнения, графического и экономико-статистического представления результатов исследования.

 **Информационную** **базу исследования** составили нормативно-законодательные акты и постановления Азербайджанской Республики по проблемам формирования, развития рынка труда и занятости, статистическая отчетность Госкомстата Азербайджанской Республики, доклады и периодическая отчётность различных международных организаций.

 **Научная новизна исследования**. Научно-практические результаты, полученные в ходе проведения данного исследования, свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития регионального рынка труда, его адаптации к требованиям новых рыночных условий, сложившихся в республике, связанных с необходимостью ускоренного развития перерабатывающей промышленности; также данные научно-практические результаты свидетельствуют о необходимости создания новых рабочих мест, требующих наличия высококвалифицированных работников с высокой оплатой.

    **Практическая значимость исследования.** С учётом зарубежного опыта, практическое значение диссертационного исследования состоит в необходимости концентрации основных усилий на проведении активной политики занятости, усилении социальной поддержки безработных и обучающихся, создании новых рабочих мест для тех слоёв населения, которые недостаточно вовлечены в производственный процесс (женщины, инвалиды и т.д.).

 **Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа объемом 85 страниц состоит из введения, 3 глав, 6 параграфов, 4 рисунков, 21 таблицы, заключения, списка использованной литературы.