

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

НА ТЕМУ

**“Проблемы и пути совершенствования правового регулирования
рынка труда в Азербайджане”**

Агаева Сабина Тофик

БАКУ – 2019

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ**

Директор Международного Центра

Магистратуры и Докторантуры

д.ф.п.э., доц. Ахмедов Фариз Салех

Подпись _____

“ ____ ” _____ 2019 год

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ на тему

**“Проблемы и пути совершенствования правового регулирования рынка
труда в Азербайджане”**

Код и название специальности: 060404 «Экономика»

Специализация: Правовое регулирование экономики

Группа: 31

**Магистрант
Агаева Сабина Тофик**

_____ **подпись**

**Научный руководитель
д.э.н., проф. Гулиев Ровшан Расим**

_____ **подпись**

**Руководитель программы
д.ф.п.э,ст.преп. Гумбатова Сугра
Ингилаб**

_____ **подпись**

**Заведующий кафедры
д.э.н.,проф. Кяльбиев Яшар Атакиши**

_____ **подпись**

БАКУ – 2019

Azərbaycanda əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsinin problemləri və təkmilləşdirilməsi yolları

Xülasə

Tədqiqatın aktuallığı. Əmək bazarının mövcud vəziyyəti Azərbaycanda iqtisadi və sosial dəyişikliklərin təsiri ilə məşğulluq sahəsində baş verən proseslərin qeyri-müəyyənliyini əks etdirir. Azərbaycanda əmək bazarının formalaşması ilə bağlı praktiki məsələlərin həlli məşğulluq, işsizlik və əmək bazarı ilə bağlı iqtisadi nəzəriyyələrin öyrənilməsini və təhlil olunmasını tələb edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqat üçün aşağıdakı əsas vəzifələr müəyyənləşdirilmişdir:

- əmək bazarının idarəedilməsinin nəzəri əsaslarının təhlili və öyrənilməsi;
- əmək bazarının tənzimlənməsində xarici təcrübənin öyrənilməsi;
- regional bazarın formalaşması və inkişaf amillərinin müəyyənləşdirilməsi.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları. Tədqiqat prosesində qruplaşdırma, müqayisə, müşahidə, qrafik, sorğu, induksiya, deduksiya tədqiqat metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası. Azərbaycan Respublikasının əmək bazarının tədqiqatı üçün Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının, Dünya Bankının, elektron media, ölkə iqtisadiyyatının müəssisələri və təşkilatlarının məlumatları və hesabatlarından, habelə Azərbaycan Respublikasının normativ-hüquqi aktlarından və qərarlarından istifadə olunur.

Tədqiqatın nəticələri. İerarxik analiz metoduna əsaslanan yanaşma əmək bazarına dair gələcək proqnozların hesabatı üçün seçilmişdir. İerarxik analiz metoduna görə əmək bazarında gələcək vəziyyət hissələrə ayrılır və real vəziyyəti müəyyən edən bütün göstəricilər, amillər və xüsusi aspektlər ətrafı təhlil edilir.

Nəticələrin elmi-praktiki əhəmiyyəti. Bu işin gedişində əldə edilmiş elmi və praktiki nəticələr regional əmək bazarının daha da inkişaf etdirilməsinin, onun emal sənayesinin inkişafının sürətləndirilməsinin zəruriliyi ilə əlaqədar ölkədə mövcud olan yeni bazar şərtlərinin tələblərinə uyğunlaşdırılmasının zəruriliyini göstərir; həmçinin bu elmi və praktiki nəticələr yüksək əmək qabiliyyətli yüksək ixtisaslı işçi tələb edən yeni iş yerlərinin yaradılmasının zəruriliyini göstərir.

Açar sözlər: əmək bazarı, işsizlik, məşğulluq, dövlət tənzimlənməsi.

АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ

АР	Азербайджанская Республика
ВВП	Валовой Внутренний Продукт
ЕС	Европейский Союз
СССР	Союз Советских Социалистических Республик
СНГ	Содружество Независимых Государств
США	Соединенные Штаты Америки
ОЭСР	Организация Экономического Сотрудничества и Развития
ТК	Трудовой Кодекс

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	7
I Глава	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	11
	1.1. Теоретические основы рынка труда.....	11
	1.2. Методология правового регулирования рынка труда.....	20
II Глава	МИРОВОЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПРИМЕНЕНИЯ К АЗЕРБАЙДЖАНУ.....	27
	2.1. Мировой опыт правового регулирования рынка труда.....	27
	2.2. Международно-сравнительный анализ рынка труда Азербайджана.....	39
III Глава	ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА АЗЕРБАЙДЖАНА.....	47
	3.1. Современное состояние рынка труда в Азербайджане.....	47
	3.2. Направление совершенствования правового регулирования рынка труда в Азербайджане.....	56
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	67
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	73
	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	78
	Список таблиц.....	83
	Список схем.....	83
	Список графиков	83
	Список рисунков.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Переход Азербайджана 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 реформ в экономике и развитии ненефтяного сектора привели к нарушению пропорции отраслевой структуры занятости и экономической активности населения, к значительному падению производительности труда, порождая неэффективность в использовании трудовых ресурсов, наряду с увеличением скрытой и зарегистрированной 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.

Реформы в стране привели к существенным качественным изменениям в экономике, обеспечено динамичное экономическое развитие. Были приняты меры для обеспечения экономического развития регионов, дальнейшего улучшения социального обеспечения и уровня жизни населения, а также развития экономики страны, особенно ненефтяного сектора. Были созданы новые рабочие места, предприятия и объекты инфраструктуры, обеспечивающие занятость населения.

В 2017 году численность экономически активного населения страны увеличилась на 693,7 тыс. человек до 5073,8 тыс. человек, из которых 4822,1 тыс. были экономически активными и 251,7 тыс. безработными.

Значительные позитивные изменения были достигнуты на рынке труда в результате недавних реформ в экономике страны. Так, если доля работников государственного сектора в 2005 году составляла 30,3 процента от общей численности занятых в экономике, то в 2017 году этот показатель снизился до 24,0 процента, а количество работающих в негосударственном секторе за этот период увеличилось в 1,3 раза.

В 2017 году в обрабатывающей промышленности (сельское хозяйство и рыболовство, промышленность, строительство) было занято 2446,1 тыс. человек, или 50,7% от общего числа занятых в экономике, а численность занятых в сфере услуг составила 2376,0 тыс. человек, что составило 49,3 процента занятого населения.

В 2017 году 1525,0 тыс. человек или 31,6% от общей численности занятых в экономике приходилось на занятых по найму. Большинство наемных работников занимались трудовой деятельностью на крупных и средних предприятиях.

Численность безработных в стране по услугам служб занятости на начало января 2018 года составляла 38 500 человек. В последние годы доля женщин среди безработных сократилась до 36,3 процента в 2017 году по сравнению с 51,6 процента в 2005 году.

Среднемесячная номинальная заработная плата работников в 2005-2017 годах увеличилась в 4 раза и составила 528,5 маната. (stat.gov.az, 2019)

Постановка проблемы и степень изучения. Нахождение путей решения проблем рынка труда- является одной из основных задач государства в контексте регулирования труда и занятости. Различные ученые-экономисты широко освещают рынок труда и проблемы занятости в условиях рынка в Азербайджане. Самадзаде З.А., Гулиев Т.А., Азизова Г.А, Мурадов Ш.М., Ахмедов А.З., Ягубов С.М., Джавадов Р.С. и другие провели исследования, которые имеют теоретическое и практическое значение по использованию трудовых ресурсов и ряду важных проблем рынка труда в нашей стране.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка рекомендаций и предложений, основанных на статистической оценке занятости и безработицы в Азербайджанской Республике и решении существующих проблем в этой области.

Для достижения целей, поставленных в исследовании, должны быть выполнены следующие задачи:

- Статистическая оценка занятости и уровня динамики безработицы;
- Оценка влияния занятости и безработицы на экономическое развитие;
- Выявление статистики тенденции совершенствования рынка труда в современную эпоху;

Предмет и объект исследования. Объект исследования - занятость и безработица в Азербайджанской Республике. Предметом исследования является статистическая оценка количественной стороны уровня и динамики занятости и безработицы на рынке труда.

Методы исследования. Теоретическая и методологическая основа диссертационной работы основывается на изучении рынка труда, занятости, безработицы, управления экономикой, результатов деятельности ученых-экономистов из других стран и нашей страны, а также соответствующих законодательных и иных правовых актов государства. Были использованы методы наблюдения, группировки, графический метод, метод анкетирования, индукция, дедукция и т. д.

Информационная база исследования. Информация об исследовании - это информация и отчеты Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики, Международной организации труда, Всемирного банка, электронных СМИ, а также предприятий и организаций экономики страны.

Научно-практическая ценность исследования. Научно-практическая ценность исследования состоит из следующего:

- Статистическая оценка использования существующего трудового потенциала в стране;

- Определение направления совершенствования рынка труда в нашей стране;
- Статистическая оценка негативного влияния превышения безработицы над естественным уровнем на экономику страны;
- Определение влияния изменения численности трудоспособного населения на динамику численности экономически активного населения;
- Определение вероятной численности трудоспособного населения, которое напрямую влияет на увеличение предложения рабочей силы на рынке труда в перспективе.

Материалы исследовательской работы могут иметь практическое значение при изучении конъюнктуры рынка труда в стране, в различных ее регионах, а также при подготовке экономических программ в сфере труда и занятости. Материал данной исследовательской работы ориентирован на высшие экономические учебные заведения и может использоваться в качестве учебного пособия при изучении событий и процессов на рынке труда.

Ограничения исследования. К факторам, мешавшим исследованию, можно отнести недостаточность статистических данных по нужным категориям, а также частичное отсутствие обновленных статистических данных. Кроме того, ограничением являлось отсутствие в общем доступе информации о количестве и результатах судебных дел, в частности, по вопросам дискриминации.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из трех глав, семи абзацев, результатов и предложений и списка использованных источников. Научно-исследовательская работа состоит из 83 страниц.

I Глава ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теоретические основы рынка труда

В начале 90-х годов Азербайджан приобрел независимость и вступил в сложный период перехода от административно-командных методов к рыночным методам хозяйствования. Современная азербайджанская экономика стала на путь рыночных реформ. Общая направленность реформ, являющаяся прогрессивной, вместе с тем имела длительный и затяжной характер, осуществленный в сложных условиях распада СССР и сопровождающийся агрессией Армении, а также ошибками в выборе способов реформирования, что обусловило немалые социально-экономические проблемы, характерные для стран с переходной экономикой (Muradov R.Ş., 2003a).

Одной из таких проблем является обеспечение эффективной занятости населения. Важную роль в обеспечении эффективной занятости играет проведение государственной политики занятости, разработка и реализация направленных на это целевых программ, создание правовых и экономических условий для расширения предпринимательской инициативы и самозанятости. В этом направлении в стране разрабатываются и реализуются программы борьбы с безработицей и помощи безработным. Одной из приоритетных задач становится увеличение занятости на основе развития системы социального партнерства, повышение гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы, повышение эффективности программ занятости населения (Muradov R.Ş., 2003b).

Как известно, рыночная экономика является формой экономической организации общества, основанная на функционировании системы разных рынков, обеспечивающих согласование спроса и предложения товаров и услуг. Экономическая система рыночного типа может быть представлена совокупностью четырех взаимосвязанных рынков, охватывающих

разнообразные области человеческой деятельности и обеспечивающих согласование спроса, и предложения - рынка товаров и услуг, рынка труда, рынка денег и рынка ценных бумаг. В этой системе особое место занимает рынок труда. При этом на рынке труда действуют те же субъекты, что и на прочих рынках. Однако, поскольку в отличие от других рынков труда носит социальный характер, то характеристика его субъектов имеет свою специфику (Muradov R.Ş., 2003a).

Кейнсианская теория, заложившая фундамент теории регулируемого капитализма, является одной из важных, общепризнанных и практически применимых теорий занятости. Дж. Кейнсом была создана модель постановки проблемы, заложившая основу для нового раздела макроэкономики. В отличие от классического принципа государственного невмешательства, базовым принципом данной модели было активное вмешательство и регулирование экономики со стороны государства. В этом случае, государство выступает не как политический институт, а как экономический институт- хозяйствующий субъект. Кейнсианская революция опиралась на принцип "эффективного спроса", согласно которому государство должно обеспечить должный объем спроса, чем и способствовать уменьшению уровня безработицы. (<http://www.bibliotekar.ru/>).

В середине 70-х годов прошлого века в ответ на критику кейнсианцев довольно широкое развитие получила теория рациональных ожиданий. Суть теории заключается в том, что рациональные субъекты рынка- потребители и предприниматели, располагая информацией, понимают механизм функционирования рынка, имеют способность прогнозировать последствия предполагаемых изменений в экономике страны и предпринимают дальнейшие шаги, исходя из личных интересов.

В последние десятилетия многие ученые делали вывод о необходимости одновременного и взаимосвязанного применения рыночного и государственного регулирования экономики. На основе их рекомендаций появилась школа «неоклассического синтеза», представителями которой

были написаны труды по анализу структуры безработицы и изучению методов регулирования занятости. Сторонники этого направления считают, что в связи с усложнением экономических связей государственное регулирование экономики имеет большее значение, чем рыночное.

Либеральная концепция предполагает наличие саморегулируемого рыночного механизма, где спрос автоматически порождается предложением, отсутствие длительной безработицы, гибкость цен, длительное и устойчивое равновесие спроса и предложения. В основе либеральной концепции заложена идея, что эффективность действия рыночного механизма нарушается под воздействием государственного вмешательства, и минимальное вмешательство возможно в случае, если уровень безработицы превышает естественный.

Для кейнсианской концепции характерно приоритетное значение спроса по сравнению с предложением на рабочую силу, обоснование зависимости занятости от скорости расширения производства и объема инвестиций. В основе кейнсианской концепции лежит необходимость государственного вмешательства в рыночную экономику с целью достижения полной занятости и потенциального ВВП (Нуреев Р.М, 2017).

В основе институциональной концепции лежит идея, что для обеспечения эффективно функционирующей структуры рынка необходимо наличие соответствующих институтов упрощающий взаимоотношения на данном рынке. Развитие эффективной инфраструктуры важно для функционирования рынка труда, но не достаточно, так как институциональный фактор не может воздействовать на ситуацию, складывающуюся на рынке.

Для плановой концепции была характерна централизованная система распределения и перераспределения рабочей силы, а также заработных плат. Всеобщая обязанность трудиться снижала индивидуальную мотивацию и предпринимательскую инициативу. Регулирование занятости осуществляется государством по монополистическому принципу, при практическом

отсутствии конкуренции между работодателями. Нарушение закона спроса и предложения лишало рынок необходимой эффективности, вместе с тем в странах, придерживающихся данной концепции, были высокие гарантии в области занятости, практически отсутствовала открытая безработица.

Обобщая вышеизложенное, к основным концепциям рынка труда можно отнести: либеральную, кейнсианскую, институциональную и, имевшую место в социалистических странах, плановую (Калашников С., 2005).

Как известно, на рынке труда реализуется комплекс исторически сложившихся и специфических для каждой страны социально-трудовых отношений. Для того, чтобы дать объективную оценку существующему в Азербайджане рынку труда, следует учесть, что он сформировался на базе трудовых отношений, существовавших в СССР, где придерживались плановой концепции развития во всех сферах, в том числе и занятости. Сфера трудовых отношений в стране являлась одной из жестко регулируемых элементов плановой экономики. Одной из особенностей социально-трудовых отношений в СССР было отсутствие конкуренции между работодателями, так как основным работодателем было государство. Государство являлось гарантом работы и заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум для трудоспособного населения.

Оплата труда в стране подвергалась централизованному регулированию. Цена на рабочую силу во многих отраслях была значительно ниже равноценного труда в зарубежных странах. Несмотря на то, что уровень заработной платы был низким, он обеспечивал прожиточный минимум для населения. Кроме оплаты труда государство распределяло блага и услуги из имеющихся общественных фондов. В ряде случаев, уравнивание в оплате труда и отсутствие зависимости зарплаты от приложенных усилий снижали заинтересованность сотрудников в результатах труда. Вместе с тем, существовали некоторые предприятия, где для мотивации сотрудников применялись различные социальные блага и услуги. Например, предоставление жилья для своих сотрудников, выдача неоплачиваемых

путевок в санатории и детские лагеря и т.д. Так как рынок труда во многом зависит от других рынков, негативные тенденции, наблюдавшиеся в нем, были связаны с имеющимися в экономике нарушениями закона спроса и предложения, закона стоимости, отсутствием реальной конкуренции между субъектами рынка и др. (Ганбаров Э.И., 2005).

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

Таким было положение в Азербайджане в области занятости накануне распада единого союзного государства. Дальнейшее формирование рынка труда в стране происходило в сложных условиях кризиса, охватившего все сферы общественной жизни. Развал существующей системы управления и отсутствие новой, разумно реагирующей на происходящие процессы, сопровождался сильным упадком производства. Либерализация цен, военные столкновения с Арменией, наличие большого числа беженцев и внутренних переселенцев усложнили положение во всех сферах социально-экономической жизни и особенно обострили проблемы занятости, снизили уровень жизни населения (Quliyeva N.Q., Qənbərov E.İ., 2004).

Основными причинами длительного спада производства и роста безработицы явились следующие:

- Во-первых, разрушение единого экономического пространства, которое сопровождалось разрывом экономических связей между предприятиями. Потеря поставщиков и покупателей, рост взаимных неплатежей парализовали работу многих предприятий и лишили работы занятую в них рабочую силу.
- Во-вторых, медленные темпы реформирования экономики, несвоевременное обеспечение его законодательно-правовой базой оказали

тормозящее воздействие на выход экономики из кризиса. Переход от системы полной занятости к системе регулируемого рынка происходил в сложных условиях, когда государство отказалось от предоставления гарантированного права на труд (Конституция АР, 1995).

Рынок труда в Азербайджане формировался под влиянием решений, которые принимало государство, предприниматели и наемные рабочие независимо друг от друга. Переходная экономика Азербайджана столкнулась с проблемами, которые были неизвестны странам с рыночной экономикой. Основными проблемами, характеризующими переходный период и отрицательно отразившимися на рынке труда, являются- резкое снижение занятости в государственном секторе экономики, снижение спроса на рабочую силу и понижение уровня реальной заработной платы, ограниченность финансовых ресурсов. Формирующийся рынок труда в Азербайджане имеет большие различия с рынками развитых стран, которые характеризуются высокой степенью защиты занятости, значительной сегментацией рабочей силы, сложным механизмом заключения коллективных договоров и высоким уровнем заработной платы. В ответ на происходящие процессы субъекты рынка труда спонтанно выработали неформальные или полужформальные способы адаптации к сложившейся ситуации. Распространение вторичной занятости, вынужденных административных отпусков, повышения занятости в неформальном секторе, задержки в выплатах заработных плат и теневой оплаты труда, являлись самыми распространенным способом адаптации (Азизова Г.А., 2009).

Среди происходящих преобразований наиболее позитивным изменением было формирование многоукладной экономики, разрешение индивидуальной трудовой деятельности, добровольность труда, развитие негосударственного сектора экономики. Все вышеперечисленное позволило найти работу определенной части трудовых ресурсов, высвобожденной из государственного сектора. Наряду с этим, перемещение кадров из государственного сектора в негосударственный сопровождалось сменой

отрасли и профессии, что нельзя расценивать как позитивный процесс, так как чаще всего человек трудоустроивался на работе, не отвечающей уровню его квалификации. Для переходной экономики характерна ситуация, когда квалифицированные категории трудовых ресурсов сталкиваются с проблемой отсутствия рабочих мест, которые соответствуют их профессионализму, интересам, рабочему стажу. Такое положение вынуждает их искать работу в области, не соответствующей их квалификации и опыту работы. Отсюда вытекает проблема недоиспользования потенциала сотрудников и нарушения структуры занятости. В основном, в Азербайджане происходило перемещение специалистов из производственной, промышленной и научных сфер в сферу услуг и в предприятия, занимающиеся консалтинговой и посреднической деятельностью (Байрамова С.Р., 1998).

Рынок породил нестабильность социально-экономического положения наемных рабочих. В Азербайджане произошли изменения в характере трудовых отношений, связанные с появлением новых работодателей. Решение большого числа вопросов, принимаемых ранее централизованно государством, было передано предпринимателям. Они стали важным звеном в жизни наемных рабочих, определяя условия и размер заработной платы, условия переподготовки и др. Сложность в регулировании рынка труда на начало переходного периода была вызвана отсутствием рыночного механизма и рыночной инфраструктуры. В переходные и кризисные периоды, как правило, государственное регулирование должно усилиться. Однако по рекомендации МВФ правительство страны проводило жесткую монетарную политику (Азизова Г.А., 2005).

Рынок труда - наиболее сложная составляющая рыночных отношений, так как он больше других рынков связан с человеческим фактором. В связи с этим он отличается от других рынков тем, что отражает значительно больше социально-экономических явлений. Изучение рынка труда связано с необходимостью учета социальных, экономических, политических,

культурных, психосоциологических особенностей поведения людей в процессе трудовых отношений (Рошин С., 2004).

Рынок труда как субъект рыночных отношений стал формироваться одновременно с зарождением капитализма. В этот период произошло отделение крепостных крестьян от средств производства. Обретя юридическую свободу и лишённые средств производства бывшие крепостные стали наниматься на работу к собственникам средств производства. За определенную плату они предлагали свою способность к труду.

Представителям классической политэкономии присуще мнение, что труд – это товар и, следовательно, он имеет естественную и рыночную цену. В отличие от этого мнения, К. Маркс в «Капитале» рассуждает о том, что товаром является не сам труд, а рабочая сила, обладающая способностью к труду (К.Маркс, 1867). Таким образом, разделились мнения о том, что является товаром на рынке труда - труд или рабочая сила. Согласно определению, труд - это процесс целесообразной деятельности, что с марксистской точки зрения не может выступать товаром. Однако, учитывая, что на данный процесс есть спрос и предложение и он имеет цену, можно признать, что он обладает свойствами товара. Вместе с тем, он является специфическим товаром, носителем которого является рабочая сила. Процесс труда не существует сам по себе, без человека, он реализуется посредством рабочей силы. Таким образом, товаром является рабочая сила - умственные и физические навыки, которыми обладает человек, и которые использует в процессе труда. На рынке труда формируется объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Характер труда и его роль в развитии общества остаются необратимыми независимо от характера социально-политической и социально-экономической системы. Когда рассматриваем каждую систему социально-экономических отношений, особенно с точки зрения специфических характеристик экономических отношений, качество труда и результаты трудовой деятельности

подвергаются серьезным изменениям. Если рыночные отношения не влияют на использование трудового потенциала на основе труда, качества, эффективности и стимулов труда, социальная эффективность трансформационных изменений в экономике также снижается (Москвина, Г.С. Пошевнёв, 2012).

По сравнению с предыдущими производственными отношениями характер труда подвержен фундаментальным изменениям в рыночной экономике. Деловая активность, рассматриваемая как разумная, сознательная деятельность, требует власти, мощности, энергопотребления, навыков и профессионализма, независимо от её форм и особенностей.

Значительные изменения в рыночной экономике привели к либерализации очень жестких методов регулирования, применяемых при использовании труда и трудовых ресурсов. Конечно, в условиях рыночной экономики формирование и использование трудовых ресурсов, рециркуляция рабочей силы и управление этими процессами продолжают оставаться необходимыми. Эта система подчеркивает работу рынка труда, которая обеспечивает свободную покупку и продажу рабочей силы без прямого вмешательства государства на основе спроса и предложения.

Основу теории рынка труда в экономике представляли представители классической экономической школы Адама Смита и Давида Рикардо, а также французский экономист Жан-Батист Сэй. Давид Рикардо доказал, что зарплата напрямую зависит от спроса на рабочую силу. Ученый показал, что установление зарплаты выше, чем её минимальный уровень, который необходим для нормального воспроизводства населения, повлияло на увеличение предложения рабочей силы, и это, в свою очередь, сказалось на уровне оплаты труда. Французский экономист Ж. Б. Сей изучил механизм формирования цен на рабочую силу, взаимосвязь между целью продажи и покупки рабочей силы.

Хотя у ведущих экономистов разные взгляды на рынок труда, все они согласуются с логическим выражением, что рынок труда означает

социальные отношения, социальные нормы и институты, которые обеспечивают обмен и использование труда.

Проведение в каждой стране государственной политики занятости, приводит к формированию различных моделей рынка труда в каждой из этих стран. Становление рынка труда является одним из наиболее сложных вопросов в модели социально-экономического развития. В каждой стране рынок труда отражает занятость, мобильность трудовых ресурсов, динамику безработицы и возможности трудоустройства населения, многообразие факторов, оказывающих влияние на рабочую силу. Работники, предприниматели, профсоюзы и государство, являющиеся субъектами рынка труда, играют решающую роль в формировании рынка труда, оптимизации занятости населения, создании и развитии новых деловых отношений. Между тем, если основной интерес работодателей заключается в повышении экономической эффективности производственной деятельности, основная задача работников, предлагающих рабочую силу, заключается в том, чтобы иметь размер зарплаты, необходимый для того, чтобы жить для себя и своих семей в обмен на их труд, чтобы получить больше экономических выгод.

Учитывая вышесказанное, рынок труда можно обобщить следующим образом: рынок труда часто понимается как система экономических отношений между работодателями и работниками, направленных на удовлетворение потребностей обеих сторон (Москвина, Г.С. Пошевнёв, 2012).

1.2. Методология правового регулирования рынка труда

Трудовое право является самостоятельной отраслью права, а, следовательно, его пределы должны быть четко определены. Процесс их определения тесно связан с представлениями о целях трудового права. Редакторы важного сборника эссе, Гай Давыдов и Брайан Лангилл, предположили, что такие термины, как работодатель и работник - и границы, которые они создают - имеют цель. Наша задача состоит в том, чтобы понять и определить эту цель и, следовательно, методы регулирования рынка труда,

и разработать наилучшие средства для ее достижения (G.Davidov, B.Langille, 2006).

Кажется, существует общее согласие, что, хотя трудовое право может быть понято только посредством ссылки на его контекст, оно не определяется исключительно конкретным предметом. Закон о труде всегда был чем-то большим, чем «закон о работе». Понятия, используемые в трудовом законодательстве, наиболее важным из которых является трудовой договор, обеспечивают данную отрасль права единством и связностью, но в то же время, устанавливают и обуславливают его границы. Это не означает, что любые трудовые отношения, выходящие за рамки трудового договора, действительно выходят за рамки трудового права, а просто то, что трудовые отношения являются центром большинства норм и правил, содержащихся в трудовом законодательстве. Поэтому они должны быть адаптированы и к другим, более нестандартным случаям.

Многие области права, которые обычно считаются находящимися в сфере действия трудового права, такие как «закон о дискриминации» и «закон о защите персональных данных», применяются к работникам и соискателям работы, а также к наемным работникам. Без сомнения, в Азербайджане также существовали проблемы с применением определенных положений законодательства о трудовом праве для временных работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего дня (Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, 2002).

Трудности, возникающие в связи с тенденцией трудового права принимать неопределенные трудовые отношения, широко обсуждались еще с конца 1970-х годов, и предлагались многочисленные решения. Позднее появление в мировой практике закона о «социальном обеспечении» является одним из явлений, сопровождавших обобщение модели занятости для охвата большинства трудоспособного населения. Закон о социальном обеспечении сегодня является областью права, наиболее тесно связанной с трудовым правом, и в значительной степени дополняет его, как предлагает

французский термин «социальный закон», который иногда используется для обозначения того и другого. Однако огромные размеры и сложность законодательства о социальном обеспечении, вероятно, говорит о том, что трудовое законодательство не будет сливаться с ним в ближайшее время, будь то во Франции или где-либо еще. (Lazear, E.P.,1990)

Мы можем предположить, что концептуальные основы предмета трудового права сдвигаются и что модель занятости со временем уступит место новым формам и понятиям, так же как она вытеснила более ранние понятия, такие как «слуга» и «рабочий». Но какую именно форму могут принять эти изменения, пока не ясно. То, что кажется очевидным, это то, что, не смотря на возможные концептуальные переформулировки, отстаивание стандартов защиты труда остается одной из основных целей трудового законодательства.

Идея о том, что трудовое право имеет метод, отличный от того, который используется, скажем, в предпринимательском праве или юридической науке в целом, может показаться странным. Тем не менее, есть веские основания утверждать, что «междисциплинарность» лежит в основе методологии трудового права и что этот подход берет свое начало в годы формирования предмета в начале 20-го века (Betcherman G., Luinstra A., and Ogawa M.,2001).

Однако по хорошо известным причинам рынки труда, как и все рынки, функционируют гораздо более сложным образом. На них влияет множество культурных, институциональных, правовых и политических механизмов. Вместе эти механизмы составляют то, что мы подразумеваем под «регулированием рынка труда». Здесь задействовано много аспектов, начиная от того, как работодатели заключают контракты на оплату услуг труда, и заканчивая характером обмена, включая права и обязанности сторон, условия труда и разрешение споров. Учитывая прямое влияние рынков труда на благосостояние работников и их семей, эта область регулирования представляет собой важный, видимый и часто противоречивый аспект государственной политики.

Существуют различные причины, по которым общества могут вмешиваться в регулирование рынков труда. Они обычно подразделяются на две категории: сбои рынка и несправедливость / эксплуатация. Таким образом, вмешательство может быть мотивировано либо соображениями эффективности или справедливости, либо обеими причинами.

Общества склонны реагировать на эти проблемы неформально и формально. Неформальные механизмы часто принимают форму давних культурных практик - например, традиционных ценностей уважения и справедливости, которые контролируют эксплуатационное поведение. Однако, поскольку общества развиваются экономически, а социальные и общественные связи часто ослабевают, регулирование рынка труда неизбежно становится более формальным. Двумя наиболее распространенными в мировой практике формальными способами являются коллективный голос (посредством представительства сторон и добровольных коллективных переговоров) и прямое вмешательство правительства посредством законодательного регулирования (например, трудовое законодательство, указы и т. д.). Во всех обществах эти два способа регулирования будут сосуществовать с рыночными и неформальными механизмами. Но разные общества явно демонстрируют разные сочетания - например, многие наблюдатели противопоставляют рыночно-ориентированный американский подход с большим акцентом на законодательное и коллективное регулирование во многих европейских странах. Однако, независимо от конкретного сочетания, государственная политика лежит в основе выбора и обеспечивает легитимность для текущей практики. Это наиболее очевидно в случае законодательного регулирования. Однако даже в тех случаях, когда «правила игры» определяются процессами коллективных переговоров или рыночных процессов, государственная политика создает благоприятные условия (Коровкин А.Г., 2001).

Изучая методологические основы исследования национального рынка труда, в своей статье К. Дрокина отмечает практическую эффективность

применения государством комплекса методов, содержащих следующие подходы:

- Когнитивный
- Программно-целевой
- Теоретико-игровой

Когнитивный подход к методологии регулирования рынка труда обладает рядом положительных эффектов, таких как:

- Способность провести качественный анализ социально-экономической системы и определить благоприятные сценарии её развития.
- Определить факторы, нарушающие стабильность национального рынка труда
- Определить способы понижения уровня безработицы в стране
- Сделать прогноз последствий, к которым приведет принятие того или иного управленческого решения в сфере регулирования рынка труда
- Создать стратегию социально-экономического развития, учитывая динамичность внешних факторов

Программно-целевой подход, являющийся одним из ведущих методологических основ в повышении занятости и ликвидации безработицы, представляет собой комплекс следующих мер:

- Постановка целей и задач для понижения уровня безработицы
- Создание комплекса программ по достижению выбранных целей
- Установление максимальных сроков их достижения
- Выделение соответствующих материальных и других ресурсов, необходимых для реализации программ
- Создание специальных организаций для осуществления регулирования и контроля над осуществлением проводимых программ

Теоретико-игровой подход в методологии исследования рынка труда дает возможность:

- Объяснить и обосновать управленческие решения на национальном рынке труда.
- Выявить, насколько субъекты рынка труда, а, следовательно, и вышеупомянутого подхода взаимно влияют и координируются друг с другом. Учесть противоположные интересы этих субъектов и уладить конфликтные ситуации, которые неизбежно возникают при осуществлении программ регулирования национального рынка труда (Дрокина К.В. , 2010).

Рынок труда на национальном уровне характеризуется высоким уровнем открытости, относительной доступности, а также, высоким уровнем конкуренции. Если рассматривать национальный рынок труда, как модель закономерности функционирования отдельных фирм, то будет применим подход макроуровневого регулирования внутреннего рынка, основываясь на общеметодологических закономерностях и взаимодействием факторов рынка трудовых ресурсов с общенациональной позиции. Несмотря на то, что для внутреннего рынка характерна высокая степень закрытости, общенациональная модель, в данном случае, является его методологической основой. Различиями между внешним и внутренним рынками является то, что в рамках национального рынка трудовые ресурсы двигаются чаще в горизонтальном направлении, меняя места работы, тогда как на внутреннем рынке чаще происходит вертикальное перемещение, вызванное карьерным ростом сотрудников (Рофе А.И., 2003).

Модель национального рынка характеризуется переходом квалифицированных сотрудников извне, в то время как в рамках фирмы и предприятия, предпочтение отдается внутренней подготовке и обучению трудовых ресурсов. В отличие от других рынков, рынок труда связан со многими факторами, потому что трудовые ресурсы связаны с человеческими факторами. Даже модели рынка труда Европы, Японии и США в одной и той же экономической системе отличаются в классических и современных теориях на рынке труда. Исходя из этого, можно сказать, что для

систематического анализа и изучения рынка труда требуется новый и традиционный методологический подход (Т.А. Гулиев, 2003).

II Глава МИРОВОЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПРИМЕНЕНИЯ К АЗЕРБАЙДЖАНУ

2.1. Мировой опыт правового регулирования рынка труда

В своей простейшей форме рынок труда, как и все рынки, представляет собой повторяющуюся серию обменов: в данном случае между капиталом и трудом.

В подходах к регулированию рынка труда доминируют две противоположные точки зрения – так называемые «институциональные» и «искажающие» взгляды. По мнению «институционалистов», механизмы обеспечения занятости, минимальная заработная плата и коллективные переговоры обеспечивают важную социальную защиту работников, как инструменты стимулирования роста производительности (посредством обучения и накопления специфических для компаний навыков) и как средство смягчения последствий спада в совокупном спросе. Точка зрения «искажающего фактора» подчеркивает преимущество рыночных процессов и связана с тем, что эти институциональные формы регулирования препятствуют найму на работу и благоприятствуют «инсайдерам» (т.е. обычным работникам).

Однако, в конечном итоге, решающее значение имеют экономические и социальные результаты различных подходов к регулированию. То, как регулируется рынок труда (на самом деле, а не просто «на бумаге»), может повлиять на скорость создания и ликвидации рабочих мест, уровень занятости и безработицы, производительность, заработную плату и прибыль, степень социальной защиты и справедливости, предоставляемых работникам. Таким образом, ключевой вопрос для государства состоит в том, чтобы попытаться понять вероятные результаты различных регуляторных подходов. Это сложная задача, которая нелегко поддается убедительному эмпирическому анализу. Тем не менее, различные способы регулирования

имеют свои сильные и слабые стороны, и можно сделать некоторые выводы о влиянии различных подходов (Калашников С., 2005).

Регулирование рынка труда может повлиять на широкий круг социальных и экономических результатов. С точки зрения экономики эти воздействия могут включать макроэкономические корректировки, модели потребления, производительность и инвестиции в человеческий капитал. Однако в центре нашего внимания находятся данные, касающиеся, в частности, результатов на рынке труда. Мы рассматриваем международную литературу по защите занятости, включая найм и заключение контрактов и увольнения. Для этого мы рассмотрим ряд используемых подходов и то, что известно об их влиянии на рынок труда. Кроме того, в этом параграфе (в разделе «приложения») представлены некоторые таблицы, в которых обобщены правовые механизмы в этих областях для нескольких стран.

Правила защиты занятости или обеспечения безопасности работы относятся к найму и увольнению. Они могут охватывать, какие виды контрактов разрешены, любые специальные правила, благоприятствующие определенным группам при найме на работу, профессиональные стандарты, условия, при которых работники могут быть уволены, требования к увольнению и предварительному уведомлению об увольнении, процедуры увольнения и специальные правила для массовых увольнений. Защита занятости обычно рассматривается в континууме «жесткость / гибкость». В конце концов, нерегулярные контракты ограничены, могут быть введены в действие стандарты найма, права на увольнение работодателя контролируются, а увольнение, уведомление и административные требования являются существенными. В конце концов, нормативные (или коллективно) нормативные акты минимальны, и рыночные механизмы в значительной степени определяют найм и увольнение.

Идея, лежащая в основе большинства правил защиты занятости, заключается в том, чтобы повысить безопасность работы, сделав увольнение дорогостоящим для работодателя. Однако, делая увольнение более

дорогостоящим, положения о защите занятости могут также привести к непреднамеренному эффекту создания препятствий при приеме на работу для работодателей. Существуют различные способы влияния этих правил на результаты рынка труда, включая уровень занятости, динамику труда (то есть колебания занятости) и структуру занятости (Mehbaliyev S.S., İsgəndərov R.K.,2002).

Теоретически, как результат влияния на динамику рынка труда, можно ожидать, что правила защиты занятости продлят срок службы и уменьшат текучесть рабочей силы. Таким образом, при прочих равных условиях более строгие правила обеспечения занятости стабилизируют уровень занятости, то есть не только уменьшают увольнения в периоды спада, но и сокращают найм в фазе подъема. Это защитит рабочие места для действующих сотрудников, но ограничит возможности найма безработных. В результате мы можем ожидать, что продолжительность безработицы (а также занятость) будет положительно связана со степенью защиты занятости. (Anders.W., 1986)

Влияние защиты занятости на средний уровень занятости (и безработицы) в течение делового цикла, однако, является более неоднозначным. Повышение или снижение уровня занятости в фирме при усилении защиты занятости зависит от того, как сокращение найма сравнивается со снижением увольнения. Это, в свою очередь, зависит от предположений о сохраняющихся шоках спроса на рабочую силу, эластичности спроса на рабочую силу, того, как фирмы дисконтируют будущие затраты на увольнение при найме на работу, и так далее. Правила обеспечения занятости, однако, должны по-разному влиять на состав занятости: в зависимости от деталей, они могут смещать спрос на рабочую силу в непокрытые (неформальные) сектора, фирмы или типы занятости.

Ключевой политический вопрос касается того, насколько трудным и / или дорогостоящим для работодателей является увольнение штатных (то есть постоянных) работников по экономическим причинам. Ограничения могут принимать различные формы:

1. То, что считается оправданной причиной увольнения;
2. Разрывные обязательства;
3. Требования к предварительному уведомлению;
4. Необходимые административные процедуры для увольнения работников.

Также могут быть особые требования в случае массовых увольнений. Эти ограничения часто встречаются в национальных или субнациональных трудовых кодексах, но в зависимости от страны степень гарантированности работы также может определяться судебными решениями, коллективными договорами или даже неписаными промышленными нормами (Веселовский С. Я., 2013).

Существуют значительные различия между разными странами в плане защиты, предлагаемой постоянным работникам. В таблице из приложения 1 приведены примеры законодательных мер, касающихся того, какие юридически приемлемые причины для экономических увольнений; какие существуют требования к выходу; и какое предварительное уведомление требуется. В Соединенных Штатах действуют наименее ограничительные законы о защите занятости: в частном секторе нет ограничений на увольнения, нет обязательных увольнений и требования о предварительном уведомлении только в случае массовых увольнений. В действительности, работодатели в США сталкиваются с некоторыми ограничениями своих прав на увольнение из-за судебных решений и положений коллективного договора. Однако, как видно из таблицы, в других странах существуют различные предусмотренные законом меры защиты занятости, исключая определенные причины увольнения работников и налагающие увольнение и предварительное уведомление (Anders.W., 1986).

В течение последнего десятилетия не было четкой тенденции в регулировании увольнений в странах ОЭСР. Некоторые усилили защиту, другие ослабили ее, но в большинстве случаев договоренности оставались относительно стабильными. Однако во многих латиноамериканских странах

правила обеспечения занятости были сокращены (Oparanma A., 2011).

Сложно провести измерение степени защиты безопасности работы. Наиболее полная попытка расчета затрат работодателей на соблюдение правил защиты занятости была предпринята Хекманом и Пагесом, разработавшими индекс безопасности работы, который был призван измерить ожидаемую будущую стоимость при увольнении работника по экономическим причинам (J.J.Heckman, C.Pages, 2000). Другой подход основан на суждении руководителей разных стран о том, насколько сложно приспособить уровни занятости к экономическим реалиям. Эти методы имеют свои сильные и слабые стороны. В целом, они приводят к достаточно последовательной картине того, какие страны имеют жесткую защиту занятости, а какие нет. Данные сравнения правовых договоренностей в разных зарубежных странах приведены в приложении 1.

Интересно отметить, что исследования в латиноамериканском регионе, как правило, обнаружили гораздо более четкие свидетельства негативного влияния правил защиты занятости на саму занятость. Это может быть связано с различными методологиями - Хекман и Пагес получили ценные результаты, используя свои оценки, основанные на затратах, и в ряде тематических исследований по странам (J.J.Heckman, C.Pages, 2000). Это также может отражать тот факт, что страны Латинской Америки, как правило, имеют более строгую защиту занятости, чем страны ОЭСР.

В целом, правила по обеспечению безопасности рабочих мест увеличивают число стабильных рабочих мест, но это, кажется, достигается ценой более долгосрочной безработицы и неучастия в рабочей силе и, возможно, меньшей занятости в формальном секторе. Они усиливают защиту, доступную для «инсайдерских» действующих сотрудников, но ограничивают доступ «посторонних» к официальной работе. Эти эффекты усиливаются там, где также существуют ограничения по найму «нестандартной» занятости. Важнейший политический вопрос здесь касается правил найма «нестандартных» работников, в частности, работников по

срочным контрактам и временных работников агентства (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011).

Существует ряд аспектов регулирования срочной и временной занятости в агентствах, но они обычно относятся к видам работы, для которых эти формы занятости являются законными. В приложении 2 приведены нормативные правила в этих областях для того же набора стран, которые включены в предыдущую таблицу. Таблица демонстрирует существенные различия.

Наиболее обширное исследование воздействия различных контрактных соглашений на рынок труда было проведено ОЭСР на основе опыта ее стран-членов (J.J.Heckman, C.Pages, 2000). К сожалению, существует мало эмпирических данных для развивающихся стран или стран с переходной экономикой.

Как мы уже отмечали, по крайней мере в странах ОЭСР, ограничения на использование нестандартной занятости усиливают правила обеспечения занятости, которые ограничивают права работодателя на увольнение. Там, где действуют строгие правила, штатные работники имеют гарантию занятости, а в экономике присутствует более стабильная занятость. Однако на рынке труда в целом наблюдается меньший динамизм. Также существует меньше возможностей для постоянной работы в формальном секторе. Это повышает уязвимость определенных групп работников, включая женщин и молодежь, а также неквалифицированных или плохо образованных, которые с меньшей вероятностью могут получить эту работу. Таким образом, многие из этих работников будут вытеснены либо за пределы рабочей силы, либо в неформальный сектор. Это должно оцениваться с учетом более слабых правил защиты рабочих мест, которые не препятствуют работе в формальном секторе, но обеспечивают более низкий уровень защиты на этих рабочих местах.

Помимо внутреннего сравнения зарубежных стран, в частности, стран ОЭСР, по выбранным категориям, интересным представляется рассмотрение

проблем правового регулирования рынка труда Азербайджана и определения путей его совершенствования на основе зарубежного опыта стран Европейского Союза и США.

Рынок труда в Азербайджане регулируется нормами трудового законодательства Азербайджанской Республики, заключая в себе трудовые отношения, являющиеся предметом трудового права.

Трудовое право Европейского союза как наднациональный закон государств-членов Европейского Союза может представлять интерес для исследования с целью изучения преимуществ и недостатков, которые следует учитывать при реформировании азербайджанского трудового законодательства.

Трудовое право Европейского союза защищает права работников по всему ЕС и охватывает такие области как:

- Условия занятости, например, рабочее время, неполный рабочий день и работа в течение определенного времени, размещение работников, дискриминация, равная оплата и защита беременных работников
- Информирование и консультирование работников в ситуациях коллективного увольнения и случаях передачи бизнеса
- Защита персональных данных

Важно отметить, что, хотя законы применяются ко всему ЕС, они часто действуют по-разному в разных государствах-членах из-за различий в способах реализации законов на национальном уровне (<https://www.nibusinessinfo.co.uk>).

Законодательство Азербайджанской Республики и стран-членов Европейского Союза гораздо больше основывается на международных нормах и стандартах труда, чем законодательство стран Америки или Азии. Помимо этого, еще одной схожей чертой является отношение правовых систем стран-членов ЕС по большей своей части к романо-германской правовой семье. Правовая система Азербайджана также относится к романо-германской правовой семье, однако включает в себя некоторые элементы

прошлого социалистического права. Данное сходство сближает законодательство Азербайджана и государств-членов ЕС по ряду вопросов. Например:

- По источникам права, где главный источник права – нормативно-правовой акт;
- По наличию кодексов- что характерно в основном для стран Восточной Европы. В большей части стран Западной Европы трудовые отношения регулируются гражданскими кодексами и отдельными правовыми актами.

Одним из самых основных элементов трудовых отношений является трудовой договор, защищающий права и выражающий интересы участников трудовых отношений.

Законодательство Европейского Союза (ЕС) о трудовых договорах устанавливает минимальную информацию, которую работодатели должны предоставлять работникам. Информация должна быть предоставлена в письменном виде. Трудовое право ЕС не накладывает жесткие ограничения на содержания трудовых договоров для стран-членов Европейского Союза, что позволяет им самостоятельно дополнять условия для трудовых договоров. В связи с тем, что каждое государство-член внедрило законы ЕС в свое собственное законодательство, возможны некоторые местные различия. Поэтому, для сравнительного анализа особенностей трудовых договоров Азербайджана и стран ЕС, необходимо учитывать конкретную ситуацию в соответствующей стране-участнице. Так, например, в трудовом законодательстве Франции существует ряд условий, полностью схожих с нормами азербайджанского законодательства, а также, содержат новые и неизвестные азербайджанскому праву условия. К ним можно отнести:

- Right to disconnect (право на отключение)- было введено в январе 2017г с целью защиты личного времени и отдыха работников

- Duty of mobility (условие мобильности)- дающее работодателю право перевести сотрудника на другое место работы, или другую территорию (<https://www.theguardian.com/>)
- Duty of loyalty (условие о верности/ неконкуренции) - запрещает работнику устраиваться в конкурентные предприятия после увольнения (<https://iclg.com/>)

Если трудовое законодательство Азербайджана по большей своей части совпадает с нормами французского трудового законодательства, то оно будет куда менее схоже с соответствующим законодательством, например, скандинавских стран или Германии.

Так, например, для трудовых отношений в скандинавских странах характерна широкая деятельность профсоюзов. Интересен тот факт, что в Швеции работодатель обязан согласовывать прием на работу сотрудников с профсоюзами. В свою очередь, профсоюзная организация обладает правом отменить решение работодателя о найме нового сотрудника.

Для сравнения, Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики не содержит норм, обязывающих работодателя согласовывать правила найма новых сотрудников с профсоюзами. Шведское законодательство также предполагает обязательное обсуждение с профсоюзными организациями перевод сотрудника на другую работу (<https://iclg.com/>).

В связи с проведенным сравнением, целесообразным может являться внесение данной нормы права в законодательство Азербайджанской Республики, что поможет расширить границы возможности трудящихся по охране и защите их прав. Также, важным является внесение дополнения об обязанности работодателя обсуждать с профсоюзами прием на работу и увольнение сотрудников с работы (<https://cyberleninka.ru>).

В соответствии с Директивой Европейского парламента и Совета 2003/88/ЕС каждая страна-член ЕС обязана ежегодно предоставлять работникам оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 4 календарных недель. Отсюда видно, что данная норма схожа с трудовым

законодательством АР, а именно, со статьей 144 ТК АР «Основной отпуск и его продолжительность», которая устанавливает 21 день ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (ТК АР, 1999).

Согласно постановлению Суда Европейского Союза от 20.01.2009, указывается запрет замены оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. До 19 декабря 2006 года, в Азербайджане также запрещалась замена отпусков денежной компенсацией до расторжения трудового договора. По законам ЕС, увольнение сотрудника позволяет заменить отпуск денежной компенсацией, как и в Азербайджане (Ю.С.Кашкин, 2015).

Законодательством Азербайджана, так же, как и законодательствами России, ЕС, США строго запрещена дискриминация человека в осуществлении его права на труд.

К перечню самых острых проблем, характерных для современного рынка труда Азербайджана, относится дискриминация соискателей и работников по возрастному признаку. Данный вид дискриминации охватывает, в основном, две категории работников: пожилых и молодых. Следует отметить, что дискриминация по возрастному признаку характеризуется меньшей резкостью и напряженностью, чем дискриминация по расовому признаку или по инвалидности, однако отличается самым широким охватом, так как к потенциальным её жертвам относится любой индивид, который со временем перейдет в дискриминируемую возрастную группу.

Данный вид дискриминации характерен как для Азербайджана, так и для большинства других стран, включая США и страны Европейского Союза. Согласно исследованиям, проведенным среди стран-членов ЕС, 46% опрошенных признали факт наличия возрастной дискриминации в своей стране. Однако, если в странах ЕС соискатели до 24 лет отмечали дискриминацию в 5 раз больше, чем население старше 65 лет, то для Азербайджана ситуация обратна, и от возрастной дискриминации гораздо

чаще страдают представители старшей возрастной категории (Special Eurobarometer, 2007).

Анализируемая ситуация была усугублена внесением поправки в статью 7 Закона Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» с целью увеличения пенсионного возраста граждан АР (Газета “Азербайджан”, 2017).

В Азербайджане борьба с возрастной дискриминацией регламентируется статьей 16 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики «Недопущение дискриминации в трудовых отношениях» (ТК АР,1999). Однако, несмотря на то, что согласно пункту 4 данной статьи, работник, подвергшийся дискриминации, может подать в суд жалобу с требованием восстановления нарушенных прав, реальная практика показывает, что данное обращение не принесет никакого результата. Это связано с субъективностью восприятия результата индивидом и как следствие возможность работодателя мотивировать причину отказа отсутствием профессиональных навыков у соискателя.

В сложившейся ситуации для Азербайджана становится необходимым заимствование зарубежного опыта борьбы с дискриминацией в рамках осуществления права на труд. Так, например, образцом такого антидискриминационного регулирования является законодательство США о недопущении увольнений на основе дискриминации, что закрепляется немалым количеством нормативных актов. Одним из актов, обладающих вышеуказанной направленностью, является закон «О возрастной дискриминации при найме» от 1967 года (<https://www.govinfo.gov>). Данный закон охватывает работников старше 40 лет и направлен на защиту работников от увольнений, понижений их зарплат и социальных выплат, связанных с их возрастом.

Из проведенного сравнения можно сделать вывод, что, хоть вопрос дискриминации в контексте обеспечения равенства на труд и является одним из важнейших и формально регулируется соответствующим нормативным актом, данная проблема все еще не находит своего решения со стороны

государства. В Азербайджане, также, отсутствует государственный орган, ведущий учет фактов дискриминации и способный проанализировать данную проблему в нашей стране, основываясь на официальной статистике.

Для того, чтобы изменить ситуацию, сложившуюся в связи с наличием в трудовых отношениях такой проблемы, как возрастная дискриминация, нужно провести сложный и комплексный процесс реформ, связанных не только с корректировками текущего законодательства, но и непосредственным воздействием на общественное сознание граждан.

Ключевыми способами борьбы с данной проблемой автор считает:

1. Необходимость модифицировать процедуру доказывания факта наличия дискриминации, взяв за основу соответствующие международные рекомендации по данной проблеме.
2. Учреждение специализированного государственного органа для рассмотрения дискриминационных вопросов, а также открытие горячей линии для упрощения осуществления жалоб по данному вопросу.
3. Приведение в жизнь существенно нового механизма защиты от возрастной дискриминации. В связи с непрактичностью варианта принятия на работу человека, подвергнувшегося возрастной дискриминации и сумевшего это доказать, необходимо разработать механизм компенсации для пострадавшей стороны и серьезные меры взыскания для работодателя, совершившего дискриминацию.
4. Обязательность задействования учебных заведений в трудоустройстве своих выпускников. Данная мера повлияет на вторую группу населения Азербайджана, страдающую от дискриминации- молодежь.
5. Проведение пропаганды антидискриминационной нетерпимости среди населения. В связи с тем, что в данном вопросе главную роль играет моральное сознание, необходимо проведение борьбы с подобным стереотипным мышлением и пропаганды толерантности ко всем возрастным группам. В данном вопросе большую роль могут сыграть общественные организации и группы активистов.

2.2. Международно-сравнительный анализ рынка труда Азербайджана

Своеобразие предлагаемого товара является чертой, отличающей рынок труда от всех остальных рынков. В связи с невозможностью точного определения качества предлагаемого товара, а именно, рабочей силы, выступающей товаром на рынке труда, настоящий её уровень может быть обнаружен и объективно оценен только во время использования данного товара. В то же время, исходя из важности самого содержания труда, следует отметить, что стимулирование необходимо, чтобы человек мог обеспечить и поддержать необходимый уровень усилий.

Разумеется, существует ряд социально-экономических процессов, которые не поддаются планированию, и поэтому данные процессы позиционируются как исключительные объекты прогнозирования. К подобным процессам можно отнести демографические и бюджетные процессы, спрос общества на потребительские товары, характер состава семей и половозрастной структуры населения. В современной рыночной экономике явления, подвергаемые прогнозированию, дополняются инвестиционными процессами, маркетингом, спросом и предложением рынка труда, уровнем занятости, уровнем развития домашних хозяйств и т.д. (Nağıyev Ə.T., 2002).

На структуру предложения рабочей силы, в первую очередь, влияние оказывает уровень демографического развития населения, который формирует рождаемость, половозрастную структуру трудовых ресурсов, которые в будущем сформируют экономически активное население, включая наемных работников, безработных граждан и т.д. (Саградов А.А., 2005).

В связи тем фактом, что рыночный механизм внедрился во все составные части жизнедеятельности, становится необходимым обеспечить более точный и качественный расчет прогнозируемого состава и численности

населения.

Демографическое прогнозирование является важной составляющей, содействующей социально-экономическому развитию. Демография, изучая численность, состав и динамику народонаселения, судит о перспективах развития национальной экономики, определяет тенденции и меры, принятие которых государством обеспечит нейтрализацию отрицательных процессов и явлений и укрепит положительные тенденции в развитии структуры населения (<https://slide-share.ru>). Одновременно, население, как основной фактор экономики любой страны, является источником трудовых ресурсов и носителем трудовых отношений.

Представляет интерес рассмотрение в сравнении специфических показателей рынков труда дружественных и братских стран- Турции и Азербайджана. Уделение особого внимания активной политике на рынке труда может способствовать устранению аналогичных и различных проблем, выявленных на рынке труда обеих стран. Активная политика на рынке труда, которая считается необходимой для ускорения экономического развития и социального обеспечения, обсуждается с точек зрения Турции и Азербайджана. Рабочая сила определяется как сумма занятых и безработных.

Уровень участия в составе рабочей силы отражает долю населения страны трудоспособного возраста, которое активно участвует в деятельности рынка труда, работая или пребывая в поисках работы; это показатель объема предложения рабочей силы, готовой участвовать в производстве товаров и услуг, относительно населения трудоспособного возраста. Разбивка рабочей силы (ранее известной как экономически активное население) по полу и возрастным группам позволяет оценить распределение рабочей силы внутри страны (www.ilo.org/ilostat).

Показатель уровня участия в составе рабочей силы играет центральную роль в изучении факторов, определяющих объем и состав человеческих ресурсов страны, а также в прогнозировании будущего предложения рабочей силы. Информация также используется для разработки политики в области

занятости, определения потребностей в профессионально-технической подготовке и исчисления ожидаемой продолжительности трудовой жизни мужчин и женщин, а также доли населения, начинающего и прекращающего участие в экономической деятельности – все это важнейшая информация, необходимая для финансового планирования систем социального обеспечения. Показатель также дает возможность оценивать поведение на рынке труда разных групп населения. Уровень и структура участия в составе рабочей силы зависят от возможностей трудоустройства и требуемых доходов, которые могут отличаться друг от друга в разных группах населения. Так, исследования показали, что уровни участия женщин в составе рабочей силы меняются систематически в зависимости от возраста, семейного положения и уровня образования. Существенные различия также наблюдаются в уровнях участия городского и сельского населения, а также разных социально-экономических групп.

Таблица 1. Сравнение уровня участия женщин и мужчин в рабочей силе Азербайджана и Турции

	Турция	Азербайджан	Год
Уровень участия в рабочей силе (%) (женщины)	29	59,3	2018
Уровень участия в рабочей силе (%) (мужчины)	65,6	66,7	2018
Общий уровень	46,8	62,9	2018

Источник: ilo.org/ilostat, 2019

Как видно из таблицы, на конец 2018 года общий уровень участия в рабочей силе Турции составляет 46,8%. Уровень участия в рабочей силе по полу составляет 29% среди женщин и 65,6% среди мужчин. В то же время, уровень участия рабочей силы в Азербайджане составляет 62,9%. Уровень участия в рабочей силе составляет 59,3% для женщин и 66,7% для мужчин.

Когда мы сравниваем рынок труда двух стран с точки зрения гендерного фактора, выясняется, что разница в занятости между мужчинами и женщинами не является действительной для Азербайджана. Разница между уровнем участия мужчин и женщин в рабочей силе составляет всего 7,4%. В свете этих данных был сделан вывод, что равенство между женщинами и

мужчинами является равным для участия в рабочей силе Азербайджана. Разница между показателями участия мужчин и женщин в рабочей силе в Турции 36,6%. Этот огромный разрыв говорит о том, что участие женщин в рабочей силе остается низким и что социальные взгляды на работу мужчин и женщин различны. Исследования показали, что многие мужчины против работы женщин. В городской жизни мужчины, принявшие эту точку зрения, могут позволить женщинам работать только на определенных работах из-за экономических трудностей.

Для более объективной оценки состояния рынка труда Азербайджана, целесообразным является подробное рассмотрение основных индикаторов рынка труда- численности занятого населения и уровня безработицы в сравнении с другими странами. Для данного сравнения были выбраны: Казахстан, Россия, Турция и Грузия.

В большинстве стран уровень безработицы является важнейшим показателем эффективности рынка труда.

Таблица 2. Численность занятого населения (тыс.чел) и уровень безработицы (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Азербайджан	4611 5,2	4685 5	4772 4,9	4857 5	4950 5	5019 5	5049 5,2	5072 5,4
Казахстан	8956 5,3	9052 5,2	9155 5,1	9217 4,9	9272 5	9308 4,9	9337 4,9	9355 4,8
Россия	76026 5,4	75568 5,5	75297 5,2	75027 5,6	74841 5,6	74048 5,2	73352 4,7	72627 4,6
Турция	26756 8.2	27797 8.7	28631 9.9	29710 10,2	30750 10,8	31871 10.8	32454 10.9	32981 11,9
Грузия	2259 17,2	2203 16,9	2184 14,6	2188 14,1	2148 14	2132 13,9	2127 14,1	2122 14,3

Источник: <https://www.ilo.org/ilostat/>, 2019

Исходя из официальных данных, приведенных Международной Организацией Труда, взятых за последние 8 лет, видно, что минимальный уровень безработицы был достигнут Азербайджаном в 2014 году и составил 4%. Несмотря на ситуацию на нефтяном рынке, пошатнувшую экономику страны, Азербайджану на протяжении последующих 3-х лет удавалось стабильно сохранять уровень безработицы на уровне 5%, что всего на 0,1% превышало минимальный показатель взятого периода.

В отличие от Азербайджана, рынок труда Турции чутко среагировал на обрушившийся на страну валютный кризис на фоне инфляции 20,35%. На начало 2019 года уровень безработицы в Турции составил 11,9%.

На рынке труда России прослеживаются положительные тенденции роста уровня занятости. Если в Азербайджане за последние два года наблюдается рост безработицы, то в России, наоборот, официальная статистка отмечает стабильное снижение уровня безработицы. Если в 2015 году он составлял 5,6, то на начало 2019 года составил уже 4,6%.

Согласно данным статистики, в Казахстане наблюдается стабильное понижение уровня безработицы с его максимальных значений, пришедших на 2012-2013гг, до своего минимального значения в январе 2019 г.

Самым высокими показателями безработицы среди сравниваемых стран отличается Грузия, где уровень безработицы на конец 2018 года составил 14,1%, что в 2,7 раз превышает соответствующий показатель для Азербайджана. Этот высокий показатель говорит о том, что страну вынужденно покидают трудоспособные и эффективные трудовые ресурсы.

Полученные данные согласуются с мнением о том, что региональные различия в уровне безработицы объясняются главным образом региональными различиями в экономической конкурентоспособности.

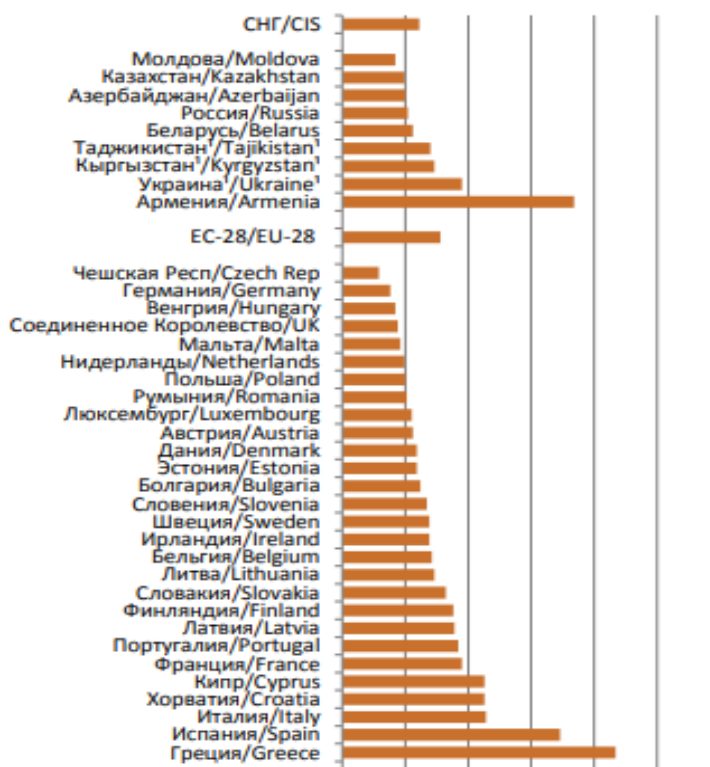
В различных странах становление трудовых отношений происходило на разных исторических этапах. Как результат, между отдельными группами стран или между отдельными странами сформировались заметные различия. Национальные различия в формировании рынков труда связаны с особенностями проводимой политики занятости и оплаты труда, технологий найма и перемещения работников, подготовки персонала, организации деятельности профсоюзов, историческими и культурными традициями (<http://be5.biz/ekonomika1/>).

Основой существующего в Азербайджане рынка труда являлись трудовые отношения, существовавшие в СССР, которые состояли из жестко регулируемых сегментов плановой экономики. Частный сектор почти

отсутствовал, а государство являлось главным и единственным работодателем (Г.А. Азизова, 2005).

Уровень занятости по странам СНГ, являющийся одним из основных показателей социально - демографической статистики, показывает, что уровень безработицы в Азербайджане является одним из самых низких в регионе. На рисунке 1 представлен уровень безработицы среди стран СНГ и Европейского Союза на основе статистических данных о безработные в возрасте 15-64 года, в % к численности экономически активного населения/рабочей силы соответствующего возраста на конец 2017 года. (Межгосударственный Статистический комитет Содружества Независимых Государств, 2018: 24)

Рисунок 1. Уровень безработицы среди стран СНГ и Европейского Союза.



Источник: <http://www.cisstat.com>, 2019

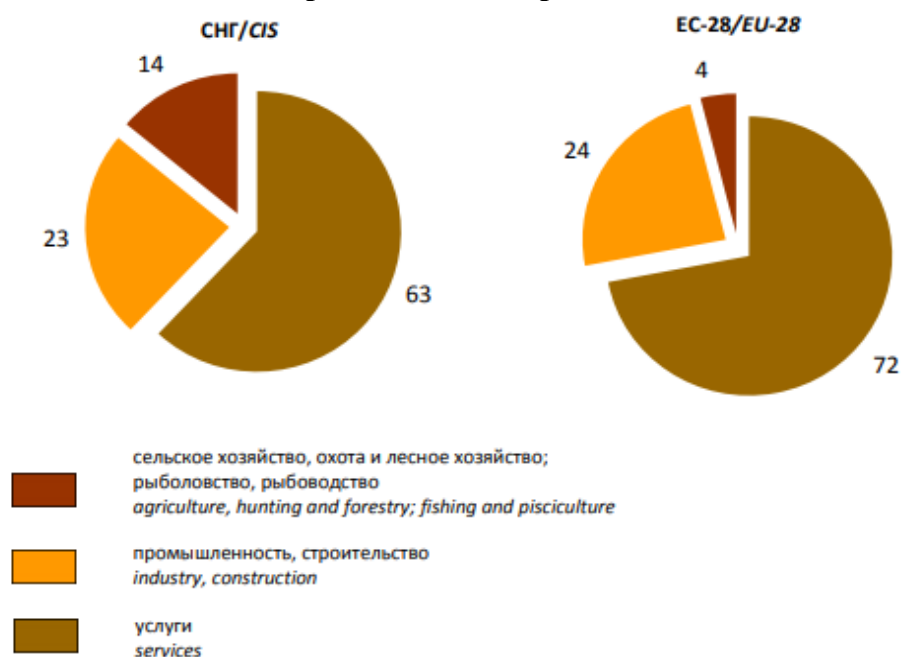
Если провести сравнение количества занятого населения в Азербайджане по секторам экономики на начало переходного периода и на сегодняшний день, мы увидим, что структура занятости претерпела значительные изменения. Здесь наблюдается снижение занятости в сфере промышленности, строительства и сельского хозяйства, и увеличение

количества занятых в сфере услуг. Однако, несмотря на снижение занятости в сфере сельского хозяйства, оно, наряду с ныне развивающейся сферой услуг, продолжает оставаться лидирующим работодателем в современной экономике Азербайджана, как и в экономике большинства стран СНГ.

Для современного Азербайджана доля сферы услуг в общей занятости составляет порядка 51%. В отличие от развитых стран Европейского Союза, где процесс урбанизации принято считать завершенным, в Азербайджане данный процесс продолжается, и удельный вес сферы услуг в занятости будет значительно расти за счёт снижения числа людей, работающих в сельском хозяйстве.

На рисунке 2 представлены диаграммы распределения занятого населения по видам экономической деятельности в % к общей численности занятого населения по статистическим данным на конец 2017 года.

Рисунок 2. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности в странах СНГ и Европейского Союза.



Источник: <http://www.cisstat.com/rus>, 2019

Как и для других стран СНГ, для рынка труда Азербайджана перераспределение трудовых ресурсов происходит в большей степени по секторам экономики. Высокая доля текучести кадров в некоторых отраслях

указывает на гибкость рынка труда и говорит о том, что реструктуризация во многих отраслях экономики еще не завершена.

Еще одной актуальной проблемой современного рынка труда Азербайджана является самозанятость, которая в подавляющем числе случаев относится к теневой экономике. За последние годы мы наблюдаем значительное увеличение доли самозанятости во всех секторах экономики Азербайджана. Важно отметить, что по проценту самозанятости в общей занятости Азербайджан занимает одно из первых мест среди стран СНГ.

Что касается деятельности самозанятых граждан, то, по словам Главы Лиги защиты прав трудящихся Сахиба Мамедова, в сложившейся ситуации будет целесообразным внести поправки в законодательство Азербайджанской Республики, применить, так называемый, «гибкий» режим налогообложения. Он считает, что государству необходимо сократить налоговую нагрузку для самозанятых граждан, что должно стимулировать легализацию широко распространённого теневого рынка труда (<http://ru.echo.az/>, 2019).

III Глава ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА АЗЕРБАЙДЖАНА

3.1. Современное состояние рынка труда в Азербайджане

После политического и экономического краха социалистического блока, в начале переходного периода общий объем производства резко сократился почти во всех странах с переходной экономикой. В некоторых странах снижение превысило 50% от уровня 1990 года. Падение объемов производства и высокая инфляция спровоцировали снижение занятости и реальной заработной платы. Хотя многим странам с переходной экономикой удалось вернуться к уровню производства и уровня занятости 1990 года и даже превзойти его, структуры рынка труда не были восстановлены, вместо этого они вступили на новые пути развития. Развитие рынка труда очень важно, поскольку оно обеспечивает экономику одним из факторов производства, наличие и качество которого предопределяет экономическое развитие (Мурадов М., 2002).

Распад Советского Союза вызвал значительные структурные изменения в экономике Азербайджана и на рынке труда. Сокращение сельскохозяйственного и промышленного производства спровоцировало сокращение занятости, а быстрое развитие услуг увеличило спрос на рабочую силу. Между тем, рост занятости в сфере услуг был недостаточно велик, чтобы компенсировать снижение занятости в сельском хозяйстве и промышленности. В новых условиях статусная структура занятости также изменилась: доля самозанятых увеличилась во всех секторах, особенно в сельском хозяйстве, где весь труд в настоящее время является самозанятым.

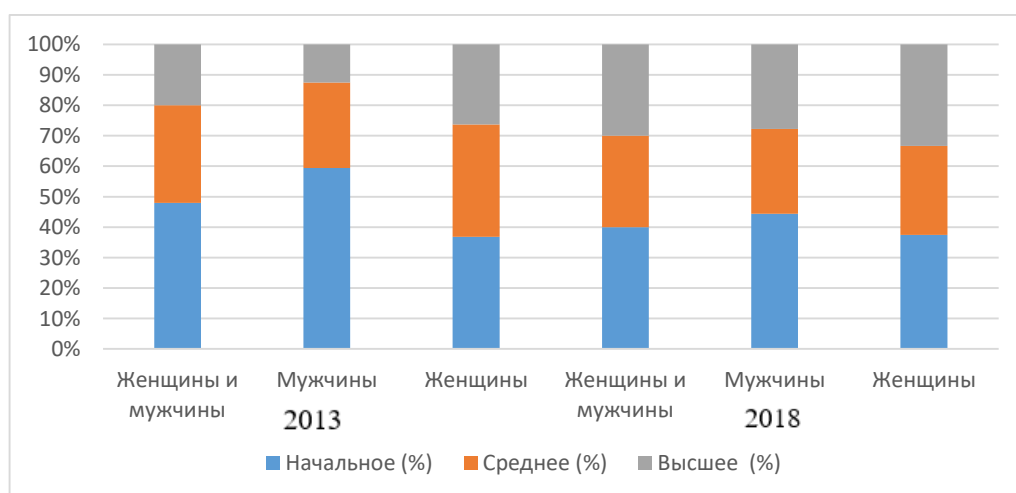
Наряду с изменениями уровня участия в рабочей силе, состав рабочей силы по уровню образования также претерпел определенные преобразования, хотя эти изменения были нежелательны. Последние статистические данные показывают, что доля труда с начальным образованием увеличилась, тогда как доля работников со средним и высшим образованием уменьшилась.

Такой сдвиг сигнализирует о сокращении человеческого капитала и может наложить ограничения на будущий экономический рост (Мамедов В. Ф., Махмудов М. А., 2004).

В настоящее время рынок труда в Азербайджане характеризуется низким уровнем безработицы, высоким уровнем текучести кадров, высоким уровнем перераспределения рабочих мест и высоким уровнем неполной занятости, что в совокупности свидетельствует о гибкости рынка труда (Ганбаров Э.И., 2005). Гибкость подразумевает способность рынка труда быстро приспосабливаться к внешним потрясениям, а также адаптироваться к новым экономическим условиям. В то же время гибкий рынок труда создает условия для полного использования и эффективного распределения трудовых ресурсов, что в конечном итоге влечет за собой эффективную структуру занятости.

Если рассмотреть безработицу в Азербайджане за период 2013-2018 годов, взяв за основу уровень образованности безработных, то будет видно, что уровень безработицы среди людей с начальным и средним образованием снизился на 4% и 2% соответственно, но безработица среди людей с высшим образованием увеличилась на 1% (Рисунок 3).

Рисунок 3. Уровень безработицы среди людей по уровню образования, %



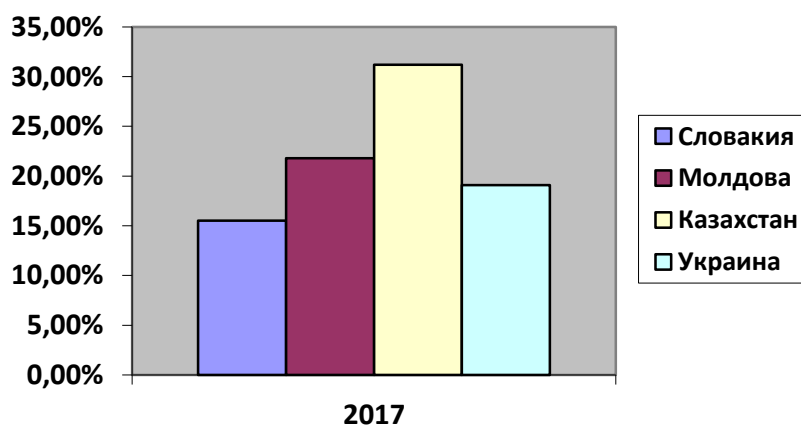
Источник: <https://ilo.org/ilostat>, 2019

Данные с разбивкой по полу показывают, что безработица снизилась на 11% среди мужчин с начальным образованием, на 4% среди мужчин со

средним образованием и на 1% среди мужчин с высшим образованием. Уровень безработицы среди женщин с начальным и высшим образованием вырос на 2% и 3%. Значительное снижение уровня безработицы среди мужчин с начальным образованием показывает, что спрос на неквалифицированную рабочую силу увеличивается, и этот факт косвенно означает, что в Азербайджане все больше компаний выбирают простые технологии, для работы которых не требуется квалифицированная рабочая сила. (Чижова Л., 2004)

В число занятых входят те, кто нанят или работает не по найму. Если мы разделим наемных и самозанятых, мы увидим, что после обретения независимости доля самозанятых увеличилась во всех секторах экономики. В 2017 году по сравнению с долями 1990 года доля самозанятых увеличилась в 1,5 раза в сельском хозяйстве, в 3,8 раза в промышленности, в 5,9 раза в строительстве и в 1,2 раза в сфере услуг.

График 1: Доля самозанятых в экономике Словакии, Молдовы, Казахстана и Украины



Источник: <https://www.ilo.org/ilostat>, 2019

В настоящее время почти весь труд в сельском хозяйстве и более половины труда в строительстве являются самозанятыми. Доля самозанятых в экономике, которая в 2017 году достигла 66,5%, является самой высокой среди стран СНГ и ЦВЕ. Например, в том же году доля самозанятых составляла 30,6% в Казахстане, 31,2% в Молдове, 21,8% в Польше, 15,5% в Словакии и 19,1% в Украине (График 1).

Высокая доля самозанятости не является желательным результатом, потому что, в отличие от наемных, самозанятые, как правило, не имеют стабильного дохода и возможности пользоваться социальными услугами. В результате значительная доля домохозяйств может подвергаться риску социальной изоляции.

Опережающее повышение производительности труда опережает рост заработной платы, что свидетельствует о низкой конкурентоспособности этих секторов и, следовательно, может поставить под вопрос их дальнейшее развитие. Наконец, в структуре занятий доля элементарных профессий значительно возросла. Такое изменение подразумевает, что фирмы перешли на простые технологии, которые могут негативно повлиять на их производительность и, следовательно, снизить их конкурентоспособность.

Не так давно руководители компаний страдали от перегрева рынка труда. И вправду, к июлю 2008, несмотря на то, что нефтяной кризис уже достиг Азербайджана, работодатели все же жаловались на недостаточность профессиональных кадров, завышенные ожидания по зарплатам кандидатов, сложности в удержании имеющихся кадров – самые распространенные проблемы нехватки персонала. Однако спустя всего полгода ситуация сильно поменялась: мировой финансовый кризис охватил азербайджанскую экономику, что незамедлительно сказалось на национальном рынке труда (Григорьев Л.М, 2013).

Недавно созданный внутренний бизнес на фоне надвигающегося экономического кризиса начал спастически удалять «жир», накопленный в ходе «нефтяного процветания» страны. Иначе говоря, предприятия обязались минимизировать затраты и повысить прибыльность, однако ситуация понижения покупательной способности за счет кредитных программ усложняло поставленные задачи. На большинстве предприятий персонал – это одна из главных статей расходов. Поэтому понятно, что сокращать издержки стали, главным образом, на расходах на кадрах. Расчетливые работодатели приняли решение сократить до минимума корпоративные

развлечения, дорогое обучение, зарубежные практики другие, связанные с персоналом, расходы. Работодателям пришлось расстаться с идеями о расширении социальных пакетов для сотрудников: медицинское страхование, спорт-услуги и иные страховые программы. Но самой основной проблемой являлась вынужденность работодателей отказаться от повышения зарплаты персонала.

Известно, что состояние национального рынка труда главным образом зависит от следующих факторов:

- Макроэкономическая ситуация в стране
- Цены на местные товары экспорта

На конец 2018 года, в структуре экспорта Азербайджана нефть составила 81,47%, нефтепродукты (3,04%), природный газ (6,81%), электроэнергия (0,46%), плодоовощная продукция (2,45%), чай (0,05%), масла растительного и животного происхождения (0,08%), сахар (0,13%), алкогольная и безалкогольная продукция (0,07%), химическая продукция (0,36%), пластмассы и изделия из них (0,7%), хлопок (0,45%), хлопковое волокно (0,11%), черные металлы и изделия из них (0,44%), алюминий и изделия из него (0,7%), прочее (2,68%) (<http://interfax.az/view/743613>, 2019).

Таким образом, для товарного рынка Азербайджана характерны черты, представленные в схеме 1.

Схема 1. Характеристики товарного рынка Азербайджана



Источник: Составлено автором на основе публикации МВФ, департамента Востока и Ближней Азии, 2014

Для того, чтобы стабилизировать национальный рынок труда и повысить занятость молодого поколения, страна должна уделять внимание развитию современных, наукоемких отраслей, производить инвестирование в человеческий капитал, а не в сырье. Если эти отрасли будут развиваться, то произойдут качественные преобразования на рынке труда.

Массовые сокращения, охватившие рынок труда, обрушились на профессионалов, которые ранее были востребованы, не планировали смену места работы и высоко расценивали стоимость своего труда. Будучи под угрозой потери работы, специалисты были вынуждены снизить свои высокие ожидания по заработной плате. Это привело к большому потоку высвобожденной рабочей силы, готовой незамедлительно приступить к работе за низкую заработную плату (В. Ф.Мамедов, М. А.Махмудов,2004).

В современный период сокращения широко рекомендуются, и в большей степени, приносящие существенные расходы. В процессе сокращений персонала, чаще других, массовым увольнениям подвергались офисные администраторы, личные ассистенты, работники бухгалтерии, сотрудники юридического отдела, специалисты по логистике, специалисты по снабжению и т.д.

С целью снижения расходов на персонал, банками и небанковскими кредитными организациями, производственными компаниями, крупными торговыми сетями, строительными компаниями и брокерскими организациями, в первую очередь были проведены массовые сокращения сотрудников. Процедура сокращения сначала затронула топ-менеджеров компаний, которые являлись дорогостоящими, но неэффективными во время кризиса.

Во время сокращений, огромное количество банковских работников, пострадавших от кризиса, попали в число безработных. Бывшие сотрудники банков, которые недавно были вдохновлены возможностью получения повышения заработных плат, спокойно меняли рабочие места, свободно перемещаясь между банками. Однако, попавшие под сокращение в своём

банке работники, понимая, что данная ситуация характерна для всех банков страны, были вынуждены переходить в другие смежные области, находя новое применение приобретенным профессиональным навыкам (Muradov Ş.M., 2004).

В связи с ударом кризиса по брокерским компаниям, под угрозой потери работы остались финансовые аналитики, инвесторы, маклеры финансовых бирж. Оставшись без работы, для них лучшим вариантом явился переход в реальный сектор экономики и переквалификация во внутренних финансовых аналитиков.

Перспективные работники, имея хорошее образование и разбираясь в финансовой отчетности, всегда будут полезны для экономики, в особенности, когда происходят слияния и поглощения, но, к сожалению, не все могут устроиться, ввиду ограниченного количества рабочих мест (Якунин В. И., Сулакшин С. С., Нетесова М. С, 2013). Как и предполагали сами аналитики, вскоре физические лица, взволнованные сохранением своего капитала, начали обращаться к ним. Растущее беспокойство и растерянность владельцев серьезных сбережений спровоцировали увеличение спроса на консалтинговые услуги.

Брокерам по недвижимости также не удалось укрыться от экономического кризиса. Потеря работы агентами по недвижимости и разорение огромного количества брокерских компаний было вызвано резким спадом реализаций на рынке недвижимости. Квалифицированные риелторы с рынка недвижимости вынуждены были перейти в сферу продаж иной продукции. Оживление строительного сектора, а следовательно, и рынка недвижимости в Азербайджане, началось не ранее, чем через полтора года после пика экономического кризиса. Также были трудности для работников средств массовой информации и специалистов PR-отделов. Данные трудности явились следствием того, что для большинства изданий реклама – это один из наиболее значимых и основных источников дохода. Компании, урезав свои расходы на рекламу, напрямую повлияли на прибыль онлайн- и

печатных изданий. В связи с этим, большинство местных компаний, функционирующих в сфере средств массовой информации, приняли решение о сокращении внутренних специалистов по связям с общественностью. Большинство компаний полностью ликвидировали корпоративные СМИ и PR-отделы, другие же, кардинально сократили расходы по «Корпоративным Коммуникациям» (Нагиев А.Т., Асланов М.Т., Гамбаров Э.И., 2004).

Исследования показали, что за последние двадцать лет на рынке труда Азербайджана не происходило принципиальных изменений. Но это вовсе не означает, что адаптация рынка к кризису 2015- 2016 года в точности повторила картину 2008-2009 годов. Государство было застигнуто врасплох резко нагрянувшим кризисом 2008 года. В ожидании бума, а не сильного упадка, государство приняло меры по увеличению доходов населения. К примеру, незадолго до кризиса минимальная заработная плата была удвоена, а заработная плата государственными служащими увеличилась (<https://www.rbc.ru/>).

В условиях кризиса государство продолжило борьбу, увеличивая выплаты: повышая пособия по безработице, и облегчая доступ к ним, запуская программы по субсидированию частичной занятости. Это во многом помогло обеспечить компенсацию действий компаний, которые отреагировали на кризис 2008-2009 года внезапным ростом частичной занятости.

Несмотря на все примененные меры, 29,1 тысячи человек остались без работы. Следовало ожидать повторную кризисную волну. Основываясь на прошлом опыте экономического спада, государством была выбрана стратегия по сохранению занятости и регулированию рынка труда, главным образом, уделяя внимание размерам заработных плат. В годы второго кризиса рынок труда характеризовался отклонением или, так называемым, «дрейфом» естественной безработицы, высоким уровнем занятости в неформальном секторе, которой были поглощены освобожденные работники, а также, «вымыванием» и заменой иностранных трудовых ресурсов местной рабочей

силой. В то же время, выступая гарантом стабильности выплат понижающихся заработных плат, государство применяло жесткие меры наказания по отношению к работодателям, задерживающим их выплату. Как следствие, во время второго кризиса занятость сократилась всего на 15,6 тысяч человек. Согласно статистике, сегодня уровень занятости населения Азербайджана составляет 65,4%, что является аномально высоким значением для страны. Какой из двух вариантов реагирования на кризис больше соответствует специфике азербайджанской модели рынка труда? Эксперты утверждают, что государственная политика, проведенная в 2008-2009 годах, не была типичной для страны. Но кризис 2015–2016 годов был преодолен традиционными методами, источниками которых является амортизация многочисленных потрясений в 1990-х годах (<https://www.if24.ru/>). Реакция рынка труда Азербайджана на нефтяной кризис показана в таблице 3.

Таблица 3. Реакция рынка труда Азербайджана на нефтяной кризис (%)

Год	Объем производства	Трудоустройство	Отработанные часы	Реальная заработная плата
2010				
Экономика в целом	-7,9	-2,5	-2,4	-3,6
Промышленное производство	-10,7	-6,0	-4,8	-5,7
Обрабатывающая промышленность	-15,2	-8,3	-6,2	-7,4
2016				
Экономика в целом	-3,5	-0,7	-0,6	-9,2
Промышленное производство	-3,6	0,7	-0,2	8,3
Обрабатывающая промышленность	-5,5	-0,8	-0,8	-10,3

Источник: stat.gov.az, 2019

Когда нормализуется ситуация на рынке труда в Азербайджане? И что для этого нужно сделать? Все будет зависеть от успеха реформ, на которые ссылается правительство. Мы можем оценить результаты реформ не ранее 2020 года. В государственных документах, в том числе в Стратегической дорожной карте.

Согласно исследованию, необходимо отметить, что при формировании и реализации государственной инвестиционной политики недостаток рынка труда в последние годы увеличил не только количество рабочей силы, высвобождаемой в различных областях, но и увеличение числа молодых людей, достигших трудоспособного возраста. Это означает, что тот факт, что эти факторы не учитываются при формировании рынка труда, может привести к дальнейшему увеличению числа безработных, трудящихся в нашей республике и росту социальной напряженности. По этой причине одним из важных элементов эффективной занятости является разработка и внедрение механизма для сбалансирования спроса и предложения на рынке труда.

3.2. Направление совершенствования правового регулирования рынка труда в Азербайджане

При углублении рыночных отношений происходит значительная либерализация рабочей силы, и каждый прогноз в отношении масштабов спроса и предложения на рынке труда весьма условен. Формирование крупномасштабной экономики, демонтаж собственности, развитие новых экономических форм (например, лизинга), частного и индивидуального предпринимательства, формирование экономического пространства и сокращение структуры управления на этой основе, такой как сокращение спроса и предложения на рынке труда в нашей республике, создаст ограниченность рынка труда, основанного на спросе, что приведет к снижению спроса на рабочую силу. Здесь факторы, связанные с социально-экономическими проблемами, могут сыграть решающую роль в сокращении количества рабочих мест. Факторы, связанные с появлением смешанной экономики, могут в определенный момент увеличить спрос на рабочую силу в секторе альтернативной экономики.

В своем классическом понимании активная политика поддержания занятости государством нацелена на:

- Создание рабочих мест, а также их сохранение
- Профессиональную подготовку кадров, их переподготовку и повышение квалификации
- Обеспечение и поддержку доходов безработных граждан
- Проведение стимулирования безработных граждан на поиск работы

Пассивная политика подразумевает:

- Осуществление материальной поддержки безработных
- Обеспечение и допущение вынужденной неполной занятости
- Понижение пенсионного возраста

Для написания данной диссертационной работы автором было проведено анонимное анкетирование на тему «Занятость в Азербайджане». В опросе приняли участие 95 пользователей сети Интернет, относящихся к разным возрастным группам. Проведение анкетирования было направлено на более детальное исследование и анализ ситуации, сложившейся на рынке труда Азербайджана. Шаблон анкеты для опроса добавлен автором в раздел «приложения» (см. приложение 3).

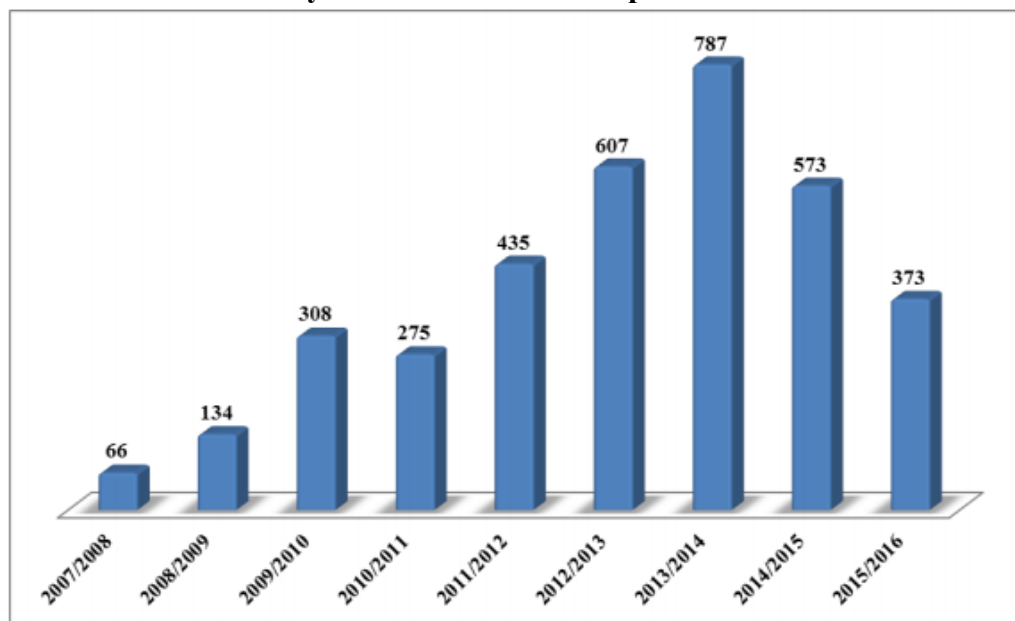
Согласно результатам анкетирования, было выявлено, что 77,3% опрошенных имеют высшее образование, и 22,7% его не имеют. В то же время, лишь 68,1% опрошенных являются занятыми, и 31,9% выбрали вариант «не работаю». Отсюда можно сделать вывод, что, несмотря на то, что в период с 1999 года по 2019 численность людей с высшим образованием в Азербайджане возросла на 72%, тогда как численность населения со средним и со средним специальным образованием возросла всего на 46% (stat.gov.az, 2019), молодежь продолжает иметь низкую конкурентоспособность на рынке труда, что связано с отсутствием трудового опыта, и, главное, с низким качеством профессиональной подготовки. Отсюда следует, что государству необходимо уделять внимание не только статистическим данным по количеству населения, имеющему высшее образование, но и осуществлять непосредственный контроль над качеством образования, предоставляемого государственными и частными учебными заведениями.

Все это свидетельствует о необходимости восстановления и более широкого охвата проводимой ранее государственной программы по финансированию обучения молодежи за границей.

Указанная программа осуществлялась в Азербайджане в период с 2007 до 2015 года и не была продлена в связи с серьезным ударом по бюджету во время кризиса, охватившего нефтяной рынок.

Программа охватывала 32 страны и 379 университетов с участием 3558 азербайджанских студентов. Как видно из рисунка 4, пик активности программы пришелся на 2013-2014 учебный год, где приняли участие 787 студентов.

Рисунок 4. Количество студентов, участвовавших в государственной программе по обучению молодежи за границей.



Источник: <http://xaricdetehsil.edu.gov.az>, 2019

Несмотря на то, что, начиная с 2016 года, прием заявок от новых студентов был приостановлен, а программа не была продлена в связи с серьезным ударом кризиса, охватившего нефтяной рынок, по бюджету страны, программа принесла положительные результаты и пополнила резерв квалифицированных молодых кадров.

Интересен тот факт, что среди всех опрошенных, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, только 26,8% работают по своей

специальности. Остальные 73,2% занимаются профессиональной деятельностью, не связанной с полученным образованием.

На вопрос «как практика, проводимая по окончании учебного заведения, повлияла на Ваше дальнейшее трудоустройство?» 4,2% отмечают, что трудоустроились на месте прохождения практики, 13,7% опрошенных практика помогла почерпнуть необходимый опыт и знания, а также получить сертификацию, подтверждающую полученные знания, 52,6% участников опроса отмечают, что практика никак не повлияла на их будущую карьеру, в то время как 29,5% и вовсе её не проходили. (см. рисунок 5)

Рисунок 5. Влияние практики, проводимой по окончании учебного заведения, на дальнейшее трудоустройство опрошенных.



Источник: Формы Google, результаты опроса

Общеизвестным фактом является то, что в связи устойчивым убеждением работодателей об отсутствии у выпускников необходимых навыков и профессионального опыта, выпускникам высших учебных заведений крайне сложно найти работу, в особенности по полученной специальности. Согласно официальной статистике, за последние 5 лет доля выпускников различных образовательных учреждений, не имеющих опыта работы, составила по странам СНГ до 30% среди безработных. Отсюда возникает необходимость создания массовой государственной программы обеспечения каждого выпускника возможностью длительной стажировки и практики, приравненной к профессиональному опыту работы. Также,

возможно введение обязательных оплачиваемых стажировок, что сможет мотивировать практиканта работать усерднее, а работодателя- давать стажирующимся настоящие поручения, непосредственно связанные с их специальностью, а не с посторонними функциями.

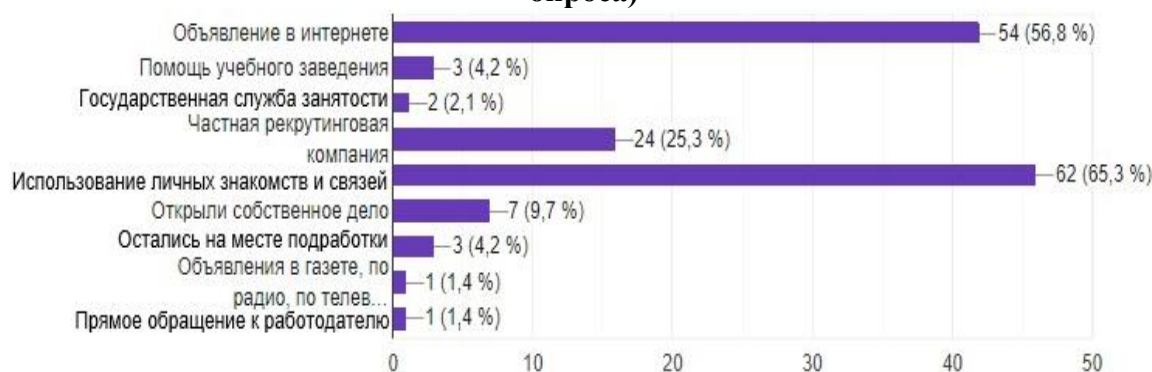
Не удивителен тот факт, что 81,1% опрошенных участников анкетирования пришлось столкнуться с проблемой поиска работы и только 18,9% никогда не искали работу дольше, чем на протяжении одного календарного месяца. Интересно обратить внимание, что несмотря на высокий процент людей, находившихся в поиске работы, 76,4% опрошенных никогда не обращались в государственную службу занятости в связи с этой проблемой. Более того, 54,2% участников анкетирования отмечают, что даже не имеют информации о деятельности государственных служб занятости. Отсюда следует сделать вывод, что проведенный опрос подтвердил, что для Азербайджана характерно редкое обращение безработные граждан в государственные службы занятости, что значительно влияет на официальную статистику безработицы и искажает реальную картину, сложившейся на современном рынке труда. На мой взгляд, необходимо проводить активное государственное вмешательство в деятельность государственных бирж труда, призванных обеспечить трудоустройство потенциальных работников. В первую очередь, необходимо проводить стимулирование обращения соискателей на биржи труда, расширить тесное сотрудничество бирж по трудоустройству максимально возможным количеством частных и государственных предприятий.

В то же время, согласно результатам проведенного анкетирования, было выявлено, что 60,8% опрошенных предпочли обращаться в коммерческие службы занятости (частные рекрутинговые компании) по проблеме трудоустройства, и 39,2% отметили, что никогда туда не обращались. Следовательно, в рамках активной государственной политики поддержания занятости, необходимо улучшить процесс регистрации соискателей в государственной службе занятости и усовершенствовать методы работы с

ними, приблизить уровень и качество услуг государственной службы занятости к рабочему процессу частных рекрутинговых и консалтинговых фирм. В случае несоответствия квалификации безработных граждан структуре сложившегося на рынке спроса на рабочую силу, государству необходимо обеспечить соискателя неоплачиваемыми курсами по повышению квалификации, курсами переподготовки и обучению новой специальности. При отсутствии планируемого результата, необходимо применить императивные правовые нормы, характерные для публичных отраслей права. Например, возможно в тестовом режиме ввести частичное законодательное принуждение предприятий и предпринимательства к сотрудничеству с государственными биржами труда.

На следующий вопрос анкетирования о способах нахождения предыдущих мест работы, опрошенные ответили в процентном соотношении, представленном на графике 2.

График 2. Популярность способов поиска работы в Азербайджане (результаты опроса)



Источник: Google Формы, результаты опроса, расчёты автора

Следует учитывать, что вопрос относился ко всем предыдущим местам работы опрошиваемых, поэтому автором был разрешен одновременный выбор нескольких вариантов ответа. Опрос подтвердил убеждение, что одним из самых популярных и эффективных способов нахождения работы являются объявления в сети Интернет. Популярность данного способа составила 56,8% от всех предложенных вариантов. 25,3% опрошенных нашли

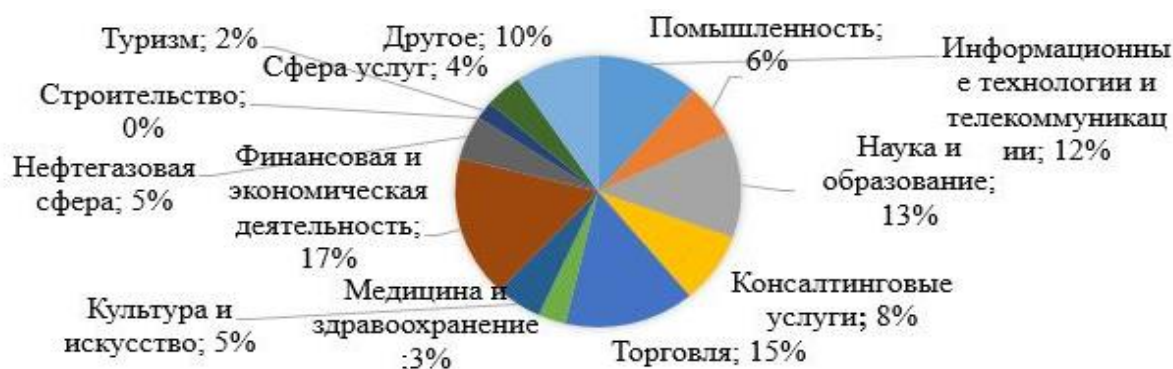
работу с помощью частных рекрутинговых компаний, и лишь 2,1% помогла государственная служба занятости. Это еще раз подтверждает выводы автора по поводу необходимости совершенствования системы функционирования государственных бирж труда и их популяризации среди населения. Менее современные способы поиска работы, такие как объявления в газете или прямое обращение к работодателю, имеют наименьшую популярность и составляют лишь по 1,4% в общей доле способов трудоустройства.

В связи с тем, что большинство студентов на период обучения устраиваются на временную работу, некоторые из них имеют возможность и желание остаться и продолжить свою карьеру на данном месте работы. Среди ответов опрошенных указанный вариант получил 4,2%. 9,7% предпочли открыть собственное дело, которое, как известно, привлекает возможностью пользоваться свободным рабочим графиком, а также, нередко характеризуется высокой доходностью. К сожалению, только 4,2% отметили содействие и помощь учебного заведения в своей дальнейшей карьере. По мнению автора, государству необходимо передать функцию трудоустройства выпускников выпускившим их ВУЗам и обеспечить контроль над данным процессом.

Самым интересным и требующим наибольшего внимания является тот факт, что первое место среди всех способов трудоустройства занял вариант «Использование личных знакомств и связей». Его доля среди всех вариантов ответов составила 65,3%. Это явление следует оценивать, как крайне негативное. Оно свидетельствует об отсутствии справедливой конкуренции и равенства условий для всех соискателей в процессе осуществления права на труд. Также, на микроуровне, данное явление становится причиной снижения конкуренции внутри фирм и приводит к понижению уровня мотивации других сотрудников. Общедоступность информации о вакантных местах, а также, справедливый, беспристрастный и недискриминационный отбор являются залогом здоровой конкуренции при трудоустройстве и гарантом эффективности труда.

С целью более широкого понимания того, какие отрасли экономики будут охватывать результаты проводимого анкетирования, отвечающим было предложено выбрать сферу, в которой они осуществляют свою трудовую деятельность. Результаты вопроса представлены на рисунке 6.

Рисунок 6. Сферы экономики, в которых осуществляют свою трудовую деятельность участники опроса.

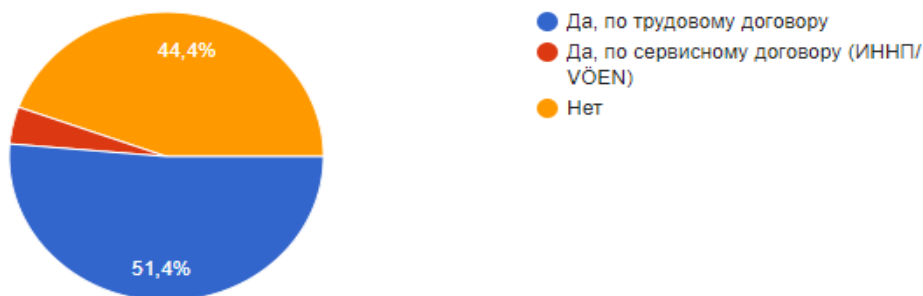


Источник: Результаты опроса, расчеты автора.

Как видно из диаграммы, среди участников анкетирования, доля занятых в сфере информационных технологий и телекоммуникаций составила 12%, в промышленности- 7%, 13% в сфере науки и образования, 8%- в консалтинговых услугах. Доля занятых в торговле составляет 15%, медицине и здравоохранении-3%, культуре и искусстве- 5%, 17%- в финансовой и экономической сфере, 5% в нефтегазовом секторе, в сфере услуг-4%. Среди опрошенных не оказалось трудящихся в строительном секторе, а совокупность остальных, менее популярных сфер, составила 10%.

Интересным является и то, как участники опроса отвечали на вопрос о способе их оформления на текущем рабочем месте. (см. Рисунок 7)

Рисунок 7. Доля участников анкетирования по способу оформления на работе



Источник: Формы Google, Результаты опроса

51,4% опрошенных отмечают, что оформлены на работе по официальному трудовому договору. 4,2% участников отмечают, что с ними был заключен сервисный контракт и они осуществляют свою деятельность как частные предприниматели. По своей сути, данный тип контракта подразумевает оказание услуг в частном порядке, однако, для реалий Азербайджана характерно, что работник де-факто имеет перед работодателем те же обязанности, как и при трудовом договоре, например, 8-и часовой рабочий график. При этом, заметно ущемляются права работников, начиная от лишения их всех видов отпусков и оплачиваемых больничных до возможности скорого увольнения, без соответствующих выплат и установленного законом для трудовых договоров преждевременного уведомления. (<http://marja.az/>)

Немаловажным, также, является тот факт, что 44,4% опрошенных указали, что осуществляют свою трудовую деятельность неофициально. Данное явление автор расценивает как негативное по отношению как к государству, так и к самим работникам. Отсутствие трудового договора влечет за собой огромные риски для работников, к которым относятся:

- Отсутствие необходимого социального пакета, в который входят оплачиваемый отпуск, оплата больничного, а также иные социальные гарантии;
- Отсутствие официально задокументированного трудового стажа, что в достаточной степени негативно может отразиться в дальнейшем на начислении трудовых пенсий;
- Отсутствие возможности потребовать от работодателя исполнения своих прав. Неофициальная работа не позволяет осуществлять эффективную юридически обоснованную защиту нарушенных прав в случае возникновения трудового спора. (<https://www.yurist-online.net/>)

Работа без официального оформления, также, негативно сказывается на государственном бюджете и является намеренным уклонением от уплаты

налогов. Поэтому, государству следует усилить меры контроля в этой области, а соискателям требовать от работодателя заключения трудового договора или отдавать своё предпочтение трудовым отношениям с работодателями, соблюдающими все необходимые юридические формальности.

Последний вопрос опроса акцентирован на готовности участников анкетирования сменить место проживания ради возможности получения сравнительно лучшей работы. Интересно, что подавляющее большинство, а именно, 74,5% опрошенных выразили свою готовность к смене места жительства ради получения лучшей работы. Так мы видим, что для устранения дисбаланса между численностью городского населения и сельского населения в структуре занятости, а также, с целью замедления процесса урбанизации, государство может воспользоваться готовностью населения к смене места жительства ради лучшей работы, предлагая выгодные рабочие условия для молодых кадров в регионах страны и, в частности, в сельской местности.

Согласно проведенному исследованию, исходя из нынешней ситуации, сложившейся на рынке труда Азербайджана, государству необходимо выбрать стратегию, сочетающую в себе инструменты пассивной и активной политики поддержания занятости.

В рамках активной политики, государство должно осуществлять инвестиции в основной капитал производственных предприятий, а также, обеспечить юридическую базу для привлечения в них иностранных и отечественных инвестиций. Это обеспечит рост и расширение производства на макроуровне, и, как следствие, колоссальное увеличение количества рабочих мест.

Другим основным источником создания рабочих мест в стране является предпринимательство. Учитывая то, что частный сектор функционирует обособленно от государства, он всегда подразумевает под собой риск массового высвобождения рабочей силы, вследствие возникновения

экономических проблем, характерных для частного предпринимательства. В данном случае, государству необходимо проводить инвестиционную поддержку частного сектора, обеспечить импортные льготы, а также, экспортное кредитование перспективных отечественных предприятий. Данная политика обеспечит предотвращение массовых сокращений на частных предприятиях, что непосредственно является поддержанием занятости.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Согласно методу иерархического анализа, будущая ситуация на рынке труда разлагается и детально анализируется. Также анализируются все показатели, факторы и конкретные аспекты, определяющие реальную ситуацию. Следует иметь в виду, что по мере углубления рыночных отношений в нашей стране будет преодолено сокращение доли государственной собственности в экономике, сокращение некоммерческих и минималистских учреждений, сокращение числа управленческих кадров. Поэтому текущая ситуация на рынке труда очень сложная и противоречивая и может не соответствовать никаким прогнозам, приведенным в этой области на ближайшее время. Это, в первую очередь, касается масштабов либерализации рабочей силы, определяемых спросом на рабочую силу и темпами реконструкции экономического механизма. Сложности в правильном прогнозировании процесса либерализации рабочей силы связаны с отсутствием экономической стабильности в республике.

Моделирование и прогнозирование влияния ключевых индикаторов и критериев, характеризующих рынок труда, как в отдельности, так и в комплексе, на тенденцию изменения рынка, представляет большой интерес. Научно обоснованное прогнозирование ситуации на рынке труда в рыночной экономике играет важную роль в разработке основных направлений государственной политики в области занятости населения, соответствующих программ и концепций с точки зрения регулирования рынка труда.

Исследования, проведенные автором, позволили сделать нижеследующие выводы о путях совершенствования рынка труда в Азербайджане.

Принимая во внимание то, что молодежь в Азербайджане продолжает иметь низкую конкурентоспособность на рынке труда, что связано с отсутствием трудового опыта, и, главное, с низким качеством профессиональной подготовки, государству необходимо уделять внимание не только статистическим данным по количеству населения, получившему

высшее образование, но и осуществлять непосредственный контроль над качеством образования, предоставляемого государственными и частными учебными заведениями, действующими на территории Азербайджана. Кроме того, рекомендуется восстановление и более широкий охват проводимой ранее государственной программы по финансированию обучения молодежи за границей, а также, передача государством обязательной функции трудоустройства выпускников выпускавшим их ВУЗам и обеспечить контроль над данным процессом.

В связи устойчивым убеждением работодателей об отсутствии у выпускников необходимых навыков и профессионального опыта, выпускникам высших учебных заведений крайне сложно найти работу, в особенности по полученной специальности. Согласно официальной статистике, за последние 5 лет доля выпускников различных образовательных учреждений, не имеющих опыта работы, составила по странам СНГ до 30% среди безработных.

- Отсюда возникает необходимость создания массовой государственной программы обеспечения каждого выпускника возможностью длительной стажировки и практики, приравненной к профессиональному опыту работы.
- Также, возможно введение обязательных оплачиваемых стажировок, что сможет мотивировать практиканта работать усерднее, а работодателя- давать стажирующимся настоящие поручения, непосредственно связанные с их специальностью, а не с посторонними функциями.

Основываясь на том, что проведенное исследование подтвердило редкое обращение безработных граждан Азербайджана в государственные службы занятости, что значительно влияет на официальную статистику безработицы и искажает реальную картину, сложившуюся на современном рынке труда, по мнению автора, необходимо проводить активное государственное

вмешательство в деятельность государственных бирж труда, призванных обеспечить трудоустройство потенциальных работников.

- В первую очередь, необходимо проводить стимулирование обращения соискателей на биржи труда, расширить тесное сотрудничество бирж по трудоустройству с максимально возможным количеством частных и государственных предприятий.
- Также необходимо улучшить процесс регистрации соискателей в государственной службе занятости и усовершенствовать методы работы с ними, приблизить уровень и качество услуг государственной службы занятости к рабочему процессу частных рекрутинговых и консалтинговых фирм.
- В случае несоответствия квалификации безработных граждан структуре сложившегося на рынке спроса на рабочую силу, государству необходимо обеспечить соискателя неоплачиваемыми курсами по повышению квалификации, курсами переподготовки и обучению новой специальности.
- При отсутствии планируемого результата, необходимо применить императивные правовые нормы, характерные для публичных отраслей права. Например, возможно в тестовом режиме ввести частичное законодательное принуждение предприятий и предпринимательства к сотрудничеству с государственными биржами труда.

В ходе проведенного автором анкетирования было установлено, что очень большое количество опрошенных указало, что осуществляют свою трудовую деятельность неофициально. Данное явление автор расценивает как негативное по отношению как к государству, так и к самим работникам. Отсутствие трудового договора влечет за собой огромные риски для работников. Работа без официального оформления также негативно сказывается на государственном бюджете и является намеренным уклонением от уплаты налогов. Поэтому государству следует усилить меры контроля в этой области, а соискателям требовать от работодателя

заключения трудового договора или отдавать своё предпочтение трудовым отношениям с работодателями, соблюдающими все необходимые юридические формальности.

Исходя из того, что в ходе исследования подавляющее большинство опрошенных выразили свою готовность к смене места жительства ради получения лучшей работы, для устранения дисбаланса между численностью городского населения и сельского населения в структуре занятости, а также, с целью замедления процесса урбанизации, государство может воспользоваться готовностью населения к смене места жительства ради лучшей работы, предлагая выгодные рабочие условия для молодых кадров в регионах страны и, в частности, в сельской местности.

Согласно проведенному исследованию, исходя из нынешней ситуации, сложившейся на рынке труда Азербайджана, государству необходимо выбрать стратегию, сочетающую в себе инструменты пассивной и активной политики поддержания занятости.

В рамках активной политики, государство должно осуществлять инвестиции в основной капитал производственных предприятий, а также, обеспечить юридическую базу для привлечения в них иностранных и отечественных инвестиций. Это обеспечит рост и расширение производства на макроуровне, и, как следствие, колоссальное увеличение количества рабочих мест.

Другим основным источником создания рабочих мест в стране является предпринимательство и, учитывая то, что частный сектор функционирует обособленно от государства, он всегда подразумевает под собой риск массового высвобождения рабочей силы, вследствие возникновения экономических проблем, характерных для частного предпринимательства. В данном случае, государству необходимо проводить инвестиционную поддержку частного сектора, обеспечить импортные льготы, а также, экспортное кредитование перспективных отечественных предприятий. Данная политика обеспечит предотвращение массовых сокращений на

частных предприятиях, что непосредственно является поддержанием занятости.

Исследование будущего состояния рынка труда показывает, что функциональные компоненты рынка труда можно описать как иерархическую систему экономических, политических, социальных, демографических, технологических факторов, характеризующихся разнообразием критериев, показателей и данных. Следующие шесть альтернативных вариантов могут быть определены как будущее состояние рынка труда в Азербайджане:

1. Сохранение текущей ситуации в ближайшее время, т. е. наличие дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов;
2. Полная занятость может быть достигнута, а это означает, что каждый, кто хочет работать, может быть трудоустроен. В этом случае дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов устраняется, и они находятся в полном равновесии.
3. Рост безработицы через структурные изменения в экономике.
4. Расширение высококвалифицированного рынка труда, повышение спроса на высококвалифицированных специалистов на рынке труда, связанных с научно-техническим развитием.
5. Усиление государственной монополии в результате восстановления государственных предприятий и вовлечения многих предприятий и организаций.
6. Усиление трудовой миграции.

Согласно проведенному исследованию, были выявлены недостатки и недоработки в законодательной базе правового регулирования рынка труда. На данный период времени большинство существующих проблем рынка труда Азербайджана формально регулируется соответствующим нормативным актами, однако они все еще не находят своего реального решения со стороны государства. Недостатки правового регулирования процессов, происходящих на рынке труда, в данной работе были

рассмотрены автором на примере проблемы возрастной дискриминации, был проанализирован соответствующий опыт зарубежных стран, а также были предложены соответствующие меры для решения этой проблемы. Таким образом, для Азербайджана представляется необходимым заимствование зарубежного опыта в создании более гибкой нормативно-правовой базы в рамках регулирования проблем возникающих в процессе осуществления гражданами своего права на труд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

На азербайджанском языке

1. Quliyeva N.Q., Qənbərov E.İ., “Azərbaycanda qaçqın və məcburi köçkünlərin sosial müdafiəsinə dair «Ailə problemləri: sosial-demoqrafik aspektlər» mövzusunda elmi-praktiki konfransın materialları”, Bakı, 2004, 298 səh.
2. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. “Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi”, Bakı, 2002. 543 səh.
3. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Məşğulluq haqqında normativ sənədlər toplusu, Bakı, 2002.
4. Muradov R.Ş. “Azərbaycan əmək bazarının formalaşması xüsusiyyətləri və inkişaf meyilləri”, AMEA Xəbərləri. Humanitar və ictimai elmlər seriyası (iqtisadiyyat), 2003a, 402 səh.
5. Muradov R.Ş. “Müasir mərhələdə əhalinin məşğulluq səviyyəsinin yüksəldilməsinin bəzi demoqrafik aspektləri”, AMEA Xəbərləri, Humanitar və ictimai elmlər seriyası (iqtisadiyyat), 2003b, №2, 381 səh.
6. Muradov Ş.M. “İnsan potensialı: əsas meyillər, reallıqlar, problemlər”, Bakı, Elm, 2004, 317 səh.
7. Nağıyev Ə.T. “Sosial-iqtisadi inkişafın metodoloji aspektləri”, Bakı, Azərneşr, 2002, 270 səh.

На иностранном языке

1. Азизова Г.А. “Занятость в Азербайджане: Теория и реалии”, 2009. Мега-Н, 205 с.
2. Азизова Г.А. “Рынок Труда Азербайджана”, Elm, 2005, 307 с.
3. Байрамова С.Р., “Обеспечение занятости - одно из обязательных условий социально-экономического благополучия в обществе”, Баку, 1998, 357 с.

4. Веселовский С. Я., “Глобализация рынков труда: Динамика, проблемы, перспективы”, ИНИОН РАН, 2013, 248 с.
5. Ганбаров Э.И. “Анализ современного состояния занятости в Азербайджане”, Экономика и Аудит, 2005, 259 с.
6. Газета “Азербайджан”, №93, Баку, 2017
7. Григорьев Л.М. “Мировая Экономика в начале XXI века”, учебное пособие, Директ-Медиа, 2013, 928 с.
8. Гулиев Т.А. “Регулируемая рыночная экономика”, Баку, 2003, 392 с.
9. Дрокина К.В. “Применение когнитивного подхода для анализа рынка труда”, Труды Международного конгресса по интеллектуальным системам и информационным технологиям «IS & IT '10», Физматлит, 2010, 384 с.
10. Калашников С. “Развитие рынка труда - неотъемлемый элемент государственной политики”, Человек и труд, 2005, № 5. с. 41-44.
11. Кашкин Ю.С. “Трудовое право Европейского Союза”, Москва, Вольтерс Клувер, 2015, 288 с.
12. Конституция Азербайджанской Республики, Свод Законов Азербайджанской Республики, Баку, 2018.
13. Коровкин А.Г. “Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования”, МАКС Пресс, 2001, 308 с.
14. Мамедов В. Ф., Махмудов М. А. “Проблемы рынка труда и пути их решения”, Сборник трудов научно-технической конференции «Современные проблемы социально-экономического развития и информационных технологий», Баку, 2004, с. 208-216.
15. МВФ, департамент Востока и Ближней Азии “Кавказ и Центральная Азия. Переход в категорию стран с формирующимся рынком”, 2014, 99 с.
16. Москвина О.В., Пошевнёв Г.С. “Рынок труда”, Новосибирск, СибАГС, 2012, 213 с.
17. Мурадов М. “Проблемы занятости и безработицы в Азербайджане в условиях глобализации”, Экономика и аудит, Баку, 2002, №7. 175 с.

18. Нагиев А.Т., Асланов М.Т., Гамбаров Э.И. “Информационные технологии в системе социальной защиты Азербайджана”, Сборник трудов научно-технической конференции «Современные проблемы социально-экономического развития и информационных технологий», Баку, 2004, с.80-88.
 19. Нуреев Р.М “Экономическая компаративистика”, Москва, КНОРУС, 2017, 710 стр.
 20. Рофе А.И. “Рынок труда”, МИК, 2003, 272 с.
 21. Роцин С. “Экономическая активность населения: условия и факторы”, Человек и труд, 2004, № 2., с. 46-48.
 22. Саградов А.А. “Экономическая демография (учебное пособие)”, Инфра-М, 2005, 253 с.
 23. Чижова Л. “Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы”, Человек и труд, 2004, №8, с. 37-40
 24. Якунин В. И., Сулакшин С. С., Нетесова М. С. “Образование как фактор экономического развития”, Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования, 2013, 105 с.
-
1. Anders Westlund “On econometric analysis of regional structural variability”, Adv. Mo dell And SimuL, 1986, №3, Vol 51.
 2. Austin O. Oparanma “Policies and procedures in redundancy: A comparative analysis”, 2011, Vol. 10
 3. Betcherman G., Luinstra A., and Ogawa M. “Labor market regulation: international experience in promoting employment and social protection”, Social Protection Unit, World Bank, 2001, Vol. 27
 4. Davidov Guy and Langille Brian “Boundaries and Frontiers of Labour Law”, Australian Journal of Labour Law, 2006, Vol. 438

5. Freeman, R.B. “Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?”, Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer, 1993, Vol. 144
6. Heckman, J.J. and C. Pages “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets”, Cambridge: National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 7773, 2000, Vol.39
7. Lazear, E.P. “Job Security Provisions and Employment”, Quarterly Journal of Economics, No. 3, 1990, Vol. 105
8. Organisation for Economic Co-operation and Development, “OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation”, Paris, OECD Publishing, 2011.
9. Special Eurobarometer Discrimination in the European Union № 263, 2007

Интернет источники

1. <https://www.ilo.org/ilostat>
2. <https://www.stat.gov.az/>
3. <http://www.bibliotekar.ru/economicheskaya-teoriya-2/171.htm>.
4. <http://be5.biz/ekonomika1/r2013/2480.htm>
5. <https://slide-share.ru/trudovoj-potencial-i-trudovie-resursidlya-opredeleniya-vozmozhnostej-uchastiya-167605>
6. <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>
7. <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/france>
8. <http://marja.az/news/33067?title=voen-alib-xidmeti-muqavile-ile-islemek-qadagan-edilecek>
9. <https://www.yurist-online.net/article/1183/rabota-bez-ofitsialnogo-trudoustroystva---konsultatsiya-yurista>
10. <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/eu-employment-law>

11. <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/sweden>
12. <https://cyberleninka.ru/article/v/profsoyuz-kak-subekt-trudovogo-prava>
13. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/CFR-2016-title29-vol4/pdf/CFR-2016-title29-vol4-part1625.pdf>
14. <https://www.rbc.ru/opinions/economics/24/02/2015/54e727159a7947955d5386a7>
15. <http://ru.echo.az/?p=62234>
16. http://www.cisstat.com/rus/graphik/gr_soc_indicate2014-2017.pdf
17. <https://www.if24.ru/azerbajdzhan-tretij-god-ekonomicheskogo-krizisa/>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Правовые договоренности об увольнении

	Обоснованные причины экономического увольнения	Требования к увольнению	Требование предварительного уведомления
Чили	Экономические причины включают модернизацию, снижение производительности, изменения на рынке и т. д.	<ul style="list-style-type: none"> · Месячная заработная плата за год службы, если увольнение произошло по экономическим причинам. (верхний предел = 330 дней). · 20% премии, если увольнение несправедливо 	<ul style="list-style-type: none"> · Уведомление за 30 дней, если увольнение произошло без экономической причины; · При наличии причины, письменное обоснование требуется для работника и инспекции труда в течение 3 дней после увольнения;
Чехия	<ul style="list-style-type: none"> · Работодатель закрывается или переезжает; · Работодатель перестает существовать или произойдет слияние или поглощение; · Новая технология или реорганизация для повышения эффективности 	2 месяца оплаты в случае закрытия, перемещения, перевода работодателя или сокращения.	<ul style="list-style-type: none"> · 3 месяца, если работодатель закрывается или переезжает и для сокращений; · 2 месяца по другим причинам.
Эфиопия	<ul style="list-style-type: none"> · Снижение спроса на товары или услуги работодателя; · Изменение методов работы или новых технологий для повышения производительности. 	<ul style="list-style-type: none"> · 30-дневная заработная плата за первый год службы. · 1/3 месячной зарплаты за каждый дополнительный год службы (12-месячный лимит). · Доплата 60 дней при массовом увольнении. 	<ul style="list-style-type: none"> · 1 месяц, если проработал <1 года; · 2 месяца, если проработал > 1 года; · 1 месяц при сокращении рабочей силы
Германия	Неотложные деловые или операционные потребности	Нет юридических прав, но часто включаются в коллективные договоры	<ul style="list-style-type: none"> · Прогрессивное увеличение в зависимости от количества лет службы (от 2 недель до 7 месяцев для > 20 лет службы). · Требуется задержка в 1 месяц после

			публичного уведомления о массовых увольнениях.
Япония	<ul style="list-style-type: none"> · Рациональная причина реструктуризации или неизбежное сокращение (прецедент суда, а не закон) · Разумные критерии выбора 	Нет юридических прав, но большинство крупных предприятий имеют добровольный план	<ul style="list-style-type: none"> · Уведомление за 30 дней · Уведомление также в Государственную службу безопасности при массовом увольнении (> 30 работников)
Испания	Экономическое сокращение рабочей силы	20-дневная заработная плата за каждый год службы (до 12 лет)	<ul style="list-style-type: none"> · Уведомление за 30 дней · Для массовых увольнений требуется консультация в течение 30/15 дней в фирмах с 50 + / <50 сотрудниками
Соединенные Штаты Америки	Без ограничений (кроме в государственного сектора)	Нет юридических требований, но существует добровольная или договорная политика	<ul style="list-style-type: none"> · Нет правил для индивидуального увольнения · Уведомление за 60 дней при массовых увольнениях

Источник: Betcherman G., Luinstra A., and Ogawa M., 2001: 27

Приложение 2: Правовые договоренности по срочным контрактам и временным агентским работам

	Срочные контракты	Временная агентская работа
Чили	Максимальная продолжительность - один год, после которого продолжительность договора становится неопределенной.	
Чехия	Срочные контракты не допускаются для следующих: · выпускников школ университетского уровня или выпускников средне-специальных школ, нанятых на работу, соответствующую их квалификации; · Подростки; · Работники на основании коллективного договора; · Инвалиды	Без ограничений
Эфиопия	Разрешается только в следующих случаях: · Указанная сдельная работа; · Временная замена отсутствующего работника; · Срочные работы по предотвращению ущерба или катастрофы для жизни, или имущества; · Работы, относящиеся к отрасли, но выполняемые с нерегулярными интервалами; · сезонная работа;	Лицензии для частных агентств занятости требуются от региональных или национальных органов власти, в зависимости от сферы деятельности.
Германия	· Свободно разрешено без обоснования; · Максимальное количество- 4 контракта/ 24 месяца (без ограничений в обоснованных случаях)	В целом одобрена за исключением строительства
Япония	· Продолжительность менее 1 года без ограничений; · До 3 лет для отдельных категорий работников	Только для определенных профессий
Испания	Разрешено по разным причинам (например, конкретные проекты; временные замены; контракты на обучение; производственные возможности; особые категории работников; длительно безработные)	Законно для обоснованных целей
Соединенные Штаты	Нет ограничений	Нет ограничений

Источник: Betcherman G., Luinstra A., and Ogawa M., 2001: 13

**Приложение 3. Бланк опроса, проведенного автором на тему "Занятость в
Азербайджане"**

* Обязательно

1. Имеете ли Вы высшее образование? *

- Да
- Нет

2. Работаете ли Вы на данный момент? *

- Да
- Нет (переходите к вопросу №4)

3. Работаете ли Вы по своей специальности? *

- Да
- Нет

4. Как практика, проводимая по окончании учебного заведения повлияла на Ваше дальнейшее трудоустройство? *

- Устроился на предприятие, где проходил практику
- Получил опыт/сертификат/рекомендации, способствовавшие трудоустройству в дальнейшем
- Практика никак не повлияла на трудоустройство
- Не проходил практику

5. Находились ли Вы больше месяца без работы, но в активном её поиске? *

- Да
- Нет

6. Обращались ли Вы в государственную службу занятости? *

- Да
- Нет

7. Обращались ли Вы в частную рекрутинговую компанию? *

- Да
- Нет

8. Осведомлены ли Вы о принципе работы государственной службы занятости? *

- Да
- Нет

9. Укажите способы, которыми вы находили свои предыдущие места работы *

- Объявление в интернете
- Помощь учебного заведения
- Государственная служба занятости
- Частная рекрутинговая компания

- Использование личных знакомств и связей
- Открыли собственное дело
- Остались работать на месте, где подрабатывали во время учебы
- Объявления в газете, по радио, по телевизору

10. Отрасль экономики в которой вы осуществляете свою трудовую деятельность *

- Информационные технологии и телекоммуникации
- Промышленность
- Наука и образование
- Консалтинговые услуги
- Торговля
- Медицина и здравоохранение
- Культура и искусство
- Финансовая и экономическая деятельность
- Строительство
- Нефтегазовая сфера

11. Оформлены ли Вы на работе? *

- Да, по трудовому договору
- Да, по сервисному договору (ИННП/VÖEN)
- Нет

12. Готовы ли Вы сменить место проживания ради получения лучшей работы? *

- Да
- Нет

Источник: составлено автором

Список таблиц

Таблица 1. Сравнение уровня участия женщин и мужчин рабочей силе Азербайджана и Турции.....	41
Таблица 2. Численность занятого населения и уровень безработицы....	42
Таблица 3. Реакция рынка труда Азербайджана на нефтяной кризис....	55

Список графиков

График 1. Доля самозанятых в экономике Словакии, Молдовы, Казахстана и Украины	49
График 2. Популярность способов поиска работы в Азербайджане....	61

Список рисунков

Рисунок 1. Уровень безработицы среди стран СНГ и Европейского Союза.....	44
Рисунок 2. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности в странах СНГ и Европейского Союза.....	45
Рисунок 3. Уровень безработицы среди людей по уровню образования.	48
Рисунок 4. Количество студентов, участвовавших в государственной программе по обучению молодежи за границей.....	58
Рисунок 5. Влияние практики, проводимой по окончании учебного заведения, на дальнейшее трудоустройство опрошенных.....	59
Рисунок 6. Сферы экономики, в которых осуществляют свою трудовую деятельность участники опроса.....	63
Рисунок 7. Доля участников анкетирования по способу оформления на работе.....	63

Список схем

Схема 1. Характеристики товарного рынка Азербайджана.....	51
--	----