

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

На тему

**СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И
ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

Гулузаде Мехин Хафиз

БАКУ – 2021

**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
оглы** Подпись _____
“ _____ ” _____ 20 ____ год

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему:

**СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА
ТРУДА И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

Код и название специальности: 060404 Экономика

Специализация: Регулирование экономики

Группа: 25

**Магистрант:
Гулузаде Мехин Хафиз кызы**

_____ подпись

**Научный руководитель:
д. э. н., проф . Азизова Гюльенбер
Ариф кызы**

_____ подпись

**Руководитель программы:
д.ф.э., доц. Гумбатова Сугра
Ингилаб кызы**

_____ подпись

**Заведующий кафедрой: д.э.н.
проф., Калбиев Яшар Атакиши
оглы**

_____ подпись

БАКУ – 2021

Elm andı

Mən, Quluzadə Mehın Hafız qızı and içirəm ki, “Система государственного регулирования рынка труда и ее совершенствование.” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

ƏMƏK BAZARININ DÖVLƏT TƏNZİMLƏNMƏSİ SİSTEMİ VƏ ONUN İNKİŞAFI

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Əmək bazarının cari vəziyyəti iqtisadi və sosial dəyişikliklərin təsiri altında Azərbaycanda 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 öyrənilməsi və təhlilini tələb edir.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın məqsədi Azərbaycan Respublikasında məşğulluq və işsizliyin statistik qiymətləndirilməsinə və bu sahədə mövcud problemlərin həllinə əsaslanan tövsiyələr və təkliflər hazırlamaqdır.

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

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqat haqqında məlumat-Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin, Beynəlxalq əmək Təşkilatının, Dünya Bankının, elektron KİV-lərin, habelə ölkə iqtisadiyyatının müəssisə və təşkilatlarının məlumat və hesabatlarıdır.

Tədqiqatın məhdudiyətləri: Tədqiqatı əngəlləyən amillər arasında tələb olunan kateqoriyada statistik məlumatların olmaması və yenilənmiş statistik məlumatların qismən olmaması da var. Bundan əlavə, məhkəmə işlərinin sayı və nəticələri, xüsusən ayrı-seçkilik məsələləri ilə bağlı ictimaiyyətə açıq məlumatların olmaması bir məhdudiyət idi.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri:

- bazar şəraitində məşğulluq səviyyəsinə təsir göstərən müəyyən daxili və xarici amillər;
- məşğulluq səviyyəsinin artmasına dövlətin sosial siyasətinin təsiri aşkar edilmişdir;
- əmək bazarının tənzimlənməsi sisteminin təkmilləşdirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirdi.
- işğaldan azad edilmiş Azərbaycan Respublikasının bölgələrinin milli əmək bazarına inteqrasiyası problemləri müəyyən edilmişdir.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: İş zamanı əldə olunan elmi və praktiki nəticələr regional əmək bazarının gələcək inkişafının, emal sənayesinin inkişafının sürətləndirilməsi zərurəti ilə əlaqədar ölkədə yeni bazar şəraitinin tələblərinə uyğunlaşdırılmasının zəruriliyini göstərir; bu elmi və praktiki nəticələr yüksək ixtisaslı fəhlələr tələb edən yeni iş yerlərinin yaradılmasının zəruriliyini də vurğulayır.

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

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования: Текущее состояние рынка труда отражает неопределенность процессов, происходящих в сфере занятости в Азербайджане под влиянием экономических и социальных изменений. Решение практических вопросов, связанных с формированием рынка труда в Азербайджане, требует изучения и анализа экономических теорий, связанных с занятостью, безработицей и рынком труда.

Цель и задачи исследования: Целью диссертации является изучение системы регулирования рынка труда и путей ее совершенствования.

Методы исследования: В процессе исследования использовались методы исследования: группировка, сравнение, наблюдение, графический, обзорный, индукционный, дедуктивный.

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

Ограничения в исследовании: Среди факторов, препятствующих исследованию, - отсутствие статистических данных в требуемой категории и частичное отсутствие обновленных статистических данных.

Научная новизна исследования: Научная новизна диссертации заключается в следующем:

- выявлены внутренние и внешние факторы, влияющие на уровень занятости в условиях рыночных отношений;

- выявлены основные направления совершенствования системы регулирования рынка труда.

- выявлены проблемы интеграции освобожденных от оккупации регионов АР в общенациональный РТ.

Практическое значение результатов и сфера применения: Полученные в ходе данной работы научные и практические результаты свидетельствуют о необходимости дальнейшего развития регионального рынка труда, его адаптации к требованиям новых рыночных условий, существующих в стране, в связи с необходимостью ускорения развития перерабатывающей промышленности; также эти научно-практические результаты свидетельствуют о необходимости создания новых рабочих мест, требующих высокой квалификации высококвалифицированных работников.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость, государственное регулирование.

АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ

АР	Азербайджанская Республика
РТ	Рынок труда
ВВВ	Валовой Внутренний Продукт
США	Соединенные Штаты Америки
МОТ	Международная организация труда
ООН	Организации Объединенных Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ФВК	Фонд Возрождения Карабаха
WESO	World Employment and Social Outlook
СССР	Союз Советских Социалистических Республик
МВФ	Международный Валютный Фонд

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.	12
1.1. Рынок труда, как объект государственного регулирования	12
1.2 Концептуальные особенности регулирования рынка труда	21
1.3 Анализ эволюции принципов и форм регулирования рынка труда в развитых странах.	32
II ГЛАВА. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РТ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ.	37
2.1. Анализ и оценка состояния рынка труда в АР.	37
2.2. Особенности государственного регулирования РТ в Азербайджане.	45
2.3. Международный опыт регулирования РТ (опыт развитых стран).	53
III ГЛАВА. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В АР.	59
3.1. Перспективы развития РТ и его регулирования на перспективу (Стратегическая дорожная карта).....	60
3.2. Пути повышение эффективности работы службы занятости в АР.	69
3.3. Проблемы интеграции освобожденный от оккупации регионов АР в общенациональный РТ.	74
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	81
СПИСОК ТАБЛИЦ	90
СПИСОК ГРАФИКОВ	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: Рынок труда является одной из составляющих рыночной структуры, определяющей систему отношений, регулирующих процессы воспроизводства рабочей силы и занятия населения. Нынешнее состояние рынка труда отражает неопределенность процессов, происходящих в сфере занятости под влиянием экономических и социальных изменений в Азербайджане. Конец советского периода с его характерной полной занятостью привел к снижению уровня экономической активности и занятия, распространению скрытой и неполной занятости, возникновению безработицы как нового социально-экономического развития.

Экономические реформы, проводимые в стране в течение следующих 10 лет, будут служить общему развитию каждого гражданина, созданию высокой и справедливой системы социального обеспечения, инклюзивного общества и сбалансированному развитию столицы и регионов. В соответствии с высоким уровнем развития предусматривается проведение работ, направленных на повышение социального благосостояния, благосостояния и доходов членов общества, в том числе заработной платы, обеспечение эффективной занятости, повышение доли частного сектора в занятости, предотвращение неформальной занятости, легализацию доходов и снижение уровня бедности.

Ежегодное расширение масштабов достижений, достигнутых в процессе социально-экономического прогресса, наряду с улучшением уровня жизни всех слоев населения, открыло новые возможности для успешной реализации возможных необходимых мер в этом направлении. В целом в целях повышения государственной заботы о гражданах страны и усиления их социальной защиты за последние 15 лет подписано более 50 указов и распоряжений. В качестве примеров можно привести “стратегию занятости Азербайджанской Республики (2006-2015 гг.)”, государственные программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики

(2009-2013, 2013-2018 и 2019-2023 гг.), “государственную программу сокращения бедности и устойчивого развития в Азербайджанской Республике в 2008-2015 гг.”, “обеспечение населения продовольствием в Азербайджанской Республике в 2008-2015 гг.” и другие важные документы.

Степень разработанности и изученности проблемы: Решение проблем рынка труда, безработицы и занятости является одним из важнейших вопросов, стоящих перед каждым государством во все времена. Изучение проблем, связанных с рынком труда нашло отражение в работах многих экономистов. Основы теории рынка труда в экономике заложили представители классической школы экономисты А. Смит, Д. Рикардо и Дж. Б. Сэй. Позднее эти вопросы изучали видные экономисты из разных стран. Рынок труда и занятость никогда не теряют своего значения.

В последние годы ведущие экономисты республики Т.А. Гулиев, З.А. Самедзаде, А.К. Алескеров, Ш.М. Мурадов, Г.А. Азизова, А.Г.Алирзаев, Р. К. Исгандаров, С. С. Мехбалиев и другие провели значительную исследовательскую работу. В исследованиях изучались теоретико-методологические аспекты, формы, различные аспекты и элементы рынка труда. Поэтому, учитывая необходимость комплексного исследования взаимосвязи рынка труда и занятости в рыночной экономике, была выбрана тема магистерской диссертации.

Цели и задачи исследования: Целью диссертации является изучение системы регулирования рынка труда и путей ее совершенствования. В соответствии с целью исследования были поставлены и выполнены следующие задачи:

- Теоретические основы изучения регулирования рынка труда;
- Особенности регулирования рт в Азербайджане;
- Основные направления совершенствования системы регулирования рынка труда в АР;

Объект и предмет исследования: Объект исследования – рынок труда Азербайджанской Республики. Предметом исследования является государственная политика, направленная на совершенствование рынка труда.

Методы исследования: Теоретическо-методологической основой магистерской диссертации являются труды экономистов республики и зарубежных стран, указы и распоряжения Президента в этом направлении, законы, принятые Милли Меджлисом, соответствующие правовые акты Кабинета Министров Азербайджанской Республики. При проведении исследовательской работы были использованы экономико-статистические методы, методы наблюдения, анализа и синтеза.

Информационная база исследования: Информационная база исследования состоит из данных Министерства экономического развития Азербайджанской Республики, Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики и Государственной службы занятости Министерства труда и социальной защиты населения. Интернет и его база данных широко используются в диссертации.

Ограничения в исследовании: К факторам, мешающим исследованию, можно отнести недостаточность статистических данных по нужным категориям, а также частичное отсутствие обновленных статистических данных.

Научная новизна исследования: Научная новизна диссертации заключается в следующем:

- выявлены внутренние и внешние факторы, влияющие на уровень занятости в условиях рыночных отношений;
- выявлено влияние социальной политики государства на повышение уровня занятости;
- выявлены основные направления совершенствования системы регулирования рынка труда.

- выявлены проблемы интеграции освобожденных от оккупации регионов АР в общенациональный РТ.

Практическое значение результатов и сфера применения: В результате изучения, выявления и оценки изменений, которые произойдут сейчас и в будущем в структуре и уровне занятости населения в нашей республике, можно понять, какое большое научно – практическое значение имеет разработка путей их совершенствования. Потому что в современных условиях одним из важнейших факторов стремительного развития экономики республики, повышения уровня и качества жизни населения является более правильное и эффективное использование имеющихся в нашей стране трудовых ресурсов, прежде всего, трудовых ресурсов трудоспособного населения, составляющего его наиболее продуктивную часть.

I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Рынок труда, как объект государственного регулирования (занятость, безработица, цена рабочей силы)

В любой экономической системе труд отражает целенаправленную и эффективную деятельность людей по удовлетворению общественных и частных потребностей. Человеческий труд всегда играл ключевую роль в формировании и развитии общества, в эволюции экономических систем и всегда оказывал влияние на уровень социально-экономического развития. В экономической литературе и в мышлении людей всегда были разные подходы и мнения по вопросам, связанным с характером и различиями труда и трудовой деятельности, являющейся фундаментальной основой социально-экономического развития любого общества.

Природа труда и его роль в развитии общества, как следствие, остается неизменной, независимо от характера социально-политической и социально-экономической системы. Если мы посмотрим на особенности каждой системы социально-экономических отношений, особенно рыночных экономических отношений, то увидим, что характер труда и использование результатов труда подвержены значительным изменениям. Если рыночные отношения не окажут существенного влияния на эффективность использования трудового потенциала, качество труда, социальная эффективность трансформационных изменений в экономике также снижается.

Самая важная особенность, которая отличает фактор труда от других факторов производства, заключается в том, что труд содержит человеческий элемент. В связи с этим рынок труда существенно отличается от других рынков. Соответственно, на труд, являющийся объектом рынка труда, в отличие от товаров и услуг, влияют социальные и культурные факторы.

Кроме того, мобильность, которую демонстрируют рынки товаров и капитала, вряд ли встречается на рынке труда. Мобильность рабочей силы относительно низкая, хотя она варьируется в зависимости от таких факторов, как субъективное качество жизни людей и качества общества, в котором они находятся. Кроме того, качество трудовых услуг, которые предлагают работники, зависит от их поведения, тенденций и морального состояния, другими словами, от их психологии.

Уровень заработной платы, установленный на рынке труда, является самым важным фактором, определяющим уровень жизни сотрудников. В последнее время в процессе глобализации наблюдается ухудшение распределения доходов против заработной платы. Ясно, что если эта тенденция сохранится, возникшая бедность принесет с собой важные социальные и политические проблемы.

Под рынком труда можно понимать также систему отношений, складывающихся между работодателями и наемными работниками, являющимися собственниками рабочей силы, между спросом на труд и стоимостью оплаты его предложения. Также рынок труда является механизмом регулирования соотношений между работниками и количеством рабочих мест. Рынок труда также возник как система общественных отношений и отражает баланс интересов и уровень развития, достигнутый между сторонами, участвующими в этом рынке, новыми предпринимателями, работниками и государством.

Рынок труда - самая сложная часть рыночных отношений, потому что он больше связан с человеческим фактором, чем другие рынки. В этом отношении он отличается от других рынков тем, что отражает больше социально-экономических событий. Изучение рынка труда связано с необходимостью учета социальных, экономических, политических, культурных, психосоциологических особенностей поведения людей в процессе трудовых отношений (Рощин С., 2004).

Рынок труда в широком смысле включает «общее предложение труда» и «спрос». Точка пересечения спроса и предложения на рабочую силу представляет собой баланс на рынке труда. Безработица возникнет, когда предложение рабочей силы превысит спрос на нее. Этот дисбаланс затронет общество как в экономическом, так и в социальном плане. Следовательно, дисбаланс на рынке труда создаст не только «экономические эффекты», но также «социальные и культурные эффекты».

Рынок труда в целом следует рассматривать как неотъемлемую часть рыночного механизма. Для здорового рынка труда требуется ряд фундаментальных условий: наличие различных форм экономики, доступность широкого спектра вариантов труда, способность каждого работника выбирать работу, которая ему больше подходит, контролировать свою рабочую силу, юридическая свобода личности, возможность беспрепятственно менять место работы и проживания, заниматься предпринимательством, инвестициями, рынком ценных бумаг и валюты, жилье, потребительские товары и услуги, удовлетворяющие потребности населения и создающие новый спрос и т. д. (Azərbaycanda əhalinin iqtisadi fəallığının müayinəsi, müayinənin keçirilməsinin metodologiyası və əmək bazarında vəziyyətin təhlili, Bakı 2004 стр.159).

Рассматривая концепции формирования рынка труда и проблемы безработицы следует рассматривать и теории занятости.

Занятость - это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и приносящей им заработок. Уровень занятости определяется процентным соотношением численности занятого населения к общей численности экономически активного населения в рассматриваемый период. К числу тех, кто не включен в состав рабочей силы, относятся те, кто не занят в общественном производстве и не стремится получить работу.

Занятость означает участие рабочей силы, капитала, предпринимателя и природных ресурсов, которые являются факторами производства, в

производственном процессе путем их оптимального использования. Как можно понять отсюда, сфера применения понятия занятости очень широка. Если необходимо дать более узкое определение, можно говорить об участии каждого фактора производства в производственном процессе, используя оптимальные в отдельности. Это о том, с какой целью мы используем понятие занятости. Например, для нас было бы правильно воспринимать оптимальное использование труда, которое является одним из факторов производства, для производственного процесса как занятость для целей нашего исследования. Следовательно, занятость в узком смысле слова - это оптимальное использование труда для участия в производственном процессе.

Еще одна проблема, столь же важная, как заработная плата, которая приходит на ум, когда речь идет о рынке труда, - это явление безработицы.

Безработица - это результат деформации экономических и социальных процессов как на макро, так и на микроуровне. Основная причина безработицы - несоответствие спроса и предложения на рабочую силу. Безработица - одна из наиболее характерных черт рыночной экономики. Было бы неправильно связывать безработицу и занятость только с рыночной экономикой и рынком труда. Проф. Т.А. Гулиев пишет: «Даже если совокупный спрос и предложение в целом соответствуют друг другу, безработица может возникать по ряду причин (поведение, желания, мотивы разных демографических групп)» (Muradov A. N. Elmi – texniki potensialı: əsas inkişaf meyilləri və problemləri, Bakı 2005 стр. 235).

Безработица отрицательно сказывается на занятости. Это воздействие ухудшает уровень жизни, вызывает конфликты в семье, портит образ жизни людей и снижает потенциал национального дохода. Безработица, как сложная социально-экономическая категория, является вредным социальным явлением для каждого человека, его семьи, государства и страны.

Согласно Закону Азербайджанской Республики «О занятости населения» трудоспособные граждане трудоспособного возраста,

зарегистрированные в качестве соискателей работы в соответствующих органах исполнительной власти, имеют право на получение статуса безработного. Если зарегистрированному в качестве соискателя лицу не предлагается подходящая работа с момента подачи им соответствующих документов, соответствующий орган исполнительной власти принимает решение о предоставлении ему статуса безработного в течение 2 дней. Следующие группы не имеют права на получение статуса безработного:

1. Лица моложе 15 лет;
2. Граждане, получившие право на пенсию, кроме пенсии на детей, в связи с потерей главы семьи;
3. Соискатели, впервые ищущие работу;
4. Лица, не явившиеся в соответствующий исполнительный орган по неоправданной причине в поисках подходящей работы в течение 10 дней после регистрации или отказывающиеся от двух подходящих рабочих мест, предложенных им в течение этого периода;
5. Осужденные к лишению свободы.

Право на труд закреплено почти во всех международных документах по правам человека. Все эти международные документы и конвенции признают, что труд является правом человека на ведение достойной жизни, и направлены на защиту этого права. Тем не менее проблема занятости и безработицы стала проблемой, которая больше всего беспокоит все общества, от обществ охотников и собирателей до промышленности и даже современных информационных обществ, хотя их социально-экономические аспекты различны. Самым важным событием в возникновении безработицы как такой важной проблемы, несомненно, является промышленная революция, произошедшая во второй половине 18 века. После этой революции, хотя она варьируется от страны к стране, все страны столкнулись с проблемой безработицы. Хотя полная занятость была достигнута в развитых странах в период с 1945 по 1975 год, что считается «золотым

веком» государства всеобщего благосостояния, с 1980-х по 1990-е годы безработица наблюдается не только в слаборазвитых и развивающихся странах, но и в развитых странах.

Явление безработицы, по мнению многих экономистов, является одной из важнейших экономических и социальных проблем нашего времени. Естественный результат безработицы в социальном плане можно суммировать как частичное бездействие человеческих ресурсов, ухудшение распределения доходов и, соответственно, увеличение бедности. С индивидуальной точки зрения безработица может иметь драматические последствия в материальном и духовном смысле у людей, которые должны работать, чтобы поддерживать свою жизнь.

Экономисты в целом согласны с важностью размера, достигнутого безработицей в последние годы. Но существуют разные мнения о причинах проблемы безработицы и, следовательно, о политике, которая должна применяться для сокращения безработицы.

Согласно последнему изданию глобального доклада МОТ о занятости и социальных тенденциях, отсутствие достойной работы в сочетании с растущей безработицей и сохраняющимся неравенством все более затрудняет улучшение жизни людей с помощью своей работы.

Согласно новому отчету Международной организации труда (МОТ), почти полмиллиарда человек работают меньше оплачиваемых часов, чем им хотелось бы, или не имеют адекватного доступа к оплачиваемой работе.

Кроме того, World Employment and Social Outlook: Trends 2020 (WESO) показывает, что, по последним данным, безработица выросла примерно на 2,5 миллиона в 2020 году. Глобальная безработица была примерно стабильной в течение последних девяти лет, но замедление глобального экономического роста означает, что, поскольку глобальная рабочая сила растет, создается недостаточно новых рабочих мест, чтобы привлечь новых участников рынка труда.

«Миллионам простых людей становится все труднее улучшить жизнь с помощью труда, - сказал генеральный директор МОТ Гай Райдер. «Сохраняющееся и существенное неравенство и изоляция, связанные с работой, не позволяют им найти достойную работу и лучшее будущее. Это чрезвычайно серьезное открытие, которое имеет серьезные и тревожные последствия для социальной сплоченности».

WESO показывает, что несоответствие между спросом и предложением рабочей силы распространяется не только на безработицу, но и на более широкое недоиспользование рабочей силы. Помимо глобального числа безработных (188 миллионов), 165 миллионов человек не имеют достаточно оплачиваемой работы, а 120 миллионов либо отказались от активного поиска работы, либо по иным причинам не имеют доступа к рынку труда. В общей сложности затронуты более 470 миллионов человек во всем мире (<https://www.ilo.org>).

Он также рассматривает неравенство на рынке труда. Используя новые данные и оценки, он показывает, что на глобальном уровне неравенство доходов выше, чем считалось ранее, особенно в развивающихся странах.

Во всем мире доля национального дохода, приходящаяся на рабочую силу (а не на другие факторы производства), существенно снизилась в период с 2004 по 2017 год с 54 до 51 процента, причем это экономически значимое падение наиболее заметно в Европе, Центральной Азии и в Америке. Это больше, чем предполагалось в предыдущих оценках, показывает WESO (<https://www.ilo.org>).

Ожидается, что в развивающихся странах умеренная или крайняя бедность среди работающих вырастет в 2020-2021 годах, увеличивая препятствия на пути к достижению цели в области устойчивого развития по искоренению нищеты во всем мире к 2030 году. паритетных условиях) затрагивает более 630 миллионов рабочих, или каждого пятого работающего населения мира.

В настоящее время бедность среди работающих (определяется как заработок менее 3,20 долл. США в день по паритету покупательной способности) затрагивает более 630 миллионов рабочих, или каждого пятого работающего населения мира.

В отчете показано, что другие существенные неравенства, определяемые полом, возрастом и географическим положением, по-прежнему являются характерной чертой нынешних рынков труда, ограничивая как индивидуальные возможности, так и общий экономический рост. В частности, 267 миллионов молодых людей (в возрасте от 15 до 24 лет) не имеют работы, образования или профессиональной подготовки, и многие другие люди работают в неудовлетворительных условиях (<https://www.un.org>).

В отчете содержится предупреждение, что ужесточение торговых ограничений и протекционизма может оказать значительное влияние на занятость, как прямо, так и косвенно.

Анализируя экономический рост, можно сделать вывод, что нынешние темпы и форма роста препятствуют усилиям по сокращению бедности и улучшению условий труда в странах с низкими доходами. WESO рекомендует изменить тип роста, чтобы стимулировать деятельность с более высокой добавленной стоимостью путем структурной трансформации, технологической модернизации и диверсификации.

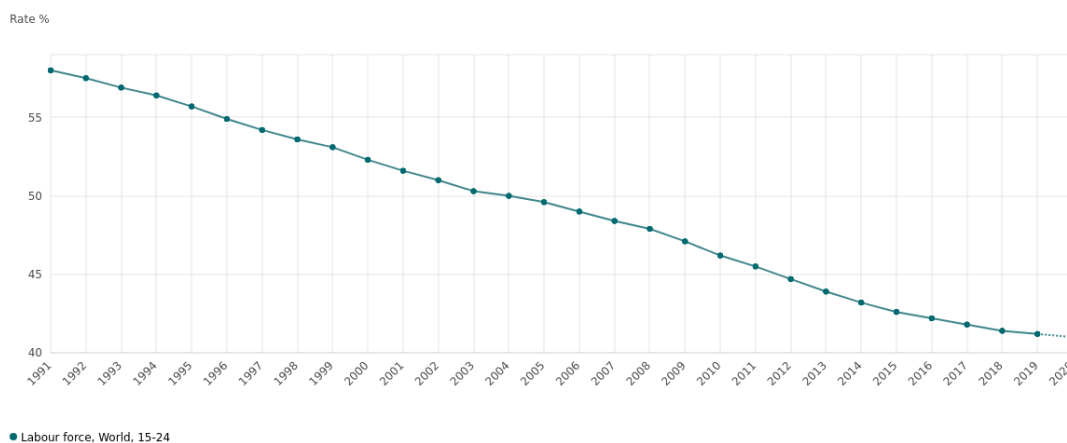
«Недоиспользование рабочей силы и некачественные рабочие места означают, что наша экономика и общество упускают потенциальные преимущества огромного пула человеческих талантов», - сказал ведущий автор отчета Стефан Кюн. «Мы найдем устойчивый, инклюзивный путь развития, только если мы будем бороться с подобными видами неравенства на рынке труда и пробелами в доступе к достойной работе» (<https://www.ilo.org>).

В ежегодном отчете WESO Trends анализируются ключевые проблемы рынка труда, включая безработицу, недоиспользование рабочей силы,

бедность среди работающих, неравенство доходов, долю трудовых доходов и факторы, исключаяющие людей из достойной работы.

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).

График 1: Рабочая сила, Мир

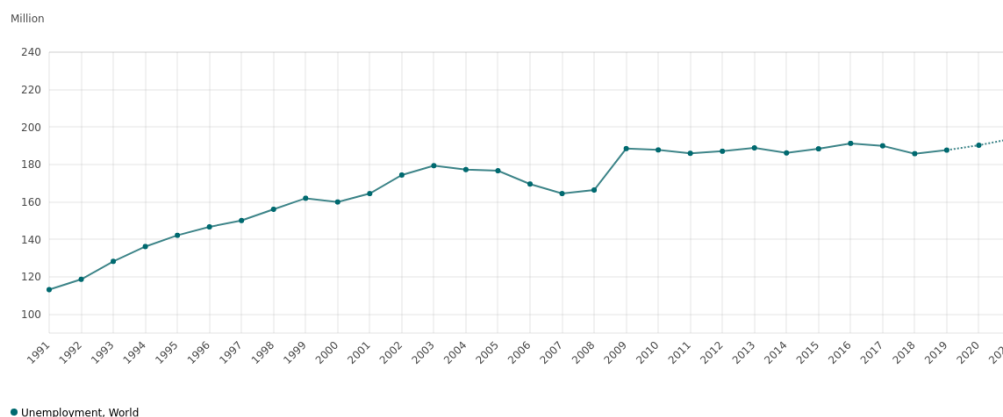


● Labour force, World, 15-24

This dataset includes both real and imputed data from 1991-2019, as well as projections from 2020-21. Estimates may differ from official national sources.
Source: International Labour Organization, ILO modelled estimates (ilo.org/wesodata)

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.ilo.org/wesodata>

График 2 : Безработица, Мир



● Unemployment, World

This dataset includes both real and imputed data from 1991-2019, as well as projections from 2020-21. Estimates may differ from official national sources.
Source: International Labour Organization, ILO modelled estimates (ilo.org/wesodata)

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.ilo.org/wesodata>

1.2. Концептуальные особенности регулирования рынка труда

В современной зарубежной и национальной экономической литературе имеется множество концептуальных подходов к анализу содержания, принципов организации и механизма функционирования рынка труда.

В экономической литературе встречаются различные мнения о механизме функционирования рынка труда, методах и приемах теоретического подхода к его анализу. Наиболее заметными из них являются неоклассический, кейнсианский, монетаристский и институциональный подходы. Согласно неоклассическому подходу, рынок труда - это рынок, на котором реализуется только один из производственных ресурсов. Первая концепция основана на положениях классических политэкономов. Основными сторонниками этой концепции будут неоклассики Дж. Перри, М. Фельдштейн, Р. Холл и сторонники концепции экономических предложений 80-х гг. Д. Гилдер, А. Лаффер и другие. По мнению сторонников концепции, рынок труда, как и все другие рынки, функционирует на основе ценового равновесия. Скорее, основным регулятором рынка является цена, а на рынке труда эту функцию выполняет цена труда. Спрос и предложение рабочей силы регулируется заработной платой, и ее баланс поддерживается.

Хотя видные ученые-экономисты высказывают разные мнения относительно рынка труда, в итоге все они приходят к следующему логическому утверждению. “Под рынком труда понимаются общественные отношения, социальные нормы и институты, обеспечивающие обмен и использование воспроизводства рабочей силы.”(S.M, Muradov. İnsan potensialı: əsas meyllər, reallıqlar, problemlər. Bakı “Elm”, 2004 стр.139).

В экономической науке основу теории рынка труда заложили представители классической школы экономисты Адам Смит и Дэвид Рикардо, а также французский экономист Ж.Б. Сея. Научные взгляды основоположников классической политической экономии сформировались в то время, когда существовала свободная конкуренция, а рыночная система

еще не переживала глубоких экономических кризисов. Классические экономисты были убеждены, что регуляторы рынка способны на все, и защищали эту точку зрения, считая, что полная занятость обеспечена, потому что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. В рыночных условиях равновесное состояние спроса и предложения рабочей силы обеспечивается ее ценой, то есть заработной платой.

Модель рынка труда, предложенная А. Смитом, отражает взаимосвязь между спросом на работников и средствами, предназначенными для выплаты заработной платы. При этом он отмечал: «Спрос на лица, живущих заработной платой, может возрастать пропорционально увеличению фондов, предназначенных для выплаты заработной платы» (Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. проф. Н.Н.Любимова. — М.: Гелиос АРВ, 2012. ,стр.129). Смиту принадлежит создание и развитие теории стоимости труда, теории рынка труда (положения и основные идеи, относящиеся к современным условиям), стоимости жизни, занятости, теории безработицы. Только труд сам по себе является источником всего богатства, являясь товаром и предметом торговли. Видя, что заработная плата варьируется в зависимости от условий труда, Смит предвидел некоторые положения и последствия современной теории выравнивающих различия в оплате труда.

По мнению авторов классической школы, безработица является лишь временным следствием рынка труда и существует только естественная безработица, и если в какой-то момент есть разрывы между спросом и предложением, они регулируются повышением заработной платы.

Неоклассические экономисты, которые защищают либеральную экономику, принятую школой классической экономики, были названы неоклассиками вместе со словом «нео», означающим «новый», потому что они основывались на другом подходе.

Сторонники неоклассической модели Леон Вальрас, Альфред Маршалл, Вильфредо Фредерико Парето утверждают, что, как и другие

рынки, рынок труда имеет в качестве регулирующего фактора цену, то есть заработную плату, баланс между спросом и предложением рабочей силы достигается за счет заработной платы, поэтому безработицы практически нет. На конкурентном рынке в основе неоклассической модели рынка труда стоит взаимосвязь между заработной платой и степенью занятости, причем последняя определяется спросом и предложением рабочей силы.

Согласно неоклассической концепции, цена на рабочую силу увеличивается или уменьшается в зависимости от спроса и предложения, гибко реагируя на рыночный спрос. На самом деле, если на рынке труда есть баланс, то безработица невозможна. Сторонники концепции объясняют несостоятельность своих теорий существованием «несовершенного» рынка, так как при отсутствии безработицы невозможно говорить о полной совместимости изменения заработной платы с изменениями спроса и предложения.

Кейнсианцы и монетаристы находят другой подход к объяснению механизма рынка труда. По их мнению, рынок труда - это постоянное и фундаментальное явление дисбаланса. Согласно кейнсианской модели (К.М.Кейнс, затем Р. Гордон и другие) цена труда - заработная плата - фиксирована и в основном не меняется. По их словам, цена (зарплата) не считается регулятором рынка, и они предлагают поискать ее со стороны. Они также считают, что государство может устранить этот дисбаланс за счет увеличения или уменьшения совокупного спроса. Дж.Кейнс и его последователи утверждают, что в рыночном хозяйстве не существует механизма, гарантирующего полную занятость, а причинами безработицы является отсутствие синхронности в принятии основных экономических решений о сбережениях и инвестициях (К.Маркс. «Капитал», т.1.М, «Наука», 1990 стр.119). Согласно этой модели спрос на рабочую силу регулируется не ее рыночной ценой, а совокупным спросом, то есть объемом производства.

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).

Представители монетаристской школы во главе с М. Фридманом также говорят о жесткой ценовой структуре рабочей силы, а также об их одностороннем восходящем движении. Они продвигают идею «естественного» уровня безработицы, что является тенденцией (Хайек Ф.А. Использование знания в обществе. Сп.б., Экономикус, 2011 стр.86).

По мнению школы, на ускорение дисбаланса на рынке труда негативно влияют такие факторы, как минимальная заработная плата правительства, сильная позиция профсоюзов, отсутствие точной информации о вакансиях и количестве резервных рабочих.

Монетаристы утверждают, что денежно-кредитная политика должна использоваться для уравнивания рынка труда. В первую очередь, эта политика включает учетную ставку центрального банка, размер обязательств коммерческих банков на его счетах и другие средства.

Другая концепция теоретического подхода к функционированию рынка труда была выдвинута представителями институционалистской школы. Эта концепция фокусируется на анализе различий в профессиональной и отраслевой структурах рабочей силы и их соответствующей заработной плате. Это также связано с отказом от макроэкономического анализа и характера рынка труда с характеристиками динамики отдельных отраслей, профессий и демографических групп. Институционалисты считают, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ, которые определяют во многом поведение субъектов на рынке труда (Веблен, 1984).

Согласно марксистской экономической теории, рынок труда - это особый вид рынка. Что отличает его от других рынков, так это то, что рабочая сила не является товаром. Если рабочая сила создает стоимость в процессе труда, другие ресурсы переносят свою стоимость в стоимость продукта, произведенного с помощью труда. Следовательно, хотя товар рабочей силы, как и другие товары, подчиняется общим законам рынка, как товар, он оказывает существенное влияние на его рыночную цену, поскольку действует как субъективный фактор производства.

Трудовая теория стоимости по Марксу основывается на положении, что на рынке труда рабочие продают не труд, а свою способность к труду – рабочую силу – "...на товарном рынке владельцу денег противостоит не сам труд, а рабочий. То, что продает последний, есть его рабочая сила" (К.Маркс. «Капитал», т.1.М, «Наука», 1990, стр.284).

Практически все экономические школы, рассматривая вопрос занятости и безработицы, сходятся во мнении о необходимости применения определенных мер государственного регулирования рынка труда. Единственными принципиальными отличиями являются предлагаемые механизмы реализации данного регулирования. Например, если говорить о классической концепции регулирования рынка труда, то заметим, что механизм рыночной конкуренции автоматически обеспечивает равенство совокупного спроса и совокупного предложения, и что вмешательство государства не нужно, так как своей экономической политикой оно не может повлиять ни на уровень занятости, ни на объемы производства. Кейнсианская школа и различные направления ее развития, напротив, обозначают активное вмешательство государства через прямое создание рабочих мест в качестве необходимости. Говоря о внедрении в практику той или иной экономической концепции, можно, в том числе, говорить и о конкретном наборе инструментов государственного регулирования рынка труда.

Таким образом, соответствие реальной ситуации на рынке труда определенным положениям экономической школы означает необходимость использования определенного комплекса мер государственного регулирования. При этом традиционно выделяют следующие механизмы регулирования занятости и безработицы:

-меры по созданию и поддержанию занятости. К таким механизмам, в частности, относятся квотирование рабочих мест с определенными характеристиками, усложнение процессов увольнения персонала. Это косвенно влияет на предложение рабочих мест, определяя их структуру. По результатам анализа взглядов основных представителей экономических направлений можно установить, что данный инструмент не рассматривался непосредственно как должный ни одной из школ.

-создание рабочих мест. В то же время можно отделить организацию временной занятости для прекращения циклической безработицы и создание постоянных штатных единиц в государственном секторе (в том числе за счет расширения государственного аппарата, армии и т. д.).

Что касается создания общественных работ, то в рамках кейнсианской концепции предлагается сконцентрировать эти работы в области формирования промышленной и социальной инфраструктуры.

Соответственно, этот инструмент можно считать приемлемым в рамках кейнсианской теории, неоклассического синтеза-как развитие учения Кейнса, а также в рамках некоторых разработок марксистской теории. Этот инструмент поддержания и повышения уровня занятости непосредственно влияет на спрос на трудовые ресурсы;

- установление норм и условий труда, регулирующих продолжительность рабочего времени, размер минимальной заработной платы, условия труда. Эти меры закреплены в законодательстве и носят ограничительный характер по отношению к работодателям, могут рассматриваться как косвенно регулирующие спрос на рабочую силу.

Нормативное регулирование условий труда признавалось необходимым для использования в рамках институционалистской теории, но в то же время этот инструмент крайне негативно характеризовался в рамках неоклассической теории и ее дальнейшего развития - учения монетаристов, неоклассического синтеза;

- *поддержание использования гибких форм занятости.* Развита система разветвленных и различных организационных форм такого рода занятости.

Нестандартные формы занятости могут основываться на:

• различных нормах регулирования продолжительности и форм рабочего дня;

- регулярности работы;
- месте работы;
- статусе занятости.

Использование гибких форм занятости косвенно увеличивает предложение рабочей силы и спрос на нее. Это достигается за счет того, что такая занятость для населения создает возможности трудоустройства в приемлемых для определенных категорий населения условиях. Для работодателей это позволяет быстро менять количество сотрудников. Использование гибких форм занятости с точки зрения экономических школ, приводит к выводу, что инструмент согласуется практически со всеми представленными школами. С точки зрения развития неоклассической школы и ее монетизации, в форме теории рациональных ожиданий и теории контрактов, этот инструмент создает дополнительные возможности для повышения гибкости спроса и предложения на рабочий труд. В то же время расширение гибких форм труда рассматривается, в первую очередь, как снижение государственных ограничений на формы работы и продолжительность соответственно - фактическое обход установленных стандартов минимальной заработной платы. В свою очередь, в рамках институционализма эта мера также может считаться приемлемым

инструментом, поскольку она повышает гибкость предложения рабочей силы;

- *создание льгот для предприятий, обеспечивающих высокую занятость, так называемых системных и градообразующих предприятий.*

Такие меры, как правило, не носят системного характера и могут быть отнесены к косвенной поддержке спроса на рабочую силу. Некоторые положения кейнсианской теории косвенно подтверждают эту меру. В то же время создание преференций для отдельных предприятий довольно резко критиковалось в рамках монетаристской школы;

- *стимулирование структурных изменений в экономике.* Эта мера применяется, как правило, в случае выраженных структурных изменений в экономике страны, прежде всего в отраслевом разрезе. Независимо от конкретных способов стимулирования, применительно к рынку труда мы будем говорить о расширении отдельных секторов экономики и увеличении спроса на рабочую силу с их стороны, который будет удовлетворяться за счет притока занятых в другие, сокращающегося сектора - или безработных. Таким образом, данный инструмент политики занятости будет косвенно влиять на спрос на рабочую силу и, во многом, на ее структурное распределение. Этот подход описан, прежде всего, в рамках институционалистской теории, но он противоречит идее свободной экономики и равных условий ведения бизнеса, лежащей в основе монетаристской школы;

- *содействие частному предпринимательству.* Это направление может быть реализовано путем прямого субсидирования самозанятости, выборочной фискальной политики, которая создает более низкий уровень налогообложения для малого бизнеса и самозанятых, обучения тех, кто хочет стать самозанятым, на специальных курсах. Создание инфраструктуры малого бизнеса может быть отдельной областью. Этот инструмент следует рассматривать как одновременное сокращение предложения рабочей силы и

увеличение спроса на рабочую силу (создание новых рабочих мест в малом и среднем бизнесе). По результатам анализа автора основных экономических школ можно сделать вывод, что эта мера, хотя и не определена непосредственно в рамках развития неоклассической концепции, все же соответствует подходам государственного стимулирования расширения бизнеса, которые в целом критикуются;

- *государственные программы профессиональной подготовки и переподготовки по специальностям и профессиям, востребованным на рынке труда.* Средство предназначено для улучшения мобильности труда. Это способствует изменению качества рабочей силы и ее адаптации к спросу, и поэтому влияние на рынок труда носит косвенный характер. С точки зрения большинства экономических школ этот инструмент характеризуется положительно, в частности, его считают приемлемым представители монетаризма, неоклассического синтеза и институционалистов;

- *развитие системы информационного обеспечения состояния предложения и спроса на труд,* как правило, обусловлено традиционными биржами труда, ярмарками труда и др. Эти механизмы вмешательства государства достаточно положительно оценивались большинством экономических школ, в которых рассматривались различные тенденции. В основном институционализм и неоклассический синтез рассматривали эти меры в качестве основных в вопросе участия государства в решении проблемы безработицы. При оценке влияния информационного обеспечения на состояние рынка труда существуют две различные модели рынка труда с точки зрения механизмов удовлетворения спроса на рабочую силу: внешние или внутренние рынки труда. Внешний рынок труда предполагает трудовую мобильность между субъектами экономики. Внутренние основаны на движении персонала внутри предприятия. Применяя к этой классификации механизм, можно сделать вывод, что развитие системы информационного обеспечения рынка труда строится, прежде всего, на внешней модели. В

условиях внутреннего рынка труда такой инструмент будет менее эффективным;

- *миграционная политика*. Облегчение внутренней миграции помогает нивелировать региональные диспропорции в сфере занятости и способствует снижению безработицы. Реализация внешней миграционной политики опосредованно влияет на численность населения страны и может создать дополнительное предложение рабочей силы. Миграционная политика непосредственно в рамках основных экономических школ не рассматривается как мера регулирования рынка труда;

- *социальная политика*. Выплаты пособий по безработице традиционно называют основным инструментом при ориентации на пассивную политику регулирования занятости. Еще одним серьезным аспектом данного направления государственного регулирования является проводимая пенсионная политика. Его инструментами, влияющими на рынок труда, являются установление пенсионного возраста, возможность досрочного выхода на пенсию, определение коэффициента замещения, практика назначения пенсий работающим пенсионерам. Все это стимулирует или препятствует переходу пенсионеров из категории экономически пассивного населения в категорию экономически активного.

Существует очень мало инструментов для прямого воздействия на рынок труда. Это связано с тем, что для прямого воздействия государство должно действовать не как регулятор, а как один из многих экономических субъектов. Нормативные меры могут влиять на занятость только косвенно, создавая систему стимулов и ограничений. При этом, в зависимости от влияния как на предложение рабочей силы, так и на спрос, количество элементов может быть довольно большим.

Исходя из результатов рассмотрения основных инструментов государственного регулирования рынка труда, очевидно, что ни одна из рассматриваемых экономических школ не сформировала однозначного

мнения об использовании каждого из вышеперечисленных инструментов. Это, в свою очередь, позволяет говорить о некотором фрагментарном анализе ситуации в сфере занятости и безработицы. Во многом это может быть связано с формированием ряда инструментов или повышением их актуальности как инструментов регулирования рынка труда после формирования рассматриваемых теорий. Рассматривая перечень инструментов, приемлемых с точки зрения большинства экономических школ, следует отметить, прежде всего, развитие гибких форм занятости, информационное обеспечение рынка труда и организацию профессиональной переподготовки. Эти меры признаются, по крайней мере, половиной опрошенных школ. Причина в том, что эти меры оказывают преимущественно косвенное влияние на предложение рабочей силы, формируя ее структуру и качественные характеристики. Такие инструменты признаются допустимыми даже в школах, выступающих за минимальное вмешательство государства в экономику. С другой стороны, есть инструмент, однозначно отвергнутый половиной рассмотренных экономических тенденций, - законодательные меры по сохранению рабочих мест. Причина в том, что эти меры приводят к снижению гибкости рынка труда, что постулируется многими школами как причина роста безработицы.

Сторонники более широкого государственного регулирования рынка труда признают возможность косвенного и даже прямого воздействия на спрос на рабочую силу, что является "табу" для большинства представителей развития неоклассической теории. Соответственно, эти школы поддерживают использование максимального количества инструментов государственного регулирования занятости и безработицы. В частности, максимальное количество инструментов характерно для неоклассического синтеза и институционализма.

Это, в свою очередь, дает основание сделать вывод о наличии принципиальных различий между экономическими школами в рамках

понимания не только механизмов и процессов на рынке труда, но и предлагаемых практических действий по достижению оптимального состояния на этом рынке.

1.3. Анализ эволюции принципов и форм регулирования рынка труда в развитых странах

Большинство зарубежных стран, в постоянно меняющихся условиях мировой экономики, формируют новые подходы и принципы регулирования национальных рынков труда и занятости.

Государственное регулирование рынка труда в современных условиях представляет собой сложную систему экономических, административных, законодательных, организационных и мер. Оно выполняет на рынке труда заметное количество посреднических и вспомогательных функций.

В странах с высокоразвитой рыночной экономикой механизм государственного регулирования занятости и рынка труда включает следующие методы:

Экономические методы - введение льготного кредитования, налоговой и бюджетной политики, обучение профессиональных кадров с целью стимулирования предпринимателей к созданию рабочих мест и сохранению существующих;

Организационные методы - создание служб занятости и найма, информационных и профориентационных систем, систем обучения и переподготовки;

Административные методы, предусмотренные законодательством - заключение трудовых договоров, продолжительность рабочего дня, оплата труда работников в случае сверхурочной работы, определение минимальной почасовой оплаты труда, зачисление платежей в национальные фонды

предпринимателями в связи с трудоустройством, регулирование правил определения квот.

Меры, предусмотренные законодательством, должны быть направлены на ограничение социального расслоения в обществе. В этом случае государство должно создать оптимальную взаимосвязь между косвенными и прямыми средствами регулирования.

Косвенные средства воздействия предполагают использование макроэкономических «инструментов», направленных на изменение экономической ситуации, охватывающих широкую часть населения, влияющих на регулирование спроса на труд.

Меры прямого влияния реализуются через государственные программы, связанные с рынком труда.

Государственная политика также может быть реализована следующим образом:

1. Введение политики пассивной занятости. Эта политика направлена на заполнение вакансий и выплату пособий по безработице.
2. Внедрение активной политики занятости. Эта политика реализуется с помощью инвестиционной, финансовой, кредитной и налоговой политики, направленной на устранение массовой безработицы.

Одним из важнейших способов влияния на ситуацию с занятостью является комплексная разработка масштабов переподготовки кадров в соответствии с вакансиями. В этой связи также важно повышать профессиональный уровень кадров, стимулировать трудовую и предпринимательскую активность, развивать малые и средние предприятия. Также важны нововведения в выплате заработной платы и предоставлении льгот. В таких странах как Германия, Франция и Скандинавские страны существуют развитые системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан.

Расходы на программы занятости в развитых странах Запада составляют значительную долю в ВВП (2,0-5,5%). При этом особое значение имеет государственная политика, направленная на предотвращение массовой безработицы.

Таким образом, при разработке программ занятости необходимо обосновать взаимосвязь между активным и пассивным регулированием, иными словами, не только просто выделить средства, но и знать, кому и для чего даны деньги.

Международный опыт, особенно в Швеции, показывает, что введение активной политики занятости не только служит лучшим средством социальной защиты, предотвращая массовый выход людей на рынок труда, но также имеет определенные преимущества перед политикой пассивной занятости.

Для государственного регулирования занятости и рынка труда специально используются следующие методы:

1. программно-целевой метод;
2. нормативный метод;
3. балансовый метод.

При отсутствии государственного плана директивного характера функции программно-целевого метода меняются, и он становится более распространенным. Программа занятости, являющаяся механизмом реализации государственной политики, разрабатывается и реализуется на различных уровнях. Особое значение здесь имеет разработка региональных программ по занятости и рынку труда, а также программ для различных демографических групп (молодежь, женщины и др.).

Нормативный метод используется для обоснования спроса на рабочую силу в сфере услуг. В рыночной экономике особенно важно обоснование социальных норм. Эти стандарты включают допустимый уровень

безработицы, мини-социальные нормы, обеспечивающие социальную защиту, уровень жизни и минимальные стандарты социального развития.

Балансовый метод также широко используется в связи с приемом на работу. Например, баланс совокупных трудовых ресурсов характеризует самые общие пропорции между трудовыми ресурсами и их распределением.

Это баланс рабочих мест, который дополняет баланс общих трудовых ресурсов, но также позволяет отражать другие аспекты баланса. Его основная цель - согласование инвестиционных программ предприятий всех форм собственности с трудовыми ресурсами регионов при организации хозяйств на территориальном уровне. Он показывает баланс между количеством сотрудников, необходимых для завершения рабочего места, и нормативной ротацией. На основании этого и используя стоимость рабочего места, можно спрогнозировать объем капитальных вложений и структуру его реструктуризации (создание новых рабочих мест и их техническое усовершенствование и т.д). Без капитальных вложений невозможно обеспечить необходимое соотношение между производительностью труда и вооружением фонда. Поэтому для достижения прогнозируемых темпов роста производительности труда очень важно объективно измерить возможное увеличение капитальных вложений.

Если провести оценку с начала 1990-х годов по сегодняшний день с точки зрения стран, добившихся успеха в политике занятости, рейтинг успешных стран значительно изменился. Япония и Германия, занимающие лидирующие позиции в рейтинге стран, добившихся успеха в политике занятости за последние 15 лет, сегодня сталкиваются с серьезными проблемами и дилеммами с точки зрения занятости и безработицы. В то время как Япония борется с давним экономическим кризисом, Германии не удалось достичь экономического динамизма, который позволил бы выявить положительные показатели занятости и безработицы.

За этот период страны, которые сильно отстают от Японии и Германии, такие как Великобритания, Нидерланды, Дания и США, достигли значительных успехов в политике занятости. В этих странах, хотя занятость увеличивается, уровень безработицы имеет тенденцию к снижению. Например, США вступили в процесс долгосрочного экономического роста, способность экономики создавать новые рабочие места увеличилась, они имеют устойчивую тенденцию роста объема занятости и достигли самого низкого уровня безработицы за последние 30 лет. Этот успех, достигнутый в США за последние 15 лет, также называют «чудом занятости» (Вернер 1998).

В настоящее время в нашей стране используются оправдавшие себя в мировой практике методы регулирования рынка труда. Несомненно, существующие модели регулирования рынка труда в мире имеют как достоинства, так и недостатки. Поэтому, используя положительные стороны этого опыта, используя инновации, происходящие с течением времени, целенаправленно работая в области обеспечения полной занятости и сокращения безработицы, осуществляя меры, можно повысить экономический потенциал нашей страны и добиться больших успехов в повышении уровня жизни нашего народ.

II ГЛАВА. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

2.1. Анализ и оценка состояния рынка труда в АР

Одним из основных направлений социально-экономической политики, проводимой в последние годы в Азербайджанской Республике, является развитие рынка труда и эффективное использование рабочей силы. Проводимые в стране реформы привели к кардинальным качественным изменениям в экономике, обеспечивая динамичное экономическое развитие. Осуществлены соответствующие меры по обеспечению экономического развития регионов, дальнейшему повышению социального благосостояния и уровня жизни населения, развитию экономики страны, особенно ненефтяного сектора. С целью обеспечения занятости населения создаются новые рабочие места, предприятия, объекты инфраструктуры и т.д.

Реализуемая в нашей стране эффективная социально-экономическая политика играет важную роль в регулировании уровня занятости, напрямую влияя на макроэкономическую среду. Макроэкономическая стабильность - один из важных факторов высокого уровня инвестиционной активности и занятости в нашей стране. Хотя макроэкономическая стабильность является важным фактором обеспечения занятости, опыт большинства развитых стран показывает, что этого недостаточно. Макроэкономическая стабильность может иметь прямое влияние на уровень занятости, если она связана с государственным образованием, здравоохранением и политикой социальной защиты, и при этом обеспечивается эффективная занятость.

Начиная с 1995 года в нашей республике особое внимание уделяется обеспечению эффективной занятости населения страны. С первых лет независимости начался процесс приватизации государственной собственности, который продолжается и в настоящее время. С учетом того, что динамично растущие трудовые ресурсы страны оказывают

положительное влияние на предложение рабочей силы на рынке труда, успешно реализуются государственные программы по обеспечению занятости.

Демографические изменения, происходящие в любой стране, влияют в первую очередь на изменение численности и структуры населения. Согласно данным официальной статистики, в 2019 году по сравнению с 2005 годом численность населения Азербайджана в абсолютном выражении увеличилась на 1619,7 тыс. человек и составила около 10 миллионов 70 тысяч человек.

Таблица 1: Динамика структуры численности трудовых ресурсов в Азербайджане в 2005-2019 г. (тыс. человек)

Годы		2005	2010	2015	2019
Показатели					
Количество трудовых ресурсов		5421,3	6015,0	6335,9	6569,3
Включая	трудоспособные лица в трудоспособном возрасте	5304	5875,7	6198,7	6408,5
	работающие лица старше трудоспособного возраста	103,8	133,1	137,2	160,8
	Экономически занятые подростки	13,5	6,2	-	-

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.stat.gov.az/>

Основным источником предложения рабочей силы на рынке труда являются трудовые резервы, сформированные в стране. Положительная динамика естественного прироста населения на фоне демографических процессов положительно сказалась и на динамике трудовых ресурсов в нашей республике. В соответствии с принципами действующего в стране трудового законодательства в состав трудовых ресурсов включаются следующие категории населения:

- трудоспособное население трудоспособного возраста;
- пенсионеры старше трудоспособного возраста и работающие в экономике;
- несовершеннолетние трудоспособного возраста, но работающие в сфере экономики.

Доля трудовых ресурсов в общей численности населения в 2005 г. составила 64,2%, а в 2019 г. - 65,8%. В качестве одной из причин увеличения удельного веса трудовых ресурсов в составе населения на 1,6 процентов можно назвать увеличение числа пенсионеров, работающих в возрасте старше трудоспособного возраста. С другой стороны, повышение пенсионного возраста в результате проводимых в стране пенсионных реформ также положительно сказывается на численности трудоспособного населения. Согласно дополнениям и изменениям, внесенным в законодательные акты о трудовых пенсиях, к 2027 году в стране планируется увеличить максимальный трудоспособный возраст как для мужчин, так и для женщин до 65 лет.

В 2019 году численность трудовых ресурсов в Азербайджане по сравнению с 2005 годом увеличилась в относительном выражении на 21,2 процента, а в абсолютном - на 1148 тысяч человек. По сравнению с 2018 годом в 2019 году численность трудовых ресурсов в стране увеличилась на 1,4%, или на 91,1 тыс. человек в абсолютном выражении. На этом отрезке времени наблюдается увеличение численности трудовых ресурсов в среднем до 82 тыс. человек в год.

Таблица 2: Динамика численности и структуры экономически активного населения в Азербайджане в 2005-2019 годах

	2005	2010	2015	2019
Среднегодовая численность населения – тыс. человек	8500,3	9054,3	9649,3	10024,3
Численность экономически активного населения-тыс. чел.	4380,1	4587,4	4915,3	5190,1
Количество занятых в экономике - тыс. человек	4062,3	4329,1	4671,6	4938,5
Безработные, тыс. человек	317,8	258,3	243,7	251,6
Лица, получившие официальный статус безработного в органах службы занятости, чел.	56343	38966	28877	81272

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.stat.gov.az/>

Численность экономически активного населения в 2019 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 810,0 тыс. человек и составила 5190,1 тыс. человек, из которых 4938,5 тыс. человек заняты в экономике, а 251,6 тыс. человек-безработное население.

В 2019 году 51,9% населения страны составляло экономически активное население, а 48,1%-экономически неактивное население. В состав экономически активного населения(рабочей силы) входят занятые в экономике и безработные. В статистическом отношении уровень занятости населения определяется как отношение числа занятых в экономике за исследуемый период к численности экономически активного населения в процентном выражении. Следует отметить, что уровень относительного прироста трудовых ресурсов за сравнимый период совпадает с уровнем относительного прироста занятого населения. Обеспечение занятости населения и повышение уровня жизни постоянно находятся в центре внимания президента страны Ильхама Алиева.

Таблица 3: Распределение занятого населения в Азербайджане в 2005-2019 гг. по видам собственности(тыс. человек)

Годы		2005	2010	2015	2019
Показатели					
Лица занятые в экономике страны		4062,3	4329,1	4671,6	4938,5
В том числе по формам собственности	Государственный	1229,8	1142,7	1176,1	1156,8
	Негосударственный	2832,5	3186,4	3495,5	3781,7

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.stat.gov.az/>

В результате успешного продолжения социально-экономических реформ, проводимых в стране, начиная с 2003 года, динамично растущее предложение рабочей силы на рынке труда за прошедший период было

удовлетворено спросом в результате создания необходимого количества рабочих мест и, соответственно, увеличилось число занятых.

За последние 14 лет с 2005 года в стране создано 1,96 миллиона новых рабочих мест, из которых 73,3 процента - постоянные. При этом более 70% новых рабочих мест создается в регионах, абсолютное большинство в нефтяном секторе (строительство, торговля и услуги, обрабатывающая промышленность, транспорт и др.).

Социально-экономические реформы, успешно проведенные в стране начиная с 2000-х годов, не обошли стороной и структуру занятости с точки зрения формы собственности. Так, в 2005 году 30,3% или 1229,8 тыс. человек, занятых в экономике страны, были заняты в государственном секторе, 69,7% или 2832, тыс. человек – в негосударственном секторе. Анализ статистических данных, характеризующих рынок труда в 2019 году, показывает, что 76,6% занятых составляли негосударственные работники, а 23,4%-работники государственного сектора. Сравнения показывают, что, в структуре занятости произошли изменения в пользу негосударственного сектора. За исследуемый период удельный вес негосударственного сектора увеличился на 6,9% . Численность работников государственного сектора за сопоставимые периоды снизилась на 73 тыс. человек в абсолютном выражении и на 5,9% в относительном. За это время численность работников негосударственного сектора в абсолютном выражении увеличилась на 949,2 тыс. человек, а в относительном-на 33,5%. Эти основы можно рассматривать как результат внимания и заботы государства о развитии частного сектора экономики.

В 2019 году в производственных отраслях (сельское хозяйство и рыболовство, промышленность, строительство) занято 2507,6 тыс. человек, или до 50,8 процента от общего числа занятых в экономике, а в сфере услуг- 2430,9 тыс. человек, что составляет 49,2 процента занятого населения.

Развитие частной собственности в условиях рыночных отношений создало для населения возможности свободы в трудоустройстве, что, в свою очередь, создало условия для развития предпринимательской деятельности и обеспечения самозанятости населения. Исследуется период, когда определенная часть экономически занятого населения работает по найму, другая часть состояла из лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью в качестве физических лиц или путем создания юридического лица. В 2019 году из общего числа занятых в экономике наемные работники составили 30,6%. Если обратить внимание на распределение занятых в этот период по видам экономической деятельности, то среди наемных работников наибольший удельный вес занимали работники по образованию.

Обеспечение эффективной занятости населения, повышение уровня жизни и ликвидация бедности-приоритетные вопросы, которые всегда находятся в центре внимания правительства Азербайджана. С точки зрения построения развитого общества и повышения материального благосостояния населения становится необходимым параллельное оптимальное регулирование трех проблем в макроэкономике. Эти проблемы заключаются в достижении принятого в международной практике естественного уровня безработицы (5-6%) и полировке инфляции в однозначном диапазоне (0-9%) на основе увеличения реального объема валового внутреннего продукта.

Численность безработных, зарегистрированных по стране местными органами Государственного агентства занятости, на начало января 2020 года составила 81,3 тыс. человек. За последние годы удельный вес женщин среди безработных снизился и составил 37,7 процента в 2019 году по сравнению с 51,6 процента в 2005 году.

Таблица 4: Численность занятого населения (на конец года, тыс.чел.)

Годы	Численность занятого населения
2005	4062,3
2006	4110,8
2007	4162,2
2008	4215,5
2009	4271,7
2010	4329,1
2011	4375,2
2012	4445,3
2013	4521,2
2014	4602,9
2015	4671,6
2016	4759,9
2017	4822,1
2018	4879,3
2019	4938,5

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.stat.gov.az/>

Численность населения, занятого в экономике приведено в таблице 5. Здесь динамика численности населения, занятого экономикой, выражена в тысячах человек по годам. В 2005 году численность населения составляла 4062,3тыс. человек, в 2000 году - 3855,5 тыс. человек, в 2010 году - 4329,1 тыс. человек, в 2019 году – 4938,5 тыс. человек. Обращая внимание на динамику, становится ясно, что численность населения, занятого в экономике, постепенно увеличивалась. Это также характеризует положительное качество.

Таблица 5: Экономически активное население (на конец года)

Годы	2005	2010	2015	2019
Численность экономически активного населения - всего, тыс. человек	4380,1	4587,4	4915,3	5190,1
Мужчины	2268,8	2329,7	2510,8	2664,1
Женщины	2111,3	2257,7	2404,5	2526,0
Численность занятого населения - всего, тыс. человек	4062,3	4329,1	4671,6	4938,5
Мужчины	2104,7	2227,4	2408,2	2556,8
Женщины	1957,6	2101,7	2263,4	2381,7
Количество безработных - всего, тыс. человек	317,8	258,3	243,7	251,6
Мужчины	164,1	102,3	102,6	107,3
Женщины	153,7	156,0	141,1	144,3
Безработные в местных отделениях государственного агентства занятости - всего, чел.	56343	38966	28877	81272
Мужчины	27265	21979	17728	50625
Женщины	29078	16987	11149	30647
Из них: получающие пособие по безработице - всего, чел.	2087	87	1543	540
Мужчины	1316	70	1087	283
Женщины	771	17	456	257

Источник: Подготовлено автором на основании данных <https://www.stat.gov.az/>

По предварительным данным Госкомстата, на 1 февраля 2020 года численность экономически активного населения в стране составила 5 188 900 человек, из них 4 937 300 человек трудоустроены. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года численность экономически активного населения увеличилась на 1,14 процента, а численность занятого населения - на 1,24 процента.

По состоянию на 1 февраля 2020 года количество безработных, состоящих на учете в службах занятости, составило 86 200 человек, из них 37,7% - женщины. Средняя сумма страховых выплат по безработице составила 295,6 маната.

2.2. Особенности государственного регулирования РТ в Азербайджане

В настоящее время сохранение и развитие интересов национальной государственности Азербайджана, сохранение его территориальной целостности наряду с другими факторами зависят от эффективного использования трудовых ресурсов, составляющих его основные производственные силы. Поэтому в результате изучения, выявления и оценки происходящих сейчас и в будущем изменений в структуре и уровне занятости населения в нашей республике можно понять, какое большое научно-практическое значение имеет разработка путей их совершенствования. Потому что в современных условиях ускоренное развитие экономики Республики, один из важнейших факторов повышения уровня и качества жизни населения заключается в более правильном и эффективном использовании имеющихся в нашей стране трудовых ресурсов, прежде всего, труда трудоспособного населения, составляющего его наиболее продуктивную часть. Говоря о строительных работах, проведенных в Азербайджане в 70-80 - х годах XX века, в своих обращениях к азербайджанскому народу по случаю “Нового века и третьего тысячелетия”, Гейдар Алиев отметил, что в тот период “одной из самых острых проблем республики было привлечение трудоспособного населения к общественному труду, эффективное использование трудовых ресурсов”.

В целях обеспечения занятости за счет более эффективного использования трудовых ресурсов Распоряжением Президента Азербайджанской Республики № 1068 от 26 октября 2005 года была утверждена «Стратегия занятости Азербайджанской Республики (2006-2015

годы)».

В целях обеспечения реализации Стратегии занятости в два взаимодополняющих этапа Президент Азербайджанской Республики издал указы № 2167 от 15 мая 2007 года и № 1836 от 15 ноября 2011 года на 2007-2010 и 2011-2015 годы. Соответствующие государственные программы утверждены и успешно реализуются.

За время реализации Стратегии занятости уровень безработицы снизился с 7,3% до 5%, уровень бедности снизился с 29,3% до 4,9%, доходы населения увеличились в 5,2 раза, минимальная заработная плата в 3,5 раза, среднемесячная номинальная заработная плата в 3,8 раза. Были приняты соответствующие меры по усилению социальной защиты безработных и граждан, испытывающих трудности с трудоустройством, по улучшению рынка труда, по улучшению качества трудовых ресурсов и повышению их конкурентоспособности, по созданию благоприятных условий для экономической деятельности.

Наряду с этим, в качестве основных приоритетных направлений определены дальнейшее усиление социальной защиты работников в стране, оформление отношений работодатель–работник, совершенствование механизмов контроля за организацией оплаты труда, а также обеспечение эффективной защиты других трудовых прав и гарантий участников трудовых отношений, с этой целью распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 17 марта 2017 года № 2760 была создана комиссия по регулированию и координации трудовых отношений на уровне руководителей соответствующих государственных органов и организаций социального партнерства, для осуществления практических мероприятий распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 9 октября 2017 года № 3287 утвержден План мероприятий по предотвращению неформальной занятости в Азербайджанской Республике.

Закон Азербайджанской Республики «О страховании от безработицы» № 765-VQ от 30 июня 2017 года, разработанный с целью создания риск-ориентированных отношений и новых механизмов финансирования на рынке труда Азербайджанской Республики, компенсации утраченной заработной платы застрахованных и принятие превентивных мер по предотвращению безработицы вступил в силу с 1 января 2018 года.

Обеспечение трудовых и социальных прав в республике, развитие социального диалога и других достижений в этих областях высоко оцениваются международными организациями. Таким образом, как еще одно проявление высокого доверия международного сообщества к нашей стране, в 2017 году Азербайджан был избран членом руководящего органа Международной организации труда, одной из ведущих организаций мира.

В связи с тем, что сегодня перспективные цели развития страны направлены на повышение качественных показателей в сфере занятости, создание достойных рабочих мест, обеспечение включения в сферу занятости и увеличение участия социально уязвимых групп населения на рынке труда, в ближайшие годы планируется реализация “Стратегии занятости Азербайджанской Республики на 2019-2030 годы” (далее-стратегия) направленная на совершенствование законодательной базы и институциональной структуры регулирования рынка труда, позволяющее развивать занятость и обеспечивать достойный труд, повышение квалификации рабочей силы, повышение производительности труда, расширение сферы активных мероприятий по занятости и усиление интеграции на рынок труда групп населения с особыми потребностями в социальной защите, устойчивое ведение социального диалога, обновление трудовых стандартов, отражая вопросы развития системы мониторинга и прогнозирования рынка труда, она обеспечит переход политики в области занятости от экстенсивного этапа к интенсивному.

Правовые рамки, связанные с целями, определенными стратегией, в частности, выявление и предотвращение неформальной занятости, создание единого электронного информационного ресурса по контролю неформальной занятости, а также банка вакансий, определение минимальных требований по профессиональным стандартам, организация самозанятости и другие вопросы нашли свое отражение в законе Азербайджанской Республики “О занятости” от 29 июня 2018 года № 1196.

Данная Стратегия основана на текущих перспективах демографического развития страны, с учетом достижений и существующих проблем в результате реализации «Стратегии занятости Азербайджанской Республики (2006-2015)», утвержденной Постановлением Президента Азербайджанской Республики № 1068 от 26 октября 2005 года. Стратегические дорожные карты для национальной экономики и ключевых секторов экономики, «Страновая программа достойного труда для Азербайджана на 2016-2020 годы» и другие социально ориентированные государственные программы и стратегии, утвержденные Указом Президента Азербайджанской Республики № 1138 от 6 декабря 2016 года, а также конвенции и рекомендации Организации Объединенных Наций (ООН) и Международной организации труда (МОТ), участником которых является Азербайджанская Республика, в соответствии с Целями устойчивого развития ООН (2030 г.), определяет основу политики занятости в Азербайджане на ближайшие годы.

Экономическое развитие Азербайджана в последние годы сделало нашу страну привлекательной для иностранной рабочей силы, и количество иностранных рабочих, желающих работать в нашей стране, растет. В связи с этим одной из основных задач государственной политики в области трудовой миграции в Азербайджанской Республике является защита внутреннего рынка труда, использование неквалифицированной иностранной рабочей силы для максимального использования потенциала национальной рабочей

силы. Для этого с 2010 года в стране применяются квоты на трудовую миграцию в экономических сферах. Введение квот направлено, прежде всего, на привлечение инвесторов к квалифицированным кадрам, а также на использование внутренних трудовых ресурсов и их повышение квалификации.

В результате успешной политики, проводимой главой государства, экономический рост в 2019 году по сравнению с 2018 годом составил 2,2 процента, в том числе нефтегазовый сектор увеличился на 3,5 процента, сельское хозяйство-на 7,2 процента, продукция нефтегазовой промышленности-на 14,3 процента, номинальные доходы населения-на 7,4 процента. В целом за последние 16 лет производство валового внутреннего продукта в нашей стране увеличилось в 3,4 раза, в том числе по нефтегазовому сектору-в 2,9 раза, производство промышленной продукции-в 2,7 раза, в том числе по нефтегазовой промышленности-в 2,7 раза, объем средств, направленных на основной капитал-в 2,9 раза, грузовые перевозки-в 2,1 раза, услуги информации и связи-в 14,2 раза, доходы государственного бюджета 20,0 раза, расходы 19,8 раза, номинальные доходы населения 9,9 раза, минимальная заработная плата 27,8 раза, минимальный размер трудовой пенсии в 10,0 раз, внешнеторговый оборот в 6,4 раза, в том числе импорт в 5,2 раза, экспорт в 7,6 раз, экспорт нефтегазовой продукции увеличился в 5,2 раза, уровень безработицы снизился с 9,2 процента до 4,8 процента, уровень бедности-с 44,7 процента до 4,8 процента, за эти годы создано 2 369,0 тысячи рабочих мест.

Сегодня в Азербайджане решение вопросов в области повышения качества трудовых ресурсов, приведения их в соответствие с требованиями рынка труда и устойчиво развивающейся экономики, повышения эффективности использования рабочей силы на рынке труда в целом осуществляется посредством разработки и внедрения профессиональных и квалификационных стандартов, отвечающих требованиям международного и

национального рынка труда, а на их основе-учебных, образовательных и учебных программ. Внедрение профессиональных стандартов, разработанных на основе компетенций, является основным инструментом повышения конкурентоспособности национальной рабочей силы и ее интеграции на международный рынок труда.

Для точной оценки текущей ситуации на рынке труда в республике и определения будущих тенденций необходима система прогнозов, основанная на данных (обследование экономической активности населения, обследование домохозяйств), качественный анализ на основе экспертных заключений и расчетов, проведение регулярных опросов выпускников высших, средних специальных и профессиональных учебных заведений, согласованный анализ базы вакансий и полученных данных по балансу трудовых ресурсов, в результате согласования и мониторинга будут рассмотрены возможности создания Национальной обсерватории по рынку труда в Азербайджанской Республике с целью принятия соответствующих эффективных управленческих решений.

Подписанные Президентом Азербайджанской Республики указы и распоряжения о развитии предпринимательства, усилении социальной защиты малообеспеченных слоев населения, создании новых рабочих мест, усилении занятости, оказании государственной помощи малообеспеченным семьям определены как важнейшие, актуальные задачи дня. Наряду с мерами, принимаемыми в сфере создания новых рабочих мест и социальной защиты временно высвобожденной рабочей силы, более полное использование трудового потенциала страны является одной из проблем, находящихся в постоянном внимании государства.

На основе социальной инициативы Президента Азербайджанской Республики Ильхама Алиева в 2019 году с целью обеспечения занятости населения были организованы оплачиваемые общественные работы. Общество с ограниченной ответственностью «Dost Job Center» было создано

при Агентстве устойчивого и оперативного социального обеспечения Министерства труда и социальной защиты населения с целью систематической и прозрачной организации оплачиваемых общественных работ. Вновь созданное ООО «Dost Job Center» ищет сотрудников, не имеющих профессионального образования или квалификации.

Городские, районные органы занятости и центры “Dost” Государственной службы занятости при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики в соответствии со статьей 21.1 Закона Азербайджанской Республики “О занятости” в целях обеспечения временной занятости безработных лиц на предприятиях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм организуют их привлечение к оплачиваемым общественным работам по договорам.

Программа оплачиваемых общественных работ («Друг безработных»), реализуемая в соответствии с поручением Президента Азербайджанской Республики Ильхама Алиева, обеспечит трудоустройство безработных и ищущих работу, а также их начальные профессиональные знания и навыки в конкретных сферах деятельности. С этой целью проводятся работы по совершенствованию программы.

В минувшем 2019 году по всей стране было создано 38 тысяч оплачиваемых общественных рабочих мест. Те, кто вовлечен в оплачиваемую программу общественных работ, в основном не имеют предварительной профессиональной подготовки. Поэтому одной из основных целей текущего года является то, чтобы вовлеченные в программу были обеспечены работой и получали заработную плату, а также были созданы условия для приобретения ими начальных профессиональных знаний, навыков в той или иной области, в которой они работают.

Пандемия безжалостно обнажила слабые места рынков труда. Приостановлена деятельность и крупных, и мелких предприятий, сокращена

продолжительность рабочего времени, увольняется персонал. Закрытие торговых центров и ресторанов, отмена авиарейсов и бронирования гостиниц, переход предприятий на удаленную работу многих ставит на грань краха. При этом первыми работу теряют зачастую те, у кого она и так не была стабильной: продавцы, официанты, кухонный персонал, грузчики, уборщики.

Кризис в экономике и на рынке труда, порожденный пандемией COVID-19, может привести к росту мировой безработицы почти на 25 миллионов человек, говорится в исследовании Международной организации труда (МОТ).

16 марта 2020 года Президент Азербайджана подписал указ об утверждении Плана мер по социальной поддержке населения и защите рабочих мест. План состоял из 4 направлений:

- 1) поддержка работников государственных учреждений в целях максимального сохранения рабочих мест, предотвращения сокращений и сохранения заработной платы;
- 2) поддержка частного сектора - для покрытия ущерба от пандемии коронавируса и предотвращения сокращений;
- 3) поддержка официально безработных и лиц без дохода. Здесь речь идет о выплате 190 манатов всем официально безработным
- 4) поддержка уязвимых слоев населения, инвалидов, малообеспеченных семей - как и прежде, обеспечение предоставления социальных пособий во время коронавируса.

Из-за реформ, проведенных во время пандемии, многие компании, которые раньше использовали кадровые услуги без официальных договоров, были вынуждены регистрировать своих сотрудников. Поддержка развития сельского хозяйства в регионах была направлена на стимулирование развития внутреннего рынка.

Но при этом, конечно, некоторые компании столкнулись с увольнениями, малый и средний бизнес понесли серьезные убытки, стала ощущаться нехватка ресурсов. Сегодня набор новых сотрудников практически не ведется.

2.3. Международный опыт регулирования рынка труда

Правительства регулируют занятость для защиты работников и повышения эффективности рынка труда. Но правила, такие как минимальная заработная плата и правила гарантии занятости, могут быть противоречивыми. Таким образом, решения о регулировании занятости должны основываться на эмпирических доказательствах их вероятного воздействия. Исследования показывают, что большинство стран устанавливают нормы в соответствующем диапазоне. Но это не всегда так, и это может дорого обходиться, если страны чрезмерно или недостаточно регулируют свои рынки труда. В развитых странах эффективное регулирование также зависит от правоприменительной и образовательной политики, которая будет способствовать соблюдению требований.

Задача при установлении правил на рынке труда состоит в том, чтобы избежать крайностей чрезмерного или недостаточного регулирования. Страны, находящиеся в этих экстремальных условиях, платят как с экономической, так и с социальной точки зрения. Но между ними находится зона, где надлежащим образом разработанные правила могут смягчить рыночные сбои и предложить защиту работникам, не налагая больших затрат на фирмы или экономику. Соответствующий уровень регулирования зависит от страны. Данные национального и международного анализа помогают установить оптимальные правила. Возможности правоприменения и образование особенно важны для улучшения соблюдения во многих развитых странах. Многие зарубежные страны в постоянно меняющихся

условиях мировой экономики формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и занятости.

На всех этапах научно-технического прогресса происходят качественные изменения в структуре трудового процесса, проявляющиеся как в дифференциации, так и в унификации отдельных функций. В связи с изменением содержания труда усиливается и процесс изменения профессионального состава работников.

Поэтому важной задачей для Азербайджана является изучение опыта развитых стран в этой области и, в частности, европейских государств, помимо традиционных государств, которые развивались на протяжении всей истории развития рыночной экономики, принципиально новые подходы к пониманию, оценке перспектив и разработке политики государственного регулирования рынка труда.

Важно рассмотреть модели политики занятости, реализуемые в настоящее время в наиболее экономически развитых странах мира. К ним можно отнести: японскую, американскую, европейскую, шведскую модель.

Американская модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При таком подходе безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами (Адамчук В. В. Экономика труда / Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. М.: «Финстатинформ», 1999. Стр. 49–56.) Основными достижениями этой модели являются снижение безработицы в стране, увеличение числа людей с низкими доходами. Отличительной чертой американской модели является децентрализация законодательства в области занятости и помощи безработным, которое принимается в каждом штате отдельно. Организации довольно жестко относятся к работникам, которые могут уволить их, если это необходимо, чтобы уменьшить количество используемого труда или сократить производство, если рабочее время сотрудников не изменится.

Предупреждение об увольнении работников производится непосредственно перед увольнением, а не заранее, коллективные договоры заключаются только с частью всех работников, обычно не более четверти работников. За исключением работников со специальной подготовкой, внутренней подготовке сотрудников не уделяется особого внимания. Такая политика занятости приводит к высокой географической и профессиональной мобильности работников.

Вторая модель-скандинавская. Обеспечивает универсальную занятость путем создания рабочих мест в государственном секторе. Зарплата и условия труда средние. Достижением данной модели является минимальный уровень безработицы. Отличительной особенностью данной модели можно назвать то, что основным направлением государственной политики занятости является предотвращение безработицы и предоставление гражданам, уже потерявшим работу, всех возможных видов помощи.

Полная занятость населения страны обеспечивается следующими мерами: введение ограничительной фискальной политики, направленной на помощь малообеспеченным организациям и предотвращение роста прибыли высокодоходных предприятий с целью снижения инфляционной конкуренции между фирмами в области повышения заработной платы; Применяется политика "солидарности" в заработной плате, при которой фирмы, в которых работают граждане, стремятся получать одинаковую заработную плату за равную оплату труда независимо от их материального положения, проводят активную трудовую политику в области поддержки низкоконкурентных работников, предприниматели, имеющие такие рабочие места, получают значительные субсидии (<https://www.ilo.org>).

Третьей моделью, является европейская модель. Характерные особенности: уменьшение численности работников при повышении производительности труда и повышении уровня доходов работающих граждан. Существует дорогостоящая система помощи, которая позволяет

гражданину долгое время оставаться безработным и искать наиболее подходящую работу, более подробно эта система будет рассмотрена ниже.

Последняя модель - японская модель. Характеризуется системой пожизненного найма, оплата труда зависит от выслуги лет и возраста. Пожизненная занятость гарантирует трудоустройство постоянного работника до достижения им возраста 55-60 лет. Карьера сотрудников строится на основе предварительно утвержденного плана, который включает в себя курсы повышения квалификации и карьерный рост. Такая тактика положительно влияет на понимание сотрудниками своих обязанностей, повышает их ответственность за качество работы. Сотрудников японских фирм волнует репутация предприятия, его бренд и внутрифирменный патриотизм. Если необходимо сократить производство, то это делается не за счет сокращения численности работников, а за счет сокращения рабочего времени (Оуи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. Москва. Экономика 1993.)

В каждой стране статус безработного предоставляется при определенных условиях, а в некоторых странах предоставляются пособия. Например, в США, в зависимости от штата, гражданин должен отработать определенный месяц-6-12, минимальная заработная плата - \$ 600-3786 \$ в месяц, причина увольнения работодателем также должна соответствовать закону, также отметим, что увольнение работника может быть связано с нарушением трудовой дисциплины, невозможностью выполнять приказы начальника или, по собственному желанию, не требовать получения пособия. Кроме того, гражданин должен работать на территориях, предусмотренных законами штата для получения льгот. Человек, который неделю был безработным в США, должен показать, что активно ищет работу. В большинстве штатов пособие выплачивается только в течение 6,5 месяцев, кроме того, американский гражданин сохраняет медицинскую страховку, ранее оплаченную работодателем, в течение 1,5 лет, это актуально, если

учесть, что Американская медицинская страховка является одной из самых дорогих в мире, а граждане США пользуются ею всегда, а в некоторых случаях безработным придется оплачивать страховку самостоятельно.

В странах ЕС существуют различные размеры и условия выплаты пособий по безработице, выплаты могут производиться до 2 лет с последующей выплатой минимальных пособий, если гражданин не нашел работу. Кроме того, государства ЕС оплачивают коммунальные услуги и аренду жилья безработным, если гражданин проживает в снимаемой им квартире. Страхование по безработице предоставляется в странах ЕС.

Политика рынка труда в Японии отличается от других стран. Регулирование японского рынка труда давно превратилось в монополию государственных центров занятости, в конце 1980-х годов, когда с этой задачей справилось государство, оно разрешило частным компаниям выходить на рынок труда и выступать посредниками между работником и работодателем, но при соблюдении определенных условий, предусмотренных законодательством. Сегодня картина на рынке труда Японии достаточно специфична, так как частные компании нанимают работника и сдают его в аренду другой компании, где он будет работать напрямую. Наряду с пособиями по безработице в Японии законом не предусмотрены другие социальные пособия или пособия (<https://www.ilo.org>).

В большинстве стран, где она существует, вся система занятости делится на две основные группы: Государственная служба занятости и частные агентства. Ведущую и универсальную роль субъекта в обеспечении занятости населения играют общественные службы занятости. Это характерно для всех стран Центральной и Восточной Европы. Службы занятости в отдельных странах строятся по принципу вертикальной структуры. Но степень влияния государственного контроля и службы занятости в разных странах различна. Например, в Австралии, Нидерландах, Финляндии и Японии службы занятости, по сути, являются рабочим органом

Министерства труда и действуют под непосредственным контролем этих министерств.

Служба занятости в Бельгии, Великобритании, Германии, Испании, Канаде, Франции, Швеции-это учреждение с определенной степенью независимости, возглавляемое ответственным работником соответствующего министерства в качестве национального органа.

Важным моментом политики занятости является вопрос финансирования служб занятости. Здесь можно выделить два основных вида финансирования. В некоторых странах, в основном в Западной Европе, услуги по трудоустройству финансируются из государственного бюджета. В некоторых других странах (Северная Америка, Азия) финансирование происходит из различных источников: фондов страхования от безработицы и государственных бюджетных фондов. При этом страховые фонды часто выделяются из государственного бюджета на административные расходы, реализацию программ (<https://www.ilo.org>).

Условия формирования различных моделей рынка труда показывают, что его успех в повышении занятости зависит от того, в какой степени учитываются национальные традиции, политические условия и общественные настроения.

Структурная перестройка экономики привела к снижению удельного веса занятости в отраслях промышленности, а в сфере услуг – к ее росту, появлению нестандартных возможностей трудоустройства, непрерывному обновлению материальной базы производства, динамике объемов и состава спроса на товары и услуги, потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Введение жесткого режима в условия труда работников, занятых в стандартном режиме, препятствует гибкости производства, приводит к снижению его конкурентоспособности. Поэтому гибкий рынок труда стал инструментом повышения эффективности производства. Формированию гибкого рынка труда способствуют и социальные факторы. К

ним относятся изменение потребностей работников в условиях труда в течение периода трудовой деятельности, периодическое обновление их знаний, углубление профессиональной квалификации, выбор режима рабочего времени и др. факторы.

Демографические факторы играют важную роль в возникновении и развитии гибкого рынка труда. Потому что гибкий рынок труда создает широкие возможности для реализации трудового потенциала замужних женщин, пожилых людей, инвалидов, молодежи и других категорий работников. Необходимо создать благоприятный график работы, рабочие места и т. д., Требуемые особого режима для данных категорий работников. Социальное поведение этих категорий работников на рынке труда регулируется их собственными правилами, которые необходимо учитывать в политике занятости.

III ГЛАВА. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В АР

3.1. Перспективы развития РТ и его регулирования на перспективу

Стратегические дорожные карты по национальной экономике и основным секторам экономики обеспечат конкурентоспособность, инклюзивность экономики и дальнейшее повышение социального благосостояния на основе устойчивого экономического развития в Азербайджане. Отвечая на глобальные вызовы, Азербайджан укрепит свои позиции в мировой экономике и присоединится к группе стран с высоким уровнем доходов в результате привлечения инвестиций, свободной конкурентной среды, доступа к рынкам и развития человеческого капитала (Стратегическая дорожная карта для национальных экономических перспектив Азербайджанской Республики, стр. 4).

Указом Президента «Об утверждении основных направлений стратегической дорожной карты для национальной экономики и ключевых секторов экономики и связанных с этим вопросов» составлено 12 стратегических дорожных карт, охватывающих 11 секторов основной национальной экономики. Проект, охватывающий краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу, включает разработку стратегии развития и плана действий до 2020 года, долгосрочного обзора до 2025 года и целевого видения на период после 2025 года. Документ охватывает не только принципы и цели развития, но и международные требования развития, принимаемые меры, привлекаемые инвестиции и их результаты. Выполнение краткосрочных целей послужит основой для будущих периодов. Частный сектор будет играть ключевую роль как объект экономического развития, а государственные инвестиции будут действовать как ускоритель этого процесса развития. Соответствующие государственные органы будут нести

ответственность за реализацию мер и проектов, предусмотренных в документе.

Если взглянуть на последние 10 лет, наша республика отличается темпами экономического роста. За счет средств, полученных от успешной реализации нефтяной стратегии, были улучшены решения в области социального обеспечения, достигнуто развитие ненефтяного сектора, улучшена инфраструктура, увеличен объем активов в Государственном бюджете. Резкое падение цен на нефть с 2014 года, замедление темпов экономического роста в результате кризисов в странах с торговыми связями, дефицит бюджета, процессы, происходящие в банковском секторе, сделали необходимым переход страны к новому подходу экономического развития.

Сосредоточив внимание на новых экономических областях, которые могут обеспечить устойчивое экономическое развитие, таких как частное предпринимательство вместо государственного, наличие отраслей, требующих высокой квалификации, развитие перерабатывающей промышленности, а не добычи, окажет большую помощь в этом. Улучшение структуры экономики возможно благодаря развитию финансово-банковского сектора, оживлению бизнес-среды, интеграции с внешними рынками.

Для этого были определены четыре стратегические цели, третья и четвертая из которых предусматривает развитие человеческого капитала и улучшение бизнес-среды.

Следует особо учесть, что рабочая сила в регионах значительно дешевле, чем в Баку. А это создает большие возможности для развития труднодоступных сфер в регионах. Стратегия, которая должна быть выбрана для ее достижения, - это подход роста, основанный на достижении производительности. Для этого требуются высококвалифицированные кадры, качественная институциональная среда, доступность финансовых ресурсов.

Стратегическое видение национальной экономики состоит в том, чтобы в краткосрочной перспективе стабилизировать азербайджанскую

экономику, чтобы выйти из ситуации, изначально возникшей в результате негативного влияния внешних шоков, в среднесрочной перспективе восстановить линию развития за счет диверсификации и новых движущих сил, а в конце периода добиться повышения конкурентоспособности за счет большей интеграции в мировую экономику (Стратегическая дорожная карта для национальных экономических перспектив Азербайджанской Республики, стр. 144).

Целью диверсификации экономики и увеличения числа специализированных областей является увеличение средств, получаемых за счет развития ненефтяных секторов, и обеспечение справедливого распределения. Уровень занятости увеличился за счет доходов от нефти. Однако из-за низкой трудоемкости в этом секторе работающие в этой сфере составляют 1% от общей численности рабочей силы. Доходы от природных ресурсов привели к увеличению занятости в строительном и государственном секторе. Существует необходимость в создании новых рабочих мест в стране, так как экономический застой в приграничных странах, куда стекаются трудовые мигранты из Азербайджана, также приводит к сокращению занятости в некоммерческом секторе. Развитие деловой среды, улучшение инфраструктуры создадут условия для привлечения инвестиций в страну как из внутренних, так и из иностранных источников, что поможет создать новые рабочие места в ряде секторов товаров и услуг. При этом будет уделено внимание повышению профессионализма персонала и его адаптации к современным требованиям.

Стратегическое видение на краткосрочный период также предусматривает дальнейшее расширение доступа на зарубежные рынки. Улучшение торгового сектора и его дальнейшее укрепление должны привести к тому, что ценность, получаемая в результате эффективного использования природных ресурсов в результате надлежащего согласования с политикой защиты национального рынка, останется в большей степени в стране и будет справедливо разделена. Для обеспечения устойчивого

развития необходимо уменьшить зависимость всей экономики от нефти. Изменения цен на нефть отрицательно сказываются на экономической стабильности, поскольку доходы от продажи нефти используются для удовлетворения местного спроса. Кроме того, поскольку доходы от нефти являются основным источником притока иностранной валюты, изменение ее цены вызывает обесценивание национальной валюты. По этим причинам предусматривается также применение “золотого правила” для защиты государственного бюджета от нестабильности в доходах от нефти. Таким образом, будет обеспечено справедливое распределение доходов от нефти, а доходы, выплачиваемые в государственный бюджет из нефтяного фонда, будут использоваться для нужд обеспечения устойчивого развития. В течение периода реализации этого проекта до 2025 года будут предприняты усилия по сокращению бедности путем улучшения коммунальных услуг, корректировки жилищного обеспечения, создания рабочих мест, совершенствования системы адресной социальной помощи, а также разработки системы поддержки предоставления образовательных и медицинских услуг в соответствии с требованиями периода.

Стимулирование развития частного сектора наряду с развитием свободной конкуренции приведет к тому, что местная экономика получит доступ к рынкам и привлечет больше инвестиций.

Стимулы для экономического развития будут предоставляться и в последующие годы. Вместо того, чтобы государство было ведущей силой в экономике, государственный сектор будет заниматься в основном тремя основными приоритетами: создание управления, способствующего наиболее правильному расходованию налоговых поступлений, стимулирование развития в масштабах макроэкономического регулирования, создание условий для развития граждан страны.

Необходимые нормативные акты создадут условия для лучшего и более эффективного роста производства местных товаров и услуг за счет

усиления конкуренции. При этом внимание будет уделено стимулированию развития малых и средних фирм и организаций. Все это в конечном итоге сыграет ведущую роль в решении проблемы занятости и безработицы в регионах.

Видение, которое охватит период после 2025 года, предусматривает создание благоприятных условий для реализации человеческого потенциала. Предпосылками качественной жизни являются здоровье, процветание и образование.

В указанный период произойдет расширение доступа к образованию, доступа к качественному здравоохранению, адресная ликвидация бедности. В течение следующего десятилетия государство будет добиваться того, чтобы экономическое развитие влияло на самых бедных людей, тем самым целенаправленно искореняя бедность. В период после 2025 года для решения проблемы бедности будут использоваться два аспекта: адресная социальная помощь лицам, которые своими доходами не могут удовлетворить даже самые насущные потребности, и увеличение числа достойных рабочих мест. Также постепенное повышение минимальной заработной платы значительно снизит удельный вес бедных людей.

Выбор подходящих условий для предоставления жилья в городских районах позволит рабочей силе в регионах воспользоваться имеющимися здесь возможностями трудоустройства. Это может помочь снизить уровень бедности, а также устранить межрегиональное неравенство доходов. Приток в города из - за увеличения возможностей трудоустройства и рост занятости с высоким уровнем дохода в регионах сократят неравенство между доходами. Урбанизация, которая будет проводиться планомерно с учетом приоритетов экономического развития, приведет к улучшению благосостояния среднего класса, повышению производительности труда и повышению покупательной способности.

Меры, принятые в области повышения качества образования и здравоохранения, приведут к значительным изменениям в экономическом росте, а также в развитии человеческого капитала. В том числе, повышение уровня обслуживания и повышение доходности в сфере тепло-и газоснабжения, водоснабжения и канализации, электроэнергии будут играть важную роль в социальном благосостоянии и развитии человеческого капитала. Развитая система образования станет основой эффективной и действенной экономики. Эта система позволит достичь уровня доходов, достигнутого развитыми странами Запада. Кроме того, рост доходов, необходимый для обеспечения качественной жизни малообеспеченного населения, будет зависеть от доступных и высокопроизводительных возможностей трудоустройства.

После 2025 года основной движущей силой экономики станет высококвалифицированная и конкурентоспособная рабочая сила. Особое внимание будет уделено трудоустройству женщин и молодежи. Увеличение занятости внутри страны будет обеспечено за счет реализации гибкой политики на рынке труда. Развитие человеческого капитала в соответствии с требованиями не только местной экономики, но и международной экономики будет регулировать трудовую миграцию таким образом, чтобы большая часть стоимости оставалась в стране. Повышение технологических возможностей создаст условия для экспорта рабочей силы в ряде сфер услуг.

Ожидается, что в 2025 году благодаря благоприятной деловой среде, макроэкономической стабильности, развитой инфраструктуры, привлечению иностранных инвестиций, выходу на международные рынки наша экономика станет более устойчивой к внешним шокам, а производительность труда приблизится к показателю МЭО. Реальный доход на душу населения увеличится на 5% и войдет в число «стран с высоким уровнем дохода» по международной классификации.

Более трех четвертей стоимости, созданной в экономике страны, придется на нефтегазовый сектор.

Стратегическая дорожная карта предусматривает среднегодовой реальный рост ВВП более чем на 3 процента к 2025 году и, кроме того, создание более 450 тысяч новых рабочих мест. Создание этих рабочих мест станет возможным в результате влияния 3 факторов: I) мер, принятых в рамках Стратегической дорожной карты; II) других дополнительных мер и III) повышения темпов экономического роста в результате улучшения общей экономической среды (Стратегическая дорожная карта для национальных экономических перспектив Азербайджанской Республики, стр.53).

В результате этого уровень неформальной занятости в экономике снизится.

Надлежащее управление нефтегазовыми доходами сократило бедность, улучшило деловую среду, увеличило сбережения, уменьшило внешний долг и увеличило долю частного сектора в экономике. Стратегическая дорожная карта предусматривает увеличение занятости, достижение макроэкономической стабильности, совершенствование регионального развития, улучшение структуры экономики дальнейшее увеличение доли частного сектора в экономике. В стране будет проведена работа по достижению развития более устойчивой, диверсифицированной и инклюзивной экономики, развитию социальных секторов.

Экономические реформы, проводимые в стране в течение следующих 10 лет, будут служить общему развитию каждого гражданина, созданию высокой и справедливой системы социального обеспечения, инклюзивного общества и сбалансированному развитию столицы и регионов. В соответствии с высоким уровнем развития предусматривается проведение работ, направленных на повышение социального благосостояния, благосостояния и доходов членов общества, в том числе заработной платы, обеспечение эффективной занятости, повышение доли частного сектора в

занятости, предотвращение неформальной занятости, легализацию доходов и снижение уровня бедности.

Ежегодное расширение масштабов достижений, достигнутых в процессе социально-экономического прогресса, наряду с улучшением уровня жизни всех слоев населения, открыло новые возможности для успешной реализации возможных необходимых мер в этом направлении. В целом в целях повышения государственной заботы о гражданах страны и усиления их социальной защиты за последние 15 лет подписано более 50 указов и распоряжений. В качестве примеров можно привести “стратегию занятости Азербайджанской Республики (2006-2015 гг.)”, государственные программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (2009-2013, 2013-2018 и 2019-2023 гг.), “государственную программу сокращения бедности и устойчивого развития в Азербайджанской Республике в 2008-2015 гг.”, “обеспечение населения продовольствием в Азербайджанской Республике в 2008-2015 гг.” и другие важные документы.

В то время как в ряде европейских стран в условиях пандемии наблюдается сокращение бюджетных расходов и серьезная социальная напряженность, в Азербайджане за последние 1 год не наблюдалось каких-либо задержек или трудностей в реализации социально-ориентированных проектов. Несмотря на негативное влияние распространения коронавируса нового типа на экономическую активность и бюджетные поступления, в 2020 году на выплаты пенсий, президентских стипендий, пособий и адресной социальной помощи направлено на 20 процентов, или на 5 миллиардов 743 миллиона манатов больше, чем в предыдущем году. Это на 1 миллиард долларов больше, чем в 2019 году. В 2021 году удельный вес социально ориентированных расходов в составе расходов госбюджета составляет 38,9 процента или 11 миллиардов 111,9 миллионов манатов. Увеличение этих средств по сравнению с 2020 годом на 563,8 миллиона манатов, или на 5,3

процента, открывает благоприятные возможности для дальнейшего расширения мер социального обеспечения и социальной защиты.

Распоряжение Президента Азербайджанской Республики “об индексации трудовых пенсий” от 5 февраля 2021 года как продолжение проводимой в стране социально-ориентированной политики свидетельствует о том, что и в нынешних условиях продолжающейся пандемии страна уверенно реализует поставленные перед ней цели. Увеличение в результате индексации охватывает в общей сложности 1 миллион 140 тысяч пенсионеров (93 процента пенсионеров). Повышение среднемесячной номинальной заработной платы за 2020 год на 11,4 процента путем индексации пенсий, соответственно годовому темпу роста, имеет важное значение с точки зрения повышения социального благосостояния граждан, имеющих право на пенсию.

В настоящее время Азербайджан занимает первое место в СНГ по индексу покупательной способности минимальной пенсии и второе место по индексу покупательной способности средней пенсии. Это один из показателей эффективности социальной политики в нашей стране, как положительная тенденция.

3.2. Пути повышение эффективности работы службы занятости в АР

Одним из важных факторов устойчивого развития является обеспечение эффективной занятости. Результатом осознания важного значения занятости является то, что в ряде документов, принятых на государственном уровне в нашей стране, занятость всегда находится в центре внимания, или является одним из ее основных элементов. В годы независимости в нашей республике была принята и систематически реализуется обширная стратегия действий в сфере занятости. Начиная с 2003 года в нашей стране проводится плановая политика в этом направлении.

Обеспечение всесторонней и производительной занятости занимает особое место среди целей устойчивого развития в Азербайджане. Искоренение нищеты на всех уровнях, что является общей целью устойчивого развития, возможно только при этом условии. В “целях развития тысячелетия”, объявленных в 2000 году, это было принято в 2015 году, как “обеспечение полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая женщин и молодежь”. А в “целях устойчивого развития” это отражено как “оказание содействия значительному и устойчивому экономическому росту, обеспечению полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех”.

В условиях рыночной экономики занятость влияет на основной источник дохода населения. Занятость также формирует уровень жизни населения и, соответственно, его политическую позицию. В то же время эти доходы увеличивают возможности людей платить налоги. Это один из основных показателей уровня экономического развития страны. Поэтому на государственном уровне должна быть оказана серьезная поддержка обеспечению занятости.

Обеспечение занятости в Азербайджане также является необходимым условием достижения других целей устойчивого развития.

Несмотря на проблемы, с которыми столкнулась наша страна после обретения независимости, благодаря эффективным мерам, осуществляемым правительством, в Азербайджане был сохранен обширный процесс воспроизводства населения, и даже в начале XXI века произошел естественный рост, в структуре трудовых ресурсов начала расти численность экономически активного и занятого населения, и этот темп успешно продолжается.

Утвержденный Распоряжением Президента Ильхама Алиева от 13 февраля 2020 года "план мероприятий по реализации Стратегии занятости на 2020-2025 годы" способствует значительному прогрессу в сфере занятости на ближайшие пять лет.

Согласно информации, полученной от Министерства труда и социальной защиты населения, в соответствии с Планом мероприятий будут подготовлены предложения по внесению изменений в правовые акты по регулированию рынка труда, поэтапному повышению минимальной заработной платы с целью обеспечения достойного труда и предотвращения неформальной занятости, будет сформирована новая отвечающая современным стандартам модель услуг по трудоустройству в местных структурах и центрах "Дост" Государственного агентства занятости, будет разработана подсистема, будет усилена работа по привлечению к активным мероприятиям по трудоустройству лиц с особыми потребностями в социальной защите и трудностями в трудоустройстве. Будет расширена сеть региональных центров профессиональной подготовки безработных и ищущих работу, а также центров профессионально-трудовой реабилитации инвалидов.

В число мер, предусмотренных на 2020-2025 годы, входит реализация комплекса мер, направленных на предотвращение неформальной занятости, улучшение условий труда на рабочих местах, усиление государственного контроля за соблюдением требований охраны труда и техники безопасности.

Также в течение этого периода будет обеспечена подготовка соответствующих предложений с целью создания инклюзивных условий труда для лиц с инвалидностью, создание единого реестра юридических лиц, осуществляющих посредничество при трудоустройстве, полная электронизация системы выдачи разрешений на работу иностранцам и лицам без гражданства, создание централизованного портала карьеры.

Целью Стратегии занятости Азербайджанской Республики на 2019-2030 годы является обеспечение перехода политики занятости с экстенсивного этапа на интенсивный, повышение уровня занятости населения, обеспечение полной занятости, поддержка достойного труда, повышение производительности труда. Стратегия предусматривает реализацию по следующим основным направлениям:

1. Реализация политики экономического развития, ориентированной на занятость, поддержка микро, малого и среднего предпринимательства;
2. Совершенствование нормативно-правовой базы и институциональной структуры в сфере регулирования рынка труда;
3. Развитие навыков рабочей силы и повышение стандартов труда;
4. Расширение охвата и повышение эффективности мероприятий по активной занятости, усиление интеграции на рынок труда граждан с особыми потребностями в социальной защите и трудностями в трудоустройстве;
5. Развитие социального диалога и профилактика неформальных трудовых отношений;
6. Разработка системы мониторинга и прогнозирования рынка труда.

Мероприятия, связанные с реализацией политики экономического развития, ориентированной на занятость, и повышением занятости по секторам экономики, предусмотрены в рамках реализации стратегических дорожных карт по национальной экономике и основным секторам

экономики, утвержденных Указом Президента Азербайджанской Республики № 1138 от 6 декабря 2016 года.

Глобализация, создание новых рабочих мест, внедрение современных производственных и управленческих технологий, модернизация условий труда повышают потребность в рабочей силе с высокими профессиональными навыками, обуславливают необходимость проведения гибкой государственной политики в области образования, обучения и развития навыков. В связи с этим были определены следующие приоритеты:

- создание условий для развития навыков с целью повышения конкурентоспособности и производительности занятого населения;
- признание навыков, приобретенных в рамках неформального и неформального образования, создание системы сертификации кадров;
- формирование эффективной национальной квалификационной системы по образованию на протяжении всей жизни, в том числе совершенствование системы профессиональной подготовки и повышения квалификации для образования пожилых людей;
- создание механизмов разработки и применения профессионально-квалификационных стандартов, отражающих требования рынка труда, включая группировку компетенций по основным отраслям экономики;
- поддержка разработки компетентностных учебных программ и учебных материалов на основе профессиональных стандартов, отражающих требования рынка труда;
- совершенствование системы образования (профессионального, среднего специального и высшего) с целью подготовки конкурентоспособных кадров на рынке труда;
- обучение на рабочем месте, разработка и внедрение механизмов организации системы двойного профессионального обучения (“дуальное обучение”).

Одним из основных инструментов, используемых для адаптации к процессам, происходящим на рынке труда, и обеспечения инклюзивной занятости, являются целевые активные меры занятости. В связи с этим важно в ближайшие годы расширить масштабы и повысить эффективность таких мер. Целенаправленные активные меры будут в первую очередь охватывать граждан с особыми потребностями в социальной защите и тех, кто испытывает трудности с трудоустройством. В этой области были определены следующие приоритеты:

1. Укрепление потенциала с целью увеличения охвата и эффективности активных мероприятий по трудоустройству;

2. Совершенствование услуг карьерного (профессионального) консультирования и карьерного планирования с целью усиления интеграции профессионального образования молодежи на рынке труда, в том числе обеспечение перехода к широкому использованию цифровых технологий и создание централизованного портала карьеры;

3. Расширение сферы мер поддержки самозанятости и создания семейных хозяйств, обеспечивающих переход от пассивной социальной защиты (адресная государственная социальная помощь) к активной социальной защите (интеграция на рынок труда) с целью снижения зависимости трудоспособного населения от социальной помощи и пособий за счет средств государственного бюджета;

4. Расширение применения профессиональной подготовки, в том числе компетентностно-ориентированного модульного обучения, для адаптации на рынке труда граждан с особыми потребностями в социальной защите и трудностями в трудоустройстве, приведение системы квот для них в соответствие с современными требованиями;

5. Обновление механизма организации бирж труда и оплачиваемых общественных работ с целью гибкой и эффективной организации временной занятости безработных и ищущих работу граждан;

6. Расширение охвата и совершенствование организации бизнес-клубов и ярмарок труда, координация мероприятий” виртуальные предприятия “(Experience Enterprises),” начини свой бизнес ” и расширение доступа к льготным финансовым услугам;

7. Выявление и осуществление новых активных мер занятости в соответствии с современными стандартами и требованиями регионального рынка труда.

3.3. Проблемы интеграции освобожденных от оккупации регионов АР в общенациональный рынок труда

Как известно, Азербайджанское государство и народ благодаря славной победе в Отечественной войне добились решения основной проблемы, стоящей перед ними. Нагорно-Карабахский конфликт, возникший в результате оккупационной политики Армении, вошел в историю и обеспечил территориальную целостность нашей страны. А впереди нас ждет новая важная задача, связанная с восстановлением освобожденных от оккупации территорий. Хочу отметить, что Президент Азербайджана Ильхам Алиев в ходе своего выступления на совещании, посвященном итогам 2020 года, довел до нашего общества цели, поставленные в связи с этим вопросом. Азербайджан, как сильное государство, полон решимости вернуть жизнь на освобожденные от оккупации земли, возродить эти территории. Глава государства подчеркнул, что наше основное внимание должно быть уделено освобожденным землям, и реализация первоначальных инфраструктурных проектов в этой сфере уже началась.

В результате 44-дневной войны Азербайджан обеспечил свою территориальную целостность и суверенитет. В настоящее время важнейшая задача, стоящая перед нашей республикой, - обеспечить возвращение людей, вынужденных покинуть родные земли, для закрепления победы. В этом смысле включение специального пункта о возвращении на освобожденные

территории в «Азербайджан 2030: национальные приоритеты социально-экономического развития» имеет большое политическое и экономическое значение.

Программа «Великое возвращение» сыграет связующую роль в устойчивом расселении наших граждан на освобожденных территориях и интеграции этих территорий в экономическую систему страны. Инициативы и реализуемые Азербайджаном проекты по восстановлению международного транспортно-логистического коридора в регионе не только увеличат доступ нашей страны к глобальным рынкам, но и придадут значительный импульс развитию освобожденных от оккупации территорий.

Для закрепления и увековечения результатов исторической победы Азербайджана в освобожденных от оккупации регионах должно быть обеспечено устойчивое расселение населения. С этой целью эти территории станут самой здоровой, современной и благоустроенной средой обитания общества, для устойчивого поселения будет создана комфортная среда обитания, основанная на современных принципах.

Создание всесторонних безопасных и благоприятных условий жизни с помощью плановой работы откроет благоприятные возможности для проживания граждан. Для этого предусматривается обеспечение достойного проживания на новых территориях, создание современной инфраструктуры, доступность услуг. Кроме того, при эффективном использовании экономического потенциала региона будет обеспечено доведение уровня расселения населения на дооккупационный уровень.

Решение вопросов, отраженных в национальном приоритете, восстановит исторические позиции освобожденных территорий в экономическом и социальном облике страны. Этот регион, где применяются новые подходы и современные инновации, станет одним из ведущих звеньев экономической деятельности и будет иметь такой же уровень развития, как и другие регионы страны.

Указ Президента Азербайджана Ильхама Алиева от 19 января 2021 года «Об обеспечении деятельности Фонда Возрождения Карабаха» (ФВК) подтвердил, что процесс восстановления и реконструкции наших освобожденных территорий на уровне современных требований является приоритетным для нашей страны. Основной целью создания структуры является оказание финансовой поддержки мероприятиям, осуществляемым в направлении восстановления освобожденных от оккупации территорий, а также превращения их в регионы с устойчивой экономикой и высоким благосостоянием.

В целом, планы Азербайджана по восстановлению освобожденных от оккупации территорий достаточно широки. Для осуществления работ по скорейшему восстановлению территорий, возвращенных в результате славной победы в Великой Отечественной войне, создания соответствующей инфраструктуры, обеспечения интеграции этого региона в экономику Азербайджана в госбюджете на этот год предусмотрены средства в размере 2,2 миллиарда манатов. Как было отмечено на совещании, с учетом финансирования работ по снабжению армии, восстановлению границ республики, в целом на эти мероприятия выделено 4,6 млрд. манатов финансового обеспечения. Работы по восстановлению освобожденных территорий будут проводиться в определенной последовательности.

Выделение 2,2 миллиарда манатов на восстановление и реконструкцию наших территорий в госбюджете на 2021 год создает четкую картину объемов, масштабов и интенсивности запланированных работ. Объективной необходимостью является создание нового публичного юридического лица с положительной репутацией, прозрачным управлением с целью обеспечения целевого, прозрачного и адресного использования этих средств, которые в ближайшие годы составят не менее 1,5 миллиарда манатов. Представительство руководителей ряда профильных государственных структур в Наблюдательном совете ФВК позволит ускорить координацию и

повысить эффективность управления при проведении реставрационных и реконструкционных работ. Также ставится цель реализовать из единого центра меры, принятые для преобразования освобожденных территорий в процветающую и современную зону в регионе Южного Кавказа.

Фонд Возрождения Карабаха будет поощрять местные и иностранные инвестиции, создавая надежные механизмы безопасности для инвестиций на наших освобожденных территориях, которые имеют большой деловой потенциал. Мероприятия запланированы в четыре этапа, чтобы обеспечить комплексный подход к восстановлению и развитию освобожденных территорий. 1) Специальная форма управления и безопасности; 2) Решение стратегически важных инфраструктурных вопросов; 3) предоставление социальных услуг; 4) Реконструкция экономики и устойчивое развитие.

Экономический потенциал освобожденных от оккупации территорий находится на высоком уровне. Хотя оккупанты уничтожили все на этих территориях за 30 лет, но каждый дюйм этих земель - наше богатство. Несомненно, земли Карабаха, обладающие прекрасной природой, подземными и поверхностными ресурсами, принесут большие дивиденды нашей экономике. Естественно, что после осуществления строительных работ, возвращения людей на эти земли, посева и возделывания земель, создания социально-экономической инфраструктуры мы станем свидетелями того, насколько большой импульс, положительное влияние окажут эти регионы на наше развитие.

Восстановление всех освобожденных городов, сел предполагается осуществлять с учетом современных требований. Работы должны проводиться таким образом, чтобы определить точное количество городов и сел, подлежащих восстановлению. Такие вопросы как инфраструктура, занятость в районах должны быть приняты во внимание. Известно, что до сих пор разработана концепция восстановления и развития освобожденных от оккупации земель. Меры, предпринимаемые государством в направлении

восстановления и развития возвращаемых территорий, а также экономический потенциал этих районов создадут основу для привлечения новых местных и иностранных инвестиций в страну, особенно в нефтегазовый сектор.

Для обеспечения комплексного подхода к восстановлению и освоению освобожденных от оккупации территорий предусматривается проведение мероприятий в несколько этапов. Начальный этап включает в себя решение вопросов управления и безопасности, инфраструктуры, а последующие этапы включают функционирование социальных служб, вопросы реконструкции и развития экономики. Предусматривается их профиль, специализация с учетом природных ресурсов каждого региона, традиционных отраслей экономики, близости к транспортным узлам, в том числе к возобновляемым транспортным коридорам и уже начатым автомобильным и железнодорожным дорогам. В целом я считаю, что эти территории будут восстановлены на высоком уровне в ближайшие годы.

Освобождение земель вызвало много положительных мыслей и вопросов о будущем Азербайджана. Оккупированные земли были одной из основных проблем, препятствующих переходу к рыночной экономике, и для того, чтобы эти земли принесли новую жизнь экономике Азербайджана, необходима эффективная политика. Несмотря на все трудности, восстановление территориальной целостности Азербайджана будет иметь большое экономическое значение. Уровень инвестиций со стороны иностранных инвесторов находился под угрозой из-за ожиданий, связанных с войной, и, по оценкам, к 2012 году 70% от общего объема инвестиций приходилось на иностранных инвесторов, а 30%- на нефтегазовый сектор.

Как следствие, можно сказать, что освобожденные земли окажут огромное влияние на создание в стране свободной рыночной экономики. Процветание туристического сектора, создание новых рабочих мест, привлечение инвесторов в страну-реальные возможности, которые

появляются на горизонте. Но важно сохранить прозрачность, чтобы результаты появились в ближайшее время. Создавая конкуренцию, которая является основным фактором рыночной экономики, Азербайджан может еще больше повысить свой авторитет в регионе.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Обобщая результаты исследования, можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо принять меры по расширению деятельности, направленной на обеспечение гибкости согласованного механизма спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в условиях рыночных отношений, на усиление мотивации людей и повышение конкурентоспособности квалифицированных рабочих.
2. В рыночной экономике, хотя занятость напрямую связана с рынком труда, спросом и предложением, существуют аспекты и проблемы, которые невозможно решить только с помощью рынка труда. Даже при отсутствии организованной и плановой занятости в рыночной системе деятельность и обязанности таких центров занятости и бирж труда должны быть и далее расширены.
3. Государственные, муниципальные и индивидуальные инвесторы должны принять совместные меры для повышения внимания к сельскому хозяйству, увеличения занятости в сельской местности, организации совместных хозяйств и обеспечения населения необходимой техникой и оборудованием для развития своих регионов. Достичь экономического развития, ожидая всего от государства, нереально, каждый гражданин должен быть заинтересован в развитии страны и вносить в эту работу как можно больше.
4. Повышение компетентности органов службы занятости имеет важное значение в оперативном решении таких вопросов, как детальное изучение ситуации на рынке труда, научно-технический прогресс за счет эффективной организации службы занятости, а также обеспечение 2-го или 3-го трудоустройства потенциальных сотрудников, уволенных и уволенных в связи с банкротством предприятий. Важно усилить возможности служб занятости в решении этой проблемы.

5. Проблема рынка труда и регулирования занятости тесно связана со всеми проблемами каждого государства и общества. В передовых странах (особенно в Японии), также и у нас должны быть составлены программы развития населения, в которых должны быть проанализированы уровень размещения производительных сил, демографические процессы, выявлены тенденции изменения демографических процессов. Особое значение следует придавать проведению социологических исследований в этом направлении.
6. На основании проведенного исследования выявлены недостатки и недоработки в законодательной базе правового регулирования рынка труда. В этот период большинство существующих проблем на рынке труда в Азербайджане формально регулируются соответствующими нормативными актами, но до сих пор не находят своего решения со стороны государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

На азербайджанском языке

1. Azərbaycanca əhalinin iqtisadi fəallığının müayinəsi müayinənin keçirilməsinin metodologiyası və əmək bazarında vəziyyətin təhlili; Bakı 2004
2. Doç.Dr. Osman Nuri Aras, E.Süleymanov. Azərbaycan iqtisadiyyatı. Bakı 2010
3. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. “Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi”, Bakı, 2002.
4. Muradov A. N. Elmi – texniki potensialı: əsas inkişaf meyilləri və problemləri. Bakı 2005.
5. Muradov A.N. və Azərbaycan Respublikasının sosial-iqtisadi inkişaf istiqamətləri. (kolloktiv monoqrafiya) Bakı 2008
6. Muradov R.Ş. “Azərbaycan əmək bazarının formalaşması xüsusiyyətləri və inkişaf meyilləri”, AMEA Xəbərləri. Humanitar və ictimai elmlər seriyası (iqtisadiyyat), 2003a.
7. Muradov R.Ş. Müasir mərhələdə əhalinin məşğulluq quruluşunun formalaşması və təkmilləşdirilməsi problemləri. 2006
8. Muradov Ş.M. “İnsan potensialı: əsas meyillər, reallıqlar, problemlər”, Bakı, Elm, 2004.
9. Nuriyev Ə. Regional siyasət və idarəetmənin əsasları. Bakı 2011
10. Rzayev İ. Azərbaycan Respublikası regionlarının davamlı sosial-iqtisadi inkişafı: mövcud vəziyyət və gələcək perspektivlər. Bakı 2010
11. Sərdarov T.Ə. Bazar münasibətləri şəraitində Azərbaycan Respublikasında əhalinin və məşğulluğun formalaşması Bakı 2009
12. Xüsusi iqtisadi zonalar haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunu.

На русском языке

1. Адам Смит . Исследование о природе и причинах богатства народов.
2. Адамчук В. В. Экономика труда / Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. М.: «Финстатинформ», 1999. С. 49–56.
3. Азизова Г.А. “Занятость в Азербайджане: Теория и реалии”, 2009. Мега-Н.
4. Азизова Г.А. “Рынок Труда Азербайджана”, Elm, 2005.
5. Государственная программа социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики” (2004-2008, 2009-2013, 2014-2018,2019-2023)
6. Журавлёв П.В., М.Н.Кулапов, С.А.Сухарев. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников/ Монография. М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2008. 232 С
7. Исмаилзаде А.А. “Управление человеческими ресурсами”. Баку, 2013.
8. К.Маркс. «Капитал»,т.1.М, «Наука», 1990.
9. Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. проф. Н.Н.Любимова. — М.: Гелиос АРВ, 2012.
10. Конституция Азербайджанской Республики, Свод Законов Азербайджанской Республики, Баку, 2018.
11. Мамедов В. Ф., Махмудов М. А. “Проблемы рынка труда и пути их решения”, Сборник трудов научно-технической конференции «Современные проблемы социально-экономического развития н информационных технологий», Баку, 2004, .
12. МВФ, департамент Востока и Ближней Азии “Кавказ и Центральная Азия. Переход в категорию стран с формирующимся рынком”, 2014.
13. Москвина О.В., Пошевнёв Г.С. “Рынок труда”, Новосибирск,

СибАГС, 2012.

14. Мурадов М. “Проблемы занятости и безработицы в Азербайджане в условиях глобализации”, Экономика и аудит, Баку, 2002, №7.

15. 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,

16. Оуии У. Методы организации производства: японский и американский подходы. Москва. Экономика 1993.

17. План мероприятий по реализации Стратегии занятости на 2020-2025 годы

18. План мероприятий по реализации Стратегии занятости на 2020-2025 годы.

19. Статистические показатели Азербайджана Баку - 2016.

20. Стратегическая дорожная карта для национальных экономических перспектив Азербайджанской Республики.

21. Стратегия занятости Азербайджанской Республики на 2019-2030 годы.

22. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики.

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

На английском языке

1. Anders Westlund “On econometric analysis of regional structural variability”, Adv. Mo dell And SimuL, 1986, №3,

2. Austin O. Oparanma “Policies and procedures in redundancy: A comparative analysis”, 2011,

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,

4. Humbatova, S., Hajiyev, N., Gasimov, R. K., & Tanriverdiyev, S. (2018). Interaction of Production Cost, Price and Labour Factors in Increase of Competitiveness in Agrarian Sector of Azerbaijan. Bulgarian Journal of Agricultural Science, 24(2018), 23-34.

Интернет-ресурсы:

1. www.azstat.org
2. www.iqtisadiyyat.com
3. www.maliyye.gov.az
4. <http://www.president.az>
5. www.stat.gov.az
6. <http://www.economy.gov.az>
7. <https://www.ilo.org/>
8. <http://e-qanun.az/framework/4041>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.

Таблица 6: Задачи, связанные с реализацией стратегии

Задача	Базовый индекс и базовый год
Увеличить к 2030 году соотношение официальных работников в экономике к общей численности занятого населения в несельскохозяйственном секторе до 80 процентов.	удельный вес занятых в несельскохозяйственном секторе - 48,1 процента; 2017 г.
снизить уровень безработицы до 4 процентов к 2030 году, в том числе безработицу среди женщин и молодежи до минимума	уровень безработицы-5 процентов; среди женщин-5,9 процента; среди молодежи (15-24 года) -12,9 процента; среди молодежи (15-29 лет) - 9,2 процента; 2017 год
к 2030 году сократить долю молодых людей (15-24 лет), не занятых на рынке труда или образования, на 15 процентов.	удельный вес молодежи, не охваченной рынком труда или образованием (15-24 года) - 23 процента; 2017 г.
сосредоточив внимание на областях, которые создают высокую добавленную стоимость и требуют больших затрат труда, можно достичь более высокого уровня экономической производительности и удвоить производительность к 2030 году	В текущих ценах за 1 чел/час-4,4 доллара США; 2017 год
Обеспечить продуктивную занятость и достойную работу для всех групп населения (особенно молодежи, женщин и людей с ограниченными возможностями) к 2025 году.	отношение минимальной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников - 22 процента; Отношение минимальной заработной платы в 2017 году к прожиточному минимуму - 75 процентов; 2017 г.
Увеличить к 2020 году соотношение средств, выделяемых на активные программы на рынке труда, к ВВП на 0,1%.	0,01 процента; 2017 г.
к 2030 году повысить уровень занятости граждан, обратившихся в государственную службу занятости, до 70%.	40 процентов; 2017 г.

привлечь к профессиональной подготовке к 2030 году не менее 20 процентов граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости для трудоустройства	3 процента; 2017 г.
Обеспечить к 2025 году работу всех агентств по трудоустройству на основе новой модели обслуживания.	3 агентства по трудоустройству; 2017 г.
к 2030 году увеличить количество региональных центров профессионального образования до 10	3 областных центра профессионального образования; 2017 [1]
увеличить охват программой самозанятости до 6 раз к 2020 году	1400 домохозяйств; 2017 г.
К 2030 году разработать профессиональные стандарты по всем приоритетным профессиям, существующим на рынке труда, создать механизм их регулярного обновления и добиться того, чтобы все учебные планы профессионального образования разрабатывались на основе профессиональных стандартов	300 профессиональных стандартов; 2017 год
К 2025 году сформировать систему признания навыков, приобретенных в рамках неформального и информального образования.	начаты работы по созданию системы; 2017 год

Источник: Подготовлено автором на основании данных <http://e-qanun.az/framework/40416>

Приложение 2.

**Таблица 7: Распределение населения работающего по найму в
Азербайджанской Республике по видам экономической деятельности в 2005-2019
годах**

Виды экономической деятельности	2005	2010	2015	2019
По экономике - всего	1297,1	1382,9	1502,5	1646,6
Сельское, лесное хозяйство и рыболовство	45,7	41,2	46,3	54,2
Горнодобывающая промышленность	40,3	34,7	34,2	34,9
Обрабатывающая промышленность	104,5	84,8	94,4	121,9
Производство, распределение и подача электроэнергии, газа и пара	27,9	30,6	27,1	30,4
Водоснабжение, очистка и переработка отходов	23,9	22,2	25,4	30,2
Строительство	61,7	79,6	95,3	119,6
Торговля; ремонт транспортных средств	250,3	286,8	284,8	294,5
Транспортно-складское хозяйство	74,3	64,9	73,1	75,6
Размещение туристов и общественное питание	13,4	16,8	21,8	27,4
Информация и коммуникация	27,4	24,3	26,1	28,3
Финансовая и страховая деятельность	11,8	21,0	30,1	28,0
Операции с недвижимостью	5,4	8,7	15,1	17,1
Профессиональная, научно-техническая деятельность	37,6	43,4	57,0	56,5

Оказание административных и вспомогательных услуг	9,2	20,9	24,7	68,7
Государственное управление и оборона; социальное обеспечение	48,2	52,4	101,4	113,3
Образование	326,7	345,3	338,4	336,3
Оказание населению медицинских и социальных услуг	128,8	137,5	133,7	135,1
Деятельность в сфере отдыха, развлечений и искусства	49,9	53,7	56,7	55,1
Оказание услуг в других сферах	10,1	14,1	16,9	19,5

Источник: Подготовлено автором на основании данных x <https://www.stat.gov.az/>

СПИСОК ТАБЛИЦ

Таблица 1: Динамика структуры численности трудовых ресурсов в Азербайджане в 2005-2019 г. (тыс. человек)	39
Таблица 2: Динамика численности и структуры экономически активного населения в Азербайджане в 2005-2019 годах.....	41
Таблица 3: Распределение занятого населения в Азербайджане в 2005-2019 гг. по видам собственности (тыс. человек).....	42
Таблица 4: Численность занятого населения (на конец года)	44
Таблица 5: Экономически активное население (на конец года)	45
Таблица 6: Задачи, связанные с реализацией стратегии.....	86
Таблица 7: Распределение населения работающего по найму в Азербайджанской Республике по видам экономической деятельности в 2005-2019 годах.....	87

СПИСОК ГРАФИКОВ

График 1: Рабочая сила, Мир.....	20
График 2: Безработица, Мир.....	21