

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**“ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА (COVID-19) НА РЫНОК
ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ”**

Салимова Айтадж Алемдар

БАКУ-2022

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРИТЕТ**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ

**Директор Международного Центра
Магистратуры и Докторантуры**

д.ф.э., доц. Ахмедов Фариз Салех оглы

Подпись _____

“ ____ ” _____ 20__ год

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**“ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА (COVID-19) НА РЫНОК
ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ”**

Код и название специальности: 060407-Менеджмент

Специализация: Управление персоналом

Группа: 209

Магистрант:

Салимова Айтадж Алемдар кызы

_____ **подпись**

Научный руководитель:

к.э.н., доц Ахундова Наиля

Фариз кызы

_____ **подпись**

Руководитель программы:

д.ф.э., доц. Шамхалова

Самира Октай кызы

_____ **подпись**

Заведующий кафедры:

д.э.н., проф. Кальбиев Яшар

Атакиши оглы

_____ **подпись**

БАКУ - 2022

Elm andı

Mən, Səlimova Aytac Ələmdar qızı and içirəm ki, “Влияние пандемии Коронавируса (COVID-19) на рынок труда в Азербайджане” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

“KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASININ AZƏRBAYCANDA ƏMƏK BAZARINA TƏSİRİ”

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktualığı: COVID-19 pandemiyasının qəfil başlaması iqtisadiyyata, biznesə və işçilərə ciddi zərbə vurdu. Digər tərəfdən, ölkələr COVID-19 böhranının bütövlükdə iqtisadiyyata və əmək bazarına zərərli təsirlərini yumşaltmağa çalışırlar.

Tədqiqatın məqsədi: Covid-19 zamanı ölkədə əmək bazarı ilə məşğulluq arasında elmi-nəzəri əlaqəni öyrənməkdir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqat bir neçə üsulla, analitik, müqayisəli şəkildə aparılmışdır. Sonda təhlil edilən tədqiqat işləri və ədəbiyyatı müqayisə etmək üçün bu üsuldən istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası: “Azərbaycan Respublikasının İqtisadi İnkişaf Nazirliyi”, “Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi”, “Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi” və “Dövlət Məşğulluq Xidməti”.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: tədqiqat prosesinə mane olan nəzəri və metodoloji çatışmazlıqlar, kifayət qədər məlumat bazasının olmaması və digər səbəblər.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri aşağıdakı müddəalardan ibarətdir:

- Covid-19 pandemiyası zamanı əmək bazarında və məşğulluqda əsas tendensiyaları müəyyən etdi;

- Pandemiya zamanı əmək bazarına təsir göstərən əsas amillərin rolu qiymətləndirilmişdir;

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti onun əmək bazarında uyğunlaşma qabiliyyətinin artırılması, Covid-19 pandemiyası zamanı məşğulluq və onun nəticələrinə dair yanaşmaların tətbiqi ilə müəyyən edilir.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Araşdırmanın nəticələri və tövsiyələri ölkəmizdə pandemiya dövründə və ondan sonra əmək bazarının tənzimlənməsi, səmərəli və məhsuldar məşğulluğun təmin edilməsi, işsizliyin azaldılması, əmək bazarının və məşğulluğun tənzimlənməsi istiqamətində həyata keçiriləcək tədbirlər və proqramların həyata keçirilməsində istifadə oluna bilər.

Açar sözlər: Covid-19, iqtisadiyyat, məşğulluq, bazar.

“ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА (COVID-19) НА РЫНОК ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ”

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования: Внезапное начало пандемии COVID-19 нанесло серьезный удар по экономике, бизнесу и рабочим. Страны, с другой стороны, пытаются смягчить пагубные последствия кризиса COVID-19 для экономики в целом и рынка труда.

Цель исследования: Целью диссертации является изучение научно-теоретической взаимосвязи между рынком труда и занятостью в стране во время пандемии, анализ и оценка уровня безработицы и занятости в нашей стране и определение направлений для эффективной занятости во время и после пандемии.

Методы исследования: Исследование проводилось несколькими методами, первый из которых - аналитический. Этот метод широко используется в исследованиях. Вторым методом - сравнительный.

Информационная база исследования: состоит из данных “Министерства экономического развития Азербайджанской Республики”, “Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики”, “Министерства труда и социальной защиты населения”, “Государственной службы занятости”.

Ограничения в исследовании: теоретические и методологические недостатки, препятствующие исследовательскому процессу, отсутствие достаточной информационной базы и другие причины.

Научная новизна и практические результаты исследования состоит в следующих положениях:

- Определены основные тенденции на рынке труда и занятости во время пандемии Covid-19;

- Была оценена роль ключевых факторов, влияющих на рынок труда во время пандемии;

Практическая значимость исследования определяется применением подходов к повышению его адаптивности на рынке труда, занятости во время пандемии Covid-19 и ее последствий.

Сферы применения результатов исследования: Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы при реализации мер и программ по регулированию рынка труда в нашей стране в период и после пандемии, для обеспечения эффективной и продуктивной занятости, сокращения безработицы, рынка труда и занятости.

Ключевые слова: Covid-19, экономика, занятость, рынок.

СОКРАЩЕНИЯ И СИМВОЛЫ

СССР	Союз Советских Социалистических Республик
США	Соединенные Штаты Америки
ECF	Расширенный Кредитный Механизм
EFF	Механизм Расширенного Финансирования
MOT	Международной Организации Труда
PLL	Резервная И Ликвидная Линия
PRGT	Сокращение Бедности И Уверенность В Росте
RCF	Механизм Быстрого Кредитования
RFI	Инструмент Быстрого Финансирования
SBA	Резервные Соглашения
SCF	Резервный Кредитный Механизм
ВВП	Валовой Внутренний Продукт

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
I ГЛАВА. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ.....	13
1.1. Социально-экономические основы и сущность рынка труда и занятости	13
1.2. Основные тенденции и принципы рынка труда и занятости	18
1.3. Основные показатели рынка труда, экономически активное население ..	21
II ГЛАВА. АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ	25
2.1. Государственное регулирование рынка труда в условиях пандемии.....	25
2.2. Уровень занятости и динамика населения в Азербайджане.....	30
2.3. Анализ состояния и основных показателей рынка труда в Азербайджане в условиях пандемии.....	40
III ГЛАВА. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	44
3.1. Внедрение новых программ занятости в условиях пандемии.....	44
3.2. Рекомендации по развитию рынка труда в Азербайджане, в условия пандемии	50
3.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости населения	57
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	70
Список таблиц	74

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: Согласно последним исследованиям, кто занят в секторах, производственная деятельность сильно и умеренно-сильно пострадала от кризиса. Они сталкиваются с рисками, как потеря работы, неоплачиваемый отпуск и сокращение рабочего времени в неделю. До пандемии лишь определенное меньшинство сотрудников могло работать из дома, в то время как выполнение домашних заданий в после кризисный период поощрялось или делалось обязательным. Однако невозможно выполнять все профессии и все работы из дома. Страны, с другой стороны, пытаются смягчить пагубные последствия кризиса COVID-19 для экономики в целом и рынка труда. Меры, принимаемые для обеспечения занятости на глобальном уровне, по-видимому, сосредоточены в семи категориях: поддержка неформальных или самозанятых работников, пособия по безработице, субсидии заработной платы, новые рабочие места, субсидии на отпуск по болезни, сокращение штатов, ограничение и субсидии на профессиональное обучение. В этом исследовании был изучен влияние пандемии на занятость. В этот период с помощью недавних исследований пытались обобщить рост числа работающих на дому и тех, кто может работать на дому.

Закрытие рабочих мест вызывает быстрые и серьезные проблемы в экономической деятельности предприятий и самозанятых людей, ставя их на грань банкротства. Даже если правила социальной дистанции начнут отменяться, ожидается, что восстановление будет неопределенным и медленным, поэтому предприниматели, продолжающие свой бизнес, столкнутся со многими трудностями. Снижение инвестиций из-за снижения спроса на товары и услуги, уменьшения предложения вводимых ресурсов, сокращения ликвидности на рынке и увеличения неопределенности приводит к тому, что предприятия оказываются в узком месте. Колебания, вызванные этими экстраординарными изменениями в экономике, заставляют тысячи

людей во многих странах оказаться наедине с потерей работы и доходов и потенциально серьезным ростом безработицы на глобальном уровне.

В этом исследовании суммируются последствия кризиса, который впервые начался с пандемии COVID-19, на рабочую силу и работу. Те, кто занят в секторах, которые сильно и умеренно-сильно пострадали от кризиса, с большей вероятностью столкнутся с такими рисками, как потеря работы, пребывание в неоплачиваемом отпуске и сокращение своего еженедельного рабочего времени. Однако прогнозируется, что влияние кризиса больше на одни группы сотрудников, чем на другие. Утверждалось, что (работодатели и самозанятые на малых предприятиях, лица, занятые в неформальной экономике, и временные работники - сезонные рабочие или работники с контрактом менее одного года) больше пострадали от кризиса COVID-19 из-за потери доходов и рабочих мест.

Во-вторых, в этом исследовании была предпринята попытка обобщить литературу, в которой обсуждается рост числа работающих на дому в этот период и проблемы того, кто может работать на дому. Исследования показывают, что ограничения, введенные штатами для предотвращения распространения пандемии COVID-19, и меры, принимаемые организациями государственного и частного секторов для увеличения социальной дистанции, заставляют людей работать из дома чаще, чем когда-либо прежде. Хотя до пандемии лишь определенное меньшинство рабочей силы работало из дома, наблюдается рост числа тех, кто работал на дому после кризиса. Однако невозможно выполнять все профессии и все работы из дома.

Соответственно, меры по обеспечению занятости, по-видимому, сосредоточены в семи категориях: поддержка неформальных или самозанятых работников, пособия по безработице, субсидии заработной платы, новые условия труда, субсидии на отпуск по болезни, ограничение увольнений и субсидии на профессиональное обучение. Как и другие экономические меры, принимаемые для трудоустройства, различаются от страны к стране. Замечено, что содержание поддержки варьируется в

зависимости от выделенных на нее бюджетов, даже в тех случаях, когда реализуются меры аналогичной категории.

В следующем и следующем разделах исследования обсуждается влияние пандемии на рабочую силу и труд. В третьей главе после подведения итогов принятых мер по трудоустройству завершается исследование.

Степень разработанности и изученности проблемы: Влияние пандемии коронавируса на потрясенный рынок труда и занятость ежегодно анализируется официальными государственными органами, Комитетом по статистике и Государственной службой занятости на протяжении последних двух лет.

Цели и задачи исследования: Целью диссертации является изучение научно-теоретической взаимосвязи между рынком труда и занятостью в стране во время пандемии, анализ уровня безработицы и занятости в нашей стране и определение направлений для эффективной занятости во время и после пандемии.

В соответствии с целью исследования были поставлены и выполнены следующие задачи:

1. Исследование рынка труда и социально-экономических основ занятости;
2. Определить основные тенденции на рынке труда и занятости в контексте экономических отношений;
3. Оценка влияния государственной политики занятости на снижение безработицы;
4. Оценка факторов, влияющих на рынок труда;
5. Государственное регулирование рынка труда в условиях пандемии;
6. Анализ состояния и основных показателей рынка труда в Азербайджане в условиях пандемии;
7. Определение влияния обеспечения эффективной занятости во время пандемии на устойчивое экономическое развитие Азербайджана;
8. Роль социального партнерства в обеспечении занятости населения.

Объект и предмет исследования: Объектом диссертации является деятельность рынков труда. Предмет исследования - регулирование взаимодействия рынка труда и производительной занятости во время пандемии Covid-19 в Азербайджане.

Методы исследования: Исследование проводилось несколькими методами, первый из которых - аналитический. Этот метод широко используется в исследованиях. Вторым методом - сравнительный. С помощью этого метода сравнивались исследовательские работы и литература, проанализированные в конце. С помощью исследуемой литературы и исследований трудности в развитии бизнеса во время и после пандемии Covid-19 были сопоставлены с фоном мировой экономики и экономики Азербайджана.

В исследовании также использовался метод синтеза, методы наблюдения, сравнения, анализа и обобщения. сравнивающий первоначальный и последующие методы.

Информационная база исследования: состоит из данных Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики, Министерства труда и социальной защиты населения, Государственной службы занятости и т.д.

Ограничения в исследовании: теоретические и методологические недостатки, препятствующие исследовательскому процессу, отсутствие достаточной информационной базы и другие причины.

Научная новизна исследования: состоит в следующих положениях:

- Определены основные тенденции на рынке труда и занятости во время пандемии Covid-19;
- Была оценена роль ключевых факторов, влияющих на рынок труда во время пандемии;
- Выявлено влияние обеспечения эффективной занятости во время пандемии на устойчивое развитие Азербайджана.

Практическое значение результатов и сфера применения:

Практическая значимость исследования определяется применением подходов к повышению его адаптивности на рынке труда, занятости во время пандемии Covid-19 и ее последствий.

Результаты и рекомендации исследования могут быть использованы при реализации мер и программ, которые будут приняты в нашей стране во время и после пандемии для регулирования рынка труда, обеспечения эффективной и продуктивной занятости, сокращения безработицы и регулирования рынка труда и занятости в качестве целое.

I ГЛАВА. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

1.1. Социально-экономические основы и сущность рынка труда и занятости

Рынок труда является одним из наиболее важных элементов экономики, как и рынки товаров, капитала, ценных бумаг, инвестиций и другие рынки. Теория рынка труда в экономике была основана экономистами Адамом Смитом, Давидом Рикардо и Жан-Батистом Сей, которые представляли классическую школу. Адам Смит увидел оптимальное использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов в условиях свободной конкуренции и доказал, что уровень занятости в экономике определяется средней заработной платой на одного работника, т.е. если средняя заработная плата увеличивается, возможности трудоустройства в эти годы уменьшаются. Давид Рикардо указал, что повышение заработной платы сверх минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, влияет на увеличение предложения рабочей силы, что, в свою очередь, снижает заработную плату. Дж. Б. Сей, с другой стороны, сформировал закон взаимодействия между спросом и предложением и на этой основе получил баланс предмета купли-продажи, включая цену труда (Бжассо и Котлярова, 2020: 98).

В некоторых странах к характеристикам и особенностям рынка труда можно подходить с разных точек зрения: либо во взаимодействии экономических и социальных факторов, либо изолированно от тех характеристик, которые применительно к экономике рынка только в стране В целом политика занятости, проводимая в каждой стране, привела к появлению различных моделей рынка труда в этих странах. В экономических источниках эти модели рынка труда делятся на два типа - внешний (или профессиональный) и внутренний (или закрытый) рынок труда. Тип иностранного рынка труда предполагает мобильность рабочей силы между

предприятиями и фирмами. Этот тип рынка труда основан на вертикальном и горизонтальном перемещении сотрудников внутри предприятия и организации в соответствии с характером и функциями предыдущих рабочих мест или на новых рабочих местах с более высокими должностями и званиями. Внешний рынок труда предполагает наличие у сотрудников профессий, позволяющих трудоустроиться на различных предприятиях и фирмах. Уровни занятости и безработицы также различаются в зависимости от профессиональных групп и регионов. В соответствии с социально-экономическими и структурными изменениями, происходящими в отдельных регионах и в стране в целом, рынок труда выявляет, какие профессии и специальности востребованы, а какие нет. Можно сделать вывод о большем потоке рабочей силы на внешнем рынке труда по сравнению с внутренним рынком труда, где персонал перемещается только внутри предприятия и фирмы. В результате наличие в обществе двух моделей рынка труда создает потребность в различных моделях профессионального образования. Действительно, как писали западные экономисты, внешний (профессиональный) рынок труда отвечает требованиям циклически развивающегося производства, в то время как внутренний рынок труда отвечает требованиям структурных изменений в экономике. На практике, хотя рынок труда условно делится на два типа, тенденции развития производства в странах с развитыми экономическими отношениями сближают эти модели рынка труда. Большое научное и практическое значение имеет изучение политики занятости, проводимой в странах, для которых характерны эти два типа рынков труда, и определение возможностей использования их опыта в нашей стране. Нужно рассмотреть модели политики занятости. К ним относятся японские, американские и шведские модели. Японская модель - классический пример организованного внутреннего рынка труда. Здесь трудовые отношения строятся по системе «пожизненной оплаты труда». Суть этой системы в том, что сотрудники получают гарантию работы на конкретном предприятии до совершеннолетия.

Система «пожизненной оплаты труда» основана на повышении уровня жизни сотрудников, предоставлении им заработной платы, премий и социальных льгот. Привлечение персонала в фирмы и компании с «пожизненной оплатой» позволяет предприятиям, фирмам и компаниям полностью интегрировать сотрудников по специальностям, требуемым на уровне фирмы, и быстро адаптировать профессиональный состав персонала к структуре рабочих мест, развитию оборудования и технологий, модификация продукции (Turner и Akinremi, 2020: 15).

Модель США характеризуется децентрализованным рынком труда. В настоящее время в каждом штате США действует собственное законодательство о трудоустройстве и пособиях по безработице, а также о кассе по безработице. Фирмы и сотрудники сами платят в государственные фонды и в федеральный фонд отдельно. Политика занятости в США также уникальна. В отличие от Японии, когда Соединенным Штатам необходимо изменить ситуацию и уволить рабочих, решение состоит не в сокращении рабочего времени, а в увольнении рабочих. Они также увольняют сотрудников, когда компании не приносят прибыли. В США увольнения производятся накануне увольнения без предварительного уведомления. Коллективными трудовыми договорами охвачена лишь четверть сотрудников компании. В США от 20 до 40 процентов из 10 молодых рабочих ежегодно меняют профессию. В результате проводимой здесь политики занятости уровень безработицы в США выше, чем в Японии и Швеции (Гелта, 2020: 23).

Шведская экономическая модель характеризуется активной государственной политикой занятости, в результате чего уровень безработицы сведен к минимуму. Основное направление политики на рынке труда - не оказывать влияние на тех, кто потерял работу, а выделять больше средств в других странах для сокращения безработицы и создания новых рабочих мест. В то время как другие страны используют эти средства для решения проблемы безработицы, в Швейцарии они используются для повышения конкурентоспособности работников на рынке труда. Основа

успешной политики занятости в Швейцарии была заложена 55 лет назад. В отчете о профсоюзном движении и полной занятости на профсоюзной конференции в 1951 г. говорилось, что политика на рынке труда должна быть направлена на предотвращение безработицы, а не на заполнение вакансий и оказание помощи безработным. Здесь разработана и принята новая модель полной занятости. Эта модель определяет следующие четыре ключевых элемента:

- Ограничительная фискальная политика;
- «Политика солидарности» по труду;
- Активная политика на рынке труда;
- Политика защиты приоритетных направлений, определенных государственной программой (Водопьянова и Уродовских, 2015: 96).

Основная цель ограничительной фискальной политики - ввести косвенные налоги на товары и услуги, чтобы малоприбыльные предприятия не были вынуждены приостанавливать свою деятельность. В «Политике солидарности» в сфере труда цель состоит, с одной стороны, в предотвращении инфляции, стимулировании структурных изменений в экономике, а, с другой стороны, в закрытии убыточных предприятий и увеличении безработицы.

В связи с этим необходима активная политика на рынке труда, который является третьим элементом модели рынка труда. Внедрение активной политики на рынке труда направлено на защиту низкоконкурентоспособных работников. В результате такой политики стало ясно, что ряд категорий работников не готовы конкурировать на рынке труда и нуждаются в особой помощи. Последний четвертый элемент шведской модели - это государственная защита занятости в малоэффективном секторе экономики. Опыт Японии показывает, что внутренний рынок труда там хорошо организован, а опыт США показывает, что здесь развивается внешний рынок труда. Основное различие между этими типами рынков труда состоит в том, что внешний рынок труда регулируется государством и его агентствами.

В зависимости от размера пространства и административно-территориальной зависимости рынок труда делится на национальные, местные и международные рынки труда. Национальный рынок охватывает всю территорию Азербайджана и работает в ее пределах.

Местный рынок труда работает в разных регионах, городах и селах. Международный рынок труда охватывает разные страны и континенты. В настоящее время Азербайджанская Республика присоединилась к Международному рынку труда. Рынок труда делится на несколько частей в зависимости от уровня зрелости и регулирования - фрагментированные (неполные) - черные (нерегулируемые) регулируемые рынки труда.

Фрагментированный (неполный) рынок труда все еще существовал в бывшем СССР, то есть в системе административно-плановой экономики. Как известно, в советское время труд не считался товаром, потому что средства производства были коллективной собственностью всех рабочих. Укомплектование предприятий персоналом осуществлялось в основном государственными структурами в плановом порядке. Однако сами предприятия наняли небольшое количество сотрудников. Черный (нерегулируемый) рынок труда возник в результате теневой экономики. Согласно международным стандартам, черный рынок включает в себя все виды деятельности, не облагаемые налогом на прибыль. Черный рынок труда не регулируется никакими законами или постановлениями. Регулируемый рынок труда характеризуется наличием ряда законов и нормативных актов, определяемых государством, а также предпринимателями и служащими на разных уровнях в соответствии с их соглашениями. Субъекты этого рынка труда действуют по принципу обеспечения высокого уровня социальной защиты представителей работодателей, служащих и государственных служащих и соблюдения прав предпринимателей. По уровню управления рынок труда можно разделить на две части - либеральный и социально ориентированный рынок труда. Либеральный рынок труда характеризуется незначительным вмешательством государства. Государство не вмешивается в

решение большинства социальных и трудовых проблем. Трудовые отношения в основном определяются соглашением между работодателем и работником. Этот рынок труда больше соответствует модели рынка труда США (Никифарова, 2017: 52).

Социально ориентированная модель рынка труда отличается тем, что государство предоставляет работникам широкий и важный спектр социальной защиты. Трудоустройство, условия труда, вознаграждение и другие вопросы решаются путем переговоров с участием государства. Такие рынки труда действуют в большинстве стран Западной Европы и особенно типичны для Швеции.

1.2. Основные тенденции и принципы рынка труда и занятости

Наряду с положительными факторами рынок труда также влияет на возникновение и развитие негативных социально-экономических процессов. Рынок труда приводит к расслоению населения, неравенству заработной платы и доходов разных групп населения, появлению богатых и бедных, возникновению безработицы и другим негативным тенденциям. При выяснении социально-экономической природы понятия рынка труда необходимо исходить из характера рабочей силы как товара, объекта торговли. Другими словами, рынок, на котором продается этот товар, является рынком труда.

Формирование рынка труда считается одной из самых сложных проблем при переходе к экономической модели экономического развития. В современной экономической литературе повышение качества всей рабочей силы, повышение эффективности использования рабочей силы, стимулирование полевой и территориальной мобильности работников связываются с возникновением рынка труда. На рынке труда стоимость труда - это его стоимость, условия найма, размер заработной платы, условия труда, образование, повышение квалификации, занятость и т. д. Рынок труда отражает уровень занятости, динамику населения, основные тенденции в

структуре занятости в связи с профессиональными, полевыми и демографическими изменениями, мобильность рабочей силы, масштабы, динамику безработицы и факторы, влияющие на нее. Профсоюзы, государственные предприниматели и служащие, которые являются субъектами этого рынка труда, играют важную роль в формировании рынка труда, обеспечивая эффективную занятость и установление новых трудовых отношений. Если экономические интересы предпринимателей заключаются в основном в повышении экономической эффективности производственной деятельности, то заинтересованность работников, продающих свой труд, выражается в сумме денег (заработной платы), необходимой для существования самих себя и их семей в обмен на их труд (Никифарова А.А. 2017: 52).

Современные экономические источники говорят о двойственной природе рынка труда в теории. При этом в условиях экономических отношений учитывается такая характерная особенность рабочей силы, что на рынке труда труд является, с одной стороны, важным фактором производства как товар, а с другой стороны субъектом системы трудовых отношений. В самом деле, если рассматривать труд как фактор производства, труд выступает в качестве товара на рынке труда, и его стоимость включается в себестоимость производства и издержки производства.

В некоторых странах важно сбалансировать распределение труда в соответствии со спросом и предложением. Таким образом, рынок труда создает стимул для повышения эффективности производства, определяя направление потока рабочей силы и средств производства на основе объема деятельности, что делает его более рентабельным для удовлетворения государственных и частных потребностей. Рынок труда приводит к значительному снижению производственных затрат, более экономичному, и высвобождению избыточных трудовых ресурсов в производстве. Отношения экономики, выступая в качестве важного фактора повышения эффективности использования трудовых ресурсов, определяют общественную

необходимость количества и качества труда, отражаемого в производимой продукции. Это основная функция рынка труда как регулятора мотивации производительного труда, который позволяет людям обеспечивать совпадение их интересов как производителей, так и потребителей. Рынок труда также оказывает прямое влияние на отношения распределения, стимулируя профессиональную специализацию (Найт, 2019: 59).

Перемещение спроса и предложения на рабочую силу между экономическими единицами по секторам и регионам происходит под влиянием различных факторов. Эти факторы включают самоустройство рынка труда, взаимосвязь между прямыми и косвенными регуляторами, которые формируют социально-экономические условия, обеспечивающие динамику спроса и предложения рабочей силы, уровень социально-экономического развития страны и отдельных ее регионов, социально-политическая среда, знания населения, культура и уровень профессиональной подготовки, национальные особенности, традиции и т. д.

Регулирующие органы рынка труда создают уникальные условия для обеспечения того, чтобы спрос и предложение на рабочую силу соответствовали личным и общественным потребностям. Использование регуляторов не означает полного устранения нарушений на рынке труда и устранения несоответствий, возникающих в результате действий работников. Здесь вероятная стихийная форма движения рабочей силы выступает в качестве базы. Роль государственного регулятора заключается в смягчении жесткости рынка труда, предотвращении кризисных ситуаций, которые могут привести к разрушительным последствиям, развивая феномен уравнивания спроса и предложения. Социальные последствия экономических отношений очень противоречивы. Помимо стимулирования эффективности занятости в общественном производстве, затрудняющие определенным слоям населения поиск работы и доходов, и их положение ухудшается. Помимо экономических регуляторов, гибкий,

самогенерирующийся механизм для уравнивания спроса и предложения на рабочую силу необходимо реализовать.

1.3. Основные показатели рынка труда, экономически активное население

Текущая социально-экономическая ситуация на рынке труда характеризуется рядом показателей. Эта система показателей представлена в динамической форме за несколько лет в Таблице 1 ниже.

Таблица 1: Социально-экономические показатели на рынке труда

	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020
Численность экономически активного населения - всего, тыс. Человек	4380,1	4587,4	4915,3	5073,8	5133,1	5190,1	5252,5
мужчины	2268,8	2329,7	2510,8	2609,0	2637,4	2664,1	2685,0
женщины	2111,3	2257,7	2404,5	2464,8	2495,7	2526,0	2567,5
Численность занятого населения - всего, тыс. Человек	4062,3	4329,1	4671,6	4822,1	4879,3	4938,5	4876,6
мужчины	2104,7	2227,4	2408,2	2502,8	2529,4	2556,8	2525,1
женщины	1957,6	2101,7	2263,4	2319,3	2349,9	2381,7	2351,5
Количество безработных - всего тысяча человек.	317,8	258,3	243,7	251,7	253,8	251,6	375,9
мужчины	164,1	102,3	102,6	106,2	108,0	107,3	159,9
женщины	153,7	156,0	141,1	145,5	145,8	144,3	216,0
Безработные в местных отделениях Государственного агентства занятости - всего, чел.	56343	38966	28877	38481	20088	81272	...
мужчины	27265	21979	17728	24496	12608	50625	...
женщины	29078	16987	11149	13985	7480	30647	...
От них:							...
Пособия по безработице - всего, чел.	2087	87	1543	6974	1117 ⁴⁾	540 ⁴⁾	1292
мужчины	1316	70	1087	4748	668	283	806
женщины	771	17	456	2226	449	257	486

Источник: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Количество экономически активного населения увеличилось с 4380,1 тыс. до 5252,5 тыс. человек. Количество занятых в экономике на тысячу человек увеличилось с 4062,3 в 2005 году до 4876,6 в 2020 году.

Как видно из рисунков, численность занятых в экономике в обеих формах собственности с годами менялась. Количество этих сотрудников в государственной собственности уменьшилось. Увеличилось количество этих сотрудников в негосударственной собственности. Основная причина этого в том, что государство в этот период уделяет больше внимания развитию предпринимательства. В 2005 г. из-за пандемии было 317,8 тыс. безработных, а в 2015 г. - 375,9 тыс. человек. За эти годы количество безработных увеличилось на 58,1 тысячи человек (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>).

Число лиц, официально зарегистрированных службами занятости как безработных, составило 56 343 человека в 2005 году и 81 272 человека в 2019 году. Цифры показывают рост этого числа. Те, кто получает пособие по безработице от вышеупомянутых безработных. В 2015 году их было 2087 человек, а в 2019 году - 1292 человека. По этим цифрам можно сказать, что количество сотрудников уменьшилось. То есть им были предоставлены рабочие места. Численность занятых в экономике женщин в 1957 году составила 1957, в 2020 году - 6 тысяч, в 2020 году - 2351,5 тысячи. Цифры показывают, что количество женщин в экономике увеличилось (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>).

К экономически активному населению относят численность занятого и безработного трудоспособного населения. Лица в возрасте 15 лет и старше, не искавшие работу в течение определенного периода времени, считаются экономически неактивными.

Исследование статистики показывает, что женщины часто работают на низкооплачиваемых и низкооплачиваемых должностях. Отсутствие рабочих мест для женщин сегодня во многом объясняется отсутствием гибких рабочих мест (неполный рабочий день и рабочая неделя, переменный график

работы, работа на дому и т. д.), Соответствующих роли женщин в обществе и семье.

Одна из проблем в сфере занятости сегодня связана с доступностью иностранной рабочей силы на рынке труда. Расширение миграционных процессов высветило ряд новых для страны вопросов. В целях обеспечения защиты государственных интересов Азербайджанской Республики в этом направлении, предотвращения незаконной трудовой миграции, социальной защиты таких мигрантов и защиты их прав, обучение местных кадров в соответствии с интересами рынка труда, полное использование иностранной трудовой миграции необходимо принять меры.

Для обеспечения поступательного развития экономики республики необходимо организовать производство конкурентоспособной продукции на основе новых современных технологий, которые могут занять свое место на мировом рынке. В самом деле, хотя трудно производить промышленный продукт, который мог бы удерживать свое место на мировом рынке в наше время, потенциал республики в достижении этого в других областях столь же высок, как и качество. Благодаря мерам, предпринятым с использованием этих возможностей, зависимость от импорта некоторых промышленных товаров была снижена, а по ряду товаров сформирован экспортный потенциал.

В нашей стране создаются новые технопарки и промышленные кластеры, строятся крупные промышленные объекты, и этот процесс с каждым годом ускоряется. Следует отметить строительство металлургического комплекса. Несмотря на то, что этот вновь созданный комплекс является новой отраслью для Азербайджана, он имеет сырьевую, ресурсную базу и возможности экспорта. Продукция, производимая в этом комплексе, значительно снизит зависимость Азербайджана от импорта.

Принимаются меры по развитию ненефтяного сектора для обеспечения продовольственной безопасности в регионах с учетом экономического развития и инвестиционных возможностей Азербайджана. Все это

утвержденной Указом Президента Азербайджанской Республики от 16 марта 2016 года 1897 года.

Действительно, в последние годы распределение населения, работающего на предприятиях, ведомствах и организациях и занимающихся экономической трудовой деятельностью, по видам собственности в нашей стране меняется.

Приведенные выше цифры и направления являются очень важными вопросами, которые влияют на организацию рынка труда на более высоком уровне. Правильная организация рынка труда является надежной гарантией сокращения и постепенного устранения безработицы. Поэтому анализируемые вопросы всегда должны быть в центре внимания.

II ГЛАВА. АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

2.1. Государственное регулирование рынка труда в условиях пандемии

Пандемия COVID-19 стала серьезной угрозой для экономики и здоровья человека. В настоящее время влияние коронавируса на жизнь людей и экономическую деятельность растет, и это становится поводом для беспокойства.

Сегодня международные организации и крупные компании по всему миру принимают комплексные меры по защите работников.

В этот период профсоюзы также призывают работодателей, руководителей предприятий и организаций создавать условия в соответствии с необходимыми санитарными нормами на рабочем месте, не допускать массовых увольнений и отмены соответствующих выплат.

Опыт многих предыдущих кризисов показывает, что меры должны быть масштабными, и социальный диалог должен играть ключевую роль в этот период.

Глобальный кризис COVID-19 серьезно затронул все страны мира. Это проявлялось прежде всего в свободе передвижения людей, ситуации на рынке труда, деятельности предприятий, неподготовленности правительств. Десятилетия реформ выявили слабость систем общественного здравоохранения и социальной защиты во многих странах.

Большая часть Европы в настоящее время парализована. Национальные правительства принимают жесткие меры, закрывают границы, школы и фабрики, отменяют культурные и спортивные мероприятия. Эти меры, хотя и абсолютно необходимы, неизбежно повлияют на заработную плату рабочих в краткосрочной перспективе и на экономику и общество в целом в долгосрочной перспективе (Maу, Идрисов и Кузьминов, 2020: 74).

Первоначальный анализ воздействия пандемии COVID-19 на деловой мир также показывает, что это долгосрочный процесс. Миллионы людей

будут полностью или частично безработными и бедными. По данным Международной организации труда, пандемия COVID-19 может привести к потере около 25 миллионов рабочих мест во всем мире.

Число безработных в мире составит около 188 миллионов. Для сравнения: во время мирового финансового кризиса 2008-2009 годов работу потеряли 22 миллиона человек. Ожидается значительный рост частичной безработицы. Пандемия не только отрицательно скажется на экономике, но и сыграет роль в сокращении рабочего времени и заработной платы (May, Идрисов и Кузьминов, 2020: 74).

Ожидается также значительный рост бедности среди работающего населения. В глобальном масштабе, по оценкам МОТ, число людей, попадающих в ряды работающих бедняков, увеличится с 8,8 миллионов до 35 миллионов.

В 2008 году мир объединился единым фронтом, чтобы справиться с последствиями глобального финансового кризиса, что помогло избежать худшего. Сегодня требуются те же лидерские качества и такая же решимость (Sheth J., 2020: 70).

В самом первом квартале 2020 года экономика Азербайджана столкнулась с пандемией. В первые месяцы года серьезных проблем не было. В январе-феврале валовой внутренний продукт (ВВП) увеличился на 2,8 процента, в том числе нефтегазовый сектор - на 6,7 процента, нефтегазовая промышленность - на 21,7 процента, инфляция - всего на 2,8 процента, а доходы населения - на 9 процентов. За первые три месяца налоговые и таможенные органы внесли в госбюджет более 300 миллионов манатов, в том числе 221 миллион и 91 миллион манатов соответственно. Была надежда, что эта тенденция сохранится в течение всего года, так что в бюджет поступят дополнительные поступления и можно будет реализовать дополнительные социальные программы (Никонова, 2020: 143).

Однако с момента объявления о пандемии коронавируса COVID-19 национальная экономика была серьезно повреждена, как внутренне, так и

внешне, в результате заражения мира. Перед государством и правительством стояла задача решить сразу два очень важных и значимых вопроса. Первый - это забота о здоровье населения, а второй. застраховать экономику от резкого падения цен на нефть, а также от финансового и экономического нарушения внутренней дисциплины и беспрецедентной рецессии, которая может произойти. Выполнение обеих задач осуществляется одновременно с гибким реагированием и оперативной активностью.

Согласно распоряжению, из госбюджета, текущего года Кабинету министров выделен 1 миллиард манатов и создана рабочая группа. Эта группа разрабатывает и реализует меры по снижению негативного воздействия пандемии на экономику, макроэкономическую стабильность, занятость и бизнес. Посмотрим, какие они есть (Никонова, 2020: 143).

Во-первых, будут выплачиваться зарплаты 304 тысяч (45 процентов) из 640 тысяч сотрудников в частном секторе, во-вторых, более 290 тысяч микропредприятий и индивидуальных предпринимателей получат финансовую поддержку, в-третьих, будут предусмотрены различные налоговые льготы, забастовки и льготы для бизнеса. и, в-четвертых, банковское дело налогоплательщиков. В-пятых, лимит электроэнергии будет увеличен на 100 кВтч, в-шестых, студентам из социально уязвимых семей будет оказана помощь в оплате обучения, в-седьмых, будет поддерживаться жизненно важный пассажирский транспорт и так далее (Sheth, 2020: 70).

В настоящее время в стране работает 1,555 миллиона человек. Из них 915 000 человек работают в государственном и нефтяном секторах, а остальные 640 000 - в частном и ненефтяном секторах. Те, кто получает зарплату из госбюджета, застрахованы. Наиболее часто нарушаемые рабочие в стране работают в частном секторе. Кризис всегда поражает их первыми. Экономические жертвы коронавируса - это в основном работники частного сектора. Кроме того, существует напряженная ситуация с требованиями социальной изоляции в связи с пандемией (Никонова, 2020: 143).

Однако государство не уклоняется от негативных последствий и давления требований, связанных с ограничениями. Таким образом, 304 тысячи сотрудников охватывают 44 тысячи предприятий, зарплата которым будет выплачиваться государством. Это поддержка как граждан, так и напрямую частного сектора. Кроме того, более 290 тысяч микропредпринимателей и индивидуальных предпринимателей. Это около 600 тысяч человек. Потому что мы говорим об индивидуальных предпринимателях.

Районы, затронутые пандемией, охватывают 4 основных сектора и 20 областей деятельности, причем наиболее пострадавшие районы значительно пострадали, минимально затронуты и отсутствуют. Государственная поддержка составит 2,5 миллиарда манатов, или 3 процента ВВП.

Ожидается, что масштабные меры финансирования, начатые в прошлом году в социальной сфере, повлекут за собой повышение заработной платы в некоторых сферах в 2020 году, что приведет к дополнительным расходам до 4 миллиардов манатов для повышения, реализованного в 2019 году и прогнозируемого в 2020 году. Коронавирус уже «присвоил» 2,5 миллиарда манатов. В такой ситуации, как и наши граждане, наша экономика должна быть застрахована от пандемий на всех уровнях (Sheth, 2020: 70).

По данным Международного валютного фонда (МВФ), в этом году мировой государственный долг увеличится на 19 процентов по сравнению с прошлым годом и превысит 101 процент ВВП. Для сравнения, в Азербайджане этот показатель в пять раз ниже среднемирового. МВФ использует следующие инструменты, чтобы дать странам в период кризиса время для принятия мер: сокращение бедности и уверенность в росте (PRGT), резервные соглашения (SBA), резервный кредитный механизм (SCF), механизм расширенного финансирования (EFF), расширенный кредитный механизм (ECF), гибкая кредитная линия (FCL), резервная и ликвидная линия (PLL), инструмент быстрого финансирования (RFI) и механизм быстрого кредитования (RCF). Страны G20, а также Всемирный

банк, Азиатский банк развития и другие международные организации, а также развитые страны оказывают помощь странам, находящимся в сложной экономической ситуации. Азербайджан больше полагается на внутренние ресурсы для борьбы с пандемией COVID-19 и не предпочитает внешние заимствования. Международное рейтинговое агентство Moody's называет валютные резервы страны главным гарантом макроэкономической стабильности в Азербайджане. В то время как прогнозы социально-экономического развития страны на этот год показывают цены на нефть на уровне 55 долларов за баррель, средняя цена на нефть за первые шесть месяцев этого года составила 38 долларов. Однако с начала года сокращение валютных резервов Азербайджана не достигло 100 миллионов долларов (Sheth, 2020: 70).

Стабильность маната, и инфляция на уровне 3 процентов являются положительными с точки зрения макроэкономической стабильности и экономических прогнозов, но также снижают влияние пандемии на социальное положение уязвимых групп.

Во время пандемии социальные проекты были дополнительно расширены за счет государственного бюджета, и за первые шесть месяцев социальные расходы составили 42,5 процента полугодового бюджета, приблизившись к 5 миллиардам манатов. Например, в этом году рекордное количество ВПЛ и 1500 семей шехидов будут обеспечены новыми квартирами, самозанятость достигнет рекордных 12 000 семей, оплачиваемые общественные работы впервые достигнут 90 000, а 85 000 семей или 300 000 будут получать адресную социальную помощь (Warner and Wäger, 2020: 32).

Как всегда, во время пандемии социальное благополучие граждан было главной заботой правительства. За этот период в целях улучшения социального положения населения дополнительно к средствам, выделенным на меры, принятые в соответствующем направлении на текущий год, с охватом 4,8 миллиона человек, был представлен пакет на 600 миллионов манатов.

Меры, принимаемые для улучшения социального обеспечения граждан, можно сгруппировать по 4 основным направлениям:

- защита рабочих мест лиц, нанятых по трудовым договорам;
- улучшение социального обеспечения безработных и неформально работающих граждан;
- поддержка в рамках программы самозанятости;
- расширение масштабов социальных проектов.

Застой на мировых энергетических и фондовых рынках, ограничения, введенные в связи с пандемией коронавируса, и возникшие новые вызовы неизбежно скажутся на экономике Азербайджана. В результате негативных последствий пандемии и нестабильности цен на нефть экономическая активность снизилась, экономический баланс был нарушен, а введенные ограничения привели к сбоям в цепочке производства-переработки-потребления. В результате последовательных экономических реформ, улучшения деловой среды и экономической прозрачности в стране в последние годы нет ситуации, которая могла бы привести к упадку национальной экономики.

2.2. Уровень занятости и динамика населения в Азербайджане

Несмотря на эффективное использование трудового потенциала в нашей стране, положительные изменения в их уровне и структуре занятости, проблема занятости остается очень сложной и важной социально-экономической задачей. Уровень занятости в стране зависит, прежде всего, от способности трудоспособного населения работать в любой сфере деятельности, не противоречащей действующему законодательству, независимо от того, связаны ли все или некоторые из них с соблюдением личных и личных качеств. социальные потребности общества; характеризует уровень участия населения, принадлежащего к разным слоям социальных групп, в этих сферах деятельности. Как известно, занятость - это социально-экономический процесс, отражающий характеристики факторов

производства, формирующих основные экономические отношения каждого способа производства - исторические методы сочетания средств производства и труда. Это связано с общественным разделением труда и является экономическим термином, применимым ко всем социально-экономическим структурам. В этих социально-экономических структурах участие членов общества в трудовом процессе является важной экономической составляющей трудовых ресурсов населения. В процессе слияния совокупной рабочей силы со средствами производства она выступает как материальная основа занятости людей, ее материальная основа.

Оценить уровень безработицы на практике сложнее, это проблема не только теоретически, но и методологически. Таким образом, в большинстве постсоветских стран количество безработных, обратившихся в агентства занятости и состоящих на учете в этих службах, во много раз меньше реальных безработных. Согласно методологии Международной организации труда (МОТ), существует два основных метода определения и измерения безработицы (Turner and Akinremi, 2020: 15):

1. сбор информации о зарегистрированных безработных;
2. национальное выборочное обследование домашних хозяйств.

Основная цель - получить качественную информацию об уровне, динамике, структуре, продолжительности безработицы и т.д. Любой из вышеперечисленных методов предпочтителен в разных странах мира. Так, в США, Канаде, Японии, Скандинавии используется метод ежемесячного отбора, а в большинстве стран Западной Европы используется метод официальной регистрации. У каждого метода есть свои преимущества и недостатки. Метод выборки, как статистический метод, имеет определенные недостатки (большие затраты, ошибки при выборе и т. д.). Однако здесь можно получить исчерпывающие показатели. В официальной регистрации информация неполная, и ошибки агентств занятости очевидны. В связи с этим при необходимости целесообразно использовать оба метода, чтобы

более полно отразить уровень безработицы. Оценка уровня безработицы позволяет сгруппировать этот уровень следующим образом:

1. Самый низкий уровень безработицы;
2. Низкая безработица;
3. Высокий уровень безработицы;
4. Самый высокий уровень безработицы.
5. Благоприятная ситуация на рынке труда;
6. Напряженная ситуация на рынке труда (Мау, Идрисов и Кузьминов, 2020: 74).

Основные критерии уровня безработицы и ее оптимальный уровень можно определить следующим образом:

а. Естественный уровень безработицы был принят в диапазоне 1-3% в соответствии с рекомендациями МОТ и международными стандартами и оценивался как нормальное или, скорее, оптимальное состояние рынка труда.

б. Хотя стоимость рабочей силы опускается ниже допустимого предела в 4-5%, определенная экономическая стабильность позволяет регулировать эту ситуацию, даже если имеет место инфляционный процесс.

в. Безработица социально опасна. В этом смысле рабочая сила неконтролируема, гиперинфляция. В этом случае его девальвация проявляется в наличии массовой безработицы.

В настоящее время уровень безработицы определяется как отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения:

$$U_{\text{б}} = \frac{I_{\text{ч.э}} - M_{\text{к.з}}}{U_{\text{к.б}}}$$

Здесь $U_{\text{б}}$ - указывает на уровень безработицы

$I_{\text{ч.э}}$ - указывает на численность экономики

$M_{\text{к.з}}$ - указывает на количество занятых.

$U_{\text{к.б}}$ - Общее количество безработных;

Безработица также может быть рассчитана путем разбивки форм безработицы. Есть и недостатки в таком определении уровня безработицы.

Таким образом, у общей численности экономически активного населения могут быть разные варианты занятости и безработицы. Такая процедура расчета предназначалась для определения количества трудовых ресурсов в плановой экономике. Поэтому во многих странах уровень безработицы определяется по следующей формуле, называемой стандартным уровнем безработицы (Sheth, 2020: 70):

$$M_{к.с} = U_{б} / \dot{I}_{\ddot{u}s}$$

Здесь $U_{с.б}$ - стандартный уровень безработицы;

$U_{б}$ - Общее количество безработных;

$M_{к.с}$ - Указывает общее количество сотрудников

Этот коэффициент можно использовать, чтобы определить, превышает ли предложение рабочей силы ее спрос или уровень предложения.

Таблица 2: Численность экономически активного населения, включая занятое и безработное, по возрастным группам в 2020 г. (тыс. Человек)

Возрастные группы	Экономически активное население		включая			
			занятое население		безработное население	
	Общий	женщины из них	Общий	женщины из них	Общий	женщины из них
Сәтi	5252,5	2567,5	4876,6	2351,5	375,9	216,0
15-19	107,6	48,0	91,0	39,9	16,6	8,1
20-24	500,9	234,2	425,8	193,5	75,1	40,7
25-29	769,5	364,3	707,1	328,9	62,4	35,4
30-34	772,9	391,2	725,0	362,7	47,9	28,5
35-39	656,6	315,7	618,6	293,9	38,0	21,8
40-44	621,8	306,6	589,2	289,9	32,6	16,7
45-49	597,6	308,9	562,4	288,8	35,2	20,1
50-54	633,9	333,5	597,9	309,3	36,0	24,2
55-59	394,3	175,2	366,7	155,4	27,6	19,8
60-64	152,9	71,3	148,4	70,6	4,5	0,7
65+	44,5	18,6	44,5	18,6	-	-

Источник: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Согласно государственной статистике, в 2014 году трудоспособное население Азербайджана составляло 9535,1 тысячи человек и составляло 6150,3 тысячи человек. Экономически активными являются 4840,7 тыс.

человек или 78,7% населения трудоспособного возраста, из них 2226,8 тыс. (48,4%) - женщины и 2376,1 тыс. (51,6%) – мужчины. В экономике занято 4602,9 тыс. человек. 1178,2 тыс. человек (25,6%) занятого в экономике населения работают в государственном секторе, а 3424,7 тыс. человек (74,4%) - в частном секторе (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>).

В частном секторе зарегистрировано 998,7 тыс. Самозанятых человек, что составляет 22,1 процента занятых в экономике. В то же время завершение земельной реформы в селе, выделение земельных паев сельчанам создали широкую прослойку населения - землевладельцев и дали толчок развитию самозанятых крестьянских хозяйств. В целом развитие частного сектора создает условия для создания новых рабочих мест и увеличения занятости. Развитие этого процесса позволило увеличить долю негосударственного сектора экономики. В результате экономических реформ и структурных изменений в экономике, проведенных в Азербайджанской Республике в последние годы, доля занятого населения во всех сферах экономики значительно увеличилась.

Таблица 3: Движение рабочей силы в 2020 г

Виды экономической деятельности	Наемных сотрудников за год	Сотрудники, уволившиеся в течение года	включая		
			те, кто уходит в отставку из-за увольнений и сокращений	те, кто ушел в отставку по собственному желанию	по другим причинам
Общий	382844	327425	5107	267900	54418
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	22787	16176	617	12246	3313
Горнодобывающая индустрия	3063	2855	140	1992	723
Перерабатывающая промышленность	42029	38284	835	28893	8556
Производство, распределение и поставка электроэнергии, газа и пара	3657	5741	62	3753	1926
Водоснабжение, очистка и очистка сточных вод	2774	3281	149	2794	338

Тикинти	89797	79457	851	60429	18177
Торговля; ремонт автомобилей	64634	43698	617	41235	1846
Транспорт и складирование	13539	11714	112	9702	1900
Размещение и питание туристов	6863	8845	114	7775	956
Информация и коммуникация	5706	4177	119	3607	451
Финансовая и страховая деятельность	6520	5215	90	4030	1095
Сделки с недвижимостью	6054	4338	211	3532	595
Профессиональн ая, научная и техническая деятельность	12613	10389	163	8375	1851
Оказание административн ых и вспомогательных услуг	60074	53153	269	52410	474
Государственное управление и оборона; социальное обеспечение	7956	8367	426	4924	3017
Образование	12480	13495	129	8332	5034
Оказание медицинских и социальных услуг населению	15282	11588	177	8360	3051
Деятельность в сфере отдыха, развлечений и искусства	2133	2295	12	1733	550
Оказание услуг в других сферах	4883	4357	14	3778	565

Источник: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Формирование новых экономических отношений, количественные и качественные изменения в структуре населения регионов республики сделали их адаптацию знаний и навыков к уровню существующего производственного механизма в сельской местности, спрос на рабочую силу и эффективную занятость как единое целое. актуальных проблем. Уровень воспроизводства населения - один из основных показателей экономического развития. С этой точки зрения формирование и развитие сельского рынка

труда в республике и эффективное использование квалифицированных кадров имеют большое значение в современную эпоху. Различные факторы способствовали переходу к новой системе экономических отношений для обеспечения оптимального использования рабочей силы в сельском хозяйстве. Таким образом, прогресс в развитии любой области в первую очередь основан на системе здоровых экономических отношений. Это основано на эффективной занятости. Однако в последние годы в этой области возникла некоторая неопределенность, и в результате конфликт между трудом и капиталом также повлиял на управление трудовыми ресурсами. В то же время изменения в структуре сельского хозяйства, миграции населения, его естественного движения, прибытия в страну ВПЛ и другие факторы можно отметить. Также следует отметить, что в условиях новых экономических отношений не только продукты труда, но и рабочая сила, которая их создает, реализуются через рынок. Выполнение этого требования должно соответствовать характеру и уровню существующих рабочих мест с точки зрения качества, профессионального уровня рабочей силы. В последние годы произошли изменения в организационно-правовой форме собственности, реализация политики «открытых дверей», основанной на взаимовыгодном сотрудничестве в стране и установлении нормальных отношений с другими странами, привлечении и предоставлении иностранных инвестиций, создании здоровых инвестиций. климат и благоприятные условия для предпринимательства. Реализация целевых мер имеет большое значение, поскольку это новый этап в социально-экономическом развитии страны (Sheth, 2020: 70).

Значительные социально-экономические изменения произошли и в сельском хозяйстве. Одним из важных аспектов формирования рынка труда в сельской местности является подготовка кадров для аграрного сектора. Однако в последние годы, с одной стороны, социально-экономические трудности в регионах, с другой стороны, снижение подготовки в этой сфере тормозило развитие сельского рынка труда.

Следует разработать комплексную программу эффективного использования трудовых ресурсов в регионах, а этапы распределения, перераспределения и использования должны быть отражены в программе. Основной целью здесь должно быть улучшение количественного и качественного состава трудовых ресурсов региона на данном этапе и определение их перспектив. Необходимо соблюдать пропорциональный баланс между количеством рабочих мест и спросом на персонал. Объединяющие факторы между распределением трудовых ресурсов, их формированием и использованием должны быть уточнены и отражать динамику движения рабочей силы. По результатам исследования проблемы безработицы в Азербайджанской Республике, наряду с экономическими последствиями безработицы, необходимо обратить внимание на ее социально-психологические и моральные последствия, негативное влияние на общественные ценности и общественные ценности. интересы граждан. Неизбежно в жизни населения, не способного использовать свой потенциал и способности, возникают определенные случаи депрессии, утрачиваются практические навыки, снижается уровень специализации. Они также вызывают ряд социальных проблем (преступность, распад семьи и т. д.) и наносят серьезный удар по психическому и физическому здоровью общества. Переход экономики нашей страны к формированию и развитию рынка труда приводит к обострению проблемы трудовых ресурсов и, как следствие, к росту безработицы. Обострение проблемы безработицы обусловлено рядом причин, в том числе снижением занятости граждан, особенно молодежи. Основными препятствиями на пути эффективного трудоустройства молодежи в наше время являются (Гелта, 2020: 23):

- Слабость механизма взаимодействия образовательных учреждений и рынка труда.
- отсутствие самореализации у большинства выпускников;
- недостаточный опыт и профессионализм, востребованные работодателями среди молодых выпускников и т. д.

Следует разработать соответствующие целевые программы для предотвращения проблем, которые могут возникнуть из-за неспособности молодых людей реализовать себя на рынке труда, и принять меры по повышению уровня трудоустройства молодых выпускников. Таким образом, эффективная занятость является условием повышения уровня жизни населения, обеспечения национальной безопасности при уровне жизни населения.

Безработица в конечном итоге приводит к бедности и нищете. Безработица также вызывает различные конфликты, снижает доверие к государственным и общественным организациям, негативно сказывается на социальном и духовном здоровье. Борьба с безработицей - одна из важнейших проблем современности. По этой причине успешная реализация мер, принятых на государственном уровне по снижению безработицы в нашей стране, находится в центре внимания Президента Ильхама Алиева.

В процессе реализации государственной программы и политики занятости в сфере занятости, наряду с созданием новых рабочих мест для снижения безработицы среди молодежи, работает система профессионального обучения и переподготовки, а также неполных и частичных форм занятости. режимы и др. также следует принимать во внимание развитие.

Одним из основных направлений обеспечения эффективной занятости населения в нашей стране является своевременная и качественная подготовка молодых трудовых ресурсов к трудовой деятельности, их распределение и использование (Гелта, 2020: 23).

В целом доля молодых трудовых ресурсов среди населения составляет около 26,1%, а среди работающих в различных отраслях экономики - 30,7 %. Исследования показывают, что доля молодой рабочей силы из разных возрастных групп в трудоспособном населении в экономике примерно следующая (Turner and Akinremi, 2020: 15):

- 16-19 лет: 4,0 процента;

- 20-24 года: 11,3%.
- 25-29 лет: 15,4% 25-29 лет.

В отличие от других возрастных групп, молодые люди в возрасте 25-29 лет имеют более высокую занятость в экономической деятельности в связи с тем, что население этого возраста относительно быстро адаптируется к работе в определенном секторе экономики после получения определенного образования, специализации и профессии. В то же время их относительно низкая занятость в народном хозяйстве в возрасте 16-19 и 20-24 лет объясняется тем, что большинство молодых людей этого возраста продолжают образование при условии ухода с производства, а некоторые (юноши) в соответствии с Конституцией, служат в Вооруженных Силах.

Таблица 4: Численность безработных, зарегистрированных за 2008-2018 года

Экономические районы	К-во безработных по данным ГЦЗ за 2008 год	К-во безработных по данным ГЦЗ за 2013 год	К-во безработных по данным ГЦЗ за 2018 год
“Баку”	9828	12528	12113
“Апшеронский” экономический район	1091	898	1499
“Гянджа-Газахский” экономический район	3636	2730	1799
“Шеки-Закатальский” экономический район	2968	1392	803
“Ленкоранский” экономический район	2360	1252	839
“Губа-Хачмазский” экономический район	1489	1111	969
“Аранский” экономический район	13984	11058	7204
“Верхне-Карабахский” экономический район	7083	4467	1543
“Кельбаджар-Лачинский” экономический район	4043	1930	1317
“Горно-Ширванский” экономический район	1957	1548	791
“Нахичеванский” экономический район	7904	52	-

Источник: составлена по данным “Министерства Труда и Социальной Защиты населения Азербайджанской республики”. Статистические данные Азербайджанской республики: www.stat.gov.az/source/azfigure

Изучение социально-экономических последствий безработицы в нашей стране имеет большое теоретическое и практическое значение.

Интенсивность этих социальных последствий безработицы и их соотношение напрямую зависит от масштабов безработицы, ее уровня «естественный», «нормальный» и «социально-толерантный», региональных особенностей и форм безработицы.

2.3. Анализ состояния и основных показателей рынка труда в Азербайджане в условиях пандемии

2020 году, когда была объявлена глобальная пандемия и почти половина календарных дней находилась под строгим карантином, уже в истории. Ни один кризис не поразил мировую экономику так сильно после рецессии 1930-х годов. Не только потому, что экономики были застигнуты внезапно и не готовы к неожиданному процессу; но еще и потому, что кризис пришел извне экономики - из системы здравоохранения. Нормальные, здоровые и работающие предприятия без финансовых проблем были вынуждены пройти карантин, и уволить сотрудников. За последний год правительства адаптировались к кризисам как в производственном секторе (низкий спрос или избыток предложения), так и в финансовом секторе (проблемы с ликвидностью или долгом, раздувание воздушных шаров, появление крупномасштабных рискованных активов в результате долгосрочных спекулятивных действий). сделки и т. д.).

За эти годы пандемия Covid-19 создала ряд проблем как для экономики Азербайджана, так и для всего мира. Самое главное, несмотря на ряд серьезных проблем и пробелов в экономике, принимаются меры по их устранению.

Основные социальные проблемы

Несомненно, самым серьезным последствием экономического спада стал рост безработицы. Хотя это долгие годы не казалась проблемой в Азербайджане, с самого начала стало ясно, что скрыть проблему в глубоком кризисе невозможно, хотя официальная статистика показывает, что уровень безработицы не превышал 4-5% в отдельные годы. По данным Министерства

труда и социальной защиты, 600 тысяч малообеспеченных граждан признаны безработными и неформально занятыми в рамках особого карантинного режима, а на единовременную выплату за апрель-май было выделено 228 миллионов манатов. Однако данные, представленные в публикации по рынку труда, подготовленной Госкомстатом (Госкомстат) за прошлый год, показывают, что в 2010-2019 годах количество безработных в государственных органах занятости составляло 81,3 тысячи человек, количество людей, получающих пособие по безработице. (Turner and Akinremi, 2020: 15).

Исследования показывает, что прекращение высокого кредитования в 2017-2019 годах, снижение кредитов на 3,3% в результате снижения экономической активности в течение года, также ограничило денежную массу экономики со стороны Центрального банка. В 2019 году на фоне резкого замедления фискальной экспансии по сравнению с предыдущими годами рост денежной базы очень высокими темпами (27,3%) совпадает с периодом роста кредитования на 17,5%. Этот факт подтверждает, что выдача кредитов является более решающим фактором увеличения спроса на деньги в экономике, чем фискальная экспансия (Maу, Идрисов, Кузьминов. 2020: 74).

Еще одним источником, отражающим макроэкономические условия в год пандемии, а также экономические потери, является платежный баланс. Платежный баланс - это система статистического учета экономических отношений резидентов и нерезидентов по товарам, услугам и финансовым инструментам за отчетный период (квартал, полугодие, год). Окончательный баланс текущего счета отражает тот факт, что в текущей экономической ситуации резиденты либо выиграли, либо проиграли перед иностранными организациями. Он показывает, что в отчетном периоде при отрицательном сальдо экономика страны терпит убытки, а при положительном сальдо экономика страны более прибыльна, чем отношения с жителями. Платежный баланс в целом позволяет оценить, насколько экономика привлекательна для капитала. Согласно последней статистике Центробанка, впервые после 2016

года за 9 месяцев 2020 года в Азербайджане возник дефицит текущего счета (208,3 миллиона долларов). Отрицательное сальдо в размере 1 млрд долларов (уменьшение общих резервных активов страны) было зафиксировано.

Спад в нефтегазовом секторе произошел в основном в следующих сферах:

- туризм и общественное питание (-47,9%),
- строительство (-14,5%), (-2,8%),
- в торговом секторе (-1,9%).

Среди компонентов внутреннего спроса одним из основных факторов, вызвавших рецессию, было сокращение потребления и инвестиций. Так, реальный объем потребительского рынка (потребления) в январе-июне прошлого года увеличился на 2,6%, тогда как за аналогичный период прошлого года снизился на 6,4%. Средства, направляемые в основной капитал, уменьшились на 2,7% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Оборот розничной торговли в реальном выражении снизился на 1,9%, в том числе непродовольственные товары на 6,9%. Платные услуги населению снизились на 19,2%.

Реальный оборот общественного питания снизился на 45,6% из-за снижения покупательской активности и применения карантинного режима.

Самый высокий темп роста в нефтегазовом секторе (12,1%) наблюдался в обрабатывающей промышленности. Рост в транспортной и информационно-коммуникационной сферах составил 6,2% и 4,4% соответственно (Мау, Идрисов и Кузьминов, 2020: 74).

Промышленность. В первом полугодии 2020 года промышленными предприятиями и индивидуальными предпринимателями, работающими в этой сфере, произведено промышленной продукции на 18,4 миллиарда манатов, что на 1,5 процента меньше, чем в соответствующем периоде 2019 года. Производство в нефтегазовом секторе промышленности увеличилось на 11,2%.

61,6% промышленного производства было произведено в горнодобывающем секторе, 32,1% в обрабатывающем секторе, 5,5% в производстве, распределении и поставке электроэнергии, газа и пара и 0,8% в секторе водоснабжения, очистки и переработки отходов. Общий объем производства в горнодобывающей промышленности составил 11,3 миллиарда манатов, что на 3,0 процента меньше, чем за аналогичный период прошлого года.

III ГЛАВА. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

3.1. Внедрение новых программ занятости в условиях пандемии

После обнаружения первого случая пандемии COVID-19 в Азербайджане Правительство приняло различные превентивные меры для уменьшения экономического воздействия пандемии. Поэтому План действий по реализации пункта 10.2 Приказа «О ряде меры по снижению негативного влияния резких колебаний мировых энергетических и фондовых рынков на экономику, макроэкономическую стабильность, занятость и предпринимательство в стране».

Таблица 5: Средства, выделенные на меры, которые необходимо принять после пандемии

№	Названия Мероприятий	Объем предоставленных средств, млн. Манатов
1	Программа финансовой поддержки для выплаты заработной платы 304000 сотрудников, работающих в районах, затронутых пандемией (чтобы не сокращать рабочие места)	215.0
2	Программа финансовой поддержки для 292 000 индивидуальных (микропредпринимателей), работающих в районах, затронутых пандемией (в целях защиты рабочих мест)	80.0
3	Программа налоговых льгот, льгот и забастовок для субъектов хозяйствования, осуществляющих деятельность на территориях, затронутых пандемией	115.0
4	Программа поддержки кредитных гарантий для новых банковских кредитов предприятиям, работающим в районах, затронутых пандемией	500.0
5	Субсидирование процентных ставок по существующему кредитному портфелю предприятий, работающих в районах, затронутых пандемией	1000.0

Источник: <https://ahik.org/2021/09/az%C9%99rbaycanda-covid-19-pandemiyasi-mudd>

Основные последствия пандемии для экономики страны начали проявляться в марте 2020 года. За прошедший период центральные органы исполнительной власти определили инструменты поддержки социального

положения населения, поддержки экономического роста и предпринимательства и приняли соответствующие меры.

В первой половине этого года снижение добычи нефти по соглашению ОПЕК +, сокращение внутреннего спроса в условиях карантинного режима из-за пандемии еще больше ускорили рецессию в экономике. В первом полугодии 2020 года предприятиями, организациями и индивидуальными предпринимателями, работающими в стране, произведено 33,8 миллиарда манатов, что на 2,7 процента меньше, чем за аналогичный период прошлого года.

Из-за пандемии COVID-19 все секторы экономики, люди и работники как в развитых, так и в развивающихся странах сталкиваются с серьезными проблемами. По данным Всемирного экономического форума, более 4 миллиардов человек во всем мире в настоящее время находятся в затруднительном положении из-за пандемии. Это, в свою очередь, негативно сказывается на сфере услуг и логистики. По оценкам, от пандемии особенно пострадали отели, авиакомпании, рестораны, торговые центры и магазины. В результате многие люди, работающие в этих сферах, могут потерять работу. Многие крупнейшие компании мира уже уволили своих сотрудников по краткосрочным или долгосрочным причинам из-за вируса. По данным Международной организации труда (МОТ), если пандемия продлится до конца 2020 года, около 25 миллионов человек во всем мире могут потерять работу, что является довольно большим числом. Азербайджан также пострадал от пандемии, которая нанесла ущерб занятости и трудовым отношениям.

Согласно Распоряжению Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 4 апреля 2020 года, «Снижение негативного воздействия пандемии коронавируса (COVID-19) и связанных с этим колебаний мировых энергетических и фондовых рынков на экономику страны». В Азербайджанской Республике, макроэкономической стабильности, занятости и предпринимательству утвержден План мероприятий по реализации пункта

10.2 Распоряжения Президента Азербайджанской Республики от 19 марта 2020 года № 1950 «О ряде мер, связанных с поддержкой занятости». Социального обеспечения занимает особое место в трех областях Плана действий и будет охватывать следующие области (Turner and Akinremi, 2020: 15):

- Защита и социальная защита работников бюджетной сферы от риска безработицы;
- Защита и социальная защита работников частного сектора от риска безработицы;
- Трудоустройство и социальная защита безработных и уволенных;
- Усиление социальной защиты уязвимых групп.

Утвержденная Указом Президента Ильхама Алиева «Стратегия занятости Азербайджанской Республики на 2019-2030 годы» устанавливает стратегические цели по минимизации безработицы и укреплению рынка труда.

Координирующий орган по реализации стратегии - Министерство труда и социальной защиты (с привлечением соответствующих государственных органов, Национальной конфедерации предпринимателей (работодателей) и Конфедерации профсоюзов Азербайджана) разработало План действий на 2020-2025 год. Этот план утвержден Распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 13 февраля 2020 года.

Новая Стратегия занятости является продолжением тех же целей на 2006-2015 годы. В 2017 году при Кабинете министров была создана Комиссия по регулированию и координации трудовых отношений, которая регулирует трудовые отношения, в частности, искоренение неформальной занятости. В комиссию под председательством заместителя премьер-министра Али Ахмедова входят руководство Министерства труда и социальной защиты, министр экономики, министр по налогам, профсоюзы, а также руководители государственных и общественных организаций, связанных с предпринимательством. Кроме того, в Азербайджане уже приняты отдельные законы о страховании от безработицы и занятости. Эти

законы подтверждают новые концепции, связанные с рынком труда и занятостью, которые устанавливают новые цели для Стратегии занятости на 2020-2030 годы, и для достижения этих целей требуются более гибкие и современные подходы. Прделанная работа была проанализирована, текущая ситуация исследована, и на этой основе были определены основные цели и задачи новой Стратегии занятости. Одна из важнейших целей здесь - поддержка достойного труда. То есть политика занятости должна обеспечивать переход от экстенсивной фазы к интенсивной: это означает приоритет качества над количеством. Основная цель стратегии - предоставить людям более достойную работу, улучшить их условия труда и обеспечить им заработную плату, соизмеримую с их уровнем работы (<https://www.stat.gov.az/source/labour/>).

В настоящее время большая часть занятого населения в Азербайджане работает самостоятельно в сельскохозяйственном секторе. Около 48% населения страны занимается несельскохозяйственной деятельностью. Стратегия занятости направлена на увеличение этого показателя до 80 процентов. Кроме того, принят отдельный закон о развитии малого и среднего предпринимательства. В Стратегических дорожных картах и Государственной программе социально-экономического развития регионов особое внимание уделяется поддержке малых и средних предприятий. Основное внимание также уделяется совершенствованию ряда новых нормативных рамок для регулирования рынка труда. Закон о занятости предусматривает создание единого банка вакансий. Это означает, что регулирование спроса и предложения на рынке труда будет осуществляться через этот механизм. Особое значение имеет вопрос учета населения, занятого в сельском хозяйстве. В целом, есть необходимость в улучшении системы мониторинга рынка труда в стране. Речь также идет о создании новой системы мониторинга, чтобы можно было определять тенденции развития отдельных регионов, какие трудовые ресурсы имеются и в какие области их нужно направить больше.

После пандемии планируется наладить более широкий социальный диалог о неформальных трудовых отношениях, особенно между работодателями и неформальными работниками, и создать мотивацию для обеспечения их перехода от неформальной занятости к формальной занятости. Повышение привлекательности формальной занятости как для работников, так и для работодателей будет регулироваться налоговой системой и другими экономическими механизмами, которые со временем должны принести свои плоды. Для достижения этой цели основное внимание будет уделяться развитию системы мониторинга и прогнозирования рынка труда. Президент уже подписал указ о создании государственного учреждения «Национальная обсерватория рынка труда и социальной защиты» при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики, то есть исследования рынка труда. Изучение трудовых ресурсов будет проводиться через обсерваторию и будет в целом координироваться. Через систему мониторинга и прогнозирования информация о трудовых ресурсах и будущих потребностях в стране будет обрабатываться и передаваться в соответствующие органы. Одна из основных целей - к 2030 году увеличить количество занятых в экономике до 80 процентов. В этот период общий уровень безработицы должен снизиться до 4 процентов. В связи с высоким уровнем безработицы среди молодежи и женщин этому вопросу будет уделяться больше внимания (Гелта И.В., 2020: 23).

Обеспечение эффективной занятости населения, включая молодежь, женщин и инвалидов, а также создание системы достойной работы являются одними из наиболее важных целей Стратегии занятости. Повышение минимальной заработной платы и заработной платы работников среднего класса также будет играть важную роль в этом и улучшит благосостояние рабочих. К 2025 году объем активных программ на рынке труда будет расширен. Это включает профессиональное обучение, профессиональную деятельность, оплачиваемую социальную работу, программы самозанятости, ярмарки вакансий, активную деятельность по трудоустройству, такую как

«Первый шаг в карьере», которая создаст больше возможностей для трудоустройства.

Одна из целей Стратегии трудоустройства - значительно увеличить количество сотрудников, набираемых через сервисные агентства. По показателям 2017 года менее половины граждан, обратившихся в Государственную службу занятости в рамках МТСЗН, были обеспечены работой, 103028 человек были обеспечены подходящей работой в 2019 году, 47599 человек были задействованы в оплачиваемых общественных работах, 3168 человек были обучаются на курсах профессионального обучения. Выплаты по страховке от безработицы установлены на 1711 человек. По сравнению с 2018 годом количество занятых увеличилось на 99 процентов, количество занятых на общественных работах увеличилось в 46,6 раза. К 2030 году планируется довести этот показатель до 70 процентов. Это одна из мер, которые должны принять службы занятости. Увеличится процент безработных граждан, поступающих на работу через курсы профессионального обучения. В настоящее время этот процент очень низок: около 3% поступающих проходят курсы профессионального обучения. К 2030 году этот показатель должен увеличиться до 20 процентов. В настоящее время в Азербайджане всего 3 региональных центра профессионального обучения, а четвертый строится в Гяндже. К 2030 году количество таких центров должно быть увеличено до 10. Программы самозанятости также будут продолжены. Если раньше в этих программах участвовало около 1400 домохозяйств, то сейчас это число увеличилось примерно в 6 раз (Найт Ф.Х. 2019: 59).

Одним из самых больших ожиданий от реализации стратегических целей является расширение возможностей достойной занятости. Обеспечение совместимости системы образования с рынком труда также будет играть важную роль в достижении успешных результатов. Второй важный результат - усиление связи между занятостью и социальной защитой. То есть занятость будет больше ориентирована на интеграцию людей, нуждающихся в

социальной защите, в активный рынок труда. Экономика в целом выиграет от направления таких людей от пассивной занятости к активной. Меры, которые будут реализованы в 2020-2025 и 2025-2030 годах, будут контролироваться и оцениваться, а исполнительные органы, в том числе профсоюзы, будут регулярно представлять свои отчеты (Гелта, 2020: 23).

3.2. Рекомендации по развитию рынка труда в Азербайджане, в условия пандемии

Государства пытаются смягчить пагубные последствия кризиса COVID-19 для экономики и рынка труда, принимая беспрецедентные меры в этот период. Для защиты рабочей силы, особенно на малых и средних предприятиях; На повестке дня стоит много поддержки в сферах долгового финансирования, налогообложения, затрат и занятости.

Утвержденная Указом Президента Ильхама Алиева «Стратегия занятости Азербайджанской Республики на 2019-2030 годы» устанавливает стратегические цели по минимизации безработицы и укреплению рынка труда. Координирующий орган по реализации стратегии - Министерство труда и социальной защиты (с привлечением соответствующих государственных органов, Национальной конфедерации предпринимателей (работодателей) и Конфедерации профсоюзов Азербайджана) разработало План действий на 2020 год. -2025 г. Утверждена приказом от 13 февраля 2020 г.

Кроме того, в Азербайджане уже приняты отдельные законы о страховании от безработицы и занятости. Эти законы подтверждают новые концепции, связанные с рынком труда и занятостью, которые устанавливают новые цели для Стратегии занятости на 2020-2030 годы, и для достижения этих целей требуются более гибкие и современные подходы. Проведенная работа была проанализирована, текущая ситуация исследована, и на этой основе были определены основные цели и задачи новой Стратегии занятости. Одна из важнейших целей здесь - поддержка достойного труда. То есть

политика занятости должна обеспечивать переход от экстенсивной фазы к интенсивной: это означает приоритет качества над количеством. Основная цель стратегии - предоставить людям более достойную работу, улучшить их условия труда и обеспечить им заработную плату, соизмеримую с их уровнем работы (Гелта, 2020: 23).

В настоящее время во время пандемии большая часть занятого населения в Азербайджане работает самостоятельно в сельскохозяйственном секторе. Около 48% населения страны занимается несельскохозяйственной деятельностью. Стратегия занятости направлена на увеличение этого показателя до 80 процентов. Кроме того, принят отдельный закон о развитии малого и среднего предпринимательства. В стратегических дорожных картах и Государственной программе социально-экономического развития регионов особое внимание уделяется поддержке малых и средних предприятий. Основное внимание также уделяется совершенствованию ряда новых нормативных рамок для регулирования рынка труда. Закон о занятости предусматривает создание единого банка вакансий. Это означает, что регулирование спроса и предложения на рынке труда будет осуществляться через этот механизм. Особое значение имеет вопрос учета населения, занятого в сельском хозяйстве. Необходимо улучшить систему мониторинга рынка труда страны в целом. Это также вопрос создания новой системы мониторинга для определения тенденций развития отдельных регионов, того, какие трудовые ресурсы доступны и в какие области их необходимо направить в большей степени. Есть трудовые ресурсы, которые нужно направлять в более активные и прибыльные направления (Аверин и Харламов, 2012: 58).

Рекомендации для улучшения положения по занятости населения:

- Положения, определяющие статус безработных в Законе о занятости, должны быть пересмотрены. Из закона следует изъять положения о приеме на работу лица, владеющего землей, и его трудоспособных членов, а также о приеме на работу призывников. В случае земли, находящейся в

собственности, но не способной приносить доход по уважительным причинам (которая не может быть использована в целях получения дохода), такие лица также должны иметь право на получение статуса безработного;

- В целях обеспечения занятости социально незащищенных слоев населения (инвалидов, беженцев и ВПЛ, женщин, проживающих в регионах и др.), изменения их профессиональной направленности, создания сети бюджетных образовательных учреждений в целях повышения профессиональное обучение, отдельные специальности и профессиональные квоты. Однако в этом случае важно стимулировать работодателей и внести необходимые изменения в законодательство для определения их налоговых льгот;

- Необходимо установить налоговые льготы для предприятий с относительно низкой заработной платой, особенно для предприятий легкой промышленности. Дополнительные средства, полученные от таких пособий, должны быть направлены на повышение заработной платы. В этом случае разрыв между средней заработной платой мужчин и женщин в целом по стране значительно сократится. Так, в легкой промышленности, как правило, число работающих женщин превышает число мужчин;

- В настоящее время в стране есть домашняя прислуга, медсестры, частные водители, охранники частной собственности и т.д. Растет количество сотрудников категории. Однако трудовое законодательство в целом не распространяется на эту категорию работников. В Трудовом кодексе следует предусмотреть специальную главу для данной категории работников с учетом специфики их работы. Данная категория работников занимается страхованием, охраной труда и здоровья и др. другие вопросы должны регулироваться законом. На практике практически отсутствуют официальные трудовые отношения с лицами, занимающимися такой деятельностью.

После эпидемии Covid-19 планируется наладить более широкий социальный диалог по неформальным трудовым отношениям, особенно

между работодателями и неформальными работниками, и мотивировать их обеспечить переход от неформальной занятости к формальной. Повышение привлекательности формальной занятости как для работников, так и для работодателей будет регулироваться налоговой системой и другими экономическими механизмами, которые со временем должны принести свои плоды. Для достижения этой цели основное внимание будет уделяться развитию системы мониторинга и прогнозирования рынка труда. Президент уже подписал указ о создании государственного учреждения «Национальная обсерватория рынка труда и социальной защиты» при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики, то есть исследования рынка труда. Изучение трудовых ресурсов будет проводиться через обсерваторию и будет в целом координироваться. Через систему мониторинга и прогнозирования информация о трудовых ресурсах и будущих потребностях в стране будет обрабатываться и передаваться в соответствующие агентства. Одна из основных целей - увеличить количество людей, работающих в общей экономике, до 80 процентов к 2030 году после пандемии. В этот период общий уровень безработицы должен снизиться до 4 процентов. В связи с высоким уровнем безработицы среди молодежи и женщин этому вопросу будет уделяться больше внимания (Никонова, 2020: 143).

Обеспечение эффективной занятости населения, включая молодежь, женщин и инвалидов, а также создание системы достойной работы являются одними из наиболее важных целей Стратегии занятости. Повышение минимальной заработной платы и заработной платы работников среднего класса также будет играть важную роль в этом и улучшит благосостояние рабочих. После периода Падения объем активных программ на рынке труда будет расширен до 2025 года. К ним относятся профессиональное обучение, профессиональная деятельность, оплачиваемая социальная работа, программы самозанятости, ярмарки вакансий и активная деятельность по

трудоустройству, такая как «Первый шаг в карьере», которая создаст больше возможностей для трудоустройства.

Одна из целей Стратегии трудоустройства - значительно увеличить количество сотрудников, набираемых через сервисные агентства. По показателям 2017 года менее половины граждан, обратившихся в Государственную службу занятости в рамках МТСЗН, были обеспечены работой, 103028 человек были обеспечены подходящей работой в 2019 году, 47599 человек были привлечены к оплачиваемым общественным работам, 3168 человек - участвовали в курсах профессионального обучения. Выплачено по страховке от безработицы 1711 человек. По сравнению с 2018 годом количество занятых увеличилось на 99 процентов, количество занятых на общественных работах увеличилось в 46,6 раза. К 2030 году планируется довести этот показатель до 70 процентов. Это одна из мер, которые должны предпринимать в основном службы занятости. Увеличится процент безработных граждан, поступающих на работу через курсы профессионального обучения. В настоящее время этот процент очень низок: около 3% поступающих проходят курсы профессионального обучения. К 2030 году этот показатель должен увеличиться до 20 процентов. В настоящее время, несмотря на период пандемии, в Азербайджане действуют 3 региональных центра профессионального обучения, а четвертый строится в Гяндже. К 2030 году количество таких центров должно быть увеличено до 10. Также будут продолжены программы самозанятости. Если раньше в этих программах участвовало около 1400 домохозяйств, то сейчас это число увеличилось примерно в 6 раз (Никонова, 2020: 143).

Одним из самых больших ожиданий от реализации стратегических целей во время пандемии является расширение возможностей достойного труда. Обеспечение совместимости системы образования с рынком труда также будет играть важную роль в достижении успешных результатов. Второй важный результат - усиление связи между занятостью и социальной защитой. То есть занятость будет больше ориентирована на интеграцию

людей, нуждающихся в социальной защите, в активный рынок труда. Экономика в целом выиграет от направления таких людей от пассивной занятости к активной. Мероприятия, которые будут осуществляться в 2020-2025 и 2025-2030 годах, будут контролироваться и оцениваться, а исполнительные органы, в том числе профсоюзы, будут регулярно представлять свои отчеты (Thorgren, 2020: 41).

Реформы во время пандемии направлены на легализацию рынка труда. Милли Меджлис внес соответствующие изменения в законодательство о налогах и выплатах по социальному страхованию, тем самым приступив к очень важным реформам, направленным на легализацию рынка труда (Turner J., and Akinremi T., 2020: 15).

Одним из основных направлений налоговых реформ в период пандемии является обеспечение прозрачности экономики, устранение причин «теневой экономики», эффективная поддержка экономического роста и предпринимательства, расширение налоговой базы и построение современных налоговых отношений. Одна из основных целей этой политики - снизить нагрузку на налоговые платежи и обеспечить оптимальный налоговый режим. Из-за высокого бремени социального страхования и налогов на заработную плату предприниматели предпочитают платить зарплату неформально. Это привело к расширению «теневой экономики». Чтобы этого не произошло, в законодательство о налогах и социальных сборах были внесены очень прогрессивные и существенные изменения (<http://www.anl.az/el/Kitab/2-1578.pdf>).

С 2019 года была снижена налоговая нагрузка и обеспечена налоговая эффективность, а также будут применяться совершенно новые правила, касающиеся социальных налогов. Речь идет не только о фундаментальных и фундаментальных нововведениях, связанных с налогами и социальными выплатами, но и о механизмах перестройки системы рынка труда в целом. Меняется отношение к работодателям и работникам, приводятся принципы

надежной и качественной защиты трудовых прав граждан, обеспечения их будущей социальной защиты в соответствии с современными принципами.

Работник лишает себя права на труд и социальное обеспечение, заключая с работодателем трудовой договор и осуществляя ту или иную деятельность неформально. Неформальная занятость также серьезно вредит экономическим интересам работодателей, производительности труда на предприятии, процессу производства качественной продукции и услуг. Следовательно, наемные работники и работодатели должны одинаково активно бороться с неформальной занятостью и легализовать неформальную занятость (<http://www.anl.az/el/Kitab/2-1578.pdf>).

Улучшение и повышение эффективности и действенности активных мер занятости во время пандемии, расширение диапазона и объема, обновление существующих правил и процедур в этой области, особенно разработка электронного тура по инфраструктуре служб занятости и предоставление этих услуг в электронном виде являются частью реформ. Централизованная электронная информационная система, состоящая из 18 подсистем, «электронного социального» интернет-портала и подсистемы «Занятость», созданная на 18 отдельных подсистемах МТСЗН, обеспечивает реестр безработных и соискателей работы в нашей стране, банк вакансий существующих рабочих мест в стране, а также электронные сервисы трудоустройства. Через подсистему «Работа» любой безработный и ищущий работу может напрямую подать заявку на вакансии в районе своего проживания и в стране в целом. В то же время работодатели и предприниматели имеют прозрачный доступ к рабочей силе, которую они ищут, на едином веб-сайте. Внедрение этих новых технологий окажет прямое влияние на более быструю интеграцию молодых людей на рынок труда (Turner and Akinremi, 2020: 15).

3.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости населения

Согласно статье 35 Конституции Азербайджанской Республики, «государство использует все возможности для устранения безработицы». Согласно другому положению той же статьи, в июне 2001 года был принят Закон Азербайджанской Республики «О занятости населения». Основные результаты, ожидаемые от эффективной реализации Госпрограммы, будут следующими (Quliyev, 2016: 63).

- создание благоприятных условий для реализации эффективной политики занятости;
- создание благоприятных условий для повышения качества трудовых ресурсов и повышения экономической активности, адаптация системы обучения, в том числе сети профессионального обучения и дополнительного образования, к требованиям динамично развивающегося рынка труда;
- усиление социальной защиты лиц, ищущих работу, и безработных;
- Улучшение институциональной среды, направленное на усиление динамического соответствия между спросом и предложением на рынке труда; формирование бизнес-среды в соответствии с высокими международными стандартами;
- углубление структурных реформ, повышение инвестиционной активности;
- Обеспечение высокого уровня развития человеческого капитала.

Обеспечение занятости, создание безопасных и достойных условий труда, облегчение доступа женщин на рынок труда защиты прав и свобод человека в Азербайджанской Республике», утвержденной Указом Президента Азербайджанской Республики. Азербайджанская Республика от 27 декабря 2011 года. В целях ликвидации безработицы предусмотрены мероприятия, связанные с повышением конкурентоспособности соискателей работы на рынке труда и регулированием использования детского труда в соответствии с международными стандартами. С этой целью НПД предусматривает следующие меры (Антосенков, 2015: 41).

- “Повышение конкурентоспособности безработных на рынке труда, организация курсов, направленных на приобретение ими новых профессий”;
- “Усиление защиты прав работников, повышение эффективности мер по обеспечению безопасности труда в производстве и строительстве”;
- “Повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, развитие предпринимательства среди женщин, организация курсов для женщин по приобретению новых профессий”;
- “Усиление мер по выполнению обязательств, вытекающих из соответствующих международных конвенций о детском труде, а также документов Международной организации труда” (Никифарова, 2019: 54).

Проблемы занятости в Азербайджане связаны с глубокими социально-экономическими факторами. Последствия неэффективного использования трудовых ресурсов в стране имеют свои негативные проявления даже в текущий период высоких темпов экономического роста в стране. Проблемы, связанные с трудоустройством в стране, можно объяснить в основном объективными и субъективными факторами. Глубокий экономический кризис конца 1980-х привел к параличу экономической деятельности в Азербайджане, а также к постсоциалистическому пространству на ранних этапах переходного периода, социальным потрясениям и ухудшению финансового положения населения в целом. Эту ситуацию усугубила агрессия армянских националистов.

Высокая демографическая ситуация в Азербайджане по сравнению со многими странами, включая европейские страны, и, как следствие, высокие темпы роста населения приводят к увеличению трудовых ресурсов на рынке труда, в том числе рабочей силы относительно рабочих мест. Из-за высокой рождаемости около 40% населения моложе 18 лет.

Законодательство рассматривает безработицу не как законный результат функционирования рынка труда и процесса его формирования, а как право безработных на поиск подходящей работы. Это, конечно, соответствует требованиям Конституции страны и, с одной стороны, подчеркивает

человеческий фактор и права человека как ключевые факторы. С другой стороны, сложные процедуры получения статуса безработного на практике приводят к бюрократическому произволу и негативным последствиям. В результате существуют резкие различия между реальной безработицей и официальной безработицей в стране (Батышев, 2019: 248).

Люди не хотят регистрироваться в качестве безработных в центрах занятости по следующим причинам (Никифарова, 2019: 54):

- Очень сложно найти подходящую работу и обеспечить достойную работу через государственную службу занятости. Несмотря на то, что у сотрудников служб занятости достаточно рабочей силы, чтобы быть востребованными, большинство предлагаемых рабочих мест не подходят и не обеспечивают достойной занятости.

- Трудно получить статус безработного, а затем получить пособие по безработице. Есть много случаев промедления и коррупции. Например, одним из требований к желающим получить адресную государственную социальную помощь является предоставление справки о безработице из центров занятости. Фактически, получение этого сертификата стало сложной задачей на местах. Как правило, соискателям предлагают неподходящие вакансии. Тем, кто отказывается, сертификат не выдается.

- Размер пособия и продолжительность этих пособий для тех, кто получил статус безработного после всех трудностей, не очень длительный, и человек, получивший статус безработного, должен перерегистрироваться каждый месяц (Барабанов, 2018: 71).

Занятость зависит от экономической ситуации в стране, текущей мирной ситуации в стране, плотности населения, разнообразия местности, климатических условий ее территории, сотрудничества с международными организациями и так далее. зависит от вопросов. Конечно, эти вопросы могут быть решены путем правильного направления внутренней и внешней политики. Следует отметить, что трудоустройство важно для улучшения условий жизни. Условия труда и занятость - основная отрасль социальной

сферы, то есть уровень реализации социальной политики (Е.В. Балацкий, 2019: 11).

Он помогает обеспечить эффективную и свободно выбранную работу каждого гражданина государства. В связи с этим статья 6 Закона Азербайджанской Республики «О занятости населения» гласит, что основными направлениями государственной политики в области занятости являются (Гелта, 2020: 23):

1. При реализации права всех граждан на свободный выбор работы и занятий независимо от расы, национальности, религии, языка, пола, семейного положения, социального происхождения, места жительства, имущественного положения, убеждений, принадлежности к политическим партиям и профсоюзам и другие общественные объединения, обеспечивающие равные возможности;

2. Законодательство, охрана труда граждан и предпринимательская инициатива, реализуемая в рамках содействия развитию предпринимательства;

3. Создание условий для свободного волеизъявления граждан в выборе работы и вида работы;

4. Принятие специальных мер по обеспечению социальной защиты безработных, обеспечению занятости граждан, испытывающих трудности с трудоустройством;

5. Координация трудовой деятельности с другими направлениями экономической и социальной политики;

6. Поощрение работодателей, создающих дополнительные рабочие места для граждан с особыми потребностями в социальной защите и трудностями в трудоустройстве;

7. Координация деятельности государственных органов Азербайджанской Республики, профсоюзов, объединений работодателей по подготовке и реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости, контроль за их выполнением;

8. Создание условий для занятия трудовой деятельностью граждан Азербайджанской Республики за пределами страны, а также лиц без гражданства и иностранцев на территории Азербайджанской Республики;

9. Соответствие международным трудовым нормам.

Занятость - это процесс обеспечения занятости трудоспособных людей трудоспособного возраста, которые готовы приступить к работе и не имеют дохода, включая квоты на вакансии на прямом рынке труда (совокупное предложение и спрос на рабочую силу). Квота - это минимальное количество рабочих мест (сотрудников), установленное соответствующими органами исполнительной власти для трудоустройства лиц с особыми потребностями в социальной защите и испытывающих трудности с трудоустройством. Работающее лицо уже называется нанятым лицом. Работники, нанятые группой лиц, в том числе работающие за вознаграждение при полной или неполной занятости по трудовому договору, а также имеющие другую оплачиваемую работу (услуги); предприниматели, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, владельцы земельных долей; К числу тех, кто избран, назначен или утвержден на оплачиваемую должность, относятся лица, временно отсутствующие на работе из-за временной нетрудоспособности, отпуска, дополнительного образования, забастовки, прекращения производства или по другим причинам (Байдюк, 2018: 98).

По форме занятости мы можем разделить занятых в экономике на три группы:

- с наемным работником;
- работодатели
- самозанятые.

В эту группу входят самозанятые члены производственных кооперативов, которые не используют наемный труд на постоянной основе.

Согласно международной классификации статуса занятости, различают шесть групп занятого населения (Аверин и Харламов, 2012: 58).

- Сотрудники;

- Работодатели;
- Самостоятельная работа;
- Члены производственных кооперативов;
- Помощь членам семьи;
- Не классифицируется по статусу.

На основании этого анализа можно сказать, что существуют разные классификации занятости. Как видно, единого принципа деления и классификации лиц на группы не существует. Это связано с тем, что рабочие группы населения научно не определены. Такой подход к области исследований открывает возможности для других форм классификации участников. При этом следует отметить, что основным показателем в каждой из этих классификаций должен быть охват всего круга сотрудников.

В решении проблемы трудоустройства можно выделить три основных принципа.

Главный и первый принцип - это право, данное гражданам на основании законодательства Азербайджана или конституции. Вторым принципом - создание необходимых условий для реализации гражданином этого конституционного права государства. Это закреплено другим законодательным актом государства. Третий принцип - комплексный подход к решению проблемы занятости. Таким образом, в нынешней ситуации государство не применяет централизованный метод занятости. Система занятости внедряется постепенно. Основную роль в этой системе играют законы и стимулы для трудоустройства (Афанасьев и Кузнецов, 2019: 95).

В научной литературе особое внимание уделяется вопросам полной и эффективной занятости. Полная занятость - это создание баланса между экономически целесообразными рабочими местами (рабочие места, которые позволяют человеку преследовать свои собственные интересы, достигать высокой производительности, обеспечивают нормальные средства к существованию для его семьи) и квалифицированной рабочей силой, предлагаемой для работы на этих рабочих местах. Однако, исходя из реалий,

можно сказать, что такая форма занятости невозможна даже в развитых странах. Эффективная занятость характеризуется такими показателями, как уровень профессиональной занятости, уровень занятости трудоспособного населения в народном хозяйстве, коэффициент распределения трудовых ресурсов по общественно полезным сферам, рациональное распределение работников по отраслям экономики. и секторов (Антосенков, 2017: 78).

Среди различных форм занятости в научной литературе встречается также концепция двойной занятости. Двойная занятость - это повторное трудоустройство лиц, занятых трудовой деятельностью. Основная цель здесь - заинтересованность работающего в заработке. Хади Раджабли в своей книге «Система социальной защиты Азербайджанской Республики» показывает, что опыт современных центров занятости в регулировании рынка труда показывает, что спрос на качественные изменения в рабочей силе растет быстрее. Если в 1950 году количество квалифицированных рабочих в США составляло 50 процентов, то в 1960 году оно достигло 53 процентов, а в 1970 году - 56 процентов. В настоящее время эта цифра чрезвычайно высока» (Акерлоф и Шиллер, 2010: 63).

В настоящее время одним из основных направлений государственной политики является формирование государственной политики занятости и эффективное использование трудовых ресурсов, направленное на обеспечение социальной эффективности занятости в стране. Как видно, занятость - это социальная проблема. Решение этой проблемы - один из приоритетов государственной политики. Изучение государственной политики занятости в Азербайджане требует разъяснения понятий «безработица» и «безработный». Закон Азербайджанской Республики «О занятости населения» гласит, что безработный гражданин - это лицо трудоспособного возраста, не имеющее работы и дохода, готовое приступить к работе, зарегистрированное в качестве соискателя работы в государственной службе занятости. Согласно законодательству, впервые

ищущие работу - это трудоспособные люди, впервые желающие начать работать и ранее не работавшие (Антосенков, 2017: 78).

По причинам безработица делится на три группы: фрикционная, структурная и периодическая безработица. Фрикционная безработица - это явление временной безработицы работника при переходе с одного предприятия на другое. Структурная безработица - это отсутствие достаточного спроса на определенную рабочую силу в определенном секторе экономики. Эта форма безработицы связана с изменением структуры потребительского спроса и спроса на определенные виды труда. Тип безработицы, близкий к структурной, называется технологической безработицей. Периодическая безработица - это отсутствие спроса на рабочую силу. Это связано с тем, что производство связано с определенными этапами, а также со спадом (Никонова, 2020: 143).

Закон Азербайджанской Республики «О занятости населения», имеющий прямое отношение к этой сфере, был принят 2 июля 2001 года и определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости, а также государственные гарантии в области труда и социальной защиты безработных. Закон состоит из 5 глав и 30 статей (state.gov.az).

Государственная политика занятости в основном предусматривает следующее:

- Посредничество при трудоустройстве. Помощь безработным и ищущим работу гражданам в выборе подходящей работы и трудоустройства при посредничестве службы занятости;
- Помощь сотрудникам в смене профессии;
- Получение пособия по временной потере;
- ограничение увольнения и контроль за увольнением и др;
- Содействие гражданам с целью защиты трудовых и предпринимательских инициатив, реализуемых в рамках закона, и развития предпринимательства;

- - принять специальные меры по обеспечению трудоустройства граждан, испытывающих трудности с трудоустройством;
- обеспечение социальной защиты безработных;
- установление квот для граждан с особыми потребностями в социальной защите и трудностями при трудоустройстве;
- Соответствие международным трудовым нормам.

Таким образом, экономический рост общества также включает увеличение количества занятых людей, а удовлетворительная экономическая ситуация - это правильная разработка и эффективное применение социальной политики.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Как отмечалось в главе 1 исследования распространение болезни COVID-19 серьезно влияет на рынки труда во всем мире. Согласно последним исследованиям, особенно те, кто занят в секторах, производственная деятельность которых сильно и умеренно-сильно пострадала от кризиса сталкиваются с такими рисками, как потеря работы, неоплачиваемый отпуск и сокращение рабочего времени в неделю. Еще одним событием во время пандемии стало увеличение числа людей, работающих на дому. До пандемии лишь определенное меньшинство сотрудников могло работать из дома, в то время как выполнение домашних заданий в послекризисный период поощрялось или делалось обязательным.

Согласно главе 2 исследования, невозможно выполнять все профессии и все работы из дома. Государства, с другой стороны, пытаются смягчить пагубные последствия кризиса COVID-19 для экономики в целом и рынка труда, принимая беспрецедентные меры в этот период. Хотя они могут отличаться от страны к стране, меры, принимаемые для обеспечения занятости на глобальном уровне, по-видимому, сосредоточены в семи категориях: поддержка неформальных или самозанятых работников, пособия по безработице, субсидии заработной платы, новые рабочие места, субсидии на отпуск по болезни, сокращение штатов. ограничение и субсидии на профессиональное обучение. В этом исследовании влияние кризиса, начавшегося с пандемии COVID-19, на рабочую силу и работу суммируется в свете недавно сформированной литературы. В исследовании резюмируются чрезвычайные меры занятости, принятые штатами для смягчения пагубных последствий кризиса COVID-19 на рынке труда, и сравниваются меры, принимаемые в некоторых странах.

Пандемия серьезно затронула миллионы работников на различных рынках труда по всему миру из-за потери работы и доходов в результате распространения COVID-19. Меры, принимаемые по закрытию границ государств и сокращению передвижения людей по стране для

предотвращения распространения эпидемии, и налагаемые ими запреты ограничивают экономическую активность. Некоторые предприятия сокращаются, а другие закрываются временно или навсегда. Все это приводит к снижению спроса на труд. Кроме того, предложение рабочей силы сокращается, поскольку пандемия COVID-19 угрожает здоровью работников и ограничивает их мобильность.

В этом исследовании обобщается влияние кризиса, впервые начавшегося с пандемией COVID-19, на работников и работу в свете новой литературы. После этого влияние пандемии на занятость было обобщено путем обсуждения растущих показателей надомного труда в этот период и литературы о том, кто может работать из дома. Наконец, в исследовании обобщаются меры в области занятости, принятые правительствами для смягчения пагубного воздействия кризиса COVID-19 на рынок труда, и сравниваются меры в некоторых избранных странах.

Те, кто работает в отраслях, затронутых кризисом; Они сталкиваются с такими рисками, как потеря работы, неоплачиваемый отпуск и сокращение рабочего времени. Не все сектора экономики одинаково затронуты кризисом COVID-19. Точно так же не все предприятия и работники в каждом секторе одинаково затронуты кризисом. Исследования показывают, что влияние кризиса на одни рабочие группы сильнее, чем на другие. По этой причине пакеты поддержки, спонсируемые государством после пандемии, должны быть расширены, чтобы охватить эти группы, если они не охвачены.

Следует отметить, что по выводу главы 3, должны поддерживаться занятость и доходы сотрудников и предприятий, на которых негативно сказывается закрытие заводов, сбои в цепочках поставок, запреты на поездки, отмена общественных мероприятий, другими словами, косвенные эффекты. Поддержка занятости и доходов, обеспечение социальной защиты для всех, краткосрочная работа, оплачиваемый отпуск и другие субсидии для защиты занятости должны осуществляться в соответствии с международными трудовыми нормами. Я хотел бы указать на некоторые вещи, которые

необходимо сделать после пандемии, чтобы уменьшить влияние Covid 19 на рынок труда:

- Обеспечение социальной защиты для всех: расширение существующих программ или программ социальной защиты для работников, включая неформальных, временных, сезонных рабочих и мигрантов, а также доступ к пособиям по безработице, социальной помощи и государственным программам занятости посредством временных выплат. Программы социальной защиты - это важная программа, помогающая отдельным лицам и домашним хозяйствам справиться с этим кризисом путем снижения социальных и экономических рисков и защиты средств к существованию и благополучия пострадавших.

- Краткосрочная работа, оплачиваемый отпуск и другие субсидии должны быть предоставлены для защиты занятости: в этом процессе занятость должна быть защищена с помощью таких методов, как краткосрочные соглашения о работе и пособия по частичной безработице. Деловые круги также должны быть поддержаны такими методами, как субсидирование заработной платы, временное снижение налога на заработную плату и освобождение от взносов на социальное страхование.

- Доступ к оплачиваемым отпускам следует расширить: во многих странах положения об оплачиваемых отпусках по болезни доступны для нездоровых или находящихся на карантине рабочих. Однако особенно важно, чтобы доступ к оплачиваемому отпуску был доступен для всех сотрудников. Гарантия дохода должна быть обеспечена тем, кто находится в карантине, болеет или ухаживает за детьми, пожилыми людьми и другими членами семьи. Это требует расширения их доступа к коллективно оплачиваемым отпускам по болезни, выплатам по болезни и отпускам по уходу за ребенком.

- Должны быть реализованы рабочие условия, в том числе удаленная работа: гибкие рабочие условия, которые имеют особое значение в борьбе с COVID-19, дают работникам свободу, когда и где они выполняют свои должностные обязанности. Поскольку потребности работающих родителей

сильно различаются, различные гибкие рабочие схемы помогают родителям заботиться о своих детях и семьях. Гибкие рабочие схемы включают гибкие модели работы, такие как работа из дома, удаленная работа, сокращение рабочей недели, то есть более длинные рабочие дни за более короткие недели.

Таким образом, возможности работников по уходу за больными, престарелыми или инвалидами расширяются. Фактически, гибкие формы работы, которые включают альтернативные схемы, отличные от традиционной рабочей среды, представляют собой особый вид работы, который одновременно удовлетворяет потребности как работодателей, так и работников.

Так как, современный мир переживает огромный кризис, который не был к нему готов, и даже примерно через год нет предложений по эффективным стратегиям восстановления (преодоления) локальных индивидуальных кризисов, вызванных пандемией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

На азербайджанском языке

1. “Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi”. Əmək Bazarı, statistik Məcmuə. Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri. Bakı, 2018, 221 səh.
2. “Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı”, (2011–2015 – ci illər), Bakı, 2019, 189 səh.
3. Azərbaycan rəqəmlərdə, Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi, Bakı, Qanun, 2019, 152 səh.
4. Quliyev T.Ə. (2020). “Pandemiya dövründə əməyin iqtisadiyyatı”, Bakı, Qanun, 475 səh.
5. Quliyev T.Ə. (2019). “İnflyasiyanın anatomiyası”, Bakı, Münəccim, 326 səh.

На русском языке

1. Акерлоф Дж., Шиллер Р. (2010). “Spiritus Animalis: или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма”. Москва. ООО «Юнайтед Пресс», 273 стр.
2. Актуальные вопросы совершенствования управления трудовыми ресурсами: Сб. научн. трудов. Москва. «Прогресс», 2018, 320 стр.
3. Афанасьев Ю. и Кузнецов М., Исаева П. (2019). “Кризис платежей: что происходит на самом деле?” // Вопросы экономики. № 8.-с. 52 - 68.
4. Байдюк И.Ф. (2018). Методика оценки экономической эффективности функционирования отраслевой системы обучения кадров (ОСОК), «Прогресс», 201 стр.
5. Балацкий Е.В., Богомолов Ю.П. (2019). How is the work shift prepared? // Вестник РАН, № 11, 98 стр.
6. Барабанов А.И. (2018). “Рабочая сила и трудовые ресурсы в развитых условиях”. Москва. ЛГУ, 71 стр.

7. Бараненкова Т.А. (2014). “Высвобождение рабочей силы и улучшение ее использования при социализме”. Москва. Наука, 175 стр.
8. Батышев С.Я. (2019). “Подготовка рабочих кадров”. Москва. Экономика, 248 стр.
9. Бжассо А.А и Котлярова О.А. “Диагностика риска банкротства как основа экономической безопасности предприятия в современных условиях Экономика и бизнес”. Международный журнал исследований, Vol.10, 2019, 9 стр.
10. Водопьянова Д.В., Уродовских В.Н. (2015). “Прогнозирование вероятности банкротства предприятий и аналитический обзор этих методов” Концепт, 2015, №11, ART 15386.
11. Никифарова А.А. (2017). “Рынок труда: занятость и безработица во время пандемии», М
12. Оукен В. (2005). “Основные принципы экономической политики”. Москва. «Прогресс», 451 стр.
13. Ильина Л.О. (2016). “Рынок труда во время пандемии и управления человеческими ресурсами”. Москва. «Прогресс», 351 стр.
14. Гузакова О.М., Фурсик С.Н. (2015). “Качества человеческого капитала как фактор экономического роста”. Вологда, Санкт-Петербург. «Волга», 345 стр.
15. Гелта И.В. (2020). “Занятость населения и рынок труда время пандемии”. Москва. «Прогресс», 345 стр.
16. Мазин А.Л. (2018). “Экономика труда во время пандемии”. Санкт-Петербург. «Волга», 89 стр.
17. Найт Ф.Х. (2013). “Риск, неопределенность и прибыль”. Москва. «Прогресс», 360 стр.
18. Никонова А.А. (2020). Системные уроки для постпандемического мира // Научные труды ВЭО России, том 223, 153 стр.

На английском языке

1. Akinremi T., Turner J. (2020). “Business Impacts of Pandemics - A Quick Literature Review”. In: ERC Insight Paper, University of Warwick Coventry, UK
2. Cornille D., Rycx F., Tojerow I. (2019). “Heterogeneous effects of credit constraints on SMEs’ employment: Evidence from the European sovereign debt pandemic”. *Journal of Financial Stability*, 2019, vol. 41, pp. 1-13.
3. Sheth J. (2020). “Business of business is more than business: Managing during the Covid crisis”. *Industrial Marketing Management*, 2020, vol. 88, pp. 261-264.
4. Simón-Moya V., Revuelto-Taboada L., Ribeiro-Soriano D. (2016). “Influence of economic crisis on new SME survival: Reality or fiction?”. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2016, vol. 28, no. 1-2, pp. 157-176.
5. Tikhonova M. (2021). “Management: Crisis management in the context of post-industrial modernization (Chapter 3). In: *Post-Industrial Society: Choosing Between Innovation and Tradition*”. Palgrave Macmillan, DOI: 10.1007/978-3-030-59739-9-3.
6. Tikhonova M., (2021). “Individualization of approaches in survival and development scenarios for companies in the digital environment (Digital Uncertainty and Digital Solutions)”. Palgrave Macmillan, 2021. DOI: 10.1007/978-3-030-63973-0_8.
7. Wäger M. Warner K.S. (2019). “Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal”. *Long Range Plan*, vol. 52, pp. 326-349.
8. Williams T.A. Thorgren S. (2020). “Survival in a Crisis: How SMEs Protect from the oncoming disaster”. *Journal of Business Venturing Insights*, vol. 14, no. e00187.

Интернет-ресурсы

1. <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/covid-19-automation-globalisation-coronavirus-world-pandemic-change/> World Economic Forum, COVID-19 could spur automation and reverse globalization – to some extent, 11 May 2020,
2. <https://www.weforum.org/agenda/2020/02/europe-climate-change-newgreen-deal/> World Economic Forum, Here's how Europe plans to be the first climate-neutral continent, 7 October 2020,
3. <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/coronavirusglobalisation-shakeup-is-inevitable/> World Economic Forum, Lessons from China: This is how COVID-19 could affect globalization, 25 May 2020,
4. https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/ddgaw_05oct20_e.htm WTO, DDG Wolff: Q&A on the COVID-19 pandemic and trade, 2 November 2020,
5. https://www.wto.org/english/news_e/pres20_e/pr855_e.htm WTO, Trade set to plunge as COVID-19 pandemic upends global economy, 8 November 2020,
6. https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/covid_05aug20_e.htm WTO, WTO report draws attention to impact of COVID-19 trade disruptions on women, 5 October 2020,

Список таблиц

Таблица 1: Социально-экономические показатели на рынке труда.....	21
Таблица 2: Численность экономически активного населения, включая занятое и безработное, по возрастным группам в 2020 г. (тыс. Человек).....	33
Таблица 3: Движение рабочей силы в 2020 г.....	34
Таблица 4: Численность безработных, зарегистрированных за 2008-2018 года.....	39
Таблица 5: Средства, выделенные на меры, которые необходимо принять после пандемии.....	44