



Взаимная экспертная оценка политики в области занятости молодежи в Республике Азербайджан

Сводный отчет

Михаил Пушкин

Юлия Сурина

**Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран
Восточной Европы и Центральной Азии**

© Международная организация труда, 2016
Первое издание 2016

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.iftro.org.

ILO Cataloguing in Publication

Взаимная экспертная оценка политики в области занятости молодежи в республике Азербайджан Сводный отчет Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. - Москва: МОТ, 2016

ISBN: 978-92-2-133809-3 (web pdf)
978-92-2-133810-9 (epub)

International Labour Office

Также издано на английском языке *Peer Review of Youth Employment Policies in the Republic of Azerbaijan, Synthesis Report* ISBN : 978-92-2-133807-9 (web pdf); 978-92-2-133808-6 (epub)

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.



Содержание

1. Основные изменения в социально-экономической сфере и на рынке труда	6
2. Положение молодежи на рынке труда.....	14
3. Политика и программы в области занятости молодежи и связанные с ними вызовы.....	17
4. Основные выводы экспертной оценки	24
5. Рекомендации для последующей деятельности	26
Список источников	29



Выражение признательности

Разработка данного отчета стала возможной благодаря совместным усилиям членов проекта технического сотрудничества МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи в СНГ», который реализуется Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Бюро МОТ в Москве) при финансовой поддержке российской компании «ЛУКОЙЛ».

Особая благодарность выражается Ядонгу Вонгу, главному специалисту по политикам на рынке труда, штаб-квартира МОТ в Женеве, и Ольге Кулаевой, главного специалиста по вопросам занятости, Бюро МОТ в Москве, за предоставление ценных комментариев к отчету. Также благодарим Яшара Хамзаева, национального координатора МОТ в Азербайджане, за организационную поддержку при проведении взаимной экспертной оценки.

Ценный вклад внесли Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости (включая три субъекта Российской Федерации – Пермский край, Республика Калмыкия и Ханты-Мансийский автономный округ – Югра), Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан и Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан.



Предисловие

Мир сегодня сталкивается со сложностями в предоставлении большего числа и более качественных рабочих мест для молодых людей. Решение этого вопроса особенно необходимо в момент высокого уровня безработицы и неактивности среди молодежи в разных странах. С целью поддержки глобальных совместных действий по содействию занятости молодежи, трехсторонние участники МОТ одобрили Резолюцию «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать» на Международной конференции труда в 2012 году. Затем на 9-ом Европейском региональном совещании МОТ в 2013 году в Осло последовало принятие Декларации «Восстановление уверенности в рабочих местах и росте». В дополнение к этому в 2015 году вопрос о содействии занятости молодежи был включен в качестве одной из ключевых целей нового видения развития ООН, как отмечено в недавно принятой Повестке дня в области устойчивого развития до 2030 года.

В этой связи в Резолюции, принятой на втором периодическом обсуждении проблем занятости МОТ, предложено «разработать предложения относительно добровольной оценки политики в сфере занятости в целях содействия обмену знаниями и взаимного обучения по вопросу о том, «что работает» среди членов Организации». Ожидается, что взаимные экспертные оценки внесут свой вклад в разработку новых более эффективных политик и мер, направленных на поддержку молодых людей. В ходе обсуждений, оценок и сравнительного анализа между странами добровольная взаимная экспертная оценка помогает участвующим странам усовершенствовать политики путем обмена и реализации успешных практик и следованию принятым международным критериям и стандартам.

В государствах-участниках СНГ добровольные взаимные оценки проводятся в рамках проекта МОТ «Партнёрства в сфере занятости молодежи в СНГ», который был запущен в качестве ответа на глобальный кризис в области занятости молодежи. Проект реализуется Бюро МОТ в Москве при финансовой поддержке российской компании «ЛУКОЙЛ».

Сеть сотрудничества между девятью странами была сформирована в 2014 году в рамках реализации механизма добровольных взаимных экспертных оценок политик в области занятости молодежи. С целью предоставления практической поддержки странам, которые хотят принять участие в экспертных оценках в области занятости молодежи, руководство по проведению добровольных взаимных экспертных оценок было разработано МОТ.

В ходе первого раунда оценок Киргизская Республика приняла у себя Республику Армения для проведения оценки в июле 2014 года. Во втором раунде, Республика Таджикистан была проанализирована Республикой Азербайджан в марте 2015 года.

В течение третьего раунда, молодежные политики, программы и институты Республики Азербайджан были оценены трехсторонними представителями Российской Федерации и Республики Казахстан. Визит в Баку, Азербайджан, состоялся в сентябре 2015 года. По результатам поездки были подготовлены два отчета. Первый составлен Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службой по труду и занятости, включая комментарии трех субъектов Российской Федерации: Пермского края, Республики Калмыкия и Ханты-Мансийского автономного округа. Второй отчет был подготовлен Министерством здравоохранения и социального развития Казахстана. Затем последовала презентация отчетов, подготовленных странами, которые проводили анализ, и обсуждение результатов взаимной экспертной оценки на встрече членов региональной сети



сотрудничества по занятости молодежи, которая состоялась в Сочи, Российская Федерация, в октябре 2015 года.

Данный отчет является частью серии сводных отчетов разработанных на базе результатов и выводов, полученных в ходе проведения взаимных экспертных оценок между странами Восточной Европы и Центральной Азии. В отчете проанализированы и обобщены основные выводы и рекомендации третьего раунда взаимных экспертных оценок, касающиеся устойчивого развития с акцентом на содействие занятости, согласованности политик, сильных институтов рынка труда и других сфер. Информация, представленная в данном отчете, основывается на данных, представленных участвующими странами, комментариях участников девяти стран региональной сети сотрудничества и внешних источниках.



1. Основные изменения в социально-экономической сфере и на рынке труда

Социально-экономическая ситуация

За последнее десятилетие Республика Азербайджан достигла значительного экономического прогресса и превратилась в страну с уровнем доходов выше среднего¹. В течение последних 12 лет экономика Азербайджана росла довольно быстрыми темпами благодаря высоким доходам от продажи нефти и расширению мер налогово-бюджетной политики, наряду с осуществлением соответствующей макроэкономической политики. Это привело к увеличению ВВП в 3,4 раза (в 2014 году рост составил более 2 процентов, в том числе 7 процентов в секторах, не связанных с добычей и переработкой нефти), повышению объема промышленного производства в 2,7 раза, росту инвестиций (в 2014 году внутренние и внешние инвестиции составили 27 млрд. долл. США), повышению доходов населения в 6,5 раза и снижению инфляции (до 1,4 процента в 2014 году).

Экономический кризис 2008 года, вместе с колебаниями нефтяных цен, привел к значительному замедлению роста ВВП в 2008-2009 годах. В 2012 году рост возобновился, поскольку сокращение производства нефти было компенсировано обнадеживающим расширением секторов, не связанных с добычей и переработкой нефти, в основном строительства, транспорта, ИКТ и сферы услуг². В последующий период общий рост продолжался, и в 2014 году ВВП вырос на 2,8 процента. Таким образом, Азербайджан смог пережить глобальный спад относительно благополучно благодаря валютным резервам, сформированным в результате продажи нефти в период повышенного спроса на природные ресурсы, и усилиям правительства, направленным на преодоление зависимости от продажи природных ресурсов, в пользу повышения уровня занятости, развития формальной экономики и секторов, не связанных с добычей и переработкой нефти (например, в 2012 году в такие секторы было направлено почти две трети инвестиционных расходов³).

Воспользовавшись возможностями, предложенными нефтяным бумом 2000-х годов, Азербайджан приступил к осуществлению инфраструктурных и технических нововведений, инвестиционных программ в государственном секторе (включая инвестирование в сферы образования и здравоохранения) и политики, направленной на содействие созданию достойных и продуктивных рабочих мест, повышение заработной платы и оказание целевой социальной помощи населению, а также на проведение институциональных реформ в целях модернизации экономики и дальнейшего экономического развития при помощи перспективных, направленных на повышение уровня занятости стратегий инклюзивного роста и сбалансированных и согласованных политик. Эти усилия привели к впечатляющему сокращению масштабов бедности с 48 процентов в 2003 году до 5 процентов в 2014 году⁴. В целом, рост осуществлялся в интересах малоимущих слоев населения на широкой основе⁵ и оказал значительное воздействие на потребление домашних хозяйств как в городах, так и в сельской местности. Неравенство также сократилось, при этом в период с 2001 по 2008 год коэффициент Джини понизился почти на 8

¹ Ожидается, что к 2020 году Всемирный Банк будет классифицировать рейтинг Азербайджана в качестве страны с уровнем доходов выше среднего как «стабильный».

² Draft ILO Decent Work Country Programme for Azerbaijan for 2016—2020

³ Европейский банк реконструкции и развития, Доклад о переходном процессе за 2013 год: «Остановка в пути?»
Страновая оценка: Азербайджан

⁴ Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан

⁵ Отчет Всемирного банка «Азербайджан: оценка условий жизни», Вашингтон, D.C., 2010 г.



процентных пунктов до 34 процентов⁶, что имеет большое значение, поскольку неравенство негативно сказывается на экономическом росте и занятости. Изменения в экономике также привели к росту общих доходов населения: средней пенсии – с 14 долл. США в 2002 году до 164 долл. США в 2014 году и среднемесячной заработной платы – с 49 долл. США в 2002 году до 433 долл. США в 2015 году; при этом самый высокий ее уровень наблюдался в горнодобывающей промышленности (хотя в 2014 году среднемесячная заработная плата женщин составляла 55 процентов заработной платы мужчин)⁷.

В то же время, следует уделить внимание дальнейшему приведению экономического роста в соответствие с созданием достойных и продуктивных рабочих мест, поскольку производительность труда растет в три раза медленнее, чем средняя заработная плата, и поддерживает экономический рост в недостаточной степени. Необходимо также дальнейшее реформирование пенсионной системы и страхования, чтобы облегчить переход работников из неформальной экономики в формальную, поскольку распространенность первой остается достаточно широкой, особенно в сельском хозяйстве, строительстве и некоторых других секторах.

Таблица 1. Основные экономические показатели

	1990	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Рост численности населения (годовой, в процентах)	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Рост ВВП (годовой, в процентах)	..	11	34	25	11	9	5	0	2	6	2
ВВП на душу населения (долл. США)	1237	655	2473	3851	5575	4950	5843	7190	7394	7812	7884
Инфляция, дефлятор ВВП (годовой, в процентах)	..	12	11	21	28	-19	14	23	1	1	0
Экспорт товаров и услуг (процент ВВП)	44	39	67	68	66	52	54	56	54	49	43
Импорт товаров и услуг (процент ВВП)	39	38	39	29	23	23	21	24	26	27	26
Валовое капиталобразование (процент ВВП)	27	21	30	22	19	19	18	20	22	25	26
Прямые иностранные инвестиции, чистый приток (платежный баланс, в млн. текущих долл. США)	..	129,9	4,486	4,594	3,987	2,900	3,353	4,485	5,293	2,619	4,430

Источники: база данных Всемирного Банка <http://data.worldbank.org/country/azerbaijan>

Однако рост экономики Азербайджана улучшил жизнь населения страны не в полной мере; остаются многочисленные вызовы в области развития. Например, в контексте впечатляющего сокращения масштабов бедности остались значительные расхождения между регионами, отражающие тот факт, что

⁶ Международный валютный фонд, Republic of Azerbaijan: selected issues. Доклад МВФ по стране № 12/6, Баку, 2012 г.

⁷ Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан



в городах масштабы бедности сокращаются быстрее, чем в сельской местности. Экономические блага распределены неравномерно между городами и сельской местностью, в частности, между Баку и другими регионами. Более того, значительное число домашних хозяйств все еще проживает ниже уровня бедности или едва выше него и не имеет возможности свободно выбирать род занятий. Более 70 процентов населения зарабатывают меньше, чем вышеуказанная средняя заработная плата, в то время как в некоторых отраслях эта цифра достигает 80-90 процентов.⁸

С этой точки зрения, центральной задачей остается необходимость в дальнейшей диверсификации экономики, с новыми и устойчивыми источниками роста, и в том, чтобы сделать ее конкурентоспособной на мировой арене в целях ослабления ее сильной зависимости от нефтегазового сектора. Этот сектор все еще генерирует около 45 процентов ВВП, более 80 процентов поступлений в государственный бюджет и 92 процента экспорта.⁹ Разработка отраслевых стратегий будет способствовать структурной трансформации и созданию качественных рабочих мест, повышению производительности, диверсификации экономики и производству с более высокой добавленной стоимостью, а также повышению заработной платы.

Более того, сильная зависимость экономического роста от одного сектора создает риск экономической неустойчивости страны и усиливает обеспокоенность относительно долгосрочной стабильности роста, поскольку снижающиеся цены на нефть сокращают поступления от экспорта и положительное сальдо текущего баланса страны. Среда, благоприятствующая устойчивости предприятий, остается неопределенной, в том числе поддержка предпринимательства и МСП, которые служат одним из основных источников создания рабочих мест, в основном вследствие того, что все еще существует необходимость в усилении управления экономикой в целом, дальнейшем обеспечении макроэкономической стабильности и увеличении продуктивных и трудоемких государственных инвестиций.

Демографическая ситуация

Социально-экономические реформы, осуществленные в стране за последние 10 лет, дали возможность улучшить демографическую ситуацию в целом и показатели среднегодовых темпов роста населения и средней продолжительности жизни в частности, а также достичь положительного миграционного баланса.

Таблица 2. Основные демографические показатели

	1990	2000	2010	2014	2015
Общая численность населения (млн.)	7,2	8,0	9,0	9,5	9,6
Сельское население (процент от общей численности населения)	46	49	47	46	45
Городское население (процент от общей численности населения)	54	51	53	54	55
Женщины (процент от общей численности населения)	51	51	50	50	50
Мужчины (процент от общей численности населения)	49	49	50	50	50
Темпы роста населения (процентов в год)	1	1	1	1	..
Население в возрасте 0-14 лет (процент от общей численности)	34	31	23	22	22

⁸ Azerbaijan Country Analysis, Страновая группа ООН в Азербайджане, май 2014 г.

⁹ Международный валютный фонд, Republic of Azerbaijan: 2013 Article IV Consultation. Доклад МВФ по стране № 13/164



населения)					
Население в возрасте 15-64 лет (процент от общей численности населения)	62	63	71	72	72
Население в возрасте 65 лет и старше (процент от общей численности населения)	4	6	6	6	6
Доля иждивенцев по возрасту (процент трудоспособного населения)	62	58	40	38	38
Продолжительность жизни на момент рождения, общая (лет)	65	67	70	..	71
Чистая миграция (приток минус отток, тыс.)	..	..	2.0	1.8	..

Источник: База данных Всемирного банка <http://data.worldbank.org/country/azerbaijan>; статистика СНГ <http://www.cisstat.com/>

В 2014 году население страны выросло на 1,2 процента по сравнению с 2013 годом (в основном благодаря естественному приросту) и достигло 9,5 млн. человек. 49,8 процента составляли женщины и 50,2 процента составляли мужчины. Почти половина населения (47 процентов) проживала в сельской местности.¹⁰ Отчасти это объясняется тем, что, несмотря на то, что люди переезжают из сельской местности в города в поисках работы, прирост населения традиционно выше в сельской местности. Население росло быстрыми темпами, что сделало Азербайджан одной из немногих европейских стран с преобладанием молодого населения,¹¹ хотя в настоящее время рост численности населения существенно замедлился. Но, несмотря на это, в краткосрочной и среднесрочной перспективе ожидается увеличение численности населения: согласно расчетам, к 2020 году население Азербайджана достигнет 10,2 млн. человек.¹²

На начало 2016 года доля молодежи в возрасте 14-29 лет составляла почти одну треть населения, в то время как доля детей в возрасте 0-14 лет составляла 22 процента. Однако в период с 1990 по 2014 год численность населения самой младшей возрастной группы сократилась на 8 процентов, в то время как численность населения в возрасте 65 лет и старше увеличилась на 67 процентов. Эта динамика отражает процесс старения населения, который окажет сильное воздействие не только на рынок труда, но также и на социальное обеспечение и здравоохранение (например, в следующие 25 лет ожидается усиление нагрузки на национальную пенсионную систему и инфраструктуру, отвечающую за удовлетворение потребностей и прав пенсионеров¹³). В 2014 году доля трудоспособного населения достигла 71 процента общей численности населения¹⁴. Ожидается, что к 2050 году она стабилизируется приблизительно на этом уровне.¹⁵ Таким образом, в предстоящие десятилетия необходимость в создании постоянных достойных рабочих мест с полным рабочим днем останется существенной. С другой стороны, если соотношение между занятыми лицами и общей численностью населения остается высоким, такая ситуация стимулирует потребление, сбережения и инвестирование. В последние годы общий процент неработающих категорий населения снижался: с 0,58 в 2000 году до 0,38 в 2015 году, и это означает, что численность трудоспособного населения растет более быстрыми темпами, чем общая численность населения.

¹⁰ Государственный статистический комитет Республики Азербайджан (данные)

¹¹ Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Dynamics of Number and Age Structure. Баку (не опубликовано), 2014 г.

¹² Концепция развития «Азербайджан – 2020: взгляд в будущее»

¹³ Программа развития ООН, Regional Demographic Dynamics

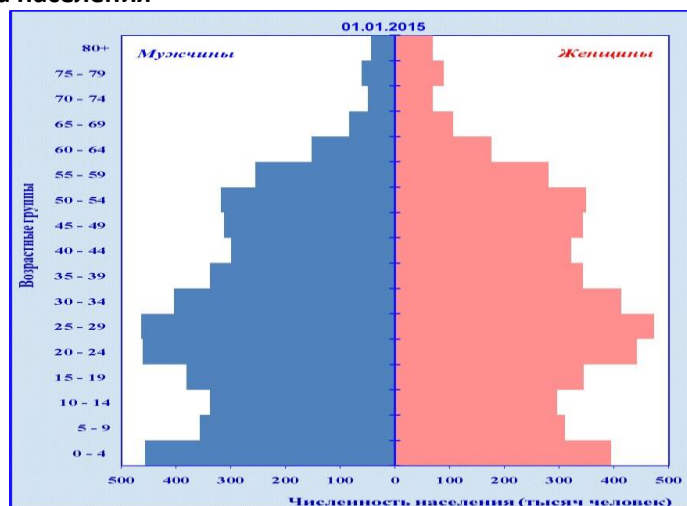
¹⁴ Государственный статистический комитет Республики Азербайджан

¹⁵ ПРООН, Regional Demographic Dynamics in 1990-2011: Spatial Distribution of the Population of Azerbaijan, Баку (не опубликовано), 2014 г.



Еще один важный вопрос связан с расположением страны на перекрестке путей, ведущих из Европы в Центральную Азию и на Средний Восток, что всегда оказывало влияние на миграцию. Миграция довольно значительных количеств работников из Азербайджана в Российскую Федерацию, Украину и страны Западной Европы имела место вследствие экономических условий в 90-х годах прошлого века. Однако в настоящее время тенденция меняется, и многие возвращаются обратно благодаря улучшению экономической ситуации и перспектив трудоустройства в Азербайджане. В то же время, денежные переводы все еще играют в Азербайджане важную роль. По данным Центра экономического и социального развития, более 80 процентов всего объема денежных переводов – 2 млрд. долл. США в 2011 году – приходило из России, и было направлено в сельские районы Азербайджана.¹⁶ Хотя позже объем денежных переводов из России сократился (что частично можно объяснить экономической ситуацией в России, которая привела к оттоку мигрантов). В 2013 году объем денежных переводов составил 1,2 млрд. долл. США¹⁷, а расчетный объем за 2015 год составляет менее 1 млрд. долл. США¹⁸.

Диаграмма 1. Пирамида населения



В результате быстрого экономического роста и осуществления крупномасштабных проектов в секторах энергетики и транспорта Азербайджан также превращается в страну транзита и конечный пункт миграции иностранных работников-мигрантов. По данным Государственной миграционной службы, в 2012 году более 90 процентов иностранных граждан приехало в Азербайджан из пяти стран (Российской Федерации, Грузии, Турции, Исламской Республики Иран и Украины). По сообщениям, около 37 процентов работников-мигрантов занято в Азербайджане в строительстве и еще 32 процента – в нефтяном секторе.¹⁹

В долгосрочной перспективе вышеуказанные демографические изменения приведут к некоторым последствиям в отношении экономического роста, сокращения масштабов бедности и налогово-бюджетной политики. Устойчивость стратегии надежного сокращения масштабов бедности зависит от экономического роста. Поэтому существенной целью для Азербайджана становится нахождение

¹⁶ Международная организация по миграции, Azerbaijan Country Strategy 2014-2020, Баку, 2014 г.

¹⁷ Центральный банк Российской Федерации

¹⁸ <http://www.1news.az/authors/editorial/20150127120716715.html>

¹⁹ Ibid



правильного соотношения между потенциальными выгодами демографического роста и повышения производительности молодежи и поддержанием уровня жизни пожилых людей. Демографические изменения следует рассматривать в комплексном и долгосрочном ключе. Возможные направления политики должны учитывать взаимозависимость между политикой в области занятости и политикой в области социальной защиты для всех возрастных групп населения на протяжении всей их жизни²⁰.

Рынок труда и занятость

Оценивая текущие тенденции, правительство Азербайджана предприняло некоторые шаги, направленные на создание рабочих мест, путем содействия частному инвестированию и формированию благоприятной среды для создания устойчивых предприятий. В период с 2003 по 2015 год было создано 1,4 млн. рабочих мест, в том числе 1 млн. постоянных²¹. Большинство новых рабочих мест – 76 процентов – созданы в регионах, и 88 процентов – в негосударственном секторе экономики. В то же время, в 2014 году общая численность экономически активного населения выросла на 1,7 процента по сравнению с 2013 годом и достигла 4,8 млн. человек (43 процента из них – женщины). Благодаря новым возможностям трудоустройства, занятость остается стабильной на уровне 94,5 процента.

Структурные экономические изменения сопровождались изменениями в структуре занятости. Доля работников государственного сектора сократилась с 56 процентов в 1995 году до 2 процентов в 2014 году. В этом контексте увеличилась доля работников негосударственного сектора и самостоятельно занятых лиц²². В 2014 году 76 процентов новых рабочих мест было создано предпринимателями и самостоятельно занятыми лицами, что свидетельствует о стабильной экономической ситуации в стране, однако может спровоцировать риск роста неформального сектора экономики, что обычно наблюдается среди самостоятельно занятых лиц. В целом, частный сектор играет ключевую роль в создании рабочих мест, однако важно также признать значение обеспечения занятости в государственном секторе.

Одно из наиболее приветствуемых изменений произошло в области достижения гендерного равенства и целесообразного разнообразия, как одна из мер, направленных на достижение полной, продуктивной, свободно выбираемой и достойной занятости. Разрыв в показателях экономической активности мужчин и женщин (зависящие от пола различия коэффициентов участия в составе рабочей силы) в 2003 году составлял 9,9 процентных пункта²³, а к 2014 году сократился до 3,2 п.п.²⁴. В 1999 году гендерные различия в уровне занятости были значительно более выраженными, чем в 2014 году. В 1999 году они достигали 5 процентных пунктов (19 процентов среди женщин и 14 процентов среди мужчин), а в 2014 году они составили лишь 1,9 п.п. (соответственно 5,9 и 4 процента). Гендерные различия в уровне занятости обычно выше в городах (6,9 процента и 4,9 процента в 2014 году), чем в сельской местности (4,7 и 3,1 процента)²⁵.

За последние 10 лет Азербайджану удалось снизить уровень безработицы. Это стало возможным благодаря осуществлению Стратегии занятости на 2006-2015 годы (которое состояло из двух этапов) и

²⁰ Более подробные данные представлены в Докладе IV Международной конференции труда, «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте», 2013 г.

²¹ Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан

²² Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан

²³ Maternity Protection and Childcare Systems in the Republic of Azerbaijan, МОТ, 2014 г.

²⁴ Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан

²⁵ Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан; Государственный статистический комитет Республики Азербайджан



способствующей росту занятости макроэкономической политики. Инициативы, предпринятые правительством на первом этапе, в 2006-2010 годах, в основном были направлены на значительное сокращение уровня безработицы, усиление социальной защиты безработных и уязвимых категорий населения и принятие других мер по улучшению общей ситуации на национальном рынке труда. На втором этапе (2010-2015 годы) меры были сосредоточены на стимулировании спроса на рабочую силу, устранении несоответствия профессиональных навыков требованиям рынка труда, создании условий труда, соответствующих международным трудовым нормам, углублении структурных реформ и обеспечении высокого качества человеческого капитала²⁶.

В 1995 году проведенный МОТ анализ выявил уровень безработицы в 17 процентов. Перепись населения 1999 года показала уровень в 16 процентов. Выборочное обследование экономической активности населения 2003 года показало уровень в 11 процентов, и в последующие годы этот показатель продолжал падать. В конце 2014 года уровень безработицы, по данным Государственного статистического комитета, составлял 4,9 процента (4 процента среди мужчин и 5,8 процента среди женщин).

Несмотря на ряд позитивных изменений, многие показатели рынка труда свидетельствуют лишь о скромных изменениях в лучшую сторону, и национальный рынок труда все еще характеризуется структурными недостатками, в том числе несоответствием между спросом и предложением профессиональных навыков, а также неполной занятостью, длительной безработицей, относительно высокой безработицей среди молодежи (почти в три раза превышающей уровень безработицы среди взрослого населения) и все еще существующей нестабильной и неформальной занятостью, что делает необходимым не только увеличение количества, но также и повышение качества рабочих мест путем согласования макроэкономической политики с политикой на рынке труда и в социальной сфере. Эти вызовы особенно затрагивают женщин, которые продолжают сталкиваться с сегрегацией во многих сферах занятости и обычно работают в основном в секторах с низкой заработной платой, таких как образование, здравоохранение и социальные услуги.²⁷

Таблица 3. Основные показатели рынка труда

	1990	2000	2007	2009	2010	2012	2013	2014
Общая занятость, всего (возрастные группы 15+), млн.	..	3,1	3,9	4,2	4,3	4,5	4,6	..
Занятость в сельском хозяйстве (процент от общей занятости)	31	41	39	38	38	38	39	37
Занятость в промышленности (процент от общей занятости)	23	11	13	13	14	14	..	..
Занятость в сфере услуг (процент от общей занятости)	31	48	49	49	48	48	..	..
Самостоятельная занятость, всего (процент от общей занятости)	..	..	58	..	..	..	67	..
Коэффициент участия в составе рабочей силы, всего (процент от общей занятости населения)	62	64	64	65	65	66	66	..

²⁶ Для получения более подробной информации смотрите Стратегию занятости Республики Азербайджан на 2006-2015 годы и Государственную программу осуществления Стратегии занятости Республики Азербайджан на 2006-2010 и 2011-2015 годы

²⁷ Государственный статистический комитет Республики Азербайджан, Women and Men in Azerbaijan, Баку, 2004-2013 гг.



старше 15 лет) (смоделированная оценка МОТ)								
Уровень безработицы, всего (процент от общей численности рабочей силы) (смоделированная оценка МОТ)	..	12	6,3	5,7	5,6	5,2	5,0	4,9
Уровень безработицы среди мужчин (процент мужской рабочей силы) (смоделированная оценка МОТ)	..	11	8	5	4	4	4	4
Уровень безработицы среди женщин (процент женской рабочей силы) (смоделированная оценка МОТ)	..	13	5	7	7	6	7	5,8
Уровень безработицы в сельской местности (процент)	..	..	5,0	4,5	4,6	4,2	4,0	3,9
Уровень безработицы в городах (процент)	..	..	7,5	6,9	6,6	6,2	5,9	5,9

Источник: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан; база данных Всемирного Банка <http://data.worldbank.org/country/azerbaijan>

Зарегистрированная безработица остается низкой, около 1 процента, и это означает, что ее доля в общей безработице составляет лишь 12 процентов. Отрасли экономики, генерирующие большую часть ВВП (и роста), это не те отрасли, которые генерируют занятость. Например, нефтегазовый сектор обеспечивает лишь 1,1 процента рабочих мест, в то время как сельское хозяйство обеспечивает 39 процентов общей занятости, однако генерирует лишь около 6 процентов ВВП²⁸ и не является высокопродуктивным и эффективным. Помимо этого, сельское хозяйство в значительной степени подвержено неформальной занятости. Неформальная занятость по-прежнему остается проблемой, хотя для решения этого вопроса были предприняты некоторые успешные шаги (например, недавнее введение в действие электронной системы регистрации трудовых договоров). Доля занятых лиц, работающих без оформления официальных трудовых договоров, все еще находится на уровне 67 процентов, и этот показатель почти не изменился на протяжении последних лет. В Баку неформальная занятость составляет 40 процентов от общей занятости, в то время как в регионах этот показатель составляет от 70 до 90 процентов²⁹. В результате, немногие имеют доступ к работе, обеспечивающей высокий заработок. Новая электронная система предназначена изменить эту ситуацию благодаря более строгому контролю действий работодателей. Тем не менее, необходимы дальнейшие усилия для того, чтобы привести Азербайджан к диверсифицированной, основанной на знаниях экономике с квалифицированной рабочей силой.

Несмотря на достаточно высокий показатель ВВП на душу населения (7884 долл. США в 2014 году), существует требующий решения вопрос в плане обеспечения достойной работой каждого человека, что измеряется рядом показателей и числом областей, связанных с программами достойного труда, от обеспечения возможностей трудоустройства до сочетания работы с выполнением семейных обязанностей и проведения социального диалога.³⁰

В заключение раздела 1 важно отметить, что Азербайджан достиг экономического прогресса, который привел к устойчивому восстановлению и развитию экономики. В то же время, все еще остаются

²⁸ Государственный статистический комитет Республики Азербайджан

²⁹ Azerbaijan Partnership Program Snapshot, апрель 2014 г.

<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Azerbaijan-Snapshot.pdf>

³⁰ Международная организация труда, Страновой профиль Азербайджана по достойному труду, Женева, 2012 г.



некоторые вызовы. Среди прочего, особое внимание следует уделить решению вопроса экономического роста, направленного на обеспечение занятости. Важную роль в этом играют взаимодополняющие и согласованные государственные политики и услуги, направленные на обеспечение достойной занятости, а также частный сектор.

2. Положение молодежи на рынке труда

В Азербайджане молодежь³¹ составляет около 30 процентов общей численности населения. Молодые мужчины составляют 49 процентов, а молодые женщины – 51 процент. Немногим более половины из них (53 процента) проживают в городах, а остальные – в сельской местности. Этот факт оказывает непосредственное воздействие на политику и программы на рынке труда в целом и в области занятости молодежи в частности. Поэтому правительство Азербайджана определяет создание возможностей достойной занятости для молодежи в качестве одного из основных национальных приоритетов. В рамках долгосрочной стратегии развития, за Стратегией занятости Республики Азербайджан на 2006-2015 годы последует новая стратегия занятости, которая должна быть принята правительством в 2016 году.

Согласно результатам обследования экономической активности населения, доля молодежи в возрасте 15-24 лет среди экономически активного населения сократилась с 15 процентов в 2007 году до 12 процентов в 2014 году (в том числе среди женщин она составляет 47 процентов, а среди мужчин – 54 процента). Это можно частично объяснить тем, что молодежь предпочитает больше заниматься получением образования, вместо того, чтобы вступать на рынок труда. Тем не менее, в 2014 году 103 тысячи молодых людей вышли на рынок труда, чтобы занять одно из 127 тысяч рабочих мест, созданных в тот же период. В 2014 году доля молодежи в возрасте 15-24 лет составляла 11 процентов занятого населения (45 процентов занятых составляли женщины и 55 процентов – мужчины). Молодежь Азербайджана в основном занята в области образования (в особенности женщины), в розничной торговле и на государственной службе. В то же время, сельское хозяйство остается крупным работодателем молодежи, обеспечивая 48 процентов ее занятости.

И все же, несмотря на успехи, достигнутые в области сокращения уровня безработицы, безработица среди молодежи остается высокой. По данным Государственного статистического комитета за 2013 год, безработица среди молодежи в возрасте 15-29 лет находилась на уровне 9,7 процента, в то время как общий уровень безработицы составлял 4,9 процента, а уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-24 лет составлял 13,5 процента, хотя с начала 2000-х годов наблюдалось снижение показателя с уровня приблизительно в 20 процентов. Текущий уровень значительно ниже, по сравнению со многими государствами-членами ЕС. Все более значимым вопросом является длительная безработица и неполная занятость среди молодежи, особенно среди молодых женщин. В то же время, в 2010 году 16 процентов молодежи относилось к тем лицам, которые не получали образования, не были трудоустроены и не проходили профессиональную подготовку (18,7 процента мужчин и 14,3 процента женщин).³²

С занятостью молодых женщин связаны некоторые трудности. Среди выпускников средних и высших учебных заведений молодые женщины составляют относительно высокий процент; однако на рынке труда работодатели отдают предпочтение молодым мужчинам. В результате, молодые женщины сталкиваются с проблемой безработицы гораздо чаще, чем молодые мужчины. В целом, самая большая

³¹ Согласно Закону Республики Азербайджан о молодежной политике (2002 г.), к молодежи относятся лица в возрасте 14-29 лет.

³² Международная организация труда, Youth Employment in Azerbaijan, презентация в PowerPoint для Страновой группы Организации Объединенных Наций «Delivering UNDAF as One UN in Azerbaijan», Баку, 5 июня 2012 г.



доля безработных приходится на группу лиц со средним образованием (около двух третей безработной молодежи имеют полное среднее образование³³) и неквалифицированных рабочих (как уже говорилось ранее, в основном женщин – 63 процента). Это подводит правительство к необходимости продолжать совершенствование политики в области образования и приведение системы образования (включая профессионально-техническое образование и профессиональную подготовку) в соответствие с развивающимися потребностями рынка труда и новыми технологиями, а также расширять возможности трудоустройства, в том числе системы признания профессиональной квалификации и аттестации квалификации, и разрабатывать инструменты прогнозирования будущей потребности в кадрах. Средние школы также становятся более активными в оказании помощи выпускникам, желающим найти работу, и в укреплении связей с потенциальными работодателями.

Факт несоответствия между спросом и предложением профессиональных навыков на рынке труда был подтвержден обследованием перехода от обучения к трудовой деятельности, проведенным в 2005 году. Оно было сосредоточено на переходе молодежи на рынок труда и выявило структурное несоответствие между предложением рабочей силы со стороны молодежи и спросом на нее со стороны работодателей. Результаты обследования указали на наличие так называемой «безработицы ожидания» среди некоторой молодежи, в период которой молодые люди с высоким уровнем образования находятся в ожидании высокой заработной платы и предложения лучшей работы (так называемый эффект «ожидаемой будущей» заработной платы), полагаясь на продолжение поддержки со стороны семьи. В то же время, поскольку технические навыки и компетенции, полученные в общеобразовательной системе, недостаточны, работодатели предпочитают выбирать лиц с опытом работы.³⁴ В этом отношении можно использовать комплексные стратегии активации для облегчения перехода молодежи от обучения к трудовой деятельности. Кроме этого, улучшение профессиональной ориентации, а также популяризация рабочих профессий и технических наук (вместо гуманитарных, которые в настоящее время чрезвычайно популярны среди молодежи, но не сильно востребованы на рынке труда) могут помочь органам власти устранить существующие трудности.

Таблица 4. Молодежь на рынке труда

	1990	2000	2007	2009	2010	2012	2013	2014
Безработица, всего среди молодежи (процент от общей численности рабочей силы в возрасте 15-24 лет) (смоделированная оценка МОТ)	..	28	13,6	13,9	14,9	14,2	13.7	13.5
Безработица среди молодых женщин (процент от численности женской рабочей силы в возрасте 15-24 лет) (смоделированная оценка МОТ)	..	27	11,7	15,1	16	16,3	15.6	15.9
Безработица среди молодых мужчин (процент от численности мужской рабочей силы в возрасте 15-24 лет) (смоделированная оценка МОТ)	..	29	15,3	12,9	13,9	12,2	12.0	11.5
Безработица среди лиц с высшим образованием (процент от общей численности безработных)	..	..	15	32	35	17	..	..

³³ Международный валютный фонд, Republic of Azerbaijan: selected issues. Доклад МВФ по стране № 12/6, Баку, 2012 г.

³⁴ Программа развития Организации Объединенных Наций, Towards Decent Employment through Accelerated Structural Reform in Azerbaijan, Баку, 2012 г.



Безработица среди женщин с высшим образованием (процент от численности безработных женщин)	..	..	13,4	32,1	36,9	14,9	..	..
Безработица среди мужчин с высшим образованием (процент от численности безработных мужчин)	..	..	15,8	31,3	31,6	19,3	..	..
Безработица среди лиц со средним образованием (процент от общей численности безработных)	..	..	79	58	54	65	..	..
Безработица среди женщин со средним образованием (процент от численности безработных женщин)	„	„	81,8	60,9	51,3	68,8	..	..
Безработица среди мужчин со средним образованием (процент от численности безработных мужчин)	„	„	76,9	55,2	57,3	60	..	..
Доля учащихся начальной школы (валовой показатель) ³⁵	110,1	97,2	94,8	95,1	93,8	98	..	..
Доля учащихся средней школы (валовой показатель)	88,8	„	96,9	99,4	98,8	100,3	..	..
Доля обучающихся в высших учебных заведениях (валовой показатель)	23,3	„	19,4	19,1	19,3	20,4	..	..

Источник: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан; база данных Всемирного Банка <http://data.worldbank.org/country/azerbaijan>

Что касается других требующих решения вопросов, связанных с молодежью, по данным Министерства по делам молодежи и спорта, социальные услуги недоступны 70 процентам молодых людей, а более 50 процентов подростков и молодежи не имеют доступа к необходимой информации, поскольку не знают, где ее искать, и не понимают ее содержание.³⁶

Суммируя раздел 2, следует отметить, что стойкая безработица и неполная занятость среди молодежи несут высокие социальные и экономические издержки. Несмотря на то, что вопросы занятости молодежи были ключевыми в предыдущей Стратегии занятости и планируют остаться высоко на повестке дня в рамках новой Стратегии занятости, которая будет принята в 2016 году, переход молодых людей от учебы к работе до сих пор затруднен в связи с несоответствиями спроса и предложения, а также недостаточной координацией между образовательной системой и рынком труда.

В этой связи потенциал государственных служб занятости нуждается в усилении с целью успешной реализации Стратегии занятости, охвата более широкого сегмента населения и осуществления более широкого спектра активных мер, направленных на обеспечение трудоустройства и карьерного роста и устранение несоответствия между спросом и предложением профессиональных навыков. Необходимо также совершенствование информационных систем рынка труда. Кроме того, инклюзивный социальный диалог с вовлечением широких слоев населения может сыграть ключевую роль в достижении консенсуса по политике в области занятости.

³⁵ Валовой показатель доли учащихся может быть выше 100% в результате повторного обучения в одном и том же классе или поступления в учебное заведение в более молодом или более старшем возрасте, чем тот, который характерен для данного класса.

³⁶ Правительство Республики Азербайджан, Министерство по делам молодежи и спорта и Детский фонд ООН, Situation Assessment of Youth in Azerbaijan, Баку, 2011 г.



Для улучшения ситуации критическое значение также имеют политическая приверженность и инновационные подходы. Правительство должно применить многосторонний подход, чтобы стимулировать экономический рост, содействующий росту занятости, и создание достойных рабочих мест, с особым акцентом на молодежи. Поскольку молодежи сложнее найти работу, чем взрослым, необходимо в будущем включать ее в список целевых групп при разработке политики в области занятости и на рынке труда, так как ее положение на рынке труда можно улучшить при помощи активных мер. Правительству следует расширить спектр инициатив, чтобы лучше понять, что работает на улучшение занятости молодежи, в том числе путем оценки воздействия и эффективности пакетов политики и апробирования инновационных подходов на местах.

3. Политика и программы в области занятости молодежи и связанные с ними вызовы

Правительство Азербайджана признает остроту вопросов обеспечения занятости, особенно тех, которые связаны с молодежью, и активно работает над их решением путем разработки законодательства и осуществления политики и программ. Законодательная база, охватывающая вопросы занятости молодежи, включает в себя законы о содействии занятости и о государственной молодежной политике. На уровне политики существует Государственная программа «Молодежь Азербайджана» на 2011-2015 годы, Стратегия занятости на 2006-2015 годы и соответствующая программа ее осуществления на период до 2015 года, Концепция развития Азербайджана на период до 2020 года, а также иные политические документы, регулирующие вопросы, связанные с трудом и занятостью. Разработка политики входит в сферу ответственности Министерства труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан и осуществляется на практике через Государственную службу занятости, ее центры занятости и другие органы. В структуру Министерства также входят Государственная инспекция труда, Государственная служба социального обеспечения, Государственная служба медико-социальной экспертизы и реабилитации, Научно-исследовательский и учебный центр по труду и социальным проблемам и другие органы, предоставляющие пакеты услуг населению, в том числе безработным. Кроме того, с 1997 года Министерство по делам молодежи и спорта координирует государственную молодежную политику и осуществляет свою деятельность через свои подразделения.

В настоящее время ряд инициатив осуществляется Государственной службой занятости (некоторые из них еще не институционализированы и осуществляются в виде пилотных проектов международными организациями), через которую молодежь, а также группы населения других возрастных категорий участвуют в соответствующих программах и получают услуги. В 2014 году молодежь составляла большинство (75 процентов) участников активных программ на рынке труда.

- **Активные программы на рынке труда, направленные на молодежь:**
 - Содействие безработным и ищущим работу лицам в поиске работы и работодателям в найме персонала.* В 2014 году в рамках оказания содействия безработным и ищущим работу лицам и предоставления услуг по подбору персонала работодателям ГСЗ зарегистрировала 19796 лиц в возрасте до 20 лет (41 процент всех направленных). Из них 7492 человека нашли работу (25 процентов всех трудоустроенных). В рамках этой программы Министерство труда и ГСЗ, в сотрудничестве с международными организациями, приступили к осуществлению ряда учебных мероприятий для безработных по обучению профессиональным навыкам, необходимым для трудоустройства, чтобы облегчить их интеграцию в рынок труда.



-Профессионально-техническая подготовка и переподготовка по специальностям, востребованным на рынке труда. В 2014 году 2163 молодых человека прошли профессионально-техническую подготовку (57 процентов всех направленных). Курсы обычно организуются в центрах Министерства образования, региональных центрах профессионально-технической подготовки при ГСЗ и центрах занятости. Обычно обучение на курсах охватывает специальности, востребованные на рынке труда, например, кондитер, парикмахер, столяр и т.д. (всего 85 традиционных и 58 модульных программ) и предоставляется бесплатно в течение 1-3 месяцев. Треть тех, кто прошел обучение, сразу же находят работу на основании договоров, заключенных между центром и работодателями (остальные ищут работу сами, используя полученные навыки). В то же время, в 2014 году лишь 8 процентов всех направленных – 3786 человек – прошли профессионально-техническую подготовку, что недостаточно, учитывая, что рабочие специальности очень востребованы на рынке труда. Необходимо более тесное сотрудничество с Министерством образования, у которого также есть специализированные центры профессиональной подготовки. Кроме этого, можно также предложить выделять для этой программы больше финансирования, сопровождая ее профессиональной ориентацией молодежи и детей, чтобы поощрить их к выбору различных профессий и поступлению в профессионально-технические учебные заведения, которые в настоящее время не очень востребованы молодежью. Еще одним предложением может быть создание так называемых «домов трудоустройства», объединяющих в себе функции центров занятости и профессионально-технической подготовки. Это может оказаться более рентабельным с точки зрения организационной структуры и способствовать более быстрому реагированию на потребности работодателей в работниках с определенными навыками (подход, основанный на спросе). При этом исследования востребованности профессиональных навыков работодателями можно проводить в сотрудничестве с другими институтами. Они могут служить основой для разработки годовых планов/программ занятости молодежи, отвечая на вызовы, связанные с занятостью молодежи, на местном, региональном и национальном уровнях (например, в рамках осуществления Стратегии занятости). Планы должны ежегодно корректироваться в соответствии с текущими приоритетами и ситуацией.

-Профессиональная ориентация, направленная на оказание помощи молодежи в выборе профессии, является наиболее популярной программой, охватившей в 2014 году около 100 тысяч учащихся старших классов средней школы, студентов высших учебных заведений, выпускников и безработных молодых людей. Она в основном была сосредоточена на предоставлении обширной информации о рынке труда и содействии в выборе профессии путем использования анкетирования и других специальных методик. Несколько лет тому назад в профессиональной ориентации стали принимать участие и родители. Что касается этой программы, предлагается ее дальнейшее совершенствование путем предоставления услуг учащимся общеобразовательных школ (например, можно глубже проанализировать опыт Казахстана) и учащимся профессионально-технических средних учебных заведений более раннего возраста, чтобы проинформировать их об имеющихся рабочих специальностях и способствовать формированию позитивного отношения к такому роду занятий. Программу можно расширить еще больше, охватив учащихся младших классов и детей в детских садах, чтобы продемонстрировать им работающих людей и объяснить характер некоторых профессий. Эффективность программы можно усилить путем сотрудничества с



работодателями, а также более тесной привязки программы к стратегии экономического развития.

- Программа *субсидирования заработной платы* молодежи, находящейся в наиболее уязвимом положении (например, без опыта работы или длительно безработной) начала осуществляться ГСЗ в сотрудничестве с МОТ. Программа направлена на предоставление молодежи дополнительных возможностей. Изначально низкая производительность молодых работников компенсируется субсидированием работодателям 50-процентов их заработной платы на протяжении 6 месяцев. Правительство может рассмотреть возможность дальнейшего осуществления этой программы или ее элементов (например, обучение на рабочем месте, ученичество и т.д.), в идеальном случае в сочетании с наставничеством, так как программа оказалась успешной в плане предоставления новых возможностей молодежи, оторванной от рынка труда, и изменения отношения работодателей к таким работникам. При этом важную роль должна играть ГСЗ в качестве агентства, предоставляющего услуги и организующего программы для населения и для работодателей, которые также могут стать ее клиентами. ГСЗ может мотивировать работодателей, например, путем предоставления субсидий для компенсации низкой начальной производительности некоторых групп работников. Размер субсидии может уменьшиться, когда работник приобретет больше профессионального опыта и начнет работать более эффективно. Международные исследования приходят к заключению о том, что субсидирование заработной платы представляется именно тем видом активных программ на рынке труда, который приводит к наилучшим результатам для ищущей работу молодежи (наибольший эффект достигается в отношении молодых женщин в возрасте 16-20 лет).
- Предпринимательство среди молодежи* поощряется в стране путем организации ГСЗ учебных программ о том, как создать свой бизнес. В дополнение к этому, был создан Национальный фонд поддержки предпринимательства, который в настоящее время предоставляет займы и микрокредиты молодежи под разумный процент. В 2014 году были выданы займы 1239 молодым предпринимателям общим объемом в 13 млн. долл. США. Кроме того, при поддержке международных организаций в университетах был создан ряд так называемых виртуальных предприятий в целях совершенствования деловых навыков студентов. МОТ также оказывает поддержку правительству Азербайджана путем пилотного осуществления пакета мер, включающих усиление потенциала персонала ГСЗ по вопросам работы с программами предпринимательства и организации обучения сельской молодежи основам предпринимательства с последующим субсидированием (в виде грантов) их новых бизнесов. Пилотное осуществление этой меры основывается на партнерстве между соответствующими министерствами, ГСЗ, организациями работников и работодателей и другими ключевыми заинтересованными сторонами. В настоящее время 21 молодой предприниматель успешно руководит своим бизнесом. Чтобы они могли расширить свой бизнес, необходимо предоставить им доступ к финансированию (финансовым учреждениям). В качестве рекомендации правительство может рассмотреть возможность дальнейшего осуществления программы ГСЗ (предоставление обучения), возможно, в сотрудничестве с Министерством экономики и промышленности и Фондом поддержки предпринимательства (финансирование бизнес-идей). В этом отношении может оказаться полезным сотрудничество между министерствами. Чтобы работать по этой программе, следует обучить большее число персонала ГСЗ, поскольку она представляется перспективной мерой для развития сельской местности и диверсификации экономики.



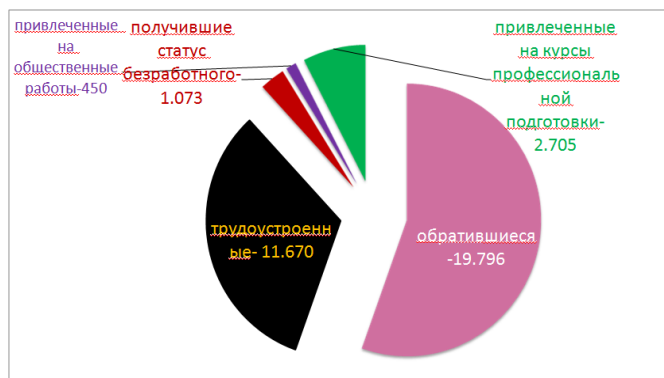
- Организация оплачиваемых *общественных работ*. Положительным аспектом общественных работ, который могут использовать ГСЗ в других странах, является возможность финансировать эти работы за счет компаний-поставщиков или Государственного фонда социальной защиты, как предусмотрено Законом о занятости, поскольку в этой программе могут участвовать работодатели, включая частные компании. Однако охват программы следует расширить, поскольку в 2014 году из общего числа зарегистрированных лишь 1605 человек (или 0,9 процента), включая 392 молодых человека, были заняты на общественных работах по благоустройству и очистке, ремонту и реконструкции, а также в общественных работах в сельском хозяйстве.
- Регулярные (ежемесячные) *ярмарки вакансий* в целях ускоренного трудоустройства безработных организуются в сотрудничестве с некоторыми работодателями и образовательными учреждениями. Это одно из мероприятий ГСЗ, наиболее посещаемых молодежью. В рамках ярмарок вакансий начала осуществляться программа «Первый шаг в карьере» в целях интеграции студентов и выпускников высших учебных заведений в рынок труда путем предоставления молодым людям информации о требованиях работодателей к конкретным специальностям и соответствующим навыкам, а также содействия предпринимателям в поиске необходимых кандидатов. В рамках этой программы в 2014 году было представлено 543 предприятия, предложено 4722 вакансии, и 759 молодых людей получили направление на работу. Поскольку иногда бывает сложно привлечь работодателей к участию в ярмарках вакансий, можно предложить ГСЗ проводить предварительные обсуждения с работодателями, чтобы определить их потребности и соотнести их с профессиональными навыками участников. Ярмарки вакансий также могут использоваться профсоюзами в качестве платформы для проведения кампаний по повышению осведомленности населения о трудовых правах.
- Интересен опыт Азербайджана в организации *временных работ через биржи труда*. Этот вид деятельности ГСЗ нацелен, в частности, на группы населения, находящиеся в менее благоприятном положении, такие как лица с ограниченными возможностями здоровья, беженцы, молодежь без опыта работы и т.д. В 2014 году в этой программе приняли участие 4280 человек, включая 1959 молодых людей, нескольких инвалидов и представителей иных категорий населения, которые трудились в сфере ремонта, строительства, озеленения и т.д. Помимо этого, ГСЗ направляет мобильные биржи труда в отдаленные районы. Эту практику следует развивать с учетом характера местности.
- *Квотирование рабочих мест для уязвимых групп населения*. Поддержкой гарантированной занятости, в том числе созданием рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья, организацией специальных учебных программ и осуществлением других мер правительство предоставляет дополнительные гарантии группам населения, нуждающимся в социальной поддержке и испытывающим трудности в поиске работы (молодежи в возрасте до 20 лет, женщинам с детьми-инвалидами, лицам с ограниченными возможностями здоровья и т.д.). Это делается путем квотирования рабочих мест для вышеуказанных групп. Число таких рабочих мест зависит от ситуации на региональном рынке труда, при условии, что они не превышают 5 процентов средней численности штатных работников. В 2014 году в рамках этой программы было трудоустроено 1036 человек, хотя она была нацелена в основном на лиц с ограниченными возможностями здоровья. В качестве предложения по совершенствованию этой программы и концентрации большего внимания на молодежи,



можно было бы рассмотреть возможность расширения возрастных рамок молодежи, трудоустраиваемой на квотированные рабочие места (в этом отношении можно изучить опыт Российской Федерации, в частности, Краснодарского края). В дополнение к этой мере, можно обязать работодателей с определенной численностью работников нанимать определенное число молодых людей. Кроме того, необходимо наличие механизма обеспечения соблюдения законодательства. Можно также рассмотреть субсидирование, чтобы мотивировать компании предоставлять данные об имеющихся вакансиях и выплачивать достойную заработную плату. ГСЗ должны привлекать работодателей в число своих клиентов, мотивируя их различными мерами, например, субсидированием заработной платы, а также разумной адаптацией рабочих мест к потребностям ищущих работу инвалидов (в том числе предоставление адаптированных инструментов, дополнительных отпусков, дополнительных перерывов и т.д.). Эти затраты должны компенсироваться ГСЗ (зачастую специальные приспособления стоят немного, однако могут существенно повысить производительность работников).

- **Пассивные программы на рынке труда**, направленные на молодежь. Поскольку подавляющее большинство молодых людей по завершении учебы не имеют достаточного опыта работы, а иногда и никакого, им могут выплачивать пособие по безработице лишь по минимальной ставке (если вообще выплачивают). Поэтому, с одной стороны, при существующей системе формирования бюджета для пассивных и активных программ на рынке труда в Азербайджане уровень социальной поддержки безработной молодежи не может считаться эффективной защитой ищущих работу лиц, особенно молодежи без трудового стажа. С другой стороны, выплачиваемые в настоящее время суммы пособий и требования к кандидатам на их получение поощряют молодежь к более активному поиску работы и продолжению учебы, в то же время стимулируя их к участию в активных программах, осуществляемых службами занятости. В любом случае, правительство должно продолжать обсуждение вопросов финансирования пассивных (и активных) программ на рынке труда, источников финансирования, более целенаправленного оказания социальной помощи и приведения ее в соответствие с прожиточным минимумом (Министерство труда уже предложило принять закон о страховании на случай безработицы, установить соответствующую систему страховых взносов и пересмотреть систему финансирования программ на рынке труда и защиты в случае безработицы). В целом, правительство могло бы рассмотреть возможность уделять больше внимания активным мерам вместо пассивных (однако сохранить пассивные меры в рамках ГСЗ) в качестве одного из инструментов рынка труда, направленного на обеспечение занятости молодежи. Право на получение пассивной помощи можно связать с участием в активных программах.

Диаграмма 2. Результаты обращения молодежи в ГСЗ





Хотя большинство вышеуказанных инициатив, реализуемых в Азербайджане, признаны участниками сети сотрудничества эффективными с точки зрения улучшения ситуации с занятостью участвующей в них молодежи, правительству может быть рекомендовано рассмотреть возможность обновления списка услуг и программ, которые могут носить обязательный характер, и сделать их более целенаправленными. Потенциал для расширения списка активных программ на рынке труда и их охвата имеется. Можно уделять больше внимания наиболее эффективным программам, которые будут выявлены в процессе мониторинга и оценки, и выделять для них больше ресурсов. Для оценки воздействия программ обычно используется комплексный мониторинг и оценка программ с использованием контрольных групп для сравнения и научно обоснованной оценки экономической целесообразности. Необходимо обучить персонал ГСЗ использованию этих методов. ГСЗ может также улучшить проведение информационных кампаний и кампаний по повышению осведомленности населения, чтобы молодежь знала об их услугах и программах. Это может способствовать привлечению большего числа молодежи в ГСЗ, так как в настоящее время молодые люди предпочитают заниматься поисками работы сами или с помощью родственников и друзей, вместо того чтобы обращаться за помощью в ГСЗ. Правительство также может рассмотреть возможность дальнейшего совершенствования стандартов и единообразия услуг и программ на рынке труда, осуществляемых ГСЗ. Это потребует разработки и внедрения единообразных стандартов качества и доступности, включая вопросы масштаба и технологии реализации (в этом плане можно обратиться к опыту Российской Федерации).

Выявленные вызовы

Хотя уровень общей безработицы среди молодежи в Азербайджане не высок, по сравнению со среднемировым показателем, взаимная экспертная оценка показала, что в этой сфере имеются некоторые вызовы, которыми надо заняться, чтобы достичь достойного уровня занятости молодежи в Азербайджане как с точки зрения качества, так и количества.

Создание благоприятной среды для роста достойной занятости

Учитывая текущую социально-экономическую ситуацию и существующий потенциал, правительство поставило следующую цель: превратить Азербайджан в конкурентоспособную на международной арене страну с диверсифицированной экономикой, широкими возможностями и достойной работой для всех, а также сократить региональные различия. Для достижения этой цели необходимы высокие и устойчивые темпы экономического роста. Его движущими силами должны стать секторы экономики с хорошей заработной платой, без неформальной занятости и с высокой производительностью труда. Для достижения этой цели существенное значение имеет разработка и осуществление экономической политики в интересах занятости, способствующей как увеличению количества рабочих мест, так и повышению их качества благодаря сочетанию согласованных макроэкономической, отраслевой и социальной политик и политики на рынке труда. Эти политики и программы должны быть надлежащим образом сбалансированы с точки зрения спроса и предложения.

Диверсификация экономики представляет собой стратегию развития страны. В ситуации общемирового замедления роста, которое воздействует и на экономику Азербайджана, важно определить области, где возможно создание устойчивых рабочих мест, и предоставить больше возможностей трудоустройства в этих секторах молодым мужчинам и женщинам (например, концепция развития «Азербайджан 2020» отдает приоритет ИКТ, сельскому хозяйству и туризму). При положительном сальдо платежного баланса его можно использовать для экономической диверсификации, вместе с дальнейшим продуктивным



инвестированием в секторы, не связанные с добычей и переработкой нефти. В некоторые периоды экономического цикла можно также рассмотреть возможность снижения налоговой нагрузки на МСП.

Помимо этого, развитие регионов и инфраструктуры может содействовать расширению возможностей трудоустройства и усилению экономического потенциала сельской местности.

Несоответствие между спросом и предложением профессиональных навыков на рынке труда

Как уже говорилось, дальнейший экономический прогресс, вероятно, будет зависеть от пакета мер политики, в том числе политики в области образования. Образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни эффективно способствуют расширению перспектив в области трудоустройства, более высокой производительности, росту доходов и развитию. В то же время, наблюдается некоторый дефицит качества образования, профессиональной подготовки и профессиональных навыков, а также их соответствия потребностям рынка труда. Профессиональные навыки и квалификация, не соответствующие требованиям рынка труда, и недостаточное число вакансий ограничивают возможности трудоустройства молодежи. Молодежь Азербайджана, вступающая на рынок труда, зачастую не имеет соответствующих навыков и практических знаний, требуемых работодателями. В целом соблюдается соотношение между уровнем образования и уровнем безработицы, в том смысле, что, чем выше уровень образования, тем ниже уровень безработицы. Тем не менее, иногда наблюдается проблема безработицы среди молодежи с образованием. С одной стороны, нет достаточного числа достойных рабочих мест для выпускников вузов. С другой, существует высокий неудовлетворенный спрос на технических специалистов с различным уровнем навыков. Более того, несмотря на достаточно стабильную экономическую ситуацию и существование крупных инфраструктурных проектов, в стране отсутствует углубленное среднесрочное и долгосрочное прогнозирование потребности в профессиональных навыках.

В этом плане необходимо способствовать приведению системы образования в соответствие с потребностями рынка труда. Для решения этого вопроса Министерство труда работает над тем, чтобы перефокусировать приоритеты молодежи в пользу технических навыков. В частности, важную роль в этом процессе играют профессиональная ориентация и повышение квалификации. ГСЗ поднимает профессиональную ориентацию на уровень национальной кампании. Также в рамках сотрудничества с Министерством образования разрабатывается список новых и модернизированных профессиональных стандартов (270 профессиональных и связанных с ними образовательных стандартов, а также 63 стандарта навыков в области туризма, обрабатывающей промышленности, строительства, сельского хозяйства, информационных технологий, транспорта, услуг и т.д.).

Крепкие партнерские связи между правительством и социальными партнерами, включая социальный диалог и ведение коллективных переговоров, сделали бы возможным проведение мер в области образования и профессиональной подготовки, отвечающих потребностям сферы труда.

Усиление институционального потенциала с акцентом на молодежи (государственные службы занятости)

Взаимная экспертная оценка выявила, что целевые программы для молодежи, осуществляемые Государственной службой занятости, обычно оказывают положительное воздействие на создание возможностей в сфере занятости и способствуют сопряжению квалификации работников с требованиями рабочих мест и трудоустройству в Азербайджане. Тем не менее, представляется, что охват пока еще достаточно узок (16 процентов ищущих работу лиц). Это также подтверждается дефицитом вакансий, имеющихся у ГСЗ, что может быть результатом слабых контактов с



работодателями. Кроме того, в ГСЗ Азербайджана недостаточно персонала (3,2 работника на 100 тысяч населения). Это подрывает потенциал ГСЗ по эффективному сотрудничеству как с работодателями, так и с соискателями работы, и отрицательно сказывается на масштабах активных программ на рынке труда, которые предстоит осуществить (в центрах занятости на 1 услугу или программу приходится менее 1 человека). В регионах, похоже, этот показатель еще ниже (например, в Сумгаитском центре занятости лишь 8 членов персонала на 329 тысяч населения, т.е. 2,4 человека на 100 тысяч). Анализ осуществления программ на рынке труда показывает, что существует значительный потенциал для увеличения штатов, расширения охвата и повышения целенаправленности мер. Можно рассмотреть слияние и укрупнение центров занятости, однако это также должно сопровождаться увеличением численности персонала и объема финансирования.

Помимо нехватки персонала, еще одним вопросом, требующим решения, является способность персонала заниматься существующими и новыми программами. Специалистов ГСЗ необходимо регулярно обучать. Это поможет ей оказывать качественные услуги и экономить ресурсы, которые сейчас расходуются на привлечение необходимых специалистов извне для осуществления некоторых программ (например, профессиональной ориентации). Не хватает финансирования на осуществление активных программ на рынке труда. Это не дает возможности выполнять качественные программы и предоставлять качественные услуги, а также расширять их масштабы и повышать качество. Сравнение итоговых результатов с финансированием и его обоснование может способствовать составлению списка приоритетных программ по содействию занятости молодежи. Это можно сделать на основе мониторинга и оценки воздействия предоставляемых услуг и осуществляемых программ.

Более сильная ГСЗ сможет лучше претворять в жизнь политику в области занятости (Стратегию занятости), тем самым содействуя развитию этой политики и экономическому росту, направленному на расширение занятости. Это станет возможным, когда ГСЗ превратится в привлекательное агентство для тех, кто ищет работу (включая работу, требующую высокой квалификации) или нуждается в какой-либо помощи, связанной с поиском работы, а также для работодателей.

4. Основные выводы экспертной оценки

Оценка, осуществленная делегацией Российской Федерации и Казахстана, сосредоточена на мерах, принимаемых в Азербайджане для содействия занятости молодежи и усиления институционального потенциала страны. Выводы стран, проводивших оценку, были обсуждены на встрече экспертов, на которой присутствовали представители восьми стран субрегиона.

Выводы стран, проводивших оценку, и участников сети сотрудничества по вопросам занятости молодежи можно суммировать следующим образом:

Институциональный потенциал по разработке и осуществлению политики в области занятости

Делегации Азербайджана отдали должное за проделанную большую работу по сбору и анализу информации и данных о текущей ситуации в области занятости молодежи и открытый обмен этой информацией. В Азербайджане существует обширная, согласованная и последовательная законодательная база в области осуществления экономической политики с акцентом на обеспечении занятости, включая законы, государственные программы и нормативные положения, охватывающие меры в области занятости и социальной защиты, а также определяющие основные направления социально-экономического развития страны. В то же время, во-первых, необходимо разработать эффективную систему мониторинга и оценки воздействия разработанной политики на сферу занятости,



при согласовании с соответствующими органами (для этого необходимо усилить сотрудничество между министерствами и ведомствами). Важно проводить научно-обоснованный анализ отдельных мер политики и взаимодействия между элементами политики в отношении их результатов с точки зрения качества и количества рабочих мест и общего устойчивого роста и развития. Во-вторых, для осуществления предусмотренных законом мер важно улучшить информационную систему рынка труда, предоставляя пользователям более целенаправленную информацию и базу данных о мерах политики, чтобы снабдить их информацией и анализом политики в области занятости. Это также может способствовать проведению быстрой оценки реализованных политик и программ в целях решения проблемы дефицита достойных мест трудоустройства, а также принятия необходимых коррективных мер. Меры по совершенствованию информационной системы рынка труда должны включать разработку системы мониторинга рынка труда, стандартизацию статистики по рынку труда в соответствии с международными показателями и поведение регулярного анализа рынка труда с оценкой на основе стандартных показателей. Улучшенная статистика труда также позволит измерить масштабы неформальной экономики, поскольку в настоящее время эти данные не полные (например, относительно небольшая доля лиц зарегистрированы в качестве работников по найму; предполагается, что остальные являются самостоятельно занятыми лицами или имеют другую работу, включая неформальную).

Министерство труда Азербайджана заявило о том, что занятость молодежи представляет собой одну из основных сфер внимания разрабатываемой Стратегии занятости. Особое внимание будет также уделяться разработке системы страхования на случай безработицы, в том числе в целях улучшения пассивной (и активной) политики на рынке труда и содействия сотрудничеству между ведомствами при разработке соответствующей политики. Участники сети сотрудничества поддержали идею разработки механизма страхования на случай безработицы, установления адекватного страхового взноса и изменения структуры финансирования политики на рынке труда. Однако внедрение принципов страхования и новых требований к финансированию активных и пассивных программ на рынке труда и защиты в случае безработицы потребует тщательного пересмотра всей системы государственного социального обеспечения и может быть осуществлено лишь в долгосрочной перспективе.

Государственная служба занятости располагает инфраструктурой, охватывающей все регионы страны. В каждом регионе есть специальный комитет, сотрудничающий с центрами занятости в разработке годовых программ экономической деятельности, которые служат основой для разработки Республиканской программы занятости.

Центры профессионально-технической подготовки вносят большой вклад в профессиональное образование и подготовку молодежи и лиц других возрастных групп. Участники сети сотрудничества особенно оценили наличие специализированного Центра профессионально-технической подготовки для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Он отвечает современным требованиям к технической базе; обучение проводится на основе современных модульных программ и профессий, помогающих получить или развить необходимые навыки, которые актуальны для инвалидов и востребованы на рынке труда. Центр предоставляет услуги по физической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья и медицинскую помощь. Можно рассмотреть возможность увеличения числа учебных программ в Центре.

Эффективность текущих программ и мер

Основные компоненты политики и программ, осуществляемых в настоящее время в Азербайджане (перечислены в разделе 3), в целом считаются актуальными и эффективными. Как и в большинстве



стран, их можно расширить путем увеличения объема финансирования, с учетом естественных ограничений, а также увеличения численности персонала, усиления его потенциала и внедрения инновационных активных мер на рынке труда.

Что касается передовых практик, представленных Азербайджаном, обсуждение было направлено на то, чтобы определить, какие из этих инициатив наиболее актуальны, эффективны и применимы в других странах. Дискуссия показала, что все практики интересны для остальных стран-участников сети сотрудничества. Некоторые из этих мер уже применяются во многих странах, в то время как другие представляются новыми и перспективными, подтверждая, что существует необходимость обмена знаниями в будущем, и высвечивая успешные меры политики и программы, которые осуществляются в странах субрегиона и за его пределами. Все участники придерживались похожего мнения, соглашаясь с тем, что электронная система регистрации трудовых договоров представляет собой наиболее интересную практику из многих предложенных, которую возможно передать другим. Причина состоит в том, что она служит инструментом содействия переходу от неформальной экономики к формальной. Система была внедрена по инициативе Министерства труда в сотрудничестве с другими государственными органами и обязывает всех работодателей регистрировать трудовые договоры с нанимаемыми работниками. Всеобъемлющая база данных содержит информацию об условиях труда и другие детали и может также служить в качестве единого окна при обслуживании населения. В целом, меры политики, содействующие переходу к формальной экономике, следует и дальше поощрять на национальном уровне.

Чтобы активные меры работали как можно эффективнее, необходимо усилить системы мониторинга и оценки, вместе с усилением прозрачности деятельности ГСЗ для привлечения к сотрудничеству большего числа ищущих работу лиц и работодателей. Положительным примером могут стать две пилотные активные программы на рынке труда, осуществляемые в сотрудничестве с МОТ, которые включают в себя полный цикл, а именно, разработку, осуществление, мониторинг и окончательную оценку.

5. Рекомендации для последующей деятельности

На основе обзорных докладов и обсуждений в ходе проведения взаимной экспертной оценки можно сформулировать следующие основные политические рекомендации.

1. Расширение возможностей для экономической диверсификации и содействие росту достойной занятости

Диверсификация экономики началась, однако ситуация в секторах, не связанных с добычей и переработкой нефти и газа, остается напряженной в том смысле, что они требуют дальнейшего развития и должны быть больше ориентированы на создание возможностей достойной занятости для всех. Конкурентоспособность таких секторов будет зависеть от дальнейшей макроэкономической ситуации, которая должна улучшить доступ к финансированию, от структурных реформ, включая разработку промышленной и отраслевой политики, интегрированные с политикой занятости, а также от введения финансовых стимулов для работодателей и самостоятельно занятых лиц, модернизации индустриальной базы, стратегического инвестирования и других мер. Важно обеспечить создание устойчивых рабочих мест в приоритетных секторах, не связанных с добычей и переработкой нефти, учитывая, что созданные рабочие места должны быть формальными и носить продуктивный характер. В этом процессе важную роль может также играть развитие человеческого капитала, особенно путем повышения занятости молодых мужчин и женщин в экономике, как в нефтяном секторе, так и в других



секторах. В этом отношении можно рекомендовать дальнейшую поддержку Нефтяного фонда для накопления доходов от продажи природных ресурсов, поддержания инклюзивного роста и занятости и решения приоритетных вопросов, связанных с молодежью.

2. Устойчивое развитие с акцентом на занятости

Стабильные темпы экономического развития, наблюдающиеся в экономике на протяжении последних 10 лет, а также благоприятная демографическая ситуация в стране (высокая доля молодого населения) создали условия для развития рынка труда в Азербайджане. В то же время, экономический рост, обеспечивающий создание рабочих мест, должен по-прежнему оставаться в центре внимания при разработке политики. Кроме того, всегда следует учитывать макроэкономическую политику, поддерживающую совокупный спрос, продуктивные инвестиции и структурные преобразования, содействовать устойчивости предприятий, поддерживать предпринимательскую уверенность и устранять региональные неравенства. Предпосылками устойчивого экономического роста являются разработка комплексных рамок политики в области занятости на основе трехсторонних консультаций и успешное осуществление политики в этой сфере. В этом отношении правительство может рассмотреть идею разработки закона о страховании на случай безработицы и о Фонде занятости.

3. Согласованность политики и эффективные межведомственные координационные механизмы

Ввиду разработки новой Стратегии занятости можно рекомендовать дальнейшее улучшение взаимодополняемости и согласованности государственных политик по содействию достойной занятости. С этой точки зрения может оказаться полезной координация действий между соответствующими органами и учреждениями на национальном и региональном уровнях (например, путем усиления межминистерского совета), вместе с использованием международного опыта в конкретных областях. Азербайджан также накопил важный опыт, передовые практики и уроки прошлого, которыми он может поделиться с другими странами (например, Российская Федерация выразила желание получить более углубленную информацию об электронной системе регистрации трудовых договоров). В целях улучшения координации можно также предложить создание местных партнерств или государственно-частных партнерств. Этот механизм может включать местные органы власти, а также социальных партнеров (тем самым усиливая социальный диалог и трипартизм в разработке, осуществлении и мониторинге политики в области занятости), частный сектор и организации гражданского общества, работающие на уровне соответствующих регионов. Партнерства могут служить форумом для консультаций и дискуссий между широким спектром действующих лиц, которые объединят свои усилия и сравнительные преимущества в практическом решении вопросов уровня и качества занятости молодежи (например, в преодолении проблемы нехватки опыта работы, которая препятствует плавному переходу молодежи от обучения к трудовой деятельности).

4. Активные программы на рынке труда, направленные на молодых мужчин и женщин

Услуги и программы, реализуемые ГСЗ, включая существующие активные программы на рынке труда, считаются актуальными и эффективными. Однако все меры можно интенсифицировать, с тем чтобы охватить большее число людей с более качественными результатами, путем проведения информационных кампаний и осуществления пропагандистской деятельности. Было бы разумно расширить инициативы, чтобы лучше понять, что работает в области молодежной занятости, в том числе путем мониторинга и оценки воздействия и эффективности существующего пакета политических мер (для этого потребуются дальнейшее улучшение информационной системы рынка труда). Будет также полезным апробирование инновационных подходов на местах, например, пилотное осуществление схемы гарантий молодежной занятости, в целях обеспечения качественной занятости или возможностей получения образования для всей безработной молодежи в течение нескольких месяцев безработицы (в



этом отношении можно глубже изучить опыт стран ЕС, поскольку эта мера была рекомендована к осуществлению всем членам ЕС в период кризиса). В качестве еще одной инновационной меры можно предлагать ищущей работу молодежи индивидуальный план последующих действий по трудоустройству после регистрации в ГСЗ. Это будет мотивировать безработных обращаться за помощью в ГСЗ. Активные программы на рынке труда необходимо адаптировать к текущим потребностям рынка труда. С этой точки зрения финансовые ресурсы, выделенные на осуществление некоторых мер, не показавших свою эффективность, можно перераспределить для других инициатив, которые уже доказали свою эффективность в рамках пилотных проектов. Они могут включать:

- внедрение программы ученичества или ее элементов (обучение на рабочем месте с наставничеством) для молодых людей в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
- заключение большего числа трехсторонних соглашений (между студентами, работодателями и ГСЗ) в ходе осуществления программ профессионально-технической подготовки, чтобы гарантировать трудоустройство по завершении курса обучения;
- предоставление субсидий (грантов) вместо кредитов потенциальным предпринимателям, которые не нужно будет возвращать в случае успешного управления бизнесом (в сотрудничестве с Министерством экономики и Фондом предпринимательства);
- предоставление субсидий работодателям в случае найма молодежи, находящейся в менее благоприятном положении, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья, чтобы компенсировать их низкую производительность на начальном этапе;
- дальнейшее развитие системы профессиональной ориентации путем расширения ее охвата и привлечения различных возрастных категорий населения (например, молодежи).

Стоит рассмотреть возможность дальнейшего совершенствования стандартов и единообразия услуг и программ на рынке труда, реализуемых ГСЗ. Это потребует разработки и внедрения единообразных стандартов качества и доступности, включая вопросы масштаба и технологии реализации (в этом отношении может оказаться полезным опыт России).

5. Сильные институты рынка труда, способствующие трудоустройству и карьерному росту и устраняющие несоответствие между спросом и предложением профессиональных навыков

Сильные институты рынка труда могут способствовать лучшему регулированию ситуации на рынке труда путем разработки и реализации политик и программ, содействующих занятости. Служба занятости является одним из таких институтов, который нуждается в развитии потенциала персонала, повышении качества предоставляемых услуг, улучшении репутации среди населения (особенно среди молодежи) и привлечении большего числа клиентов. Обслуживание большего числа соискателей через ГСЗ (не обязательно с присвоением всем статуса безработного) поможет правительству лучше регулировать рынок труда, особенно в периоды резких колебаний экономического цикла. Более высокий потенциал сотрудников также поможет им самим работать с существующими и потенциальными программами и услугами, вместо того чтобы привлекать внешних специалистов, тем самым экономя финансовые ресурсы. Такое развитие потенциала должно включать обучение разработке, осуществлению, мониторингу и оценке политики и программ и разработку критериев эффективности деятельности ГСЗ (например, управление на основе достигнутых результатов), а также осуществленных программ и финансирования.

Эти рекомендации будут учтены при планировании будущих мер МОТ в Азербайджане.



Список источников

1. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан: Анализ политики содействия занятости молодежи. Национальный доклад в рамках взаимной экспертной оценки, Баку, 2015 г.
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: информационный доклад России. Обзорный доклад в рамках экспертной оценки, Москва, 2015 г.
3. Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан: информационный доклад Казахстана. Обзорный доклад в рамках взаимной экспертной оценки, Астана, 2015 г.
4. Draft ILO Decent Work Country Programme for Azerbaijan for 2016—2020
5. Международная конференция труда, Доклад IV. «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте», 2013 г.
6. Международная организация труда, Страновой профиль Азербайджана по достойному труду, Женева, 2012 г.
7. Международная организация труда, Maternity Protection and Childcare Systems in the Republic of Azerbaijan, 2014 г.
8. Международная организация труда, Youth Employment in Azerbaijan, презентация в PowerPoint для Организации Объединенных Наций
9. Концепция развития «Азербайджан – 2020: взгляд в будущее»
10. Правительство Республики Азербайджан, Министерство по делам молодежи и спорта и Детский фонд Организации Объединенных Наций, Situation Assessment of Youth in Azerbaijan, Баку, 2011 г.
11. Государственный статистический комитет Республики Азербайджан (данные), www.stat.gov.az
12. Государственный статистический комитет Республики Азербайджан, Women and Men in Azerbaijan, Баку, 2004-2013 гг.
13. Azerbaijan Country Analysis, Страновая группа ООН в Азербайджане, май 2014 г.
14. Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития на 2011-2015 гг.
15. Country Team on Delivering UNDAF as One UN in Azerbaijan, Баку, 5 июня 2012 года
16. Международная организация по миграции, Azerbaijan Country Strategy 2014-2020, Баку, 2014 г.
17. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Dynamics of Number and Age Structure и ПРООН, Regional Demographic Dynamics in 1990-2011: Spatial Distribution of the Population of Azerbaijan, Баку (не опубликовано), 2014 г.
18. Программа развития Организации Объединенных Наций, Towards Decent Employment through Accelerated Structural Reform in Azerbaijan, Баку, 2012 г.
19. База данных Всемирного банка <http://data.worldbank.org/country/azerbaijan>
20. Отчет Всемирного банка «Азербайджан: оценка условий жизни», Вашингтон, D.C., 2010 г.
21. Группа Всемирного Банка, Azerbaijan Partnership Program Snapshot, апрель 2014 г.
<http://www.worldbank.org/content/dam/Wordbank/document/Azerbaijan-Snapshot.pdf>
22. Европейский банк реконструкции и развития, Доклад о переходном процессе за 2013 год: Остановка в пути? Страновая оценка: Азербайджан



23. Международный валютный фонд, Republic of Azerbaijan: selected issues. Доклад МВФ по стране № 12/6, Баку, 2012 г.
24. Международный валютный фонд, Republic of Azerbaijan: 2013 Article IV Consultation. Доклад МВФ по стране № 13/164