



Сабина Талят кызы Шихалиева

UOT:331.5; JEL: J89.

Принятые в стране концептуальные документы и направления развития рынка труда

Резюме

В статье рассматриваются теоретические и концептуальные взгляды на организацию и развитие рынка труда, современные подходы к теоретическим основам развития рынка труда. Также оцениваются проблемы организации и развития рынка труда в условиях глобализации. В результате исследования высказывается мнения автора в этой области. Ключевые слова: рынок труда, уровень жизни, трудовые отношения, правовые основы
Ключевые слова: рынок труда, уровень жизни, трудовые отношения, правовая база

Введение

Проблемы, связанные с формированием и функционированием рынка труда являются одними из центральных в социально-экономическом развитии любой страны, так как труд является важным фактором производства. Развитие социально-трудовой сферы играет ведущую роль в обеспечении экономического роста, достижении эффективной занятости, обеспечения определенного уровня дохода для работающих и находящихся на иждивении членов их семей. В странах с рыночной экономикой социально-трудовая сфера формировалась и совершенствовалась на протяжении длительного исторического отрезка времени. Таким образом, социально-трудовая сфера в развитых странах эволюционировала от стихийных до регулируемых рыночных отношений, где значительное внимание уделялось вопросам справедливости и социальной защиты наемных работников.

Концептуальные основы рынка труда

Рынок труда – это важнейшая составная часть современной экономики, что обуславливает важность изучения основных закономерностей его формирования и функционирования. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, поставляющих в производство основную массу рабочей силы. Посредством рынка труда регулируются такие важные процессы как, обеспечение трудоспособных граждан работой и социальная защита безработных. В жизни общества рынок труда имеет важнейшее значение. Он приводит в движение все другие рынки, ресурсы, ибо здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям /фирмам/, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс – рабочая сила. Через рынок труда обеспечивается занятость экономически активного населения, его включение в сферу производства и в сферу услуг, создается возможность получения необходимого заработка для воспроизводства, как самого работника, так и его семьи.

В экономической литературе существует много определений рынка труда. Некоторые авторы понимают рынок труда как систему общественных отношений, социальных, в том числе юридических норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда. К этой группе авторов можно



отнести профессора И.С. Маслову, которая определяет рынок труда, как систему отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателями - собственниками средств производства и наемными работниками - владельцами рабочей силы - по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму, как источнике средств существования (1). В книге «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» американские ученые Р.Д.Эренберг и А.Смит дают свои определения рынку труда. По их мнению: «Рынок, который обеспечивает работникам работу и координирует решения в сфере занятости, называется рынком труда». Кроме того, они отмечают, что «...Рынок труда – это механизм, с помощью которого регулируется соотношение между работниками и числом рабочих мест» (2).

Несколько иное определение понятию рынка труда дает доктор экономических наук, профессор В.И.Плакса. Он определяет рынок труда как специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация /купля-продажа/ товара особого рода – рабочей силы, или способности человека к труду. Автор утверждает, что как экономическая категория рынок рабочей силы выражает экономические отношения между владельцем данного товара, собственником рабочей силы, её продавцом с одной стороны и владельцем капитала, покупателем рабочей силы - с другой (3). Сторонники марксистской трактовки рыночных отношений в сфере труда утверждают, что нельзя продать то, чего ещё нет. Поэтому на рынке продается не труд, а лишь способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель.

Очень трудно выразить в одном определении суть такой многогранной экономической категории как рынок труда, где переплетаются экономические и социальные интересы различных групп населения. Поэтому разные авторы давая определение акцентируют внимание на различных аспектах этого определения. Например, определение, данное профессором К.И.Микульским, больше подходит к понятию инфраструктуры рынка труда (4). В определении, данном Р.Д.Эренберг и Р.Смитом, не учитывается роль основного представителя на рынке труда - предпринимателя владельца средств производства, без которого невозможен процесс создания новых ценностей, вместо этого фигурирует безымянное число рабочих мест. Кроме того, вышеперечисленные авторы не учитывают то обстоятельство, что рынок труда существует, действует в рамках определенного пространства. С учетом территориальных ограничений дают определение рынка труда авторы книги «Рынок труда и теории занятости». Так, по их определению «Рынок труда – это действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателями и наёмными работниками» (5).

Понятие «рынок труда» сложно и многогранно. Рынок – обобщающее понятие. Существуют различные мнения по поводу того, что продается и покупается на рынке труда. По мнению некоторых авторов, на рынке труда продается труд. Так, например, В.А.Павленков пишет, что в условиях рыночной экономики труд становится товаром, следовательно, является объектом купли - продажи на рынке труда. Далее В.А.Павленков отмечает, что работник продаёт предпринимателю не труд, а лишь временное использования своего труда, тем самым, противореча себе. Р.Д.Эренберг и Р.Смит считают, что на рынке труда продаются и покупаются трудовые услуги. Авторы книги «Рынок труда и теории занятости» считают, что на рынке труда продается рабочая сила. По их мнению: «Труд – это процесс создания материальных и духовных благ и услуг. Этот процесс начинается после того, как на



рынке труда заключена сделка, рыночные отношения уже закончены и начинается процесс производства. Чтобы стать товаром, предмет должен быть в наличии до продажи, что с трудом не происходит. При продаже товар переходит от продавца к покупателю. С трудом этого тоже не наблюдается» (6). Авторы считают, что позиция сторонников того, что на рынке труда продается сам труд, не достаточно обоснованна.

По нашему мнению, наиболее точное толкование понятия «рынок труда» дано в книге авторского коллектива под редакцией профессора Рофе А.И. «Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда». В данной книге отмечается, что рынок труда - это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей. Это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками (7). В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности – денежного эквивалента за свой труд. Авторы обращают особое внимание на то, что на рынке труда продается труд, и что заработная плата – это цена труда, его денежный эквивалент, вопреки утверждению ряда авторов, что объектом купли – продажи на этом рынке является рабочая сила как способность к труду, а заработная плата представляет стоимость рабочей силы.

На рынке труда можно выделить две категории населения – работающее или занятое население и ищущие работу безработные. Занятые и безработные относятся к экономически активному населению. В «Законе Азербайджанской Республики о Занятости» записано: «Экономически активное население /рабочая сила/ - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг». Учитывая международный опыт и рекомендации МОТ, проводится регулярное обследование населения по проблемам занятости. Здесь учитывается наемная рабочая сила и не наемная рабочая сила, в т.ч. работодатели, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, члены производственных кооперативов и безвозмездно работающие в семейном предприятии. Как видно, здесь уже ненаемная рабочая сила отделяется от наемной. Если объединим три последние группы в одну – самозанятые, то таким образом получим три основных группы: наемные работники /рабочая сила/, работодатели и самозанятые. Таким образом, к рабочей силе нельзя относить предпринимателей, банкиров и других бизнесменов. Её составляет только наемная рабочая сила, которая в понимании и классификации МОТ во всех её документах относится к трудящимся. К рабочей силе не относятся также самозанятые и безработные. Они составляют потенциальную рабочую силу и перейдут в неё только в случае найма. В Уставе Международной Организации Труда записано: «Труд не является товаром» (8).

Исходя из того, что предметом купли-продажи на рынке труда является рабочая сила, теоретически вернее такой рынок назвать рынком рабочей силы. Но, исходя из того, что и на Западе, и в официальных документах международных организаций установилось название рынок труда, мы оставляем в работе это название как синонимом понятия рынок рабочей силы. По мнению некоторых экономистов, понятие рабочей силы отождествляется с экономически активным



населением. Однако это разные понятия и к экономически активному населению относятся все работающие и безработные, ищущие работу. Как и любая организационная структура рынок труда включает: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; правовое регулирование занятости; фонд поддержки безработных; систему найма, контрактную систему; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда.

На рынке труда происходит отбор наиболее способных, квалифицированных работников. Таким образом, на рынке труда стимулируется высококвалифицированный труд, отражающий взаимосвязь между вкладом каждого и полученным конкретным результатом. Спрос на рабочую силу; её предложение; цена рабочей силы /заработная плата/; конкуренция; инфраструктура являются основными элементами рынка труда. Субъектами рынка труда выступают: работодатели и их представители – с одной стороны; наемные работники и их представители – с другой; государство и его представители; посреднические организации.

Государство при этом выступает, с одной стороны, как работодатель, а с другой – главный регулятор рынка труда, определяя правила поведения на нем действующих субъектов. На рынке труда действует все экономически активное население или в роли продавцов, или покупателей рабочей силы. Некоторые экономисты выдвигают новое понятие – «рынок трудовых ресурсов», считая, что оно раздвигает границы социально-трудовых отношений. Расширение границ социально-трудовых отношений до масштабов трудовых ресурсов, вовлекает в рыночные отношения трудовой резерв – выпускников общих, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, а также часть занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок.

Занятые входят в состав экономически активного населения. Экономическая категория «занятость» определяет систему отношений между людьми по поводу обеспечения их рабочими местами и участия в трудовой деятельности. Юридическое определение занятости, данное в Законе «О занятости населения Азербайджанской Республики», гласит: «Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Азербайджанской Республики и приносящая, как правило, им заработок /трудовой доход/».

Преобразования в сфере занятости населения являются одним из условий перехода к рынку, связанному со становлением многоукладной экономики, обновлением отраслевой структуры производства, формированием системы рынков и их инфраструктур. Регулирование рынка труда должно основываться на новых системообразующих принципах экономической активности населения, отвечающих коренным изменениям в формах собственности и социально-трудовых отношений. Это – самозанятость, предпринимательство, наемный труд и безработица. Рынок труда – это система отношений по поводу купли – продажи рабочей силы между работодателями и наемными работниками, способствующая переливу рабочей силы из одних секторов экономики в другие, регулируя соотношения спроса и предложения, т.е. соотношения между свободными рабочими местами и активно ищущими работу гражданами. Из всего вышесказанного следует, что существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость между системой занятости и рынком труда. Профессор Мурадов Ш.М. в монографии «Человеческий потенциал: основные



тенденции, реалии, проблемы» отмечает, что в разных странах к особенностям и специфике рынка труда можно подходить с разных контекстов: либо во взаимосвязи экономических и социальных факторов, либо в отдельности по тем особенностям, которые присущи только самому рынку труда. В странах с развитой рыночной экономикой, несмотря на все схожести в экономической и социальной сферах, политика занятости, проводимая в жизнь в каждой отдельно взятой стране, привела к созданию различных моделей рынка труда (9).

По общепринятой классификации различают американскую, шведскую (европейскую) и японскую модели рынков труда. Для американской модели характерно минимальное вмешательство государства в функционирование рынка труда, высокая территориальная и профессиональная мобильность рабочей силы, активная роль предпринимательства. В результате политики минимального вмешательства в США наблюдается более высокий, чем в Европе и Японии уровень безработицы, однако отмечается ее меньшая продолжительность, что свидетельствует об эффективности данной политики.

К концу XX века многие ученые пришли к выводу о необходимости использования наряду с рыночным механизмом и рычагов государственного регулирования. Так возникла школа «неоклассического синтеза», родоначальниками и выдающимися представителями которой считаются Пол Самюэльсон, К.Р.Макконел и С.Л.Брю. Сторонники этого направления считают, что в связи с усложнением экономических связей большее значение имеет государственное регулирование экономики, чем рыночное. Как писал П.Самюэльсон, есть еще важные нерешенные проблемы, среди которых стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен. Переход от командно-административной системы рыночной сопровождался с кардинальными изменениями в социально-экономической жизни как в целом в обществе, так и в сфере занятости.

Становление рынка труда в системе рыночного хозяйства любой страны проходит три основных этапа. На первом этапе происходит отчуждение работников от средств производства, обеспечивается их личная свобода и мобильность, а также появляются собственники-работодатели. Для этого этапа характерен дефицит по некоторым профессиям ввиду зарождения новых отраслей, а в традиционных сферах высока мнимая занятость ввиду узости рынка. На втором этапе - повышается производительность труда его качество и оплата. Труд становится более дифференцированным, усиливается роль работников в регулирования условий найма и производства. Третий этап характеризуется высокой дифференциацией рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т.е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности.

Глобализация и формирование рынка труда

В последние годы все сферы жизни охватывает растущая интеграция экономических систем - процесс глобализации углубляется. Термин «глобализация» - является относительно новым в социально-экономическом лексиконе и в широком смысле слова означает изменение всех сторон жизни общества под влиянием общемировых тенденций к открытости и взаимного проникновения субъектов этих отношений. По мнению ряда ученых данный процесс начался в период Великих географических открытий, создания испанской и португальской колониальной империй, дальнейшей колонизации мира. На наш взгляд, предпочтительней принять



разделение этапов глобализации так, как это было сделано коллективом авторов под руководством Старшего Вице-президента и Главного Экономиста Всемирного Банка Николоса Стерна. Предложенное этими авторами разделение процесса глобализации на этапы выбрано потому, что они протекали в индустриальный период и отличаются от времени Великих географических открытий и последовавшей за этим колонизацией. В соответствии с мнением данных ученых, первая волна глобализации началась в 70-е годы XIX века. Этому способствовало развитие транспортных средств, а так же снижение торговых барьеров в ряде стран. В результате резко возрос объем перемещения товаров, капитала и рабочей силы. По оценкам специалистов Всемирного Банка в результате первой волны глобализации перемещение рабочей силы составило почти 10 % мирового населения, а мировой доход на душу населения рос с невиданной до этого скоростью. Среди стран, включенных в процесс глобализации, рост доходов был почти одинаковым, тогда как разрыв между ними и странами, не охваченными данным процессом, увеличивался, что способствовало росту мирового неравенства. Для первого этапа глобализации характерно то, что она не обрела необратимый характер и сошла на нет национализмом. Несмотря на то, что цены на транспорт снижались, политика протекционизма и самодостаточного развития, способствующая росту таможенных барьеров, проводимая ведущими странами к началу Первой мировой войны привела международную торговлю к уровню 1870 года. Первый этап глобализации продлился до 1914 года. Первая мировая война, последовавшая за ней Великая депрессия, а за тем и Вторая мировая война положили конец интеграционным процессам. Вторая волна интеграции началась с 50-х годов XX века. Годы предшествующие второй волне глобализации характеризовались снижением доходов на душу населения, ростом мирового неравенства, чему способствовала политика протекционизма проводимая многими странами. За 1950-1980 годы шел процесс интеграции богатых стран Европы, Северной Америки и Японии. Росту интеграции этих стран способствовало заключение многосторонних торговых соглашений в рамках Генерального соглашения о тарифах и торговле (ГАТТ). В результате ограничения протекционизма международная торговля вновь стала активной. Вторая волна глобализации фактически повторила основные черты первой волны.

Последняя третья волна глобализации начавшаяся с 80-х годов XX века продолжает углубляться в настоящее время. От предыдущих этапов она отличается тем, что в процесс глобализации стали включаться и многие развивающиеся страны. Современный процесс глобализации характеризуется ростом транснациональной миграции капитала.

По оценкам международных экспертов производство по-прежнему базируется в нескольких промышленно развитых странах, имеет место децентрализация производства и сокращение персонала, возросшие требования к работникам требуют от них высокой квалификации. ТНКа контролируют 2/3 мировой торговли и 80% зарубежных инвестиций. Наряду с этим, в ТНКа занято всего 3% мировых трудовых ресурсов 200 крупнейших ТНКа обеспечивали работой всего чуть более 1% работников в мире, хотя оборот этих фирм составлял 28,3% мирового ВВП. Одним из важных результатов глобализации является определенные программы международных структур по борьбе с бедностью. Однако 80% мировых ресурсов, по-прежнему, контролируется 1/5 населения, 20% богатейшего населения потребляют 86% мирового производства. При этом доля Африки в мировой торговле 1% (10;11;12). Одним из значимых последствий глобализации является снижение



членов профсоюзов, переход от коллективных договоров к индивидуальным, ослабление системы трехсторонних соглашений, расширение теневого сектора, большинство работающих в котором женщины и дети. Некоторые источники роста глобализации называют «наступлением на права трудящихся». В созданных условиях со стороны МОТ в области занятости предлагается создать равные возможности и отношения для наемной рабочей силы и содействие развитию малого и среднего предпринимательства. Кроме того, среди основных требований МОТ можно отметить, развитие системы социального и пенсионного обеспечения, другие социальные льготы, в том числе и гарантии в области неформальной занятости, гигиену и безопасность труда, экологическую безопасность.

В Азербайджане влияние процесса глобализации стало в основном проявляться с 1994 года, когда был подписан «Контракт века» с крупнейшими нефтяными ТНК и банками мира. Данный контракт явился историческим прорывом на мировые рынки, после чего в стране активизировался инвестиционный процесс и начался приток транснационального капитала в основном в нефтедобывающую отрасль страны. В 1995-1996 годах при участии МВФ и ВБ были реализованы программы, связанные с экономической реформой. Таким образом, сотрудничество с международными финансовыми структурами явилось признаком стабильности и усилило приток капитала в Азербайджан.

Азербайджан с обретения независимости является активным сторонником сотрудничества, как с международными организациями, так и углубления регионального взаимодействия между странами на постсоветском пространстве, так и за его пределами. На первый взгляд, между постсоветскими странами есть все условия для интеграции – это и общее историческое и культурное прошлое, тесные хозяйственные связи. Однако на фоне происходящих в мире интеграционных процессов на постсоветском пространстве идут дезинтеграционные процессы. Несмотря на принятие различных деклараций, конвенций и соглашений в рамках СНГ в реальности они не реализуются, а доля стран входящих в содружество в общем объеме внешнеторгового оборота СНГ снижается. (по данным статистического сборника Внешняя торговля стран СНГ). Одной из причин дезинтеграции стран содружества является отсутствие доверия к России. Кроме того, во взаимодействии стран содружества имеет место некомпетентность в международной экономической политике, национализм, бюрократизм и др. В сложившихся условиях страны содружества предпочитают обратить взоры на Запад в сторону развитых стран.

В настоящее время Азербайджан сотрудничает с международными структурами ООН, такими как ЭСКАТО – Экономическая и Социальная Комиссия ООН для стран Азии и Тихого Океана, а также с ЮНИДО – структура ООН по промышленному развитию. ЭСКАТО была образована в 1947 году с целью содействия социально-экономическому развитию стран Азии и Тихого Океана, а также расширению сотрудничества между ними и другими странами. В организацию входит 53 стран и 10 ассоциированных членов, а высшим органом управления является ежегодные сессии делегаций из стран участников. Данная организация проводит исследования по экономическим, научно-техническим, социальным проблемам в странах участницах оказывает им консультационную помощь. На ежегодных созываемых сессиях обсуждается социально-экономическое положение в странах, обсуждаются перспективы развития региона и утверждают программу действий на предстоящий год. Азербайджанская Республика вступила в ЭСКАТО в



1992 году и принимала участие в ежегодных сессиях, а также в совместных мероприятиях, международных симпозиумах по устойчивому промышленному развитию, по использованию космической техники. Со стороны ЭСКАТО в Азербайджан направлялись международные эксперты и оказывались консультационные услуги по различным вопросам, например, по микро- и макроэкономическим реформам. Другой международной организацией под эгидой ООН, с которой сотрудничает Азербайджан – является ЮНИДО. Данная организация основана в 1967 году решением Генеральной Ассамблеи ООН, целью которой является оказание поддержки развивающимся странам и странам с переходной экономикой в их социально-экономическом развитии.

Включение Азербайджана в интеграционные процессы как экспортера сырой нефти порождает в некоторой степени деиндустриализацию экономики. Процесс деиндустриализации в связи с глобальной открытостью наблюдается и в развитых странах и сопровождается со снижением занятости в обрабатывающих отраслях и ростом занятости в сфере услуг. Процесс деиндустриализации не является следствием глобализации, хотя и протекает параллельно с ним. Деиндустриализация в развитых странах, обусловлена технологическим прогрессом и экономическим развитием в результате чего, доля обрабатывающих отраслей в экономике промышленно развитых стран резко снижается, но это снижение компенсируется быстрым ростом удельного веса сферы услуг, включая финансовый сектор. В Азербайджане деиндустриализация носит несколько иной характер и снижение занятости в обрабатывающей промышленности сопровождается увеличением занятости в добывающей отрасли.

Одним из негативных последствий глобализации считается увеличение разрыва в уровне заработных плат между востребованными и не пользующимися спросом на рынке труда специальностями. В последние годы растет спрос на высококвалифицированные кадры. Как известно, конкуренция со стороны трудоемких товаров, выпущенных в странах с низким уровнем заработной платы и невысокой квалификацией работников, влечет за собой снижение цен на аналогичную продукцию европейских фирм и сокращение их прибылей. В сложившихся условиях компании развитых стран прекращают выпуск убыточной продукции и переходят к производству товаров, требующих использования высококвалифицированного персонала. В результате рабочие с более низкой квалификацией остаются невостребованными, их доходы падают. Процесс интернационализации производства в мире сопровождается интернационализацией рабочей силы. В результате трудовой миграции рабочая сила устремляется из одних регионов и стран в другие, становясь неотъемлемой частью международных экономических отношений. Процессы активной миграции хоть и порождают определенные проблемы, вместе с тем, обеспечивают определенные преимущества как странам, принимающим рабочую силу и так и странам, поставляющим ее. Интенсивность миграционных процессов выражается в количественных и качественных показателях, тем самым меняя формы и направления передвижения рабочей силы. Таким образом, очевидно влияние глобализации на изменения в занятости. В создавшихся условиях, проблема безработицы выходит за рамки национальной экономики, превращаясь в источник глобальной нестабильности.



Выводы

В странах с переходной экономикой рынок труда находится на стадии формирования и имеет свои особенности. Основной отличительной чертой в формировании рынков труда в странах с переходной экономикой является то, что трансформация в сфере занятости происходила от командно-административной системы к рыночной системе и носила неорганизованный характер. В период административно-командной системы управления имела место деформация рыночных законов, что в сфере занятости выражалось в максимальном вовлечении трудовых ресурсов в сферу занятости, экстенсивным характером труда, ограничением мобильности рабочей силы. Экстенсивное развитие экономики обеспечивало полную занятость, а приоритетность производственных интересов привела к тому, что значительная численность занятых были задействованы в отраслях материального производства.

Отказ государства в переходный период от принципа полной занятости и практических действий по ее достижению означал для целых поколений граждан СНГ необходимость изменения своего поведения в сфере социально трудовых отношений. В большинстве современных государств экономические отношения регламентируются практикой, традициями и законами. Необходимость законодательного регулирования отношений в сфере экономики обусловлена осознанием роли и места государства в жизни общества. Такой подход позволяет определить допустимую степень вмешательства государства в протекание общественных процессов. В развитых странах формирование рынков эволюционировало от стихийных к регулируемым, тогда как в странах с переходной экономикой протекали противоположные процессы.

Литература

1. Маслова И.С. и др. Трудовые ресурсы: эффективность использования. М.: Наука, 1988.
2. Р. Эренберг и Р. Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство МГУ, 1996, 648 с.
3. Починок А. О трудовом потенциале России, перспективах его сохранения, развития и улучшения использования. Общество и экономика, 2001, № 7-8, с. 5-24
4. Микульский К.И., Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования» М. Н. 1995 г
5. Шихалиева С.Т. Оценка конъюнктуры рынка труда в странах СНГ, Дагестан, материалы научно-практической конференции, 2010.
6. Костин Л.А., Зущина Г.М., Султанова Р.М. «Рынок труда и теории занятости» М.: Экономика, 1997.
7. Рофе А.И. и др. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: «МИК», 1998, 185 с.
8. Устав МОТ, Женева 1988г.
9. Мурадов Ш.М. Азярбайжанда инсан потенциалынын инкишафы вя онун низамланмасы истигамятляри, АМЕА Хябярляри Игтисадийат серийасы, 2001, № 1-2, няшрийаты.
10. Gallino, Globalizzazione e diseguaglianza-Bari 2000
11. www.globalpolicy.org/socecon/tnes/top200.html
12. www.oneworld.net/guides/TNCs



Sabinə Təlat qızı Şixəliyeva

Ölkədə qəbul edilən konseptual sənədlər və əmək bazarının inkişaf istiqamətləri

Xülasə

Məqalədə əmək bazarının təşkili və inkişafı ilə bağlı nəzəri-konseptual baxışlar tədqiq edilir. Müasir dövrdə əmək bazarının inkişaf xüsusiyyətlərinin nəzəri əsaslarına münasibət bildirilir. Həmçinin, qloballaşma şəraitində əmək bazarının təşkili və inkişaf problemləri qiymətləndirilir. Araşdırmalar nəticəsində bu sahədə müəllif fikirləri irəli sürülür.

Açar sözlər: əmək bazarı, həyat səviyyəsi, əmək münasibətləri, hüquqi baza

Sabina Telat Shikhaliyeva

Conceptual documents and development trends in the labor market

Summary

The article explores theoretical views on the organization and development of the labor market. In modern times, the attitude to the theoretical basis of the features of the development of the labor market is expressed. Also, problems of organization and development of the labor market in the conditions of globalisation are assessed. As a result of the research, the author's views in this area are put forward.

Keywords: labor market, life level, labor relations, legal base

Elmi redaktor: i.f.d., dos. Y.Məmmədov

Daxil olub: 03.05.2019.

Çapa qəbul olunub: 07.05.2019.