

УДК 316.3:331.5-053(479.24)
DOI 10.20339/AM.10-25.086

Н.Р. Алиева,
преподаватель кафедры международных отношений
Азербайджанский университет туризма и менеджмента;
докторант кафедры социологии
Бакинский государственный университет, Баку, Азербайджан
e-mail: nargiz.aliyeva3@gmail.com
https://0009-0006-5590-6274

ЛЮДИ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА НА РЫНКЕ ТРУДА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

На рынке труда в Азербайджане в результате изменений демографических показателей и возрастной структуры удельный вес работников средней возрастной группы значительно возрос. Рассмотрен уровень занятости населения этого возраста, его участие в неформальной трудовой деятельности, структурное распределение по полу и месту жительства, а также социально-экономические и психологические факторы, влияющие на его занятость. Анализ показал, что среди основных социальных и институциональных препятствий, ослабляющих позиции лиц среднего возраста на рынке труда, особое место занимают возрастная дискриминация и влияние стереотипов, существующие в обществе и укоренившиеся среди работодателей, а также ограниченный доступ к программам занятости и социальной защиты, реализуемым государством. Эти факторы, с одной стороны, влияют на субъективный опыт трудоустройства индивидов и их отношение к рынку труда, а с другой — играют важную роль в формировании их решений относительно трудовой деятельности. В частности, дискриминация по возрасту, т.е. исключение человека из трудовых отношений или оценка его как второстепенного субъекта исключительно по признаку возраста, независимо от его профессиональных знаний, навыков и опыта, выступает серьезным препятствием для карьерного роста и профессиональной реинтеграции лиц среднего возраста. Считаем, что эти проблемы напрямую влияют на их востребованность на рынке труда и социальное благополучие лиц среднего возраста в целом. В связи с этим необходимо устранить возрастные стереотипы, укрепить правовые и институциональные механизмы борьбы с дискриминацией, а также реструктурировать программы занятости с учетом потребностей всех возрастных групп.

Ключевые слова: средний возраст, рынок труда, занятость, социологический анализ, государственные программы.

MIDDLE-AGED PEOPLE IN THE LABOR MARKET IN AZERBAIJAN

Nargiz R. Aliyeva, Lecturer at the Department of International Relations, Azerbaijan University of Tourism and Management, PhD student at the Department of Sociology, Baku State University, Baku, Azerbaijan, <https://0009-0006-5590-6274>, e-mail: nargiz.aliyeva3@gmail.com

In the Azerbaijani labor market, as a result of changes in demographic indicators and age structure, the proportion of workers in the middle age group has increased significantly. The employment rate of this age group, its participation in informal labor activities, structural distribution by gender and place of residence, as well as socio-economic and psychological factors affecting its employment are considered. The analysis showed that among the main social and institutional barriers weakening the position of middle-aged people in the labor market, age discrimination and the influence of stereotypes existing in society and entrenched among employers, as well as limited access to employment and social protection programs implemented by the state, occupy a special place. These factors, on the one hand, influence individuals' subjective experience of employment and their attitude toward the labor market, and on the other hand, play an important role in shaping their decisions regarding employment. In particular, age discrimination, i.e., excluding a person from employment or treating them as a secondary entity solely on the basis of their age, regardless of their professional knowledge, skills, and experience, is a serious obstacle to the career growth and professional reintegration of middle-aged people. We believe that these problems directly affect their employability in the labor market and the social well-being of middle-aged people in general. In this regard, it is necessary to eliminate age stereotypes, strengthen legal and institutional mechanisms to combat discrimination, and restructure employment programs to take into account the needs of all age groups.

Keywords: average age, labor market, employment, sociological analysis, government programs

Введение

Изменения в структуре рынка труда в современном мире тесно связаны с демографическими процессами. Возрастная структура населения Азербайджана меняется, и эти изменения не остаются незамеченными для рынка труда. В частности, статус занятости лиц среднего возраста имеет большое социально-экономическое значение.

Среди специалистов нет единого подхода к определению начала и конца периода среднего возраста. Границы этого возрастного этапа определяются по-разному в различных научных областях, особенно в психологии,

социологии и демографии. Если в психологической литературе период среднего возраста чаще оценивается как определенный этап индивидуального развития, то в социологических и демографических подходах этот возрастной диапазон обычно берется от 40 до 65 лет [10. С. 108]. Этот период считается наиболее зрелым и продуктивным этапом жизни человека как в социальном, так и в профессиональном плане.

Период среднего возраста — это этап, когда опыт человека в профессиональной карьере достигает своего наивысшего уровня и в то же время обязательства перед семьей и обществом наиболее ощутимы. Однако эта воз-

растная группа сталкивается с рядом специфических социально-экономических проблем на рынке труда. В связи с этим такие вопросы, как устойчивость занятости, адаптация к новым технологиям, поддержание конкурентоспособности и доступ к образованию и профессиональной подготовке, имеют особое значение для людей среднего возраста. Эти проблемы иногда усугубляются, когда они подвергаются дискриминации по возрасту [11].

С социологической точки зрения такие факторы, как социальный статус, уровень образования, профессиональная подготовка, семейные обязанности и региональное неравенство, играют важную роль среди факторов, влияющих на положение людей среднего возраста на рынке труда [12]. Эмпирические исследования показывают, что во многих случаях людям среднего возраста сложно конкурировать с молодыми кадрами на рынке труда, а процесс реинтеграции на рынок труда сопровождается определенными препятствиями [13]. В связи с этим большое значение имеют специальные меры, направленные на людей среднего возраста в рамках государственной политики занятости [14]. Основные стратегические документы, принятые в Азербайджанской Республике в этом направлении, такие как Закон «О занятости» [7], «Трудовой кодекс» [15], действующие законы в области социальной защиты населения [16], а также «Стратегия занятости в Азербайджанской Республике (2019–2030 годы)» [17], предусматривают защиту и реинтеграцию этой возрастной группы в рынок труда. При этом активные программы рынка труда – профессиональное обучение, повышение квалификации, консультирование по вопросам карьеры и службы занятости – считаются важными механизмами с точки зрения повышения конкурентоспособности людей среднего возраста [18].

Цель статьи – оценить положение людей среднего возраста с научно-теоретической и практической точек зрения на рынке труда, а также внести вклад в формирование более инклюзивной и устойчивой политики в сфере труда в этой области. Анализируется положение людей среднего возраста на рынке труда с социологической точки зрения, изучаются основные факторы, ограничивающие возможности их трудоустройства, оценивается роль и эффективность государственной политики в решении этих проблем.

Анализ, проведенный на основе статистических показателей Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики за 2018–2024 гг., показывает, что в возрастной структуре населения произошли значительные изменения. В частности, наблюдаемый рост численности населения в возрасте 40–65 лет свидетельствует об ускорении процесса старения населения в стране и о том, что эта тенденция создает новые вызовы для рынка труда. Следует

отметить, что за этот период численность населения этой возрастной группы увеличилась с 2 млн 969,8 тыс. до 3 млн 156,9 тыс. человек, что составляет рост примерно на 6,3%. Наиболее резкий рост зафиксирован в возрастной группе 60–64 года, численность которой достигла 585,8 тыс. человек с 419,5 тыс. человек [2]. С одной стороны, такая ситуация создает дополнительную нагрузку на пенсионную систему, а с другой – обуславливает необходимость совершенствования политики социальной защиты, связанной с возрастом.

Исследование и анализ

Состав респондентов

Растущий вес людей среднего возраста на рынке труда также можно оценить как положительный фактор с точки зрения укрепления профессионального опыта и стабильности. Так, численность населения в возрасте 40–44 лет за последние шесть лет увеличилась более чем на 22%, достигнув 769,1 тыс. человек с 629 тыс. человек [2]. Однако еще одним важным фактором, который следует здесь учитывать, является снижение профессиональной гибкости и возможностей адаптации к технологическим инновациям по мере увеличения возраста. На фоне стремительных технологических изменений, цифровизации и спроса на новые навыки на мировом рынке труда особое значение приобретает поддержание конкурентоспособности работников среднего возраста.

Для выявления реальной ситуации с занятостью людей среднего возраста был проведен опрос среди 500 респондентов. При отборе за основу были взяты принципы социально-демографического разнообразия, активности на рынке труда и регионального представительства, а также соблюдался географический, гендерный и возрастной баланс. Респонденты отбирались из административных территорий, представляющих пять основных регионов Азербайджана. Это г. Баку (150 человек), г. Сумгайыт (80 человек), г. Гянджа (80 человек), Шеки-Загатальский район (95 человек) и Лянкяранский район (95 человек). Опрос проводился в период с февраля по май 2025 г. Выборка является репрезентативной, поскольку отражает социально-демографическую структуру современного населения страны [2].

Возрастное распределение участников было сформировано соответствующим образом. По возрастному составу 160 респондентов (32%) находились в возрасте 40–45 лет, 140 (28%) – в возрасте 46–50 лет, 100 (20%) – в возрасте 51–55 лет, 75 (15%) – в возрасте 56–60 лет и 25 (5%) – в возрасте 61–65 лет.

По гендерному признаку 268 респондентов (53,5%) – мужчины, 232 (46,5%) – женщины. Таким образом, резуль-

таты опроса были сбалансированы по возрасту и полу, и была получена база данных, отражающая реальное положение людей среднего возраста на рынке труда. Кроме того, гендерное соотношение согласуется с ситуацией на рынке труда – преобладание мужчин.

Из 500 опрошенных 38% имели высшее образование, 29% – профессиональное, 25% – среднее общее и 6% – неполное среднее или вообще не имели формального образования. При этом, сравнивая возрастные группы, мы отметили, что лица с высшим образованием в основном сосредоточены в возрастной группе 40–50 лет, респонденты со средним профессиональным образованием преобладают в возрастной группе 51–60 лет, а лица с неполным средним образованием или без него чаще встречаются в возрастной группе 61–65 лет. Это обусловлено как уровнем образовательных возможностей в стране в разные периоды, так и социально-бытовыми условиями жизни старшего поколения. Эти показатели свидетельствуют о том, что уровень образования населения среднего возраста формируется преимущественно на уровне среднего и специального образования.

В рамках опроса особое внимание уделялось широкому спектру респондентов по критерию занятости. Так, 38% участников заявили, что в настоящее время безработные, а 62% работают, из них 35% трудятся в государственном секторе, 30% – в частном. Доля занятых индивидуальной трудовой деятельностью составляет 20%, а доля временно безработных – 6,2%.

Опрос респондентов

Основываясь на ответах респондентов, можно отметить определенные тенденции. Так, часть людей среднего возраста заявили, что недовольны возрастным подходом работодателей и что возрастной фактор негативно влияет на процесс подбора персонала. Хотя уровень безработицы среди населения среднего возраста, согласно официальной статистике, невысок, реинтеграция потерявших работу на рынок труда сопряжена с определенными трудностями. Среди занятых респондентов, участвовавших в опросе, доля работающих в государственном секторе была выше, чем в частном, что объясняется особенностями текущей структуры занятости и уровня гарантий занятости. Большинство респондентов указали, что не проходят обучение и курсы повышения квалификации, ссылаясь на нехватку времени и ограниченные финансовые возможности в качестве основных причин. Число тех, кто осведомлен о государственных программах занятости и социальных программах, было относительно низким, что также свидетельствует о низком уровне осведомленности.

Результаты проведенного исследования позволяют комплексно раскрыть основные социально-экономические препятствия, с которыми сталкиваются люди среднего возраста при интеграции на рынок труда, а также формирующиеся у них ожидания в сфере занятости. Эмпирические данные, полученные в ходе исследования, показывают, что лица, относящиеся к этой возрастной группе, оценивают свои возможности участия на рынке труда под влиянием ряда структурных и субъективных факторов. В частности, дискриминация по возрасту, ограниченные возможности приобретения современных профессиональных навыков, высокая конкуренция на рынке труда и неэффективность механизмов социального обеспечения выступают в качестве основных факторов, снижающих их экономическую активность. При этом значительная часть участников опроса выразила конкретные ожидания в отношении улучшения доступа к курсам повышения квалификации и профессионального обучения, расширения гибких и стабильных форм занятости, а также укрепления инструментов социальной защиты. Эти результаты в очередной раз демонстрируют необходимость координации как индивидуальных инициатив, так и государственной и институциональной политики для более эффективной реинтеграции людей среднего возраста в рынок труда.

Из 500 человек, принявших участие в опросе, лишь определенная часть заявила о себе как о безработных. Анализ данных респондентов показал, что 40% из них были безработными более года, 35% – 6–12 месяцев и 25% – до 6 месяцев. Результаты показывают, что длительная безработица довольно распространена среди людей среднего возраста, а процесс возвращения на рынок труда в некоторых случаях может быть затянут. Такая ситуация подчеркивает важность мер поддержки, направленных на расширение возможностей трудоустройства и повышение профессиональных навыков для этой возрастной группы.

41% опрошенных респондентов отметили, что возрастной фактор оказывает негативное влияние на занятость, в то время как 39% заявили, что этот фактор вообще не важен. В то же время 20% респондентов отметили, что им сложно выразить однозначное мнение по этому вопросу. Эти результаты показывают, что возрастной фактор является одним из важных, но не обязательно решающих факторов, влияющих на возможности выхода людей среднего возраста на рынок труда.

Такое разнообразие мнений респондентов свидетельствует о том, что, с одной стороны, подходы, основанные на возрасте, могут различаться в зависимости от отрасли и кадровой политики предприятия, а с другой стороны, такие качества людей этой возрастной категории, как про-

фессиональный опыт, ответственность и стабильность, по-прежнему ценятся в определенных областях. Тем не менее в частном секторе ограничивается конкурентоспособность людей среднего возраста, т.к. предпочтение отдается молодым, более технологически адаптированным и гибким кандидатам. Однако профессии и отрасли, где ценятся опыт, специализация и лояльность к организации (например, образование, управление, социальные услуги и т.д.), играют важнейшую роль и продолжают создавать реальные карьерные возможности для кандидатов старшего возраста.

В целом влияние возрастного фактора на процесс подбора персонала двояко. С одной стороны, в некоторых случаях он может оказывать сдерживающее воздействие, с другой стороны, модели оценки, основанные на опыте, создают условия для сохранения и развития позиций людей этой возрастной группы на рынке труда. Согласно результатам опроса, 45% респондентов выразили некоторую обеспокоенность по поводу стабильности своей текущей работы, в то время как 42% считают, что у них относительно надежная занятость. Около 13% респондентов затруднились сформулировать четкую позицию по этому вопросу – это свидетельствует о том, что неопределенность ситуации на рынке труда воспринимается по-разному.

Полученные данные показывают, что обеспокоенность по поводу стабильной занятости более распространена среди респондентов, работающих в частном секторе. Эти респонденты подчеркнули, что нестабильность на рынке труда, склонность к частой смене места работы, отсутствие официальных трудовых договоров и возможность незапного увольнения вызывают у них психологическую и социальную обеспокоенность. Вышеуказанные ситуации можно объяснить высоким уровнем неформальной занятости, с одной стороны, и менее регулируемой и динамичной структурой частного сектора, с другой. В таких условиях работники среднего возраста занимают более осторожную позицию в отношении стабильности карьеры и планирования будущего, что в определенной степени ограничивает их способность адаптироваться к рынку труда.

Респонденты, работающие в государственном секторе, отметили, что они чаще работают в рамках стабильных и юридически защищенных трудовых отношений. Для этой группы наличие трудовых договоров, доступ к инструментам социального обеспечения и долгосрочные перспективы трудоустройства создавали определенное чувство безопасности. В этом контексте отмечается, что структурные различия на рынке труда, особенно условия и ожидания, существующие между частным и государственным секторами, оказывают значительное влияние на опыт трудоустройства и перспективы работников среднего возраста.

Только 11% респондентов опроса сообщили, что проходили обучение или курсы повышения квалификации для повышения своей профессиональной квалификации. Этот низкий показатель свидетельствует об ограниченном уровне использования возможностей непрерывного обучения и профессионального развития среди населения среднего возраста. Респонденты, не принимавшие участия в обучении, в качестве основных препятствий указали на высокую стоимость (43%), нехватку времени (30%), ограниченный доступ к образованию и информации (18%) и отсутствие мотивации (25%). Респонденты, проживающие в сельской местности и регионах, в частности, отметили слабость финансовой и организационной поддержки, низкую географическую и физическую доступность существующих программ обучения, а также недостаточную реализацию образовательных мероприятий в этой области. Некоторые участники, однако, отметили отсутствие мотивационных механизмов, стимулирующих индивидуальную инициативу, и недостаточный уровень социальной поддержки.

Результаты опроса показывают, что невовлеченность людей среднего возраста в формальное обучение для повышения своей профессиональной квалификации обусловлена не только экономическими факторами. Различные факторы влияют на этот процесс как на структурном, так и на индивидуальном уровне, что определяет нынешний низкий уровень участия. На структурном уровне в качестве основных препятствий отмечены:

- ♦ ограниченный доступ к информации и ресурсам;
- ♦ трудности, связанные с географической доступностью обучения;
- ♦ недостаточная организационная поддержка.

На индивидуальном уровне на первый план выходят отсутствие мотивации, низкая инициативность и слабые навыки личного планирования непрерывного обучения. В некоторых случаях на ограниченное участие также влияют возрастное снижение уверенности в себе и неуверенность в освоении новых знаний и навыков. Эти результаты показывают, что для обеспечения доступности и привлекательности процессов обучения и профессионального развития для более широкой аудитории необходимо не только усилить финансовую поддержку, но и организовать информационные кампании, запустить механизмы психологического и социального стимулирования. Такие комплексные подходы имеют большое значение для повышения конкурентоспособности населения среднего возраста на рынке труда и стимулирования их к продолжению профессиональной деятельности в соответствии с современными требованиями. В этом контексте государственной политики и будущих программ важно усилить не только

финансовую, но и информационную поддержку, механизмы индивидуального стимулирования и социальной поддержки. Такие междисциплинарные подходы обещают потенциально положительные результаты с точки зрения повышения конкурентоспособности лиц среднего возраста на рынке труда и их более активного вовлечения в процесс непрерывного образования.

58% респондентов считают, что лица среднего возраста сталкиваются с различными трудностями в процессе интеграции на рынок труда. Этот показатель отражает современное состояние общественного мнения относительно влияния возрастного фактора на профессиональную деятельность и свидетельствует о сформированной в обществе определенной чувствительности к этому вопросу. Такая позиция респондентов свидетельствует о мнении многих, что при поиске работы и использовании карьерных возможностей у лиц среднего возраста возникают как объективные, так и субъективные трудности.

Подобные подходы показывают, что возрастной фактор в ряде случаев выступает важным фактором, обуславливающим необходимость дополнительных ресурсов и механизмов поддержки в процессе профессиональной адаптации. В то же время результаты опроса подчеркивают актуальность вопросов обеспечения равных возможностей для разных возрастных групп на рынке труда и формирования инклюзивной политики занятости.

Продвижение подходов, учитывающих возраст, имеет большое значение как с точки зрения создания условий для реализации индивидуальных способностей, так и с точки зрения обеспечения более оптимального использования экономических ресурсов. В этом контексте шаги, предпринимаемые для признания возрастного разнообразия как ценности на рынке труда и превращения его в стратегическое преимущество, также могут способствовать укреплению долгосрочной социально-экономической стабильности [6. С. 176]. Таким образом, модели занятости, основанные на принципах возрастного равенства, выступают важным инструментом, служащим как благополучию отдельных лиц, так и инклюзивности общего экономического развития.

Мнения респондентов показывают, что возрастной фактор играет значительную роль, особенно на этапах найма и развития карьеры. Так, в некоторых случаях предпочтение работодателями молодых и гибких кандидатов можно считать преимуществом с точки зрения более быстрой адаптации к технологическим инновациям и долгосрочных перспектив трудоустройства. Это делает конкурентную среду на рынке труда более сложной для кандидатов среднего возраста по сравнению с молодежью.

Однако результаты опроса позволяют нам показать, что возрастной фактор сопровождается не только трудностями, но и потенциальными преимуществами. Работники среднего возраста часто имеют преимущества с точки зрения опыта, ответственности и организационной приверженности, а в некоторых сферах эти качества высоко ценятся. В этой связи сбалансированная политика на рынке труда, учитывающая как ограничительные, так и оценочные аспекты возрастных подходов, позволяет более эффективно привлекать потенциал этой возрастной группы. В то же время 22% респондентов считают, что адаптация к рынку труда на самом деле довольно проста. Это свидетельствует о том, что некоторые люди, особенно люди среднего возраста, сталкиваются с меньшими трудностями при интеграции на рынок труда по сравнению с молодежью. С другой стороны, 20% участников связывают трудности адаптации на рынке труда с индивидуальными факторами. По их мнению, трудности интеграции людей среднего возраста на рынок труда в большей степени связаны с профессиональным опытом, инициативностью, готовностью к обучению и навыками личности. Этот результат свидетельствует о том, что личные качества и способность к обучению являются важными факторами успешной адаптации на рынке труда. Всё это говорит о том, что, помимо влияния возрастного фактора на рынок труда, личностное развитие и профессиональные навыки также играют важную роль в способности людей среднего возраста адаптироваться к рынку труда.

Анализ дискриминации по возрасту при трудоустройстве в рамках опроса показал, что 43% респондентов подтверждают ее существование. Этот показатель свидетельствует о широком распространении неформальных барьеров, основанных на разнице в возрасте, на рынке труда, что, как следствие, ограничивает возможности трудоустройства людей среднего возраста. Возрастная дискриминация, вероятно, чаще встречается в сфере трудоустройства и карьерного роста. Это также отражает социально-культурное влияние на формирование отношения к профессиональной деятельности представителей старшего поколения в обществе и на рынке труда.

С другой стороны, 33% респондентов считают, что такие случаи редки, и недооценивают важность возрастной дискриминации. 24%, основываясь на личном опыте, утверждают, что возрастной дискриминации не существует. Этот результат свидетельствует о том, что не все респонденты в равной степени сталкиваются с возрастной дискриминацией. Некоторые из них отмечают, что такие случаи происходят только в особых ситуациях, и это не всегда так.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что отношение к возрастному фактору и его влиянию на рынок труда оценивается респондентами по-разному. Однако

общая картина показывает, что связанные с возрастом социальные и структурные барьеры в возможностях трудоустройства и профессиональной деятельности по-прежнему широко распространены.

Результаты проведенного исследования показывают, что уровень осведомленности населения среднего возраста о государственных программах занятости относительно низок. Только 38% респондентов заявили, что знают о реализуемых государством программах занятости. Это свидетельствует о недостаточно эффективной информационной политике государства. Низкий уровень осведомленности лиц среднего возраста отражает неэффективность продвижения и распространения этих программ или ограниченное распространение информации среди целевой аудитории по разным причинам. Такая ситуация свидетельствует о необходимости совершенствования механизмов реализации государственной политики и программ занятости и более стратегического подхода к их реализации.

Заключение

Результаты опроса показывают, что 70% респондентов считают важным, чтобы государство принимало более целенаправленные и комплексные меры поддержки интеграции людей среднего возраста на рынок труда. То есть проблемы занятости людей среднего возраста необходимо решать не только на индивидуальном, но и на структурном и институциональном уровнях. Респонденты подчеркнули важность государственного вмешательства по трем основным направлениям.

- ♦ Во-первых, вопрос расширения программ профессионального образования и обучения в соответствии с требованиями рынка труда. Это создаст условия для работников среднего возраста более гибкой интеграции на рынок труда и приобретения навыков, соответствующих требованиям рынка [3]. Это направление также указывает на необходимость инвестирования в профессиональное развитие сотрудников.
- ♦ Во-вторых, вопрос укрепления механизмов правовой защиты от дискриминации по возрасту и формирования эффективной системы контроля в этой сфере. Респонденты отметили, что дискриминация по возрасту всё еще существует на рынке труда и это серьезно ограничивает возможности трудоустройства работников среднего возраста. Поэтому важно и далее укреплять законодательные и правоприменительные механизмы для предотвращения дискриминации по возрасту.
- ♦ В-третьих, вопрос более широкого и комплексного применения систем социального обеспечения в период безработицы связан, в частности, с совершенствова-

нием и расширением систем помощи и страхования. Респонденты подчеркнули, что расширение социального обеспечения и повышение его доступности важны для повышения уровня жизни работников среднего возраста и их страхования от безработицы.

Эти ответы в очередной раз показывают, что трудности, с которыми сталкиваются люди среднего возраста в сфере занятости, требуют не только индивидуальных, но и структурных и институциональных изменений. Это обуславливает необходимость усиления роли и ответственности государства в сфере занятости посредством совершенствования мер и политики, выполняющих не только информационную, но и нормативную и гарантирующую функции [5. С. 52–53]. Такие шаги будут способствовать дальнейшей интеграции людей среднего возраста в рынок труда и повышению их социально-экономического благополучия.

Интеграция людей среднего возраста в рынок труда и устойчивость этой интеграции органически связаны с рядом социальных и экономических факторов. В этом контексте ключевыми детерминантами выступают уровень образования, профессиональная квалификация, способность адаптироваться к динамичным требованиям рынка труда и способность усваивать технологические инновации. Различия в этих критериях в среднем возрасте напрямую влияют на положение этой возрастной группы на рынке труда.

Результаты социологических исследований показывают, что люди старше 40 лет имеют меньше шансов быть принятыми на работу, и это связано не только с объективными навыками, но и с субъективными подходами, а именно возрастными стереотипами и дискриминационным отношением. Работодатели часто скептически относятся к способности кандидатов среднего возраста адаптироваться к изменяющейся среде и технологическим инновациям, оценивая их как менее гибкую, менее инновационную и требующую более высоких трудозатрат рабочую силу. В результате люди этой возрастной группы сталкиваются с неравной конкуренцией на рынке труда.

При этом возрастные предубеждения отражаются не только на процессе найма, но и на возможностях профессионального развития и карьерного роста. Это снижает уровень мотивации людей среднего возраста и негативно влияет на их социальную интеграцию. Поэтому для обеспечения инклюзивности и равных возможностей на рынке труда необходимо укреплять правовые и нормативные механизмы, препятствующие дискриминации по возрасту, а также осуществлять системные меры по обучению работодателей и устранению стереотипов.

С другой стороны, в среднем возрасте люди сталкиваются с необходимостью содержать пожилых родителей, детей, которые нуждаются в уходе, и, конечно же, увеличе-

ние семейных обязанностей оказывает дополнительную социальную нагрузку на трудовую деятельность людей этой возрастной группы. Такая разнонаправленность семейных обязательств становится серьезным фактором, ограничивающим возможности участия на рынке труда, особенно для женщин.

Эмпирические исследования показывают, что женщины среднего возраста либо полностью дистанцируются от формального рынка труда, либо вынуждены отдавать предпочтение неформальной занятости в силу внутрисемейных ролей и гендерных стереотипов. Это не только ограничивает возможности их профессионального развития, но и создает рискованные ситуации с точки зрения социального обеспечения и пенсионных прав. Кроме того, отсутствие достаточных механизмов поддержки совмещения семейной и профессиональной жизни, таких как гибкий график работы и услуги по уходу за детьми, еще больше усиливает эту тенденцию. Таким образом, разработка комплексной социальной политики, учитывающей семейные обязанности, считается необходимой для интеграции людей среднего возраста, особенно женщин, в рынок труда и обеспечения их долгосрочного участия в нем.

Принятые в Азербайджане нормативные и правовые акты в сфере занятости населения (включая Закон «О занятости населения» и «Государственную программу развития рынка труда на 2019–2030 годы») стимулируют реформы в этой сфере. Несмотря на увеличение количества курсов профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, предназначенных для лиц среднего возраста, доступ к ним и качество этих услуг по-прежнему ограничены. Инфраструктура в этой сфере развития слабо, особенно в регионах.

Реализация различных социальных программ, в частности повышение занятости, организация профессиональной ориентации, проведение мероприятий по обучению и повышению квалификации, выступает важным инструментом содействия реинтеграции лиц среднего возраста в рынок труда. Такие программы могут способствовать как повторному трудоустройству безработных лиц среднего возраста, так и их социальной адаптации и психологической устойчивости. Однако социологические исследования

и мониторинги показывают, что интерес к таким услугам среди лиц этой возрастной группы относительно слаб. Это объясняется несколькими факторами.

- ◆ Во-первых, уровень осведомленности данной группы населения о существующих программах низок, то есть образовательная работа не проводится систематически и целенаправленно.
- ◆ Во-вторых, люди среднего возраста не желают рисковать, приобретая новые специальности или меняя направление своей трудовой деятельности, что ограничивает их возможности профессиональной социализации.
- ◆ В-третьих, во многих случаях отсутствуют подходы, учитывающие специфические потребности возрастных групп при составлении социальных программ, что также снижает эффективность соответствующих инициатив [1. С. 102–103].

Следовательно, при планировании и реализации социальных программ следует учитывать социально-психологические особенности людей среднего возраста, уровень их мотивации и отношение общества к этой возрастной группе, а также усиливать образовательные и стимулирующие механизмы.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что люди среднего возраста подвержены определенной социальной изоляции и институциональным разрывам на рынке труда. Результаты исследования показывают, что положение людей среднего возраста на рынке труда в Азербайджане сопровождается как структурными, так и субъективными трудностями. Для расширения возможностей их трудоустройства требуется комплексный подход. Это включает в себя такие вопросы, как укрепление системы профессионального образования и непрерывного обучения, законодательное устранение возрастных ограничений в трудоустройстве, регулирование неформальной трудовой деятельности, повышение доступности государственных программ в регионах и развитие программ образовательной и психологической поддержки, ориентированных на людей среднего возраста [6. С. 175]. Эти шаги могут способствовать как обеспечению социальной инклюзии, так и более эффективному использованию общего экономического потенциала страны.

Литература

1. Abdullayev İ.M. Əmək bazarı və məşğulluq problemləri. Bakı: Elm, 2019. 220 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. Əmək bazarı: Statistik məcmuə. Bakı: ARDSK, 2024-cü il. URL: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>
3. "Azərbaycan Respublikasının ömürboyu təhsil üzrə Milli Kvalifikasiyalar Çərçivəsi"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı, 18 iyul 2018-ci il, № 311.

References

1. Abdullayev, I.M. Labor market and employment problems. Baku: Elm, 2019. 220 p.
2. State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan. Labor market: Statistical collection. Baku: ARDSK, 2024. URL: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>
3. Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan on approval of the "National Qualifications Framework for Lifelong Learning of the Republic of Azerbaijan", July 18, 2018, No. 311.

4. *Cavadov R.C.* Azərbaycan Respublikasında əmək bazarının statistik tədqiqi. İ.e.n. elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya. Bakı, 2007. 159 s.
5. *Əhmədov F.S.* Azərbaycanda əmək bazarının inkişaf meyilləri. Bakı: Təhsil, 2020. 198 s.
6. *Həsənov R.M.* Sosial siyasət. Ali məktəblər üçün dərslik. Bakı: Avropa, 2016. 310 s.
7. Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. URL: <https://e-qanun.az/framework/39846>
8. *Rəcəbli H.* Azərbaycan Respublikasının sosial müdafiə sistemi. Bakı: 2013. 236 s.
9. *Muradov R.Ş.* Müasir mərhələdə əhalinin məşğulluq quruluşunun formalaşması və təkmilləşdirilməsi problemləri: monoqrafiya / elmi red. A.Q. Gözəlova. Bakı: Elm, 2006. 215 s.
10. *Qədirov Ə.* Yaş psixologiyası: ali pedaqoji məktəblər üçün dərs vəsaiti. Bakı: Maarif, 2008. 386 s.
11. *Прохорова М.В., Белоконь О.Л.* Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 4 (1). С. 406–412.
12. *Константинова Д.С.* Демография как фактор влияния на рынок труда // Дискуссия. 2019. Вып. 97. С. 66–75.
13. *Миндибекова Л.А.* Молодежный рынок труда: проблема трудоустройства // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2007. № 3. С. 51–54.
14. *Гелета И.В.* Государственная политика занятости: основные направления, эффективность и совершенствование // Terra Economicus. 2006. № 4, часть 2. С. 67–71.
15. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. URL : <https://e-qanun.az/framework/46943>
16. Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı tədbirlər haqqında. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı. URL: <https://e-qanun.az/framework/21307>
17. “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”nın təsdiq edilməsi haqqında. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı/ URL: <https://e-qanun.az/framework/40416>
18. *Цикин А.М.* О некоторых механизмах повышения конкурентоспособности российской экономики // Теоретическая экономика. 2018. № 5. С. 55–66.
4. *Javadov, R.C.* Statistical study of the labor market in the Republic of Azerbaijan. Dissertation for the degree of I.E.N. Bakı, 2007. 159 p.
5. *Ahmədov, F.S.* Trends in the development of the labor market in Azerbaijan. Bakı: Education, 2020. 198 p.
6. *Hasanov, R.M.* Social policy. Textbook for higher education institutions. Bakı: Europe, 2016. 310 p.
7. Law of the Republic of Azerbaijan on Employment. URL: <https://e-qanun.az/framework/39846>
8. *Rajabli, H.* Social protection system of the Republic of Azerbaijan. Bakı: 2013. 236 p.
9. *Muradov, R.Sh.* Problems of formation and improvement of the employment structure of the population at the modern stage: monograph / scientific editor A.G. Gozalova. Bakı: Elm, 2006. 215 p.
10. *Gadirov, A.* Age psychology: textbook for higher pedagogical schools. Bakı: Maarif, 2008. 386 p.
11. *Prokhorova. M.V., Belokon, O.L.* Age-based periodization of entrepreneurs' career paths. *Vestnik Lobachevsky University of Nizhny Novgorod*, 2013. No. 4 (1). Pp. 406–412.
12. *Konstantinova, D.S.* Demographics as a factor influencing the labor market. *Discussion*. 2019. Iss. 97. Pp. 66–75.
13. *Mindybekova, L.A.* The youth labor market: the problem of employment. *Vestnik of the V.P. Astafiev Krasnoyarsk State Pedagogical University*. 2007. No. 3. Pp. 51–54.
14. *Geleta, I.V.* State employment policy: main directions, effectiveness, and improvement. *Terra Economicus*. 2006. No. 4, part 2. Pp. 67–71.
15. Labor Code of the Republic of Azerbaijan. URL: <https://e-qanun.az/framework/46943>
16. On measures to improve the activities of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Azerbaijan. Decree of the President of the Republic of Azerbaijan. URL: <https://e-qanun.az/framework/21307>
17. On approval of the “Employment Strategy of the Republic of Azerbaijan for 2019–2030”. Decree of the President of the Republic of Azerbaijan. URL: <https://e-qanun.az/framework/40416>
18. *Tsykin, A.M.* On some mechanisms for increasing the competitiveness of the Russian economy. *Theoretical Economics*. 2018. No. 5. Pp. 55–66.