

На правах рукописи

УДК 331.522 (575.3)

КИЁМИДДИНОВА ФАРЗОНА КИЁМИДДИНОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ
ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОИЗБЫТОЧНОЙ
ЭКОНОМИКЕ**

(на примере Республики Таджикистан)

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Душанбе - 2022

Работа выполнена в Институте экономики и демографии Национальной
Академии наук Таджикистана

Научный руководитель доктор экономических наук, доцент Ашуров С.Б.

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|-------------|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| Глава 1. Теоретико-методические аспекты управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике | 12 |
| 1.1. Теоретические основы управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике | 12 |
| 1.2. Особенности процесса формирования рынка труда в условиях трудоизбыточности экономики | 36 |
| 1.3. Опыт стран Центральной Азии по вопросам управления занятостью рынка труда | 52 |
| Глава 2. Анализ состояния и развития рынка труда в Республике Таджикистан | 63 |
| 2.1. Основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в условиях трудоизбыточности экономики | 63 |
| 2.2. Анализ влияния внешней трудовой миграции на некоторые индикаторы рынка труда | 80 |
| 2.3. Оценка трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан | 92 |
| Глава 3. Основные направления совершенствования механизмов управления занятостью населения в условиях трудоизбыточности экономики | 99 |
| 3.1. Формы и методы государственного регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан | 99 |
| 3.2. Совершенствование государственной стратегии управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике | 111 |
| ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ | 125 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 136 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ | 153 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Регулирование процесса содействия занятости трудовых ресурсов является одним из ключевых вопросов теории и практики экономики труда, и оно обусловлено экономической и социальной важностью обеспечения трудовой занятостью населения. Решение этой важной задачи, особенно в условиях транзитивной и трудоизбыточной экономики, предполагает проведение тщательного анализа и всесторонней проработки теоретико-методических аспектов процесса управления занятостью ресурсов труда с целью их адаптации к формирующейся экономической конъюнктуры.

В связи с этим возникает настоятельная необходимость в исследовании процессов, формирующихся в сфере занятости трудовых ресурсов, с учётом существующего реального потенциала экономики. В этом контексте становятся актуальным и всесторонний анализ теоретических и практических аспектов процесса формирования сферы занятости и вопросов её государственного регулирования в целях обеспечения устойчивого экономического роста и социальной стабильности в обществе.

Кроме того, переход к цифровой экономике, к обществу, основанному на знаниях и инновациях, ставят новые задачи в сфере регулирования процесса формирования и максимально эффективного использования ресурсов труда.

Несмотря на наличие довольно большого объема научных работ по вопросам занятости трудовых ресурсов, в них не уделяется достаточное внимание исследованиям процесса формирования сферы занятости и её регулирования, увязанных с реальной экономической конъюнктурой Республики Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики, что обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Степень изученности и разработанности проблемы. Вопросы исследования теоретико-методических основ управления занятости населения подробно рассмотрены в работах классиков экономической науки Смит А., Рикардо Д., Брю С., Пигу А., Маркс К., Кейнс Дж. и другие.

В условиях трансформации экономики, связанной с переходом к рыночным отношениям, в теоретические и практические аспекты занятости населения внесли существенный вклад такие российские ученые, как А.Н.Аганбегян, В.Б.Акулов, Н.Н.Абакумов В.Е.Гимпельсон, Л.О.Ильин, Р.И.Капелюшников, Р.П.Колосова, А.Э.Котляр, Ш.К.Кутаев, Ю.Г.Одегов, А.А.Озова, Т.О.Разумова, С.Ю.Рощин, Л.С. Чижовой, Д.Б.Эскеров и других.

Разные стороны вопросов госрегулирования рынка труда и управления занятости населения исследованы в работах ученых Таджикистана А.Азимова, Акрамовой З., Амоновой Д.С., Атоходжаевой М. А., Ахмедова К. А. Ашурова С.Б., Бабаджанова Р.М., Дустбоева Ш., Джонмахмадова Ш.Б., Комилова С.Дж., Кабутова М.К., Мутиевой С.Ж., Мухитдиновой Ш. С., Набиевой Д.М., Низамовой Т.Д., Нурмахмадова М.Н., Раджабова Р.К., Раимдодова У. С., Рахимова Р.К., Саидмурадова Л.Х., Саидмурадова Дж.Л., Солиевой Л. Ф., Тошова А.Р., Умарова Х.У., Ульмасова Р.У., Усмоновой Т.Д., Хошмухамедовой П. С., Шамсова И.С. Факерова Х.Н., Юсупов Ш.Н. и др.

Вопросы трудоизбыточности в микроэкономике исследованы в основном в работах Капелюшникова Р.И., Московской А. и др. Трудоизбыточность в мезоуровне исследованы в работах российских ученых, Кутаева Ш.К., Озова А.А., Эскерова Д.Б., Абдулабековой Э.М., Байсаевой М.У., Болова А.В., Гойговой М.Г., Даудовой П.А., Исаева Ш.М., Мальсаговой М.Р., Одегова Ю.Г., Оздоева Р.Х, Умаханова С.Д. и других.

Однако, эти российские учёные в своих исследованиях рассматривают в основном трудоизбыточность на мезоуровне, когда на макроуровне наблюдается нехватка трудовых ресурсов. Кроме того, в этих выполненных исследованиях подробно не рассматриваются вопросы управления занятости населения в условиях трудоизбыточности экономики в условиях развития рыночных отношений и развития рынка труда.

В этой связи, изучение проблемы занятости населения в условиях макроэкономической трудоизбыточности недепрессивной экономики приобретает адресный характер. При этом важную роль играет учёт потенциала

экономической системы по созданию требуемых условий для обеспечения занятости рабочей силы, а также разработки эффективного механизма управления занятостью населения в условиях глобализации рынков труда. Отсюда и исходит актуальность темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Основной целью диссертационного исследования является развитие некоторых аспектов теории регулирования занятости населения, разработка методических подходов и практических рекомендаций по содействию занятости населения путём совершенствования госрегулирования занятости населения, в условиях глобализации рынка труда и трудоизбыточности экономики.

Достижение этой цели и методология исследования определили необходимость решения комплекса следующих задач:

- развить теоретические вопросы управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики;
- выявить некоторые особенности трудоизбыточной экономики в сфере занятости населения;
- развить предлагаемые формы и методы процесса формирования трудовых ресурсов в условиях трудоизбыточности экономики;
- выявить основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики, а также оценить степень трудоизбыточности экономики Таджикистана;
- оценить влияние внешней трудовой миграции рабочей силы Таджикистана на некоторые индикаторы рынка труда;
- исследовать проблемы регулирования занятости в условиях трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан, обосновать и предложить меры по совершенствованию государственной стратегии управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике.

Объектом диссертационной работы является формирующийся рынок труда в трудоизбыточной экономике Таджикистана.

Предметом диссертационной работы является совокупность социально-демографических и организационно-экономических отношений, возникающие в сфере занятости населения и совершенствования механизма управления в условиях трудоизбыточной национальной экономики и глобализации рынка труда.

Теоретической базой диссертационной работы послужили классические и современные экономические теории и практика, а также методология исследования проблем развития рынка труда, управления занятости населения, разработанные российскими, зарубежными и отечественными учёными и исследователями.

Методологической основой диссертации явились методы функционального, системного, экономико-математического и корреляционно-регрессионного анализа, а также сравнительно-аналитический, ситуационный, сегментационный методы проведения исследования, позволяющие обеспечить устойчивую взаимосвязь между теоретико-методическими и эмпирическими основами изучаемых процессов, обоснованности и разработанности выводов и предложений, а также достоверность полученных результатов.

Информационную базу диссертационной работы составили нормативно-правовые и законодательные документы Республики Таджикистан, Стратегия развития Республики Таджикистан в период до 2030 года, официальные статистические данные страны, Минтруда, миграции и занятости населения, Минобрнауки Республики Таджикистан, результаты мониторинга и материалы проведенных обследований автором работы.

Научная новизна диссертационной работы выражается в следующих полученных в её рамках научных результатах:

– развиты теоретические аспекты управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной и развивающейся экономики с учётом реальной возможности экономики по созданию продуктивных рабочих мест, выявлены некоторые особенности трудоизбыточной экономики в сфере занятости населения, относящиеся, в частности, к ограниченному потенциалу рынка труда и расширения самозанятости рабочей силы;

– предложено развитие методологии исследования, связанного с процессом формирования трудовых ресурсов в условиях трудоизбыточности экономики, основанное на сегментации сферы занятости как со стороны предложения, так и со стороны спроса;

– выявлены основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики, характеризующаяся, в частности, существенным отставанием роста занятости от роста трудовых ресурсов, большой долей аграрного сектора в ней, ослаблением роли рынка труда и развитием самозанятости, своей двухкомпонентностью и развитием её внешнего компонента, а также оценена степень трудоизбыточности экономики Таджикистана, используя индикатор, выражающий соотношение темпов прироста количества трудовых ресурсов и прироста количества занятых, и установлено, что в период после 2014 года экономика переходит от состояния сверхтрудоизбыточности на состояние трудоизбыточности и стабилизируется общим уровнем безработицы 7,5%;

– анализировано и оценено влияние внешней трудовой миграции трудовых ресурсов Таджикистана на такие индикаторы сферы занятости, как участие ресурсов труда в рабочей силе, коэффициент напряжённости национального рынка труда, уровень занятости рабочей силы;

– выявлены проблемы управления занятости населения и ее регулирования в трудоизбыточной экономике Таджикистана, связанные с ограниченностью возможностей экономики страны по созданию необходимого

количества рабочих мест и другими показателями экономической конъюнктуры;

– обоснованы и предложены меры по совершенствованию государственной стратегии управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики, направленные, в частности, на управление качеством ресурсов труда, усовершенствование системы сбора и обработки данных рынка труда, расширение спроса труда, управление внешней трудовой миграцией рабочей силы, усиление организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости.

Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационной работы подтверждается использованием потенциала современных научных методов, таких, как методы функционального, системного, экономико-математического и корреляционного, графического и сравнительного анализов, методов сравнительно-аналитического, ситуационного, сегментационного исследования экономических проблем, а также обеспечением разумной взаимосвязи между теоретико-методическими и эмпирическими уровнями исследуемых процессов на рынке труда и совершенствование механизма управления занятостью населения.

Теоретическое значение работы заключается в развитии отдельных положений теории и практики управления рынка труда в трудоизбыточной экономике, а также мезо- уровнях. Результаты диссертационного исследования, вносят теоретико-методологический вклад в исследование социально-производственных отношений рыночной экономики. Научно-методические положения диссертации, могут быть использованы при чтении курсов «Занятость и трудовая миграция», «Социальный менеджмент», «Управление персоналом», а также различных спецкурсов.

Практическая значимость выполненного исследования состоит в том, что ее основные положения по повышению уровня занятости населения

относительно совершенствования механизма содействия и управления занятости трудовых ресурсов способствуют улучшению трудовой активности населения, решению вопросов продуктивной занятости в национальной экономике. Некоторые методы оценки индикаторов сферы занятости, предложенные автором в этом исследовании, используются государственным органом управления в области занятости населения Республики Таджикистан.

Соответствие паспорту специальности. Диссертационная работа выполнена в соответствии следующих пунктов паспорта специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): «5.1 - Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; «5.3-Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений»; «5.5- Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»; «5.7-Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Апробация результатов диссертации. Полученные результаты диссертации докладывались на научных семинарах, международных и республиканских научно-практических конференциях проведенных в Институте экономики и демографии НАН Республики Таджикистан, Государственном учреждении «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости

населения Республики Таджикистан, Технологическом университете Таджикистана (2015-2022 гг.).

Публикации научных результатов диссертационной работы. Основные результаты работы опубликованы 10 научных статьях, из них 5 статей в рецензируемых научных изданиях, входящих в перечень рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, общим объемом около 2,9 п.л.

Структура и объём диссертационной работы. Диссертация изложена на 158 страницах текста машинописного текста, состоит из введения, трех глав, 8 параграфов, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 164 наименования и приложения, а также содержит 20 таблиц и 20 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОИЗБЫТОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1. Теоретические основы управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике

Всеобщая декларация прав человека предполагает, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»¹. Учитывая важность совершенствования механизма управления занятости населения, Конвенция Международной организации труда о политике в области занятости 1964 года в своей первой статье устанавливает, что «в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый Член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости»².

Одним из основных элементов рыночной системы является рынок труда призванный обеспечить занятость рабочей силы, а уровень занятости ресурсов труда выступает одним из доминирующих показателей качества процессов трансформации экономики.

В этом контексте рационального и эффективного использования трудовых ресурсов, обеспечение наиболее высокого уровня занятости населения являются ключевыми задачами макроэкономической теории и практики, обусловленными их экономической и социальной важностью. Решение этих важных задач, особенно в условиях транзитивной и трудоизбыточной экономики предполагает тщательного анализа и всестороннюю проработку теоретико-методических аспектов процесса

¹ Всеобщая декларация прав человека// Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 217 А (III) от 10.12. 1948 года.

² Конвенция о политике в области занятости// Генеральная конференция Международной организации труда, VIII -сессия, 9 07. 1964 года.

управления занятостью ресурсов труда с целью их адаптации к формирующейся экономической конъюнктуре.

В этом контексте, ключевую роль играет мониторинг и контроль процесса формирования и развития рынка труда и сферы занятости, разработка мер по совершенствованию механизмов их государственного регулирования.

Несмотря на значительное количество научных работ по проблемам занятости трудовых ресурсов, в них, однако не уделяется достаточное внимание комплексным исследованиям процесса формирования сферы занятости и её регулирования, увязанным с реальной экономической конъюнктурой развития некоторых стран, особенно в условиях трудоизбыточности их экономики. В связи с этим, С.Б. Ашуров доказывает, что в результате действий определённых факторов, пространственного, демографического, экономического и геополитического характера, формируется в некоторых странах определённая экономическая конъюнктура, которая порождает неспособность или незаинтересованность экономики обеспечить занятость имеющейся рабочую силу³ и они называются сдерживающими факторами⁴.

В связи с этим возникает настоятельная необходимость в исследовании процессов, формирующихся в сфере занятости рабочей силы с учётом существующего реального потенциала экономики. В этом контексте становятся актуальным и всесторонний анализ теоретико-методических аспектов процесса формирования сферы занятости и вопросов её государственного регулирования в целях обеспечения устойчивого экономического роста и социальной стабильности в обществе.

В экономической теории труда существует довольно много подходов и методов определения рынка труда и его основополагающих категорий. Осуществление научного спора о существующих разных подходах к определению рынка труда не является предметом исследования данной работы.

³ Здесь и далее, словосочетание «обеспечить занятость имеющейся рабочую силу» предусматривает наличие естественного уровня безработицы.

⁴ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика/С.Б. Ашуров /Монография. - Душанбе: Ирфон, 2012. - С.57

Такие подходы и определения рынка труда имеются в научной литературе в огромном количестве. Большое разнообразие дефиниций рынка труда и его составляющих обусловлено их сложностью и многогранностью. Каждый подход и порождённое им определение обусловлено целью и предметом исследования.

Так далеко и глубоко пошли в этом направлении некоторые авторы, что обосновывают наличие в рынке труда двух рынков – рынка рабочих мест и рынка рабочей силы, хотя в нашем понимании рабочие места и рабочие силы являются двумя неотъемлемыми друг от друга частями рынка труда, выражающие соответственно спрос и предложения на нем⁵.

В связи с этим, для нашего исследования достаточно использовать традиционное и в некотором смысле «классическое» определение рынка труда на основе учета социально-трудовых и организационно-производственных отношений, купли-продажи труда, их подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также привлечении в производственном процессе в отраслях и сферах экономики⁶.

На рынке труда главным «товаром» является труд (способность к труду). В научной литературе существует множество определений этого «товара». В зависимости от контекста исследования и позиции авторов этот «товар» на рынке труда называется, как «способность к труду», «трудовой ресурс», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человеческий ресурс», «человеческий капитал» и т.д.

Кацуг О.А., Касаева Т.В. в своей работе⁷ на основе анализа производительные возможности человека, считают, что *трудовой ресурс* является общей экономической категорией, а *рабочая сила* и *человеческий капитал*, возникают при выделении специфических социально-экономических

⁵ Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия: под общ.ред. Н.А. Волгина, С.В. Дудникова. - М.,1998. - С. 10.

⁶ Одегов Ю. Г., Карташов С. А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы)/ Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов.- М.: Финстатинформ, 1998. – С. 7.

⁷ Кацуг О.А., Касаева Т.В. Трудовой ресурс в системе категорий экономической науки/О.А. Кацуг, Т.В. Касаева//Вестник ТГУ им. Г.Р. Державина, выпуск 12 (116).- Тамбов, 2012. - С. 33-40

отношениях. Эти авторы обосновывают, что «в качестве экономической категории «ресурс» представляет собой имеющийся в наличии, накопленный, сформированный запас, который может быть использован для производства благ. Накапливается и формируется этот запас, совокупность производительных способностей человека, внутри своего носителя – индивида. Характеристике способности человека к функционированию в рамках общественной производительной комбинации и к производству благ для удовлетворения потребностей – в наибольшей мере соответствует понятие «трудовой ресурс». С одной стороны, «трудовой ресурс» достаточно четко выделяет из общего комплекса особенные трудовые способности человека, с другой стороны, является достаточно общим для того, чтобы заключать в себе специфические формы»⁸.

В связи с этим, в качестве «товара» на рынке труда, т.е. способность человека к труду, в нашем исследовании принимается термин «трудовой ресурс». В качестве выражения всех в совокупности носителей способности к труду будем использовать термин «трудовые ресурсы».

Следовательно, на рынке труда носители «трудового ресурса», т.е. люди способные к труду, предлагают свой ресурс (трудовой) «на продажу» в замен на оплату, называемой «заработной платой».

В соответствии решениями XIX - Международной конференции труда⁹, используются следующие основные терминологии, разделяющие трудовых ресурсов в разные категории:

а) Трудовая деятельность – деятельность человека, направленная на производство товаров или предоставления услуг, используемые другими лицами или самим производителем;

⁸ Кацуг О.А., Касаева Т.В. Трудовой ресурс в системе категорий экономической науки/ О.А. Кацуг, Т.В. Касаева //Вестник ТГУ им. Г.Р. Державина, выпуск 12 (116).- Тамбов, 2012. - С. 33-40.

² Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы // Материалы XIX-я МКСТ. Доклад конференции. - Женева, 2014. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm.

б) Занятость - трудовая деятельность, выполняемая в обмен на оплату или прибыль;

в) Безработный – носитель трудового ресурса, который не занят, ищет работу и готов приступить к работе при условии наличия возможности трудоустройства.

Следует отметить, что статус «занятый» и «безработный» относится к определённому периоду времени, т.е. носитель «трудового ресурса» может быть в определённом периоде иметь статус «занятого», а в другом периоде – статус «безработного» или наоборот.

Трудовая деятельность, выполняемая в обмен на оплату, называется наёмной занятостью, и именно она является результатом действий рынка труда. При этом, трудовая деятельность не рассматривается как занятостью, когда производство товаров или предоставления услуг осуществляется для собственного использования.

Важно заметить, что трудовая деятельность в результате обмена на прибыль или доход, относится к деятельности работодателей и самозанятых.

Работодатели являются представителями другой стороны рынка труда – покупателями «ресурсов труда», и они формируют спрос на «трудовые ресурсы» и их «покупают».

Самозанятые являются особыми участниками сферы занятости – они сами себя обеспечивают работой, они становятся занятыми не в результате действий рынка труда. Самозанятые получают вознаграждение за свой труд в результате продажи окончательного результата труда в виде товара или услуг, в отличие от наёмной работы. Человек, выбравший для себя статус «самозанятый», находит работу самостоятельно, в рамках собственного дела. Существуют множества подходов и методов определения и исследования этой категории занятых. Исследуются положительные и отрицательные стороны такого явления в сфере занятости.

Например, существует мнение, что в современных условиях самозанятость считается важным фактором, способствующим развитию малого

предпринимательства, устранение безработицы. Однако, развитие самозанятости приведет к стагнации рынка труда. В связи с этим меры по ее поддержке необходимо учитывать при разработке приоритетов экономического роста и улучшению инновационного развития предприятий и организаций¹⁰. Или существует сомнительное утверждение авторов отчёта ОРС - 16 в Таджикистане о том, что «если в 2009г. больше 50% населения было занято в качестве наёмных работников, то в 2016г. 66 процентов населения были самозанятыми, т.е. самостоятельно обеспечивают себя доходами, а не за счёт государственного финансирования»¹¹. Поводом для сомнения является хотя бы тот факт, что согласно официальной статистике Республики Таджикистан в 2016 году только 19,1% всего занятых рабочих сил относились к государственному сектору сферы занятости.

Анализ выполненных исследований показывает, что самозанятость следует не рассматривать в виде индивидуальных предпринимателей как субъектов малого бизнеса. Эти субъекты в России рассматриваются как категории микро-, малого или среднего предпринимательства¹². Следовательно, в целях нашего исследования представителями самозанятых являются индивидуальные предприниматели (представители микробизнеса) в формальном секторе экономики.

Следовательно, ресурсы труда в статусе самозанятых находятся вне рамки рынка труда, но они могут быть участниками рынка в любое другое время, тогда они перестанут быть самозанятыми, а возможно будут работодателями или наёмными работниками в зависимости от развития их трудового маршрута.

Таким образом, множество занятых состоит из трёх подмножеств: наёмные занятые, работодатели и самозанятые. При этом, два первые

¹⁰ Токсанбаева М.С. Самозанятость и ее противоречия/М.С. Токсанбаева//Экономическая наука современной России, №4(71), 2015. - С.32-45.

¹¹ Положение на рынке труда в Таджикистане (Отчет, по результатам обследования с 20.07.2016 по 20.08.2016г.)- Душанбе: АСПРТ, 2017. – С. 44.

¹² Гучек А.С. Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования/А.С. Гучек// Труды Карельского научного центра РАН, № 6. 2012. - С. 199.

подмножества участвуют на рынке труда, а третье – самозанятые, занимаются трудовой деятельностью за вознаграждение вне рамки рынка труда. Следовательно, рынок труда является считается основным, но не единственным механизмом обеспечения занятости рабочей силы.

В связи с этим, рынок труда разделяют на две части (или на два рынка): внутренняя часть (внутренний рынок) и внешняя часть (внешний рынок). Внутренняя часть рынка регулирует отношения между наёмными занятыми и работодателями, а внешняя часть – между безработными и работодателями.

Совокупность занятых (наёмных занятых, самозанятых и работодателей) и безработных выражается термином «рабочая сила», т.е. в случае, когда носители ресурсов труда участвуют (занятые) или желают участвовать (безработные) в процессе производства товаров и услуг, то их ресурсы труда, и они сами превращаются в рабочую силу (или трудовую силу).

Остальную часть трудовых ресурсов выражают термином «трудовые ресурсы, не входящие в структуре рабочей силы»¹³.

Аналогично разделению секторов экономики, занятость также разделяется на формальную и неформальную. Известно, что под неформальным сектором экономики понимается нерегистрируемая и необлагаемая налогами экономическая деятельность, незапрещённая законом. Неформальная занятость включает законодательно незарегистрированных самозанятых, занятых по найму на предприятиях неформального сектора или у физических лиц и тех, кто работает без оформления трудовой деятельности на предприятиях формального сектора экономики. Формальная занятость содержит наёмных занятых, самозанятых и работодателей в формальном секторе экономики. Следовательно, неформальный сектор на рынке труда (неформальная

¹³ Ранее (до внедрения рекомендаций 19-й МКСТ [81]) рабочую силу называли «экономически активной частью трудовых ресурсов», а остальную часть трудовых ресурсов – «экономически не активной частью трудовых ресурсов». Таджикистан официально принял эти рекомендации, применяя их при осуществлении ОРС-16 [96] в 2016 году.

занятость) охватывает неформальную занятость в формальном секторе экономики и занятость в неформальном секторе экономики¹⁴.

Безусловно, большая доля неформальной занятости порождает ряд социальных и экономических проблем. Во-первых, с экономической позиции неформальная занятость приводит к значительным потерям в бюджетных и социальных фондах, обусловленным тем, что трудовой доход при ней не облагается налогами. Во-вторых, с социальной позиции неформальная занятость, как один из видов неустойчивой и непродуктивной занятости, порождает трудовую дискриминацию, усиливает неравенство доходов и социальных гарантий. В-третьих, этот вид занятости с позиции вовлечения в общественной жизни приводит к маргинальному положению его субъектов в защите своих общественно-экономических интересов. Чем больше объёмы этого сегмента сферы занятости, тем сильнее могут проявляться его негативные последствия.

Тем не менее, неформальная занятость, т.е. неформальный сегмент сферы занятости, если его ёмкость не чрезмерен, имеет и позитивные стороны, особенно в условиях транзитивной и трудоизбыточной экономики. В этих условиях - в условиях, когда экономика окажется в состоянии неспособности решить вопрос о занятости имеющегося рабочей силы, именно неформальный сегмент сферы занятости предоставляет определённую возможность потенциальным безработным приобрести доход от трудовой деятельности и избежать скатывания в беспросветную нищету. При этом, такое явление в сфере занятости предоставляет государству, испытывающее бюджетный дефицит, сэкономить на пособиях, предоставляемых безработным. Более того, трудовые доходы от неформального сегмента сферы занятости составляют элемент спроса на товары и услуги и расходуются в основном в рамках формального сектора экономики.

¹⁴ Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? /Р.И. Капелюшников// Журнал Новой экономической ассоциации, № 4 (20), 2013. – С. 132.

Применительно к статусу занятости ресурсов труда используют такие категории занятости как полная или частичная занятость, формальная или неформальная занятость, продуктивная занятость, эффективная занятость, социально-полезная занятость и др., которые в целом характеризуют многообразие социально-экономических процессов, протекающих в рамках сферы занятости, и качество занятости с позиции её функциональных параметров.

Исследование в рамках данной работы в основном будет относиться к проблемам «продуктивной занятости» трудовых ресурсов, декларированной в Национальной стратегии развития РТ на период до 2030 года»¹⁵. Существует ряд определений такой формы занятости. В рамках нашего исследования продуктивная занятость – это такая форма занятости в сферах общественного материального производства, которая должна приносить занятым людям трудовой доход, который способствуют созданию для человека требуемые условия жизни.

В рамках наёмного сегмента сферы занятости существует также понятие как рабочее место, рассматриваемое в организационном отношении основного компонента производственного процесса, для обслуживания рабочими по выполнению производственно-обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием, современной технико-технологическим оборудованием¹⁶.

Подытоживая введённый терминологический аппарат и признавая, что наёмный сектор занятости является все-таки главенствующим, переходим к рассмотрению процессов функционирования рынка труда, ибо именно здесь проходит «купля и продажи» ресурсов труда.

¹⁵ Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 года // Постановление МО ММ РТ от 1.12. 2016 г., № 636.-Душанбе, 2016.-103с.

¹⁶ Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства/Н. Подымалов // Плановое хозяйство - М.: Изд-во Госплан СССР, 1991. - № 1. - С. 123.

Анализ показывает, что рынок труда состоит из двух основных компонентов: компонент спроса и компонент предложения. Оба эти компоненты имеют количественные и качественные характеристики.

Компонент спроса на рынке труда количественно выражается числом рабочих мест и объёмом денежных средств, предназначенных для вовлечения рабочей силы к труду, а качественная характеристика спроса их отраслево-квалифицированную структуру рабочих мест.

Данная структура рабочего места в разрезе конкретной отрасли представляет собой совокупность профессионально-квалификационных характеристик носителя способности к труду (трудового ресурса), необходимых для трудовой деятельности в рамках этого рабочего места.

Число трудовых ресурсов, оценивается на основе их заинтересованности и нужды в получении работы и доходов с целью удовлетворения личных потребностей, определяется количественным показателем для определения предложения, а половозрастная и отраслево-квалифицированная структура трудовых ресурсов оценивается на основе качественного показателя рынка труда.

Таким образом, рынок труда на основе оценки спроса (рабочие места), и предложения (трудовые ресурсы) имеют количественный и качественный показатели. Общую численность рабочих мест, существующих или необходимых экономике в конкретном периоде времени, часто называют ёмкостью рынка труда. Этот же термин используется и для выражения общей численности рабочих мест в конкретном сегменте рынка.

По поводу сегментации рынка труда отметим, что рынок труда является многофакторной частью социально-экономических отношений, наиболее эффективное регулирование, которого привело к необходимости его разделения на «автономные» (относительно независимые друг от друга) части (сегменты) по определённым признакам (факторам) формирования социально-трудовых отношений между спросом и предложением. Данное разделение рынка труда получило название в научной литературе как «сегментирование» рынка труда.

В связи с этим, часто используют термины «рынок труда программистов», «рынок труда энергетиков» и т.д., разделяя отраслевые или профессиональные сегменты рынка труда, и «рынок труда молодёжи», «рынок труда женщин», «рынок труда пенсионеров» и т.д., разделяя рынок по демографическим признакам.

Конъюнктура рынка труда в зависимости от количественного соотношения между спросом и предложением может быть трудодефицитной, равновесной и трудоизбыточной. Трудодефицитность проявляется в случае, когда спрос превышает предложение, равновесность – когда наблюдается баланс между спросом и предложением, а трудоизбыточность – в случае, когда предложение больше спроса, тогда на рынок труда появляется большое и растущее число безработных.

Трудоизбыточности рынка труда является предметом нашего дальнейшего рассмотрения и исследования. В некоторых научных исследованиях данное состояние рынка труда называется «спросодефицитным»¹⁷. Спросодефицитность рынка труда в понимании этих авторов обусловлена дефицитом совокупного спроса на материальные блага, порождающим дефицит спроса на труд.

Однако, «трудоизбыточность» и «спросодефицитность» не являются эквивалентными понятиями на разрезе рынка. На самом деле, дефицит спроса применим лишь в случае, когда имеется излишка предложения, т.е. при отсутствии излишки предложения спрос не может быть дефицитным или наоборот. Поэтому воспринимается, что если спрос к труду дефицитен, то труд избыточен и отсюда – «трудоизбыточность». Тем не менее, как далее будет рассмотрено, в соответствии с макроэкономической теорией спрос на труд становится дефицитным в основном в этапах спада экономики в рамках её циклического развития или в условиях экономической депрессии, связанным с дефицитом совокупного спроса на материальные блага. А

¹⁷ Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда)/С.Ю. Роцин, Т.О.Разумова. -М.: ИНФРА-М, 2000. – 354с.

«трудоизбыточность», т.е. наличие «излишка» рабочей силы, может проявляться и в периоде устойчиво высокого развития экономики. Она является следствием значительного опережения темпа роста рабочей силы над темпом роста ёмкости рынка труда, обусловленного действиями ряда факторов пространственного, демографического, экономического и глобализационного характера. Следовательно, спросодефицитность рынка труда не только является следствием дефицита совокупного спроса, а может быть также следствием трудоизбыточности экономики в процессе её устойчивого развития, т.е. трудоизбыточность рынка труда является более широкой категорией, чем спросодефицитность. Данное состояние рынка труда и экономики в целом более детально будет рассмотрено в следующем разделе работы. Например, рынок труда Таджикистана в настоящем этапе своего развития находится в трудоизбыточном состоянии, выражает неспособность экономики обеспечить занятость рабочей силы, несмотря на довольно высокий уровень своего развития.

В этих условиях трудоизбыточность рынка труда и трудоизбыточность экономики не являются эквивалентными категориями, так как, как уже отметили выше, рынок труда является основным, но неединственным, механизмом обеспечения занятости рабочей силы, который действует лишь в наёмном сегменте сферы занятости. Существуют и другие механизмы экономики, обеспечивающих занятость рабочей силы в сегментах «работодатели» и «самозанятые». Поэтому, трудоизбыточность рынка труда выражается значительным опережением темпа роста предложения рабочей силы над темпом роста рабочих мест в наёмном сегменте сферы занятости, трудоизбыточность – таким же явлением во всей сферы занятости, включая сегменты «работодатели» и «самозанятые». Следовательно, трудоизбыточность экономики является более широкой категорией, чем трудоизбыточность рынка труда.

Теперь переходим к рассмотрению вопросов регулирования сферы занятости. Как отметили выше, главным инструментом регулирования

процессов в этой сфере является рынок труда, ибо именно через этот механизм формируется относительно социально защищённые формы продуктивной занятости.

Эволюция экономической мысли относительно инструментов регулирования рынка труда и сферы трудовой занятости характеризуется в основном развитием общества, его производительных сил и интеллектуального опыта. Каждая концепция в этой области является в частности результатом представляемой реальной и перспективной модели развития рыночных отношений.

В современном этапе развития экономической науки существует в основном три концепции регулирования рынка труда, принадлежащие соответственно неоклассической, макроэкономической и институциональной научным школам.

Неоклассическая теория рассматривает и анализирует рынок совершенной конкуренции и поэтому считают, что рынок сам, используя внутренние механизмы спроса и предложения и цены товара (заработная плата рабочей силы), регулирует процесс обеспечения сбалансированности рынка. В связи с этим, неоклассики отрицают необходимость внешнего вмешательства, особенно со стороны государства и других институтов общества, в этот процесс.

Представители других экономических школ ставят под сомнение само существование состояния «совершенной конкуренции» рынка, считая его лишь моментом экономической динамики развития.

На этой основе возникла в частности концепция институционализма, объектом исследования которой являются институты: право, мораль, государство, обычаи, нравы и т.д. Представители этой экономической школы выступают за возвышение роли управления социально-экономическим процессом, правового регулирования экономических отношений, социального партнёрства и т.д. Основатель этого направления Т.Веблен выступал с

критикой негативных сторон капитализма, которые приводят к неэффективному процессу саморегулирования рынка.

На основе критики позиции классиков и неоклассиков по поводу невмешательства со стороны государства и других институтов общества в процесс рынка труда, появилась также макроэкономическая концепция рынка труда. Основоположник макроэкономической концепции рынка труда является Дж.М. Кейнс, который основываясь на исследовании причин возникновения Великой депрессии 30-х годов прошлого века, доказал необходимость государственного управления процессами в сфере занятости путём, в частности, активной макроэкономической политики регулирования совокупного спроса со стороны государства, а также разработки и внедрения налогово-бюджетной государственной политики. Суть данной концепции заключается в том, что в определённом периоде движения рынка труда к своему равновесному состоянию экономика проявляет свою незаинтересованность по обеспечению дальнейшего прироста спроса на труд из-за недостаточного для этого объёма совокупного спроса на материальные блага. В связи с этим, данная концепция предполагает государственного вмешательства по формированию спроса на создаваемые блага, порождающего, впоследствии расширения сферы производства и оказания услуг, дополнительный спрос на труд. При этом, представители этой школы считают, что при реализации разумной государственной политики рост уровня занятости не может стать основой роста инфляции.

Тем не менее, независимо от реализации кейнсианской макроэкономической политики регулирования рынка труда, показавшей свою эффективность в период долгих лет после Великой депрессии, одновременный рост уровня безработицы и темпов инфляции в восьмидесятые годы прошлого века показал неэффективность внедрения кейнсианской модели регулирования занятости и стал основой для появления теории монетаризма, представляющей другое среди существующих течений в современной науке, занимающее ведущее место к макроэкономическому неоклассическому направлению.

Сторонники монетаризма предлагают ограничить регулятивные функции государства внедрением лишь денежно-кредитной политикой.

Монетаристы связывают колебаний процесса производства с динамикой денежной массы и считают, что кредитно-денежная политика—это наиболее эффективный инструмент регулирования экономики, объёмов производства и занятости.

Очевидно, что регулирование в сфере занятости ставить перед собой задачу обеспечения наиболее высокого уровня занятости ресурсов труда, а значит снижения уровня безработицы. Влияние на уровень безработицы с целью его снижения зависит от формы (виды) безработицы, обусловленные причинами её возникновения.

Известно, что предпринимаемые меры способствуют снижению безработицы. В целом безработица в экономической литературе определяется как макроэкономическое состояние, выражающегося использованием рабочей силы в реальных условиях.

При классификации безработицы в экономической теории выделяют в основном вынужденную и добровольную безработицу. Анализ показывает, что вынужденная безработица проявляется, когда человек хочет работать и получить зарплату, однако не может найти работу и тогда возникает добровольная безработица, то есть человек остается незанятым, продолжает поиск оплачиваемую желательную работу, которые ему предлагают работодатели¹⁸.

Анализ показывает, что в зависимости от социально-экономических причин, которые безработицу порождают бывает трех типов: «фрикционная, структурная, циклическая или конъюнктурная»¹⁹.

¹⁸ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс....докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

¹⁹ Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. 7-е изд./Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова – СПб.: Питер, 2007. -256 с.

Фрикционная безработица является одним из видов добровольной безработицы и обусловлена перемещением работника из одного места работы в другое, связанным с поиском наиболее подходящей работы.

Структурная безработица как один из видов вынужденной безработицы является следствием длительных структурных изменений в экономике, в результате которых существующая квалификация или профессия части занятой рабочей силы окажется неподходящими для новых требований рабочих мест, порождённых изменениями в процессе производства или оказании услуг.

Циклическая безработица, которую иногда называют конъюнктурной безработицей, возникает при недостаточном объёме совокупного спроса на материальные блага, порождающим недостаточный объём спроса на труд. В связи с этим, циклическую (конъюнктурную) безработицу в некоторых работах называют спросодефицитной²⁰, имея в виду наличие дефицита спроса на материальные блага, порождающего дефицита спроса на труд.

В условиях трудоизбыточности экономики и ограниченности её потенциала, связанной с обеспечением занятости всей рабочей силы появляется новая категория безработицы – «безработица, ориентированная на трудовую миграцию». Причину появления и содержания этой категории безработицы рассмотрим более детально в следующем разделе данной работы.

В понятийном запасе экономической теории труда существуют также такие виды безработицы, как сезонная, технологическая и другие виды безработицы. Поэтому в процессе оценки эволюции теории занятости, можно считать, что безработица занимает ведущее место и выявление причины ее возникновения связано с изучением и использованием методов смягчения ее последствий, длительности сокращения, и устранения в реальных условиях функционирования и развития социально-экономических отношений²¹.

²⁰ Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда)/С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. -М.: ИНФРА-М, 2000. – 354с.

²¹ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс....докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

Далее мы будем рассматривать кейнсианскую, монетарную (неоклассическую) и институциональную теорий занятости, наиболее распространённые в экономической науке и практике.

Формирование Кейнсианской теории занятости происходило в основном в 30-х годах XX века, в результате переосмысления причин возникшей в этом периоде Великой депрессии. Основоположником этого направления является Дж. М. Кейнс «Общая теория занятости, процента и денег», который предложил обоснованный подход к раскрытию причин зарождения безработицы.

Ученый С.Б. Ашуров отмечает, что «Кейнсианская концепция регулирования рынка труда последовательно и обстоятельно доказывает, что в рыночной экономике безработица носит в основном вынужденный характер, а ёмкость рынка труда (уровень занятости) определённым образом связан с объёмом эффективного спроса, а наличие неполной занятости рабочей силы, то есть наличие безработицы, обусловлено ограниченностью спроса на товары и услуги»²².

Следовательно, в соответствии с этой теорией равновесное состояние рынка труда достигается не только в случае полной занятости рабочей силы, но и в случае наличия определённого уровня безработицы. Данная ситуация, как утверждает кейнсианская теория, обусловлена тем, что занятость в основном зависит от деятельности работодателей, и спрос определяется не ценой труда, а величиной спроса на товары и услуги, от которой зависит объём (расширение и сокращение) производства. При этом представители этой теории предполагают, что объём спроса рассчитывается на основе оценки предельной склонности к потреблению и ростом доходов, а уровень занятости обеспечивается на уровне ниже уровня полной продуктивной занятости работника²³, в случае недостаточности объёма эффективного спроса.

А также, по мнению Ахмедова К.А. «...совершенствование функционирования государственного регулирования рынка труда по вопросам

²² Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс....докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

²³ Там же. - 363с.

обеспечения социальной защиты населения, обеспечение баланса между спросом и предложением на рынке труда в условиях трудоизбыточности Республики Таджикистан, позволит повысить продуктивную занятость населения страны»²⁴.

Представители кейнсианской теории, в частности, доказывали связь между инвестицией, как одного из компонентов совокупных расходов, с ёмкости рынка труда. При этом они доказывают, что данная связь имеет мультипликационный характер. Это объясняется тем, что увеличение объёма инвестиций приводит вначале к увеличению занятости в инвестируемых, а затем, порождая дополнительный спрос на промежуточные и конечные продукты, приводит к росту совокупного спроса, а значит, и ёмкости рынка труда, увеличение которой превосходит первоначальный прирост занятости, обусловленный дополнительными инвестициями. Исходя из этого, представители кейнсианской школы основываясь на то, что кризис неизбежен в саморегулирующейся экономике и рынка труда, указывали, в частности, на важность и своевременность воздействия государства для увеличения уровня занятости рабочей силы путём инициирования увеличения эффективного совокупного спроса за счёт государственного бюджета. Для реализации этого механизма регулирования рынка труда кейнсианская концепция предлагает осуществления соответствующей государственной бюджетно-налоговой (фискальной) политики. При этом, как показали представители нового поколения кейнсианской школы, при внедрении этого механизма рост объёма занятости рабочей силы, т.е. снижение уровня безработицы, приводит к росту инфляции.

Данная концепция была эффективно использована многими западными странами для преодоления Великой депрессии и дальнейшего развития рынка труда и экономики. Однако, в 70-80-х гг. прошлого века в экономике некоторых стран, особенно в Соединённых Штатах Америки, начали

²⁴ Ахмедов К.А. Развитие рынка труда республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики: дисс... канд.экон.наук:08.00.05 / К.А. Ахмедов.- Душанбе, 2020.- 140с.

наблюдать одновременный рост безработицы и темпов инфляции, который противоречил с кейнсианской концепции развития экономики. Это привело к поиску новых подходов к формированию экономического равновесия.

В результате этого, появилась альтернативная концепция, которую предложил американский экономист М. Фридмен. Данная концепция получило название монетарной теории регулирования экономики. В монетарной политике в центре анализа приводится задача регулирования инфляции, в то время как в кейнсианской концепции безработицы, обеспечение занятости и экономического роста выдвинулась на передний план.

М. Фридмен утверждал о существовании «естественного уровня безработицы», обусловленного условиями рынка труда, которого не сможет изменить меры государственной политики по кейнсианскому механизму регулирования рынка труда в течение определённого периода времени, а изменение инфляции становится невозможным. М. Фридмен считал, что попытка снижения уровня «естественной безработицы» кейнсианскими механизмами приведёт к росту инфляции, не увеличивая ёмкости рынка труда, т.е. стимулирование спроса по Кейнсу становится бессмысленным и порождает дополнительные скачки инфляции, что ведёт к более крупным уровням бюджетного дефицита.

Для обеспечения балансового состояния рынка труда представители монетарной теории предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, включающие «такие рычаги, как учётная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка»²⁵.

Теория «естественной безработицы» в настоящее время поддерживается практически представителями всех экономических школ, в том числе и некейнсианцами. Однако мнения разделяются по поводу причины увеличения

²⁵ Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лулева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. - 900с.

уровня безработицы выше естественного уровня. По мнению последователей кейнсианской школы недостаточность совокупного спроса является основной причиной увеличения уровня безработицы выше естественного уровня, а по мнению монетаристов причиной тому является регулирующая политика государства, нарушающая «естественный» механизм регулирования рынка труда. При этом, монетаристы считают, что при недостаточности совокупного спроса для увеличения ёмкости рынка труда не следует инициировать увеличение этого спроса путём внедрения налогово-бюджетной политики, а необходимо урегулировать этот процесс посредством управления денежной массой, обеспечивая доступность экономики к финансовым и инвестиционным ресурсам.

Существует ещё один более распространённый теоретический подход к регулированию занятости и безработицы, представленный школой институционалистов, в соответствии с которой необходимо отказаться от макроэкономического анализа процесса формирования занятости и безработицы и в центр внимания переместить анализ отраслевые различия в показателях, характеризующих профессиональные качества рабочей силы и уровнях заработной платы. Представители институционализма выступают за расширение социальных программ, государственный патронаж образования, здравоохранения, экологии. В трактовке институционалистов безработица является результатом структурной несбалансированности в экономике, для преодоления которой нужна сильная государственная экономическая политика, особенно в направлении обеспечения структурного баланса между развитиями секторов экономики и формированием профессионально-квалификационных структур, обеспечивающих использования трудовых ресурсов.

Практика показывает, что процесс внедрения этих подходов к регулированию рынка труда и занятости трудовых ресурсов, особенно кейнсианского и монетарного, в условиях трудоизбыточности экономики сталкивается с рядом проблем, связанных с формирующейся или формировавшейся экономической конъюнктурой.

На наш взгляд, трудоизбыточность, в основном характеризуется значительным и устойчивым ростом рабочей силы и проявлением ограниченности потенциала экономики по формированию необходимого спроса на труд. Поэтому, при классификации безработицы, порождённой трудоизбыточностью рынка труда и экономики в целом, не подходит применение термина «спросодефицитной». Дело в том, что, как отмечает С. Ашуров в своей работе [24] определяя спросодефицитную безработицу считает, что безработица является результатом недостаточного темпа развития экономики для формирования совокупного спроса на имеющуюся рабочую силу и для устранения или уменьшения эффективно использовать эти параметры²⁶.

С другой стороны, спросодефицитную и циклическую безработицу рассматривают как выявленные события. Например, Рощин С.Ю. и Разумова Т.О. отмечают, что спросодефицитную безработицу устраняют путем увеличения совокупного спроса, применение политики к структурной и фрикционной безработице, приводящий к росту инфляции без увеличения занятости населения, в структуре экономики²⁷.

Для выявления типа безработицы в случае трудоизбыточности экономики на наш взгляд более подходящим является термин «конъюнктурная безработица», так как трудоизбыточность является следствием ограниченности потенциала экономики по созданию необходимого объёма рабочих мест, обусловленной существующей экономической конъюнктурой.

Поэтому по поводу Ашуров С. отмечает, что применение теоретических положений не новое явление, а является результатом развития экономических теорий, который применяется на практике²⁸.

²⁶ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика /Монография. - Душанбе: Ирфон, 2012.- 36с.

²⁷ Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда)/ С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 464-468.

²⁸ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс...докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012.- 363с.

Например, как было отмечено выше, кейнсианская теория, спасшая экономик многих стран от депрессивного состояния и обеспечивавшая эффективного развития экономики этих стран в довольно долгий период (45-50 лет), вдруг в середине 70-х годов прошлого века оказалась не в состоянии удерживать уровень безработицы при устойчивом росте инфляции. В результате появилась монетарная теория, внедрения которой опять же спасла экономики США и других стран и обеспечила устойчивый экономический рост этих стран фактически до 2008 года, когда начался финансовый кризис нового столетия, порождённый «финансовыми пузырями». В результате этого многие экономисты снова начали прибегнуть к кейнсианской теории регулирования экономики.

Как отмечает С. Ашуров «это свидетельствует об определённой ограниченности экономических теорий и связано с их конкретно-историческим характером, что порождается специфическим состоянием экономики в каждый данный момент времени, её развитием, разнонаправленными тенденциями динамики, национальными особенностями той или иной страны»²⁹. В работе Мухитдиновой Ш.С. особое место уделяется «... влиянию интеграционных процессов на состояние занятости населения в национальном рынке труда, а также осуществлению совершенствования институциональных основ адаптации национального рынка труда к условиям глобализации».³⁰ Кроме того, многие упомянутые выше традиционные концепции регулирования сферы занятости рабочей силы рассматривают в основном случаи, когда в экономике достигнуты высокий уровень рыночной конкуренции и почти равновесное состояние на рынках труда и материальных благ. Эти концепции сосредоточены преимущественно к национальным (страновым) рынкам труда.

Однако, реальность экономики ряда стран, в частности некоторых стран бывшего советского пространства, свидетельствует о том, что эти экономики

²⁹ Там же.- С. 63.

³⁰ Мухитдинова Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/ Ш.С. Мухитдинова. - Душанбе, 2017. - 145с.

находятся довольно далеко от уровня высокой рыночной конкуренции и равновесного состояния, сопряжены с множеством проблем пространственного, демографического, финансового, инвестиционного и глобализационного характера, препятствующих эффективному внедрению макроэкономических механизмов управления занятостью рабочей силы.

В связи с этим, утверждение о наличии или возможности разработки единого подхода к регулированию рынка труда было бы необоснованно. Тем не менее, в современных условиях рыночной экономики вопросы регулирования рынка труда и управления занятостью населения становятся актуальнее в теоретическом и практическом аспектах.

Таким образом, можно сделать следующие основные выводы:

1. Несмотря на значительный объем научных работ по вопросам занятости населения, в них, не уделяется достаточное внимание комплексным исследованиям процесса формирования сферы занятости и её регулирования, увязанным с реальной экономической конъюнктурой страны, особенно в условиях трудоизбыточности её экономики.

2. В результате действий определённых факторов, формируется в некоторых странах определённая экономическая конъюнктура, порождающая неспособность или незаинтересованность экономики обеспечить занятость имеющейся рабочей силы через рынок труда.

3. Результатом функционирования рынка труда является наёмная занятость, причём наёмные работники в совокупности составляют относительно экономически и социально защищённый сегмент сферы занятости. В условиях ограниченности потенциала экономики обеспечить занятость имеющейся рабочей силы через рынок труда, этот рынок как основной институт обеспечения занятости ресурсов труда теряет свою позицию в сфере занятости, в результате чего расширяется сегмент самозанятости ресурсов труда.

4. Анализ понятийный аппарат рынка труда, целесообразно в качестве «товара» на рынке труда принять термин «трудовой ресурс», который является

частью «человеческого ресурса». Ибо, понятие ресурс как категория в экономике характеризует наличие, накопленного или требуемого компонента, который может быть использован для производства продукции работ, услуг. «Трудовой ресурс» довольно чётко выделяет особенно трудовые способности человека.

5. «Трудоизбыточность» и «спросодефицитность» рынка труда не являются эквивалентными понятиями. Их эквивалентность, как правило, воспринимается на основе тезиса «если спрос к труду дефицитен, то труд избыточен». Тем не менее, в соответствии с макроэкономической теорией спрос на труд становится дефицитным в основном в этапах спада экономики в рамках её циклического развития или в условиях экономической депрессии. А «трудоизбыточность», т.е. наличие «излишка» рабочей силы, может проявляться и в периоде устойчиво высокого развития экономики.

6. Трудоизбыточность рынка труда и трудоизбыточность экономики не являются эквивалентными категориями, так как, рынок труда является основным, но неединственным, механизмом обеспечения занятости рабочей силы, который действует лишь в наёмном сегменте сферы занятости. Существуют и другие механизмы экономики, обеспечивающих занятость рабочей силы в сегментах «работодатели» и «самозанятые». Следовательно, трудоизбыточность экономики является более широкой категорией, чем трудоизбыточность рынка труда.

7. Эволюция экономической мысли относительно инструментов совершенствование рынка труда и управления механизма занятости населения считается результатом ускоренного развития общества, его производительных сил и интеллектуального опыта. Каждая концепция в этой области является, в частности, результатом представляемой реальной и перспективной модели развития рыночных отношений.

8. Наиболее применяемая на мировой практике экономическая теория в сфере занятости рабочей силы является макроэкономическая концепция инициирования роста совокупного эффективного спроса на материальные

блага, порождающего роста спроса на труд, путём реализации бюджетно-налоговой (кейнсианский подход) и/или денежно-кредитной (монетарный подход) политики государства. Реализация институционального подхода приведёт к эффективным результатам, в частности, в процессе обеспечения целенаправленного развития ресурсов труда с учётом текущих и перспективных потребностей экономики на кадры.

9. Многие традиционные макроэкономические (бюджетно-налоговой и денежно-кредитной) концепции регулирования в сфере занятости рассматривают в основном случаи, когда в экономике достигнуто высокий уровень рыночной конкуренции и почти равновесное состояние на рынках труда и материальных благ. Эти концепции сосредоточены преимущественно к национальным (страновым) рынкам труда.

10. Реальность экономики ряда стран, в частности некоторых стран бывшего советского пространства, свидетельствует о том, что эти экономики находятся довольно далеко от уровня высокой рыночной конкуренции и равновесного состояния, сопряжены с множеством проблем пространственного, демографического, финансового, инвестиционного и глобализационного характера, препятствующих эффективному внедрению макроэкономических механизмов управления занятостью рабочей силы.

11. В процессе практического использования положений различных экономических теорий в деятельности по управлению сферой занятости рабочей силы в социально-экономических условиях некоторых развивающихся стран появляется ряд проблем, требующего своего решения в условиях глобализации рынков труда и материальных благ.

1.2. Особенности процесса формирования рынка труда в условиях трудоизбыточной экономики

Одним из доминирующих факторов влияния на состояние рынка труда и экономики в целом является процесс формирования, распределения и эффективного использования трудовых ресурсов. Иными словами, трудовой

ресурс рассматривается основополагающим производительным ресурсом общества имеет определяющее значение в успешном и устойчивом развитии экономики и всего общества.

В современном этапе социально-экономического развития общества растёт роль человеческого фактора. Ибо трудовые ресурсы, особенно их качество, в ближайшей перспективе будут иметь ключевую роль в экономическом развитии. Исследование структуры занятого населения в развивающихся странах показывает, что в ней постепенно увеличивается доля интеллектуального труда и рабочей силы с высокими уровнями квалификации. Более высокий качественных показателей работников становится необходимым условием как для успешной деятельности отдельных фирм, так и для общества в целом.

Анализ практики ведущих стран мира свидетельствует о том, что уровень благосостояния граждан, особенно в условиях, когда знание и инновация постепенно становятся ключевыми факторами в социально-экономическом развитии, напрямую зависит от процесса эффективного и целенаправленного формирования и развития его трудового ресурса. Иными словами, наличие и усиление дифференциации в уровне развития разных стран обусловлено, в частности, неоднородностью условия формирования и развития трудовых ресурсов.

Повышение влияния качества ресурсов труда в экономической эффективности приводит естественным образом к тому, чтобы государство и общество уделяли особое внимание процессу формирования и развития качественных показателей рабочей силы.

Следовательно, переход к цифровой экономике, к обществу, основанному на знаниях и инноваций, ставит новые задачи в сфере регулирования процессом становления ресурсов труда. Иными словами, важная роль качественных показателей ресурсов труда в социально-экономическом развития общества обуславливает всестороннее исследование вопросов формирования и развития рабочей силы в современных условиях.

Другой проблемой социального и экономического характера является обеспечение наиболее высокого уровня занятости рабочей силы и результатов труда. Однако, рассматривая различные подходы по определению «труд», оценка места и роли человека в функционирующей системе, а признание труда как основа жизни человека и общества дается характеристики этого процесса»³¹. Дж.М. Кейнс, подробно эту положение раскрывает в теории занятости и считает его значению трудно переоценит в условиях конкуренции³².

Достижение общечеловеческих ценностей по реализации положений в качестве главной цели ставит активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости, способствует появлению задачи по обеспечению целенаправленного формирования ресурсов труда с учётом перспективных потребностей рынка труда.

Эта задача принимает многократно большее значение в условиях трудоизбыточности экономики, характеризующейся её потенциальной неспособностью или нежеланием (с позиции экономической эффективности) обеспечить максимально высокий уровень занятости ресурсов труда. Такая экономическая ситуация, называемая в научной литературе «трудоизбыточной», может быть, как уже отметили в предыдущем разделе, проявлением природно-географических, демографических, конъюнктурных и геополитического характера³³ «факторами сдерживания». Такая ситуация характерна трудоизбыточным странам, а также с высоким уровнем внешней трудовой миграции как Республика Таджикистан. Поэтому особенно важным следует считать развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции³⁴. С другой стороны, в этих случаях,

³¹ Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. –С. 12.

³² Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Эксмо, 2008. –С. 39.

³³ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс...докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

³⁴ Саидмурадов Дж.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции: дисс....канд. экон. наук:08.00.05 /Дж. Л. Саидмурадов. - Душанбе, 2014. - 175с.

количественная ориентированность развития трудовых ресурсов к потребностям экономики страны приведёт к тому, что часть трудовых ресурсов в виде их «излишка» остаётся вне трудовой деятельности и может порождать социальную напряжённость в обществе.

Тем не менее, современная глобализация рынка труда и сферы занятости, повышенная мобильность ресурсов труда, обусловленной, в частности, безвизовым режимом пересечения границ между некоторыми странами, порождает внешнюю трудовую миграцию и, в последствии, двухкомпонентность экономики и рынка труда, выражающаяся внутренним (страновым) и внешним (зарубежным) компонентами.

Поэтому, феномен «излишка» ресурсов труда «исчезнет» из проблемного поля, если в случае трудоизбыточности рынка труда признать и рассмотреть двухкомпонентность рынка труда. Кроме того, внешняя трудовая миграция ресурсов труда как «экспорт рабочей силы» приведёт к немалым поступлениям средств, в виде денежных переводов трудовых мигрантов в иностранной валюте, в страны «экспортёров» рабочей силы.

В связи с этим, можно рассмотреть вопросы формирования и развития ресурсов труда в тотальном масштабе и в случае трудоизбыточности экономики, не исключая «излишка» ресурсов труда из пространства целенаправленного формирования и развития. В этом главную роль должны сыграть государства и домашние хозяйства. При этом, как показывает практика трудоизбыточных стран, представители бизнеса проявляют особую «сдержанность» в участии в ходе формирования, особенно развития трудовых ресурсов в тотальном масштабе, заведомо из-за желания минимизировать свои транзакционные издержки. Другие факторы, порождающие такое поведения представителей бизнеса, будут рассмотрены ниже.

В этих условиях изучение вопросов управления занятостью посредством трудовой миграции, считается как необходимый элемент развития человеческого капитала. При этом важным считается оценка факторной взаимосвязи внешней трудовой миграции и интегрированного показателя

человеческого развития. Поддерживая Саидмуродова Дж. Л. особенно важным считаем разработку региональной модели развития человеческого капитала в условиях роста внешней трудовой миграции³⁵. На наш взгляд, реализация этой модели приобретает особую актуальность в условиях трудоизбыточности.

Далее будем рассматривать процесс становления и развития ресурсов на трудоизбыточном рынке труда. Данный процесс должен быть целенаправленным, т.е. ориентирован к потребностям рынка труда и экономики в целом.

Трудовые ресурсы, как ресурс носителей способности к труду и предназначенных трудиться по своей природе, формируются в многомерной и сложной среде, порождённой рядом объективных и субъективных факторов. Параметры данной среды предопределяются в зависимости от цели хода становления и развития трудовых ресурсов, выражающейся в основном их трудоустройством для получения материального дохода и достойной жизнедеятельности. Как уже отметили в предыдущих разделах, основным механизмом трудоустройства рабочей силы в сфере занятости является рынок труда, действующий в наёмном её сегменте.

Отметим, что в дальнейших наших рассуждениях мы не будем иногда различать (если отсутствует такой необходимости) категорий «трудовой ресурс» и «рабочая сила», так как процессе формирования и развития в основном (в наших рассуждениях) происходит вне рынка труда, точнее во внешней части рынка труда.

Известно, что рынок труда состоит со стороны спроса из совокупности рабочих мест, а со стороны предложения – из совокупности трудовых ресурсов. Процесс становления и развития ресурсов труда должен быть целенаправленным, в котором в роли главной цели выступает потребность рабочих мест, т.е. потребность рынка труда определяется на расчета спроса в трудовых ресурсах.

³⁵ Саидмуродов Дж.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 /Дж. Л. Саидмуродов. - Душанбе, 2014. - 175с.

Оценивая рабочее место и трудовой ресурс как элементы двуединой структуры рынка труда характеризуются общим – единым признаком, выражающимся совокупностью профессионально-квалификационных показателей ресурса труда, необходимых для трудовой деятельности в рабочем месте.

Рассмотрим профессионально-квалификационную структуру рабочих мест. Известно, что каждая профессия (специальность) имеет несколько уровней квалификации. Через $D(P_{ij})$ обозначим совокупность качественных признаков рабочего места j -го уровня квалификации i -ой специальности, состоящая из перечня требований к профессионально-квалификационным характеристикам претендента – носителя способности к труду на это рабочее место. В образовательной терминологии $D(P_{ij})$, как правило, называется профессиональным (или квалификационным) стандартом. Количество таких рабочих мест обозначим через $\mu[D(P_{ij})]$.

Профессионально-квалификационную характеристику ресурса труда по j -тому уровню квалификации i - той специальности, обозначим через $S(R_{ij})$. Количества таких ресурсов обозначим через $\mu[S(R_{ij})]$. Очевидно, что, если $S(R_{ij}) = S(P_{ij})$, т.е. $R_{ij} = P_{ij}$, то ресурс труда с характеристиками $S(P_{ij})$ может претендовать на рабочее место $D(P_{ij})$ при конкретном значений i и j , так его профессионально-квалификационные характеристики совпадают с параметрами рабочих мест.

Для оценки профессионально-квалификационной потребности рынка труда используют количественные и качественные показатели. Первый компонент показывает «количества рабочих мест $\mu[D(P_{ij})]$ j -того уровня квалификации i -той специальности и количества рабочей силы $\mu[S(R_{ij})]$ j -того уровня квалификации i -той специальности»³⁶.

Другим важным аспектом считается выделении социально-

³⁶ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс... докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

экономической организованной адаптацией трудовых ресурсов оценивая потребность рынка труда³⁷.

При этом мы считаем, что адаптацию следует рассматривать как процесс максимального и эффективного приближения совокупности определённых показателей субъекта к новым требуемым показателям³⁸, особенно как результат процесса адаптации следует учитывать такие показатели, как «здоровье, знания, навыки, компетенции, мотивация в производственном процессе, для обеспечения роста производительности труда и доходов человека». Важно заметить, что регулярное внедрение передовых производственных технологий и создание новых рабочих мест порождают необходимость регулярной адаптации рабочей силы, а также снижению напряжённости на рынке труда, становится фактором снижения бедности, улучшения стабильности в экономике³⁹.

Кроме того, при изучении трудового ресурса надо изучить здоровье, культурно-нравственную, трудо-интеллектуальную, организационно-предпринимательскую потенциалы и их адаптацию к современным условиям⁴⁰.

С другой стороны, для качественной характеристики трудового ресурса $S(R)$, которая в разрезе конкретной профессии и конкретного квалификационного уровня принимает вид $S(R_{ij})$ на основе выделения знания и психологические качества человека⁴¹. Данная совокупность качественных показателей трудовых ресурсов обозначается через $S(H)$. Совокупность качественных характеристик $S(R)$ и $S(H)$ обозначается через $S(R, H)$, т.е.

$$S(R, H) \equiv S(R) \cup S(H). \quad (1)$$

По нашему мнению, качественная потребность рабочего места $D(P)$ состоит набора требований к показателям знаний и психологических качеств,

³⁷ Ашууров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда / С.Б. Ашууров// Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе, 2009. № 7(55). - С.48-53.

³⁸ Там же - С.48-53.

³⁹ Там же - С.48-53.

⁴⁰ Основы экономической теории/ В. Смирнов, В. Бондарев, В. Рамончин. – Орел. Изд-во ОрелГТУ, 2003.

⁴¹ Ашууров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда / С.Б. Ашууров// Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе, 2009. № 7(55). - С.48-53.

норм и правил поведения. При этом совокупность требований социума $D(H)$, должна стать конечной целью культурно-нравственного компонента адаптации трудового ресурса с учетом профессионального потенциала⁴², которого ранее обозначили через $D(R, H)$, т.е.

$$D(P, H) \equiv D(P) \cup D(H). \quad (2)$$

В указанных обозначениях совокупная потребность рынка труда выражается в виде

$$S(R, H) = \sum_{i,j} S(R_{ij}, H) \quad (3)$$

Процесс адаптации, как правило, имеет свою цель, выражающаяся в совокупности характеристик субъекта адаптации, которая достигается в результате адаптации. Данная совокупность называется адаптационным требованиям и выражает новое состояние субъекта, получаемое в результате адаптации.

Таким образом, профессионально адаптационное требование для ресурса труда состоит из показателей, характеризующие качественные потребности рабочего места рассмотренных нами с помощью $D(P, H)$ - «то есть показатели знаний и психологических качеств трудового ресурса, норм и правил поведения человека». Используя введённые нами обозначения, совокупная потребность рынка труда выражается в виде

$$D(P, H) = \sum_{i,j} D(P_{ij}, H) \quad (4)$$

Как ранее отметили, доминирующая социально-экономическая задача адаптационного процесса ресурсов труда к потребностям экономики и рынка труда, в частности, заключается в обеспечении наиболее возможного совпадения качественных и количественных характеристик ресурсов труда $S(R, H)$ к подобным характеристикам потребности рынка труда $D(P, H)$.

Главным результатом системы образования является как раз обеспечение выполнения этой задачи. В этом контексте Ашуров С. отмечает, что «учебные

⁴² Там же - С.48-53

заведения, как провайдеры образовательных услуг, должны образовательный процесс построить так, чтобы конечный результат образовательного процесса был максимально приближен структурно (количественно и качественно) к спросу рынка труда и экономики»⁴³, т.е. соблюдено баласовое соотношение (4). Другими словами, система образования призвана обеспечить балансовые соотношения

$$S(R, H) \equiv \sum_{i,j} S(R_{ij}, H) = D(P, H) \equiv \sum_{i,j} D(P_{ij}, H) \quad (5)$$

и

$$\mu[S(R, H)] \equiv \sum_{i,j} \mu[S(R_{ij}, H)] = \mu[D(P, H)] \equiv \sum_{i,j} \mu[D(P_{ij}, H)] \quad (6)$$

в которых, равенства понимаются соответственно, как множественное и числовое.

Процессы, выраженные равенствами (5) и (6), обозначают в целом процесса профадаптации ресурсов труда к потребностям экономики в целом и рынка труда в частности.

Поэтому поводу важно заметить, что профадаптация в отличии от других существующих видов не находится под воздействием внешней среды и адаптационные требования воздействует только на субъект при развитии образовательной сферы⁴⁴. При этом организационная адаптации ресурсов труда с учётом составляющих её результата и структуры образовательной системы осуществляется по схеме, указанной в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Схема приобретения трудовыми ресурсами адаптационных результатов в подразделениях системы образования

| Подразделение системы образования | Результаты организованной адаптации трудовых ресурсов |
|-----------------------------------|---|
| Общее среднее образование | $S(R, H) \equiv S(R) \cup S(H)$ |
| Профессиональное образование | $S(R_{ij}, H) \equiv S(R_{ij}) \cup S(H)$ |

⁴³Ашуров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда / С.Б. Ашуров// Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе, 2009. № 7(55). - С.48-53.

⁴⁴Там же - С.48-53.

Таким образом, в подсистеме общего среднего образования в основном формируются комплекс показателей трудового ресурса, связанные с его культурно-нравственным компонентом, содержащим некоторого контента общеобразовательных знаний и психологических качеств носителя ресурсов труда в сфере общекультурных ценностей, норм и правил поведения. А в подсистеме профессионального образования, состоящая из уровней начального и среднего профессионального образования, степеней бакалавриата и магистратуры высшего профессионального и научного образования PhD, формируется трудовой (профессионально-квалификационный) компонент трудового ресурса, содержащий его профессиональные знания, навыки и компетенции. В подсистеме «образования взрослых» формируется трудовой компонент человеческого ресурса части людей, неохваченной системой профессионального образования, которые приобретают профессиональные навыки и компетенции, необходимых для трудоустройства. В этой подсистеме может также происходить непрерывное профессиональное развитие занятой части рабочей силы.

Рассмотрим балансовое соотношение (5), выражающее соответствие качественных характеристик профессионального компонента трудовых ресурсов с аналогичными характеристиками стороны спроса рынка труда (рабочих мест). Практика многих стран показывает, что достижение этого баланса является довольно сложной задачей. Данная задача в другой формулировке означает «обеспечение качества общего и профессионального образования».

В разрезе определённой профессии и определённого квалификационного уровня потребность рынка труда, которая выражается в совокупности показателей, обозначенной нами как $D(P_{ij})$, является фактически стандартом качества профессионального образования. Следовательно, качество профессионального образования измеряется степенью приближённости его конечного результата, выражающегося профессиональным компонентом

выпускника по конкретной специальности, к требованиям рабочего места по этой специальности.

Тем не менее, существует ряд механизмов обеспечения балансового соотношения (5), на основе которого лежит социальное партнёрство между системами профессионального образования и рынка труда на основе определения спроса, т.е. между учебными заведениями профессионального образования и работодателями. Опять же практика ряда стран с трудоизбыточной и транзитивной экономикой показывает, что процесс формирования такого партнёрства сталкивается с некоторыми препятствиями, обусловленными действиями разных факторов. Например, во-первых, в условиях транзитивной экономики нереально ожидать полноценного формирования «общей культуры» работодателя и «современной менеджерской команды» в системе профессионального образования.

Во-вторых, в условиях трудоизбыточности, когда количество рабочей силы превосходит аналогичного показателя рабочих мест, работодатели предпочитают не участвовать в процессе подготовки кадров в целях минимизации своих издержек.

В-третьих, в условиях наличия бюджетного дефицита у ряда стран с транзитивной экономикой ограничивается возможность экономики заинтересовать экономически работодателей участвовать в процессе социального партнёрства по подготовке рабочих кадров используя положения Закона РТ «О подготовке специалистов с учётом потребностей рынка труда» (2012г.) по подготовке кадров. Кроме того, из-за макроэкономической ограниченности возможностей экономики по формированию социального партнёрства целесообразным считаем формирование такого партнёрства на микроуровне – на уровне конкретных учебных заведений профессионального образования и конкретных предприятий секторов экономики, начиная с конкретных специальностей.

Рассмотрим теперь балансовое соотношение (6), выражающее соответствие количества трудовых ресурсов, имеющих определённых

качественных характеристик профессионального компонента с аналогичным показателем рынка труда согласно его спросу (рабочих мест).

Соблюдение этого баланса, во-первых, обеспечивает максимально короткий и эффективный период адаптации ресурсов труда на основе количественных требований рынка труда, исключая случаев переадаптации. Во-вторых, соблюдение этого баланса облегчает трудовому ресурсу процесс поиска работы и трудоустройства.

Обеспечение количественного балансового соотношения (6) требует в первую очередь решения ряда задач, связанных с выявлением показателей (текущих и перспективных) параметров потребности рынка труда по конкретным рабочим профессиям.

Решение задачи выявления текущих и перспективных количественных показателей рынка труда на основе существующего спроса в условиях рыночной экономики является довольно сложным и требует соответствующих кадровых, финансовых и институциональных ресурсов.

В начальном этапе развития рыночных отношений процесс обеспечения количественного балансового соотношения (6) сталкивается с рядом проблем. Во-первых, в условиях рыночных отношений ресурсы труда имеют свободу действий в выборе профессий, что в случае их низкой осведомленности о количественном спросе на рынке труда приведет к нарушению количественного балансового соотношения (6).

Во-вторых, начальная стадия развития рыночных отношений, сопряженная с невысоким уровнем формирования у ресурсов труда «рыночной личности», порождает случаи, когда наибольшее предпочтение у ресурсов труда при выборе профессий получают более «престижные» профессии.

В-третьих, из-за отсутствия полноценного механизма выявления текущих и перспективных количественных потребностей рынка труда, госзаказ на подготовку специалистов не сможет обеспечить количественного балансового соотношения среди спроса и предложением на рынке труда.

В-четвёртых, трудоизбыточность экономики, рыночные отношения в

сфере оказания образовательных услуг и государственная политика по обеспечению максимально большего объёма (не только трудовой) занятости молодёжи порождают случаи умышленной подготовки специалистов без учёта текущих и перспективных количественных потребностей рынка труда, из-за нарушения баланса между спросом и предложением на рынке труда. С другой стороны, при оценке профессионально-квалификационных структур формирование спроса и предложения на рынке труда будет наблюдаться соотношение

$$\mu[S(R, H)] > \mu[D(P, H)] \quad (7)$$

Особо рассмотрим, последний (четвёртый) случай. Как было установлено в предыдущем разделе данной работы, случай трудоизбыточности экономики порождает трудовую миграцию на зарубежные рынки труда. Поэтому, умышленное обеспечение соотношения (7) может быть оправдано тем, что излишка адаптированной (профессионально подготовленной) части ресурсов труда, выражаемой величиной

$$\mu[S(R, H)] - \mu[D(P, H)],$$

может обеспечить свою занятость в зарубежном сегменте двухкомпонентного трудоизбыточного рынка труда.

Кроме того, как было установлено в предыдущем разделе данной работы, в случае трудоизбыточности экономики сегмент «самозанятости» сферы занятости имеет тенденцию непрерывного расширения. Данная ситуация настоятельно требует, чтобы во всех этапах процесса профессиональной адаптации ресурсов труда был включен компонент, обеспечивающий полноценное развитие предпринимательских знаний, навыков и компетенций.

Ещё об одном – о важности наличия подсистемы «образования взрослых» в трудоизбыточной экономике. В начальном этапе развития рыночной экономики и в условиях её трудоизбыточности система профессионального образования может оказаться в ситуации ограниченности своего организационного потенциала по охвату всех трудовых ресурсов профессионально-адаптационным процессом. В результате этого, некоторая

часть ресурсов труда входят в рынок труда, без каких-либо профессиональных навыков, что может порождать высокое социальное напряжение в обществе. В этом случае ситуацию как раз может разрядить подсистема «образования взрослых», пропуская через себя посредством краткосрочных профессиональных курсов неадаптированную часть ресурсов труда. Кроме того, подсистема «образования взрослых» является основным механизмом переадаптации трудовых ресурсов с учётом потребностей рынка труда и обеспечения непрерывного их профессионально-квалификационного роста.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Возрастает роль человеческого фактора в современном этапе развития общества. Ибо качество ресурсов труда приобретает важное место в перспективах развития экономики в ближайшей перспективе. Более высокий качественных показателей работников становится необходимым условием как для успешной деятельности отдельных фирм, так и для общества в целом.

2. Повышение роли рабочей силы, обусловленное повышением уровня требований к ней, требует улучшения эффективности процесса становления и развития ресурсов труда и его регулирования со стороны государства, частного бизнеса и общества в целом. Переход к цифровой экономике, к обществу, основанному на знаниях и инноваций, ставит новые задачи в сфере регулирования процессом становления и развития ресурсов труда.

3. В условиях трудоизбыточности экономики количественная ориентированность развития трудовых ресурсов к потребностям экономики страны приведёт к тому, что часть трудовых ресурсов в виде их «излишка» остаётся в национальной экономике вне трудовой деятельности и может порождать социальную напряжённость в обществе.

4. Современная глобализация рынка труда и сферы занятости, повышенная мобильность ресурсов труда порождает внешнюю трудовую миграцию, которая приводит фактически к двухкомпонентности рынка труда, выражающаяся внутренним (страновым) и внешним (зарубежным) компонентами. При этом, феномен «излишка» ресурсов труда «исчезнет» из

проблемного поля, если в случае трудоизбыточности рынка труда признать и рассмотреть его двухкомпонентность.

5. Трудовые ресурсы, как ресурс носителей способности к труду и предназначенных трудиться по своей природе, формируются в многомерной и сложной среде, порождённой рядом объективных и субъективных факторов. Параметры данной среды предопределяются в зависимости от цели процесса становления и развития ресурсов труда, выражающейся в основном трудоустройством для получения материального дохода и достойной жизнедеятельности.

6. Связь профессионально-квалификационной потребности рынка труда с аналогичным показателем ресурсов труда целесообразно исследовать: количественные и качественные компоненты. Число рабочих мест в разрезе профессий и их квалификационного уровня характеризуется количественным компонентом, а качественный компонент выражает конкретную профессию и квалификационного уровня, определяется совокупностью показателей, характеризующих уровень квалификации по профессиям.

7. Процесс становления и развития ресурсов труда является процессом адаптации этих ресурсов к потребностям экономики и рынка труда в частности. Доминирующая социально-экономическая задача адаптационного процесса ресурсов труда к потребностям экономики и рынка труда, в частности, заключается в обеспечении наиболее возможного совпадения качественных и количественных характеристик ресурсов труда к подобным характеристикам потребности рынка труда.

8. Ход становления и развития ресурсов труда в рамках системы общего и профессионального образования должен превратиться в процесс организованной профессиональной адаптации, имеющихся ресурсов труда к рыночному спросу и экономики в целом.

9. В подсистеме общего среднего образования в основном формируются культурно-нравственный компонент трудового ресурса, а в подсистеме профессионального образования - трудовой (профессионально-

квалификационный) компонент, в подсистеме «образование взрослых» - трудовой компонент человеческого ресурс части людей, неохваченной системой профессионального образования.

10. Обеспечение соответствия качественных характеристик профессионального компонента трудовых ресурсов с аналогичными характеристиками (требованиями) рынка труда является довольно сложной задачей и означает «обеспечение качества общего и профессионального образования». В разрезе определённой профессии и определённого квалификационного уровня потребность рынка труда, которая выражается в совокупности показателей является фактически стандартом качества профессионального образования.

11. Основными факторами, препятствующими обеспечению соответствия между качеством ресурсов труда и спросом рынка труда, являются, в частности, уровни формирования «общей культуры» работодателя и «менеджерской команды» в системе профессионального образования, предпочтение работодателей минимизировать своих издержек в условиях трудоизбыточности, ограниченность возможностей экономики заинтересовать экономически работодателей участвовать в процессе социального партнёрства по подготовку кадров.

12. Обеспечение соответствия количества трудовых ресурсов, имеющих определённых качественных характеристик профессионального компонента с аналогичным показателем (требованиям) рынка труда способствует максимально сократить период и повысить эффективность адаптации ресурсов труда.

13. Обеспечение количественного балансового соотношения между спросом и предложением на рынке труда требует в первую очередь решения ряда задач, связанных с выявлением показателей (текущих и перспективных) количественных параметров спроса рынка труда конкретным профессиям, формирования механизма которого в условиях рыночной (неплановой) экономики предполагает наличие соответствующих кадровых, финансовых и

институциональных ресурсов.

14. Основными факторами, препятствующими обеспечению соответствия между количественными показателями ресурсов труда и потребностями экономики, являются, в частности, низкий уровень осведомленности ресурсов труда о количественных потребностях рынка труда в разрезе специальностей, влияние «престижных» профессий при их выборе, неэффективность механизма госзаказ на подготовку рабочих кадров и специалистов, трудоизбыточность, рыночные отношения в сфере оказания платных образовательных услуг и государственная политика по обеспечению максимально большего объёма (не только трудовой) занятости молодёжи.

15. Устойчивое расширение сегмента «самозанятости» в сфере занятости рабочей силы настоятельно требует, чтобы во всех этапах процесса профессиональной адаптации ресурсов труда был включен компонент, обеспечивающий полноценного развития предпринимательских знаний, навыков и компетенций.

16. В условиях трудоизбыточности система профессионального образования может оказаться в ситуации ограниченности своего организационного потенциала по охвату всех трудовых ресурсов профессионально-адаптационным процессом, в последствии чего, определённая часть ресурсов труда входят в рынок труда, без каких-либо профессиональных навыков, что может породить высокое социальное напряжение в обществе.

1.3. Опыт стран Центральной Азии по вопросам управления занятостью рынка труда

Нынешний уровень экономического развития стран Центральной Азии пока не позволяет решить проблему дефицита производительной занятости и рабочих мест. Также как показал анализ реструктуризация промышленных секторов экономики стран Центральной Азии идет медленно. Государственное

регулирование национальных рынков в условиях глобализации экономики и расширения конкурентных преимуществ осуществляется не очень эффективно.

Одной из особенностей социально-экономического развития стран Центральной Азии в современных условиях является недостаточный объем заработной платы и низкий уровень производительности труда, широкий объем неформальной экономики, высокая степень безработицы, особенно среди молодых людей. На рынке труда всех стран Центральной Азии по-прежнему имеется структурный дисбаланс между предложением и спросом на рабочую силу.

Потенциал стран Центральной Азии по содействию экономическому росту, который должен сопровождаться высоким уровнем занятости населения, иногда под воздействием различных факторов становится ограниченными. Один из важных факторов является недостаточный объем бюджетного финансирования системы профессионально-технического образования, а также государственных служб занятости. Анализ показал, что, в некоторых государствах региона данные государственные функции были децентрализованы, что привело к ослаблению этого процесса.

Другим фактором является смена рабочих мест со стороны большого числа рабочей силы, переход из одного сектора экономики в другой сектор, переезд из одного региона в другой и т.д. Каждый год на рынок труда стран региона выходит большое количество молодых людей, требующих обеспечить их рабочими местами.

На наш взгляд, действующие уполномоченные органы государственной власти стран региона не имеют возможности в полном объеме удовлетворить увеличивающиеся потребности молодёжи в обучении без отрыва от производства, потребности в организации курсов повышения квалификации работников и специалистов разных специальностей и организации непрерывного обучения, т.е. получении образования в течении всей жизни. Необходимо отметить, что данные проблемы касаются особенно молодёжи, так как период их перехода от обучения к работе занимает длительное время и

является не очень защищенным. Исходя из сложившейся ситуации, многие молодые люди согласны работать в отраслях с низкой заработной платой.

Можно сделать вывод, что решение вопросов занятости населения являются важными и первоочередными задачами уполномоченных органов государственной власти стран региона, а также социальных партнеров.

Необходимо отметить, что уменьшение уровня государственного вмешательства в экономику и повышение уровня рыночного саморегулирования экономических субъектов формирует необходимые условия для увеличения удельного веса неформального рынка труда в структуре совокупного рынка труда. Опыт показывает, что активное развитие неформального рынка труда играет особую роль не только в решении вопроса занятости населения, но и в повышении и улучшении материально-духовного благосостояния населения. Кроме того, неформальный рынок труда положительно влияет на процесс обеспечения физической и культурной выживаемости народа.

Таким образом, сравнительный анализ проблем рынка труда в странах Центральной Азии является актуальным и имеет теоретико-практическое значение для изучения проблем совершенствования механизма управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике Республики Таджикистан.

Наши исследования показали, что на масштабы и структуру неформального рынка труда в Кыргызстане и Республике Казахстан решающее влияние оказывает имеющаяся отраслевая структура экономики, который имеет капиталоемкий характер, а в Республике Таджикистан и Республике Узбекистан – эту роль играет – уровень безработицы.

В своем исследовании мы проанализировали проблемы рынков труда Кыргызстана и Республики Узбекистан, так как характерные черты рынков труда этих стран аналогичны особенностям рынка труда Республики Таджикистан.

Что касается проблемы рынка труда Республики Казахстан и Туркменистана, они нами особо не исследовались, так как в Республике

Казахстан данные проблемы (имеющие больше трудодефицитный характер) аналогичны вопросам рынка труда России, и имеют другую направленность по сравнению с рынком труда Республики Таджикистан. Необходимо отметить, что недостаточная статистическая база и отсутствие достаточно полной и качественной аналитической информации по проблемам рынка труда Туркменистана не позволили нам провести достаточно глубокий сравнительный анализ.

Рынок труда Кыргызстана.

Характерной чертой рынка труда Кыргызстана является то, что, с одной стороны, республика считается трудоизбыточной и имеется избыток рабочей силы, с другой стороны, имеется проблема дефицита рабочей силы на локальных рынках труда. Нынешнее состояние рынка труда Кыргызстана по социально-экономическим параметрам считается нестабильным.

Анализ показал, что в Кыргызстане ключевыми проблемами, имеющими социальное значение, являются высокий уровень безработицы и одновременно нехватка квалифицированной рабочей силы.

По статистическим данным, численность рабочей силы Кыргызстана в период с 2016 - 2020 годы увеличилась на 48,0 тыс. человек, (0,5%), что оказало положительное влияние на социально-экономическое развитие республики. Кроме этого, количество населения страны, занятое в отраслях и секторах экономики, увеличилось на 81,5 тыс. человек (2,5%) (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Рабочая сила Кыргызской Республики за 2016-2020 годы, (тыс. чел.)

| Годы | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Рабочая сила всего: | 2547,4 | 2525,2 | 2538,7 | 2583,6 | 2595,4 |
| Численность занятого населения | 2363,7 | 2351,2 | 2382,4 | 2442,7 | 2445,2 |
| Численность безработных | 183,7 | 174,0 | 156,2 | 140,9 | 150,2 |

Источник: расчёты автора на основе данных из Статкомитета КР⁴⁵

По данным таблицы 1.2, количество рабочей силы увеличивается быстрее, чем количество занятого населения. При такой ситуации на рынке труда перед

⁴⁵ <http://www.stat.kg/ru/statistics/zanyatost/>

уполномоченными органами государственной власти ставится задача по эффективному использованию сформированного трудового потенциала республики. Анализ данных таблицы 1.2, показывает, что общее количество безработных в Кыргызстане в период с 2016 – 2020 годы уменьшился на 33,5 тыс. человек.

Статистические данные показывают, что в Кыргызстане предложение рабочей силы превышает спрос на нее. Количество незанятого населения, которые состоялись на учете в органах госслужбы занятости, возросло с 81 тыс. чел. в 2016 году до 103,6 тыс. чел. в 2020 году, из них признаны безработными 76,7 тыс. чел. (табл.1.3).

Таблица 1.3

Динамика не занятого населения, состоящего на учете в органах
госслужбы занятости за 2016-2020 гг. (тыс. чел.)

| Показатели | 2016г. | 2017г. | 2018г. | 2019г. | 2020г. |
|--|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Количество безработных, состоящие на учете в службе занятости: | 81,0 | 81,0 | 67,0 | 69,0 | 103,6 |
| - имеют статус безработного | 55,6 | 57,6 | 70,9 | 76,1 | 76,7 |
| - трудоустроено | 46 | 43 | 28 | 27 | 24 ⁴⁶ |
| Уровень официальной безработицы, (%) ⁴⁷ | 2,2 | 2,3 | 1,0 | 1,1 | 3,0 |

Источник: Статкомитет СНГ www.cisstat.org⁴⁸

Кроме этого, в 2020 году по содействию органов службы занятости было трудоустроено 24 тыс. чел., из 103,6 тыс. чел. обратившихся в службу занятости.

По данным таблицы 1.3, уровень зарегистрированной безработицы в течение длительного периода времени остается низким, в пределах естественного уровня безработицы (3,0%).

Однако это не свидетельствует об эффективной и полной занятости населения, а лишь говорит о низком объеме пособия по безработице.

⁴⁶ <http://www.cisstat.com/index.html>

⁴⁷ <http://www.stat.kg/ru/opendata/category/113/>, <https://cabar.asia/ru/kak-rynok-truda-kyrgyzstana-daptiruetsya-k-novym-usloviyam>;

⁴⁸ <http://www.cisstat.com/index.html>

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что ситуация на рынке труда Республики Кыргызстан, во-первых, формирует устойчивее тенденции к усилению конкуренции работодателей за привлечение высококвалифицированных работников и высоко потенциальные человеческие ресурсы, и во-вторых, по некоторым отраслям и сферам не высокие показатели производительности труда, считается не совсем стабильной. Причинами такой не совсем стабильной ситуации на рынке труда считается влияние нескольких факторов.

Целесообразно изучить и выделить такие факторы как внутренняя и внешняя миграция. Основным направлением внутренней миграции является отток рабочей силы с наиболее высокой производительностью труда из большинства регионов в более благополучные регионы.

Другим фактором, влияющим на развитие рынка труда, является система образования республики. Проблемы по повышению уровня образования и квалификации являются актуальными не только для молодых людей, но и для трудоспособных граждан, находящихся в поиске достойного места работы. Решение этой проблемы требует от соответствующих органов государственной власти создания необходимых условий для расширения возможностей населения по повышению личной конкурентоспособности на рынке труда.

Другая проблема связана с низким уровнем качества образования. В Республике Кыргызстан сейчас человеческие ресурсы имеют низкий уровень производительности труда. Поэтому необходимо осуществить реформирование сферы образования республики, с целью решения задачи по подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, которые могут найти свое место на рынке труда.

В перспективе система образования Кыргызской Республики не станет платформой по развитию конкуренции в экономике страны. В то же время, укрупнение вузов привело к тому, что подготовка специалистов из регионов перемещается в крупные города страны.

На наш взгляд, именно последовательная государственная политика в области образования и здравоохранения, миграционной политики, а также развития регионов может решать проблемы, связанные с занятостью населения.

Только действиями органов государственной власти полностью исправлять сложившуюся ситуацию в области занятости населения является невозможным. Все хозяйствующие субъекты, работодатели, независимо от форм собственности, должны вести более активную работу по улучшению положения на рынке труда, чтобы обеспечить рост уровня производительности труда. Для подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов не только государство, но и сами работодатели должны произвести соответствующие затраты.

Рынок труда Республики Узбекистан.

Современный рынок труда Республики Узбекистан сформировался под воздействием следующих макро-факторов:

1. Переход республики к рыночным отношениям - процесс приватизации государственной собственности, возникновение и развитие новых форм собственности, формирование и развитие частного сектора и индивидуального предпринимательства.

2. Осуществлении структурной перестройка экономики предусматривает развитие субъектов экономики и выхода Узбекистан на мировые рынки, создания инновационной и цифровой экономики.

3. Либерализации отраслей национальной экономики, обеспечение их финансовой устойчивости, совершенствование государственной по укреплению курса национальной валюты (Сума) и др.

В Узбекистане решения проблем управления занятостью населения, осуществляется с целью их эффективного использования. В связи с этим создание новых рабочих мест, улучшения занятости населения и роста их доходов постоянно являются важными задачами, стоящими перед органами государственной власти республики.

В рамках экономических реформ в Республике Узбекистан осуществляется процесс формирования и развития рынка труда, отвечающего современными требованиями. На этот процесс влияют демографические и социально-экономические группы факторов.

Анализ показывает, что демографические факторы способствуют росту трудоспособного населения страны. По статистическим данным в Республике Узбекистан уровень рождаемости ежегодно увеличивается, что способствует росту численности трудоспособного населения республики.

В рамках анализа социально-экономических факторов можно сделать вывод, что увеличение трудоспособного населения страны и эффективное развитие рынка труда проводится за счет высвобождением избытка трудовых ресурсов, а также количеством нетрудоустроенных людей в стране и ее регионов.

В связи с этим рекомендуем использовать научные методы для выявления и оценки факторов, влияющих на уровень развития рынка труда, особенно демографического фактора.

В Узбекистане, как и других государствах Центральной Азии населения является «молодым», поэтому основную часть населения считаем трудоспособным. По результатам анализа установлено, что за 1990-2020 гг. население Узбекистан возросло на 60,2% или на 13,5 млн.чел. и к началу 2020 г. составил - 33,9⁴⁹ млн. чел. При этом городское населения увеличилась на 1,9 раза и сельское на - 2,0 раза. Также данная тенденция будет наблюдаться и в перспективе.

В целом эти результаты свидетельствует о необходимости научного и практического изучения вопросов развития рынка труда, на основе проведения систематического мониторинга случаев обеспечения занятости трудоспособной части населения, нуждающегося в работе. Также необходимо провести реформу по некоторым направлениям государственной политики в сфере занятости

⁴⁹ <https://www.cisstat.com/pagetop.htm>

населения. В процессе реализации данных мероприятий главным реформатором является государства.

В Республике Узбекистан была принята в 2018 году программ «Каждая семья - предприниматель» и «Молодежь - наше будущее». Эти программы реализуются, прежде всего, путем предоставления молодым жителям льготы, поддержки их инициатив, а также организации предпринимательской деятельности.

Необходимо подчеркнуть, что в результате перехода Республики Узбекистан к рыночным отношениям преобразование начались и на рынке труда страны. В республике отменены некоторые запреты и ограничения по трудоустройству населения, разрешено работать по совместительству, заниматься дополнительными работами, что привело к развитию неполной занятости, получение дополнительных доходов, расширялся неофициальная занятость, так как нет необходимости заключать трудовой договор.

Результаты неофициальной занятости на рынке труда Узбекистана, показывают о ее распространение и расширение, место в формировании отношений между работодателем и трудовыми ресурсами В этой связи возникает необходимость в исследовании влияния неформальной занятости на состояние и развития рынка труда страны в целом.

Кроме того, в Узбекистан некоторые виды неформальной занятости, в условиях рыночной экономики коренным образом изменились, и данная сфера имеет как положительные, так и отрицательные последствия.

К положительным последствиям неформальной занятости в Узбекистане можно отнести:

- способствует решению вопросов продуктивной занятости и росту доходов населения республики, а также развитию рынка по производству товаров (выполнение работ и оказания услуг);
- снижает уровень безработицы и повышает уровень жизни граждан;
- расширяет возможности выбора удобного режима труда.

С другой стороны, неформальный сектор в Узбекистане способствует возникновению социальных проблем, в том числе:

- возникновению и развитию криминальной среды на территории республики, слабый контроль за качеством произведенной продукции/ работ и услуг;

- не предоставляются социальные гарантии гражданам и слабо поставлен вопрос о решении социально- трудовых отношений, приводящих к потере навыков квалифицированным работникам в сфере мелкой торговле, оказания платных услуг и др.;

- коррупционные действия, сокрытия доходов, приводящих к росту величины их налогами.

В республике решении вопроса неформальной занятости зависит от создания новых рабочих мест на рынок труда и применения, жестких мер по ее ликвидации.

Исследуя вопросы развития рынка труда Узбекистана, мы пришли к таким выводам:

- действующий рынок труда является важной сферой экономической и социально-политической жизни республики.

- категория «труд» может отражать два элемента:

- а) возможности трудоспособности человека;

- б) фактическое действие трудоспособности человека.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Проведенный нами анализ свидетельствует, что в последние годы многие страны Центральной Азии достигли определенного уровня экономического роста, который является одинаковым для этих стран в целом, и их отраслей народного хозяйства. Основным фактором, обеспечивающий такой рост является эффективное развитие некоторых отраслей народного хозяйства данных стран, особенно отраслей, которые связаны с добычей природных ресурсов.

2. Потенциал стран Центральной Азии по содействию экономическому росту, который должен сопровождаться высоким уровнем занятости населения, иногда под воздействием различных факторов становится ограниченными.

3. Эффективное функционирование рынка труда является важной проблемой для экономики всех стран Центральной Азии, так как успешное решение данной проблемы связано с осознанием объективных закономерностей и тенденции их развития на рынке труда.

4. Характерной чертой рынка труда Кыргызстана является то, что, с одной стороны, республика считается трудоизбыточной и имеется избыток рабочей силы, с другой стороны, имеется проблема дефицита рабочей силы на локальных рынках труда. Нынешнее состояние рынка труда Кыргызстана по социально-экономическим параметрам считается нестабильным.

5. По статистическим данным, численность экономически активного населения Кыргызстана с 2016 по 2020 годы увеличилась на 48,0 тыс. человек, что оказало положительное влияние на социально-экономическое развитие республики.

6. Анализ статистических данных показывает, что население Республики Узбекистан, по сравнению с международными показателями, считается «молодым». Также следует отметить, что основная часть населения Республики Узбекистан являются трудоспособными.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в условиях трудоизбыточности экономики

В этой главе исследуется процесс развития, точнее формирования и функционирования, нового рынка труда в Таджикистане с существующими в нем проблемами; уделяется особенное внимание исследованиям динамики ключевых индикаторов рынка труда, в частности, оценки индикаторам трудоизбыточности, эффективности работы государственной службы занятости, степени влияния внешней трудовой миграции на уровень безработицы и на состояние страневой части рынка труда и другим вопросам выражающим процесс развития рынка труда и сферы занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики.

Экономика, в частности, рынок труда и сфера трудовой занятости Таджикистана традиционно является трудоизбыточной, оценка степени которой осуществляется в другом параграфе этой главы. Как было установлено в предыдущей главе диссертации, трудоизбыточность экономики является результатом действий двух факторов, демографических и экономических. Демографический фактор выражается довольно большим устойчивым ростом численности населения, порождающим соответствующий большой устойчивый рост трудовых ресурсов. А экономический – в ограниченности потенциала экономики, по обеспечению трудовой занятости имеющейся рабочей силы. Второй фактор (экономический) более детально будет рассмотрено в следующей главе работы.

По поводу первого (демографического) фактора следует отметить, что он на самом деле является доминирующим в процессе проявления трудоизбыточности экономики и рынка труда, в частности.

Данная ситуация обусловлена, в первую очередь, высоким уровнем коэффициента естественного прироста населения. Из данных официальной статистики (приложение, рис. 1) можно убедиться, что данный показатель до

2001 года уменьшился на треть (33%) или на 11 процентный пункт, тем не менее, в начале нового века постепенно стабилизируется на уровне 22,5-23,5. Следует отметить, что после 2015г. коэффициент естественного прироста населения снова переходит на этап снижения (рис. 1). Тем не менее, это показатель среди стран СНГ является наивысшей⁵⁰. Согласно коэффициентам рождаемости и естественного прироста населения Таджикистана за 1940-1990 гг. занимает первое место среди республик СССР⁵¹.

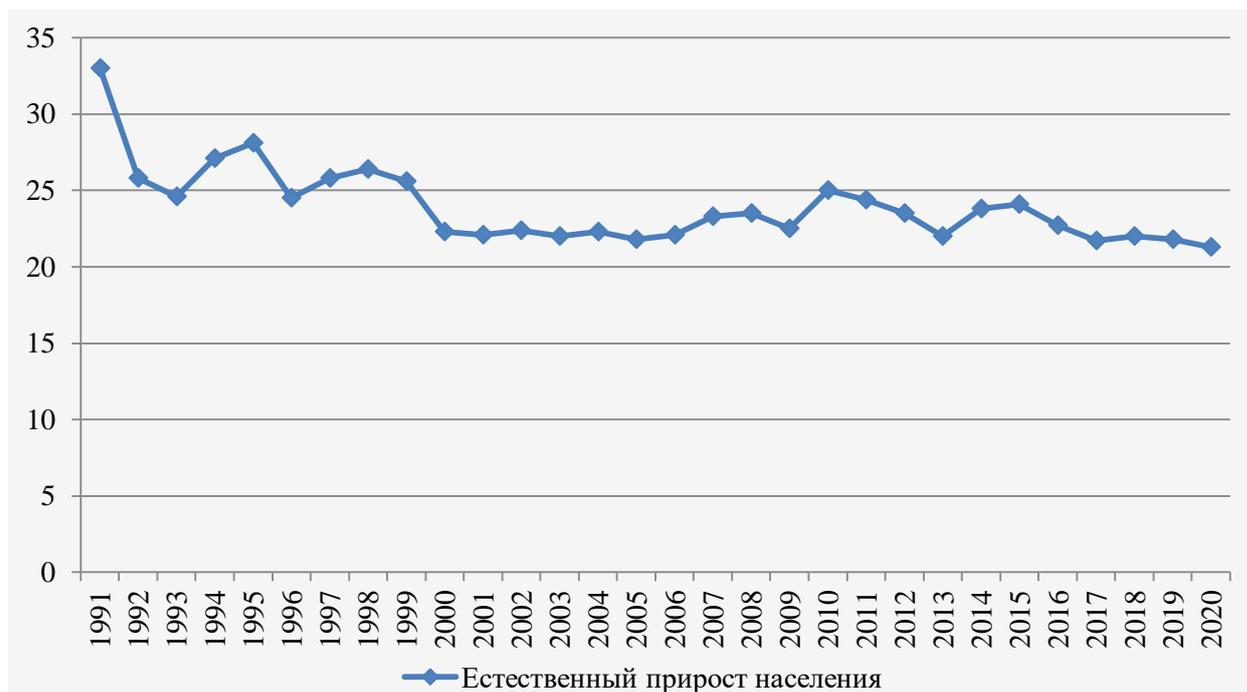


Рисунок 1- Динамика коэффициента естественного прироста населения в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (на тыс. чел.)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.

Согласно рисунка 1 за 1991-2020 гг., количество населения выросло на 4000,3 тыс. чел. (или на 72,7%, ресурсов труда – на 3099 тыс. чел. (или на 22,7%). При этом среднегодовой прирост численности трудовых ресурсов (2,8%) в этом периоде превышает аналогичный показатель общей численности населения (ОЧН) (1,8%) больше, чем в полутора раза (см. таблицу 2 в приложении и рис. 2).

⁵⁰ <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0675/barom02.php>

⁵¹ Десять лет Содружества Независимых государств.- М., 2001.

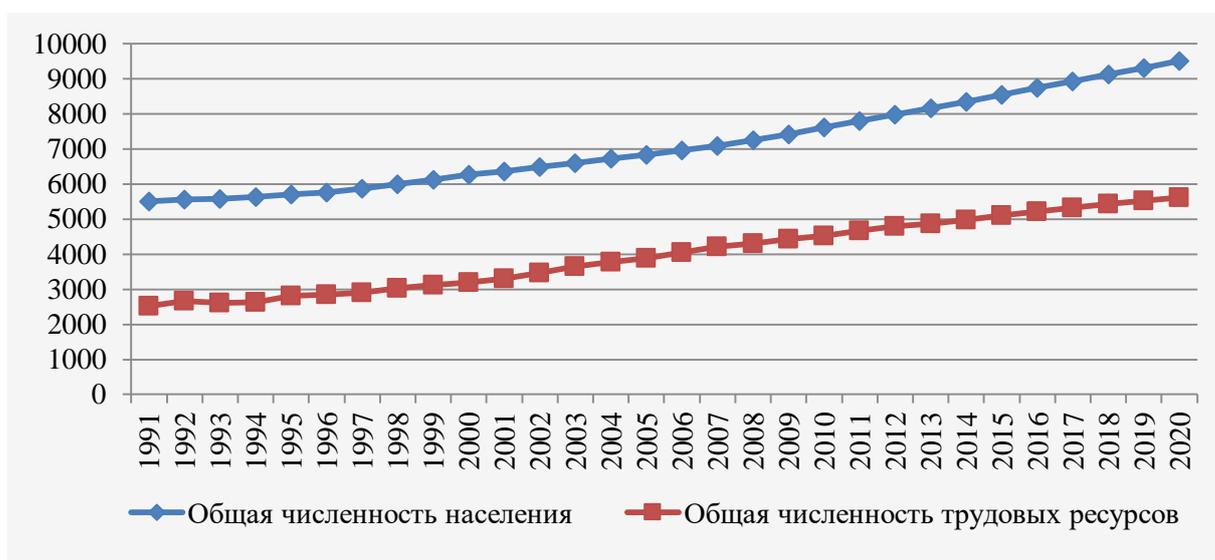


Рисунок 2 - Динамика общей численности населения и общей численности трудовых ресурсов в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (тыс. чел.)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.

На этой почве в рассматриваемом периоде доля ресурсов труда в общей численности населения наблюдается рост, в результате чего за этот период, она росла на 13,3 процентный пункт и достигла в 2020 году 59,2% (см. таблицу 2 в приложении и рисунок 3).

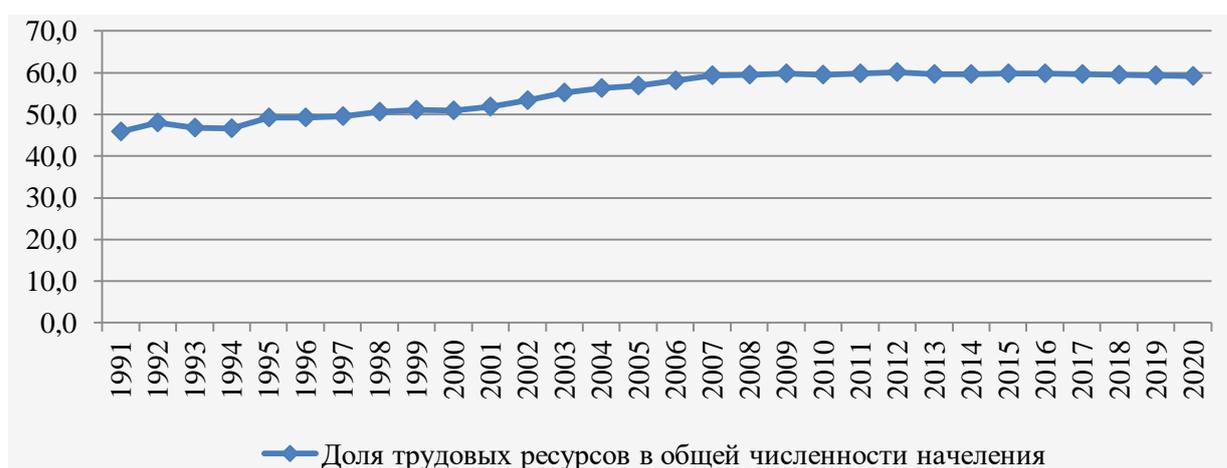


Рисунок 3 - Динамика изменения доли ресурсов труда в общей численности населения в Таджикистане в период 1991-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021. - 702с.; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

Следует отметить, что значение данного показателя (доли трудовых ресурсов (ТР) в общей численности населения) в период 2013-2020 годы держится на уровне 59,5%, подтверждая сохранение довольно большой доли ресурсов труда в общей численности населения Таджикистана.

Ситуация с занятостью ресурсов труда немного другая. Известно, что начало приобретения государственной независимости Таджикистана (1991 года) сопряжено не только с экономическим кризисом, порождённым переходным периодом, но и с началом гражданского противостояния. В связи с этими явлениями количество занятого трудом населения в период 1990-1999 годы уменьшилось на 202 тыс. человек или на 10,4% (см. табл. 3 в приложении). За этот период среднегодовой темп снижения общей численности занятых составил -1%. Начиная с началом нового века, после окончания гражданской войны в стране количество занятых начинает постепенно увеличиваться. Так, в период 2000-2020 годы общее количество занятых увеличилось на 761 тыс. человек или на 43,6%. При этом, в рассматриваемом периоде среднегодовой темп прироста общей численности занятых составляет 0,9%.

Следует отметить, что в период 2000-2020 годы данный показатель на плоскости трудовых ресурсов (среднегодовой темп прироста общей численности трудовых ресурсов) составляет 2,8%, что более чем в 1,6 раза выше, чем аналогичный показатель трудовой занятости населения (1,8%). Если рассмотреть эти показатели в период 1991-2020 годы, то можно убедиться, что среднее значение ежегодного темпа прироста общей численности ресурсов труда (2,8%) в 3,1 раза больше, чем подобный показатель занятости населения (0,9%). А если рассмотреть последние 10 статистически доступные годы (период 2011-2020 годы) разрыв между этими показателями снова увеличивается по сравнению с двадцатилетним периодом (2000-2020 годы). Нетрудно убедиться, что в период 1991-2020 годы среднее значение разрыва между темпами прироста ресурсов труда и численности занятых составляет 1,9 процентных пунктов.

На этой почве наблюдается постепенное и устойчивое снижение доли занятых в общей численности трудовых ресурсов (рис. 4).

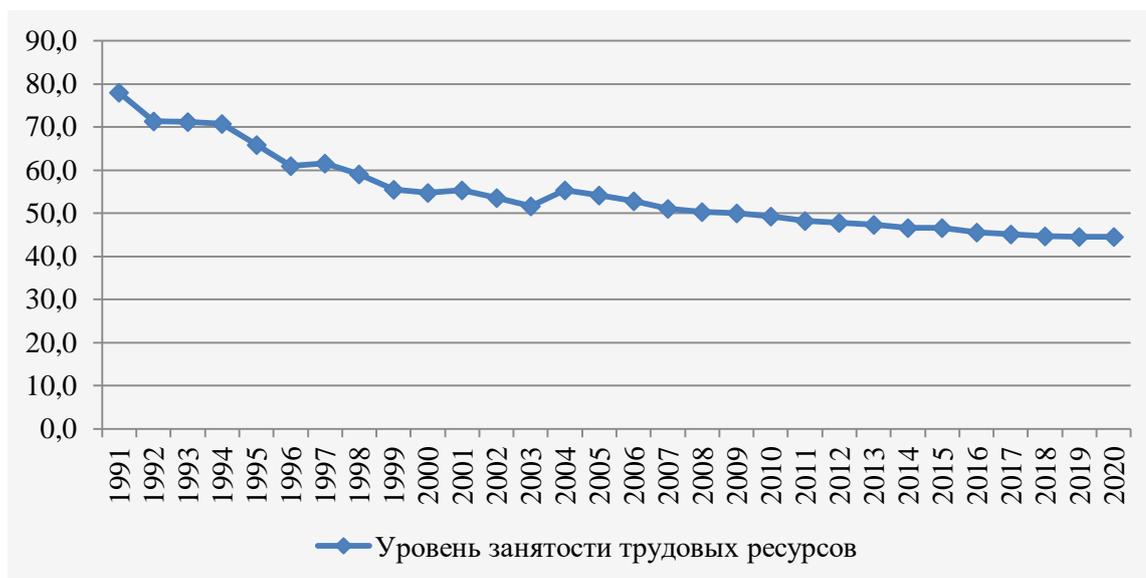


Рисунок 4 - Динамика изменения доли занятых в общей численности (уровень занятости) трудовых ресурсов в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

В период 30 лет государственной независимости страны (1991-2020 годы) уровень занятости трудовых ресурсов (доля занятых в трудовых ресурсах) уменьшился на 33,5 процентных пунктов (или на 44,6%) и достиг в 2020 году 44,6% напротив 78% 1991 года.

Из рисунка 4 видно, что темп снижения этого показателя в период до 2003 годы является относительно высоким, чем в период 2004-2020 годы. Анализ показывает, что темп снижения уровня занятости в период 1991-2003 годы (-3,3%) в 3,9 раза выше, чем аналогичный показатель периода 2004-2020 годы (-0,9%).

На рисунке 5 приведена динамика изменения общей численности трудовых ресурсов и аналогичный показатель занятого населения в период 1991-2020 годы.

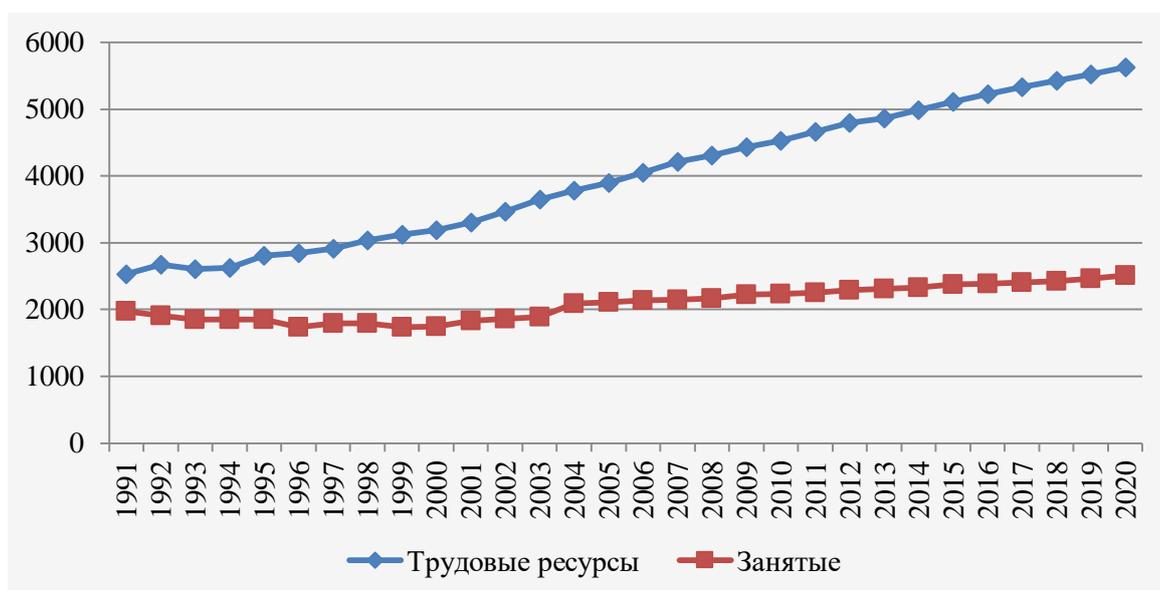


Рисунок 5 - Динамика изменения общего количества трудовых ресурсов и занятого населения в Республике Таджикистан за 1991-2020 гг. (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

Анализируем теперь взаимосвязь между показателями производства и занятых, точнее корреляционную связь между показателями роста ВВП (валового внутреннего продукта) и общей численности занятых (ОЧЗ). Рассмотрим это явление в период стабилизации экономики после завершения гражданской войны и основного этапа перехода экономики на «рельсы» рыночных отношений. Динамика этих показателей приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Динамика роста (реального) ВВП и общей численности занятых в период 2005-2020 годы (индекс 1991 года = 100%)

| Показатели | 2005г. | 2010г. | 2015г. | 2020г. |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Рост ВВП | 62,1 | 85,5 | 119,9 | 165,4 |
| Рост общей численности населения | 107,1 | 113,3 | 119,3 | 127,1 |

Источник: База данных реального сектора экономики. URL: <https://www.stat.tj/ru/database-real-sector>

Парный регрессионный анализ показывает, что между относительным ростом ВВП и аналогичным показателем общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, выражаемая регрессионной функцией (рис.6.)

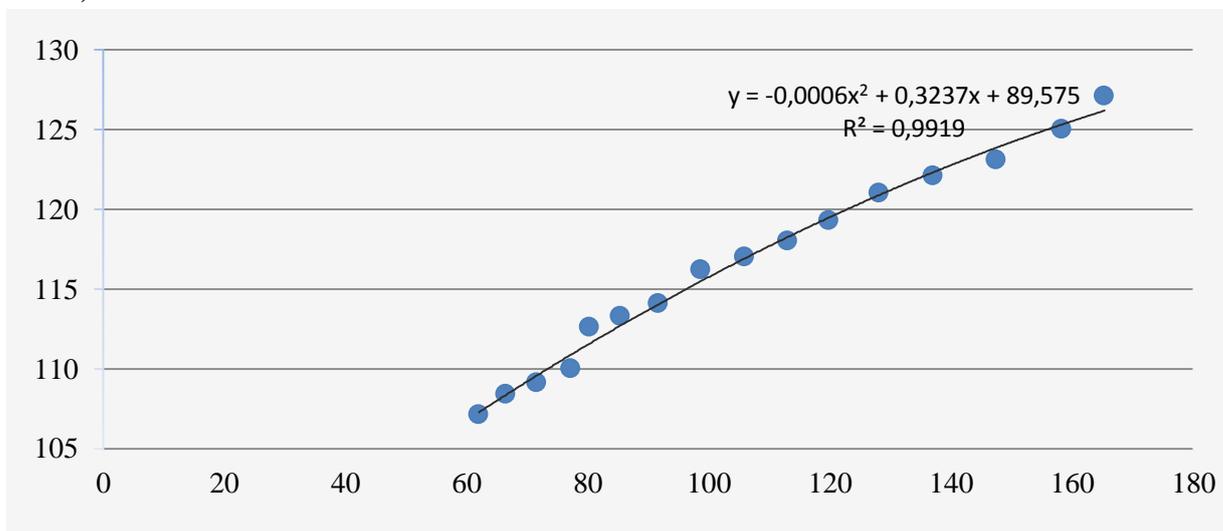


Рисунок 6 - Корреляционная связь между ростом реального ВВП и относительным ростом общей численности занятых в Республике Таджикистан в период 2005-2020 годы

Источник: расчёты автора на основе данных государственной статистики и базы данных реального сектора экономики. URL: <https://www.stat.tj/ru/database-real-sector>

$$y = -0,0006x^2 + 0,3237x + 89,575 \quad (8)$$

с коэффициентом корреляции $R^2 = 0,9919$, в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 году (т.е. сравнительный рост).

При этом значение коэффициента корреляции $R^2 = 0,9919$ указывает на довольно высокую степень зависимости между переменными корреляции.

Для того, чтобы выявить насколько изменится занятость при изменении ВВП на 1% воспользуемся формулой определения эластичности этой зависимости

$$E_x(y) = \frac{x}{y} y'(x).$$

Отсюда, используя формулу (1) для функции роста занятости $y = y(x)$, находим, что

$$E_x(y) = \frac{x}{y} y'(x) = \frac{x(0,0012x + 0,3237)}{-0,0006 + 0,3237x + 89,575}$$

откуда при $x = 10$ имеем

$$E_{10}(y) = \frac{10(0,012 + 0,3237)}{-0,006 + 0,3237 + 89,575} = \frac{3,357}{89,905} = 0,037.$$

Таким образом, из корреляционной связи (8) между ростом ВВП и ростом ОЧЗ вытекает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% роста реального ВВП страны обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% рост ВВП по сравнению с 1991 годом обеспечивает 1% рост общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

Рассмотрим теперь отраслевую структуру занятости трудовых ресурсов. В отраслевом контексте главным “поглотителем” рабочей силы в Республике Таджикистан являются аграрный сектор. Так, если в 1991 году доля аграрного сектора в обеспечении занятости рабочей силы составила 44,7%, то этот показатель в начальных годах нового века достигал до 67,6% и в 2020 году составил 60,9% (см. табл. 4 в приложении). Процесс устойчивого снижения значения данного показателя происходит после 2011 года, в котором оно достигало 67%.

Факты свидетельствуют о том, что рынок труда Таджикистана является явно “не промышленным”, ибо доля промышленности (и строительство) в обеспечении занятости рабочей силы имеет тенденцию устойчивого снижения (рис. 7), в результате чего в период 1991-2020 годы данный показатель уменьшился на 44,5% и с 20,5% 1991 года снизился до 9,1% 2020 года.

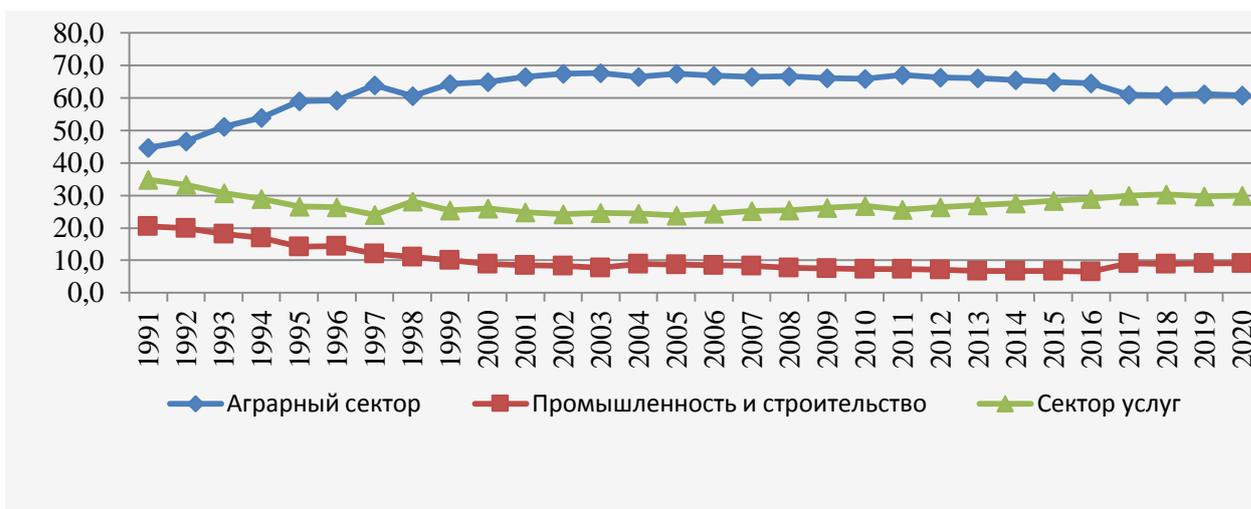


Рисунок 7 - Динамика доли некоторых отраслей экономики в обеспечении занятости трудовых ресурсов в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

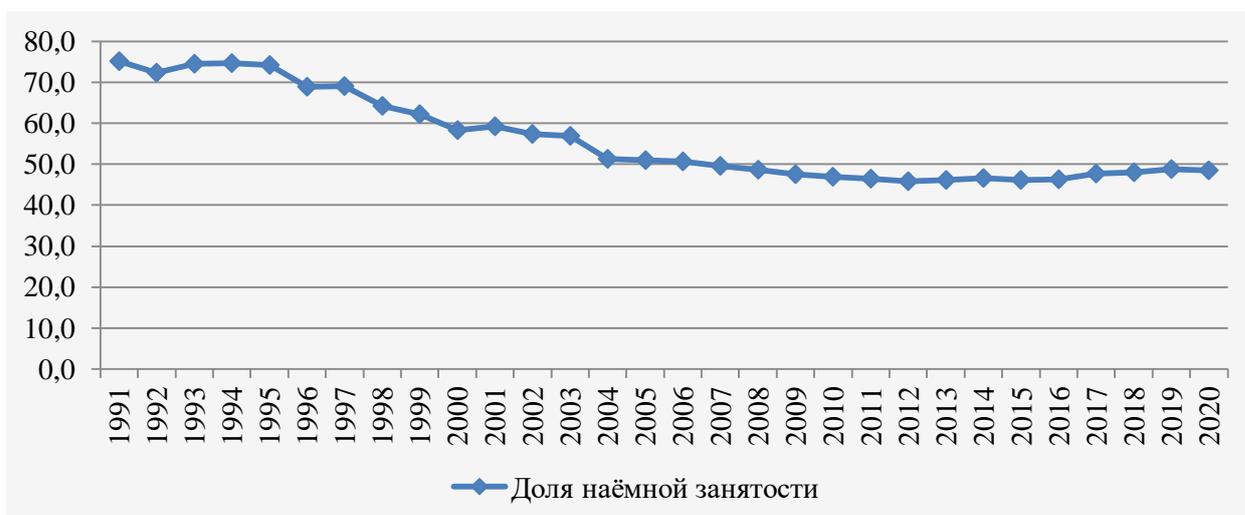


Рисунок 8 - Динамика доли наёмной занятости в общей численности занятых в Республике Таджикистан за период 1991-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

В последние годы (после 2001 года) сектор услуг в Таджикистане проявляет активность в “поглощении” рабочей силы. Так, если в 2002 году доля сектора услуг в обеспечении занятости рабочей силы составила 24,2%, то этот

показатель в 2020 году увеличиваясь в почти на четверть (24,1%) и достиг 30,0%.

Анализ показывает, что доля наёмного сегмента рынка труда в Таджикистане имеет тенденцию устойчивого снижения (см. табл. 3 в приложении и рис. 8.). Так, в период 1991-2020 годы значение данного показателя рынка труда снизилось на 26,7% и достигло 48,5% напротив 75,2% в 1991 году. При этом, среднее значение темпа снижения этого показателя за этот период составило -1,5%.

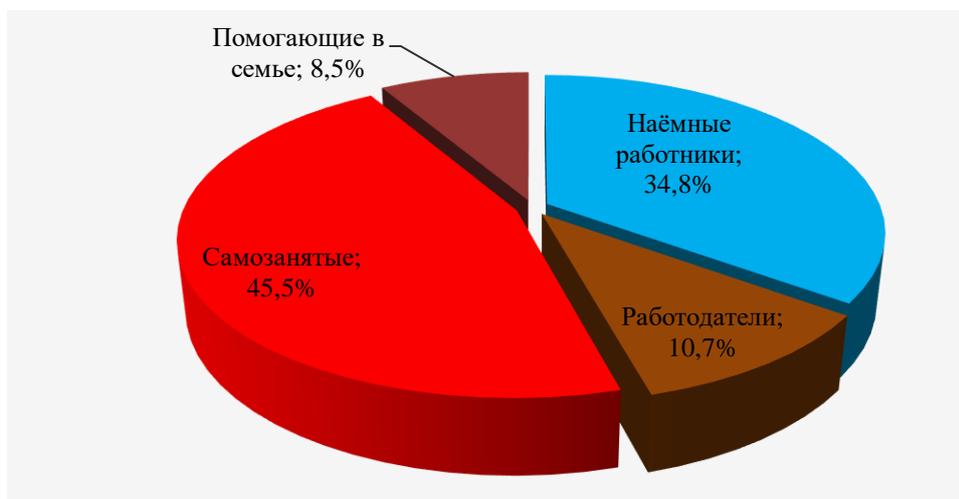


Рисунок 9 - Структура занятости в Республике Таджикистан по результатам ОРС-2016

Источник: ОРС-2016⁵²

Поэтому поводу в отчёте ОРС-2016 (обследования рабочей силы с 20.07.2016г. по 20.08. 2016г.)⁵³ отмечается, что «особенностью структуры занятости Таджикистана является высокая доля распределения наемных работников (34,8 процента) и сравнительно невысокая доля помогающих членов семьи (8,5 процента) и лиц, работающих за свой счет (45,5 процента), при этом доля работодателей составила 10,7 процента» (рис. 9). Здесь спорным является на наш взгляд оценка доли наёмной занятости (34,8%) как высокой.

⁵² Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: 2021. – 702 с.

⁵³ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20.07.2016г. по 20.08. 2016г.). - С.44.; Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: 2021.–702с.

Если эту структуру сравнить с аналогичной структурой занятости по результатам ОРС-2009 (рис. 9), то видно, что в период 2009-2016 годы в структуре занятости Таджикистана произошли значительные изменения. А именно, в этом периоде доля наёмного сегмента рынка труда сократилась с 52,2% до 34,8% (на треть, т.е. на 33,3%), а доля самозанятых (с учётом работодателей) наоборот увеличилась на 19,2% и достигла в 2016 году 56,2% напротив 47,1% в 2009 году. Более того, удельный вес помогающих членов семьи возросло в 22 раза - с 0,4% в 2009 году, а до 8,5% в 2016 году.

На наш взгляд данная тенденция не является позитивной, как отмечается в отчете, подготовленном по результатам ОРС-2016⁵⁴, а наоборот – является негативной тенденцией, когда снижается доля наёмного сегмента рынка труда, увеличивается доля самозанятых и доля лиц помогающих (без оплаты труда) членов семьи. Об этом мы более детально будем рассуждать в третьей главе настоящей диссертации.

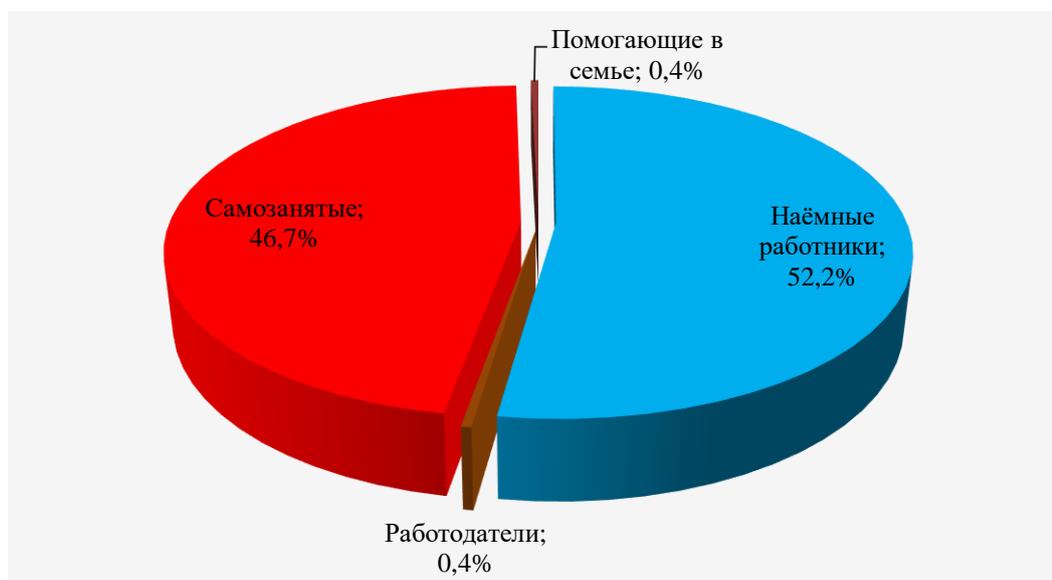


Рисунок 10 - Структура занятости в Республике Таджикистан по результатам ОРС-2009

Источник: ОРС-2016⁵⁵

⁵⁴ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20.07.2016г. по 20.08. 2016г.). – Душанбе: АСПРТ, 2018. - 44 с.

⁵⁵ Там же. С.44; Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021. - 702 с.

В структуре наёмного сегмента рынка труда доминирующую роль играют опять же аграрный сектор и сектор услуг, которые поровну (по 45%) покрывают 90% данный сегмент. При этом, анализ данных из⁵⁶ показывает, что почти 85% сектора услуг наёмного сегмента рынка труда представляется государственными сферами управления, обороны, образования, здравоохранения и социальной защиты, а также банковским сектором.

Известно, что одним из детерминирующих факторов влияния на состояния сферы занятости в её наёмном сегменте (т.е. на рынке труда) является размер оплаты труда.

Анализ показывает, что (см. данные табл. 5 в приложении) средний размер месячной заработной платы по всей экономике Таджикистана в период 2010-2020 годы имеет тенденцию устойчивого роста со средним приростом, равным 16,4%. При этом, рост номинальной заработной платы в рассматриваемом периоде всегда выше, чем индекса потребительских цен (рис.11).

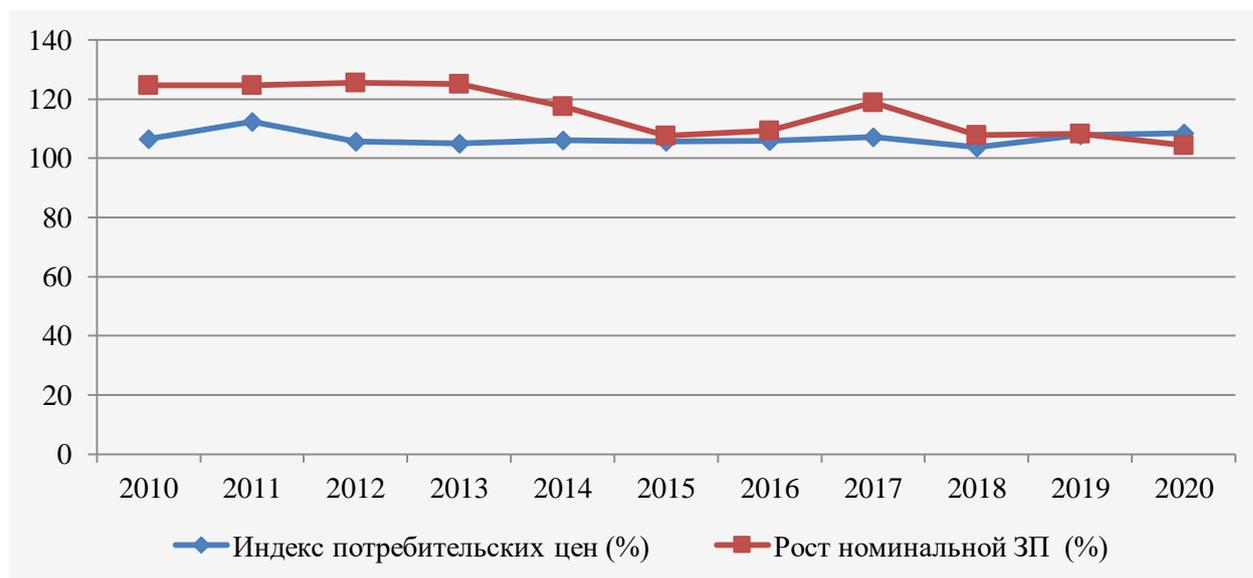


Рисунок 11 - Динамика изменения роста номинальной заработной платы и индекса потребительских цен в Таджикистане в период 2010-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.-702 с.

⁵⁶ <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

Тем не менее, в долларом (в долларах США) выражении, начиная с 2014 года наблюдается резкое падение размера заработной платы (рис. 12).



Рисунок 12 - Динамика роста среднего размера заработной платы в эквиваленте в долларах США в Республике Таджикистан в период 2010-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. –Душанбе: АПРСТ, 2021.-702 с. (см. также таблицы 5 и 6 в приложении 1)

Это явление (резкое падение размера заработной платы в долларом выражении) является результатом 1,3 кратного падения значения прироста номинальной заработной платы и 9,1 кратного роста аналогичного показателя официального курса доллара США по сравнению с национальной валюте.

Следует отметить, что средний размер заработной платы в долларом выражении в Таджикистане является самым низким среди стран СНГ. Например, в соответствии с данными из базы СНГ⁵⁷, если в 2020 году средний размер заработной платы в долларом выражении в Таджикистане составлял 135,0, то этот показатель в Кыргызстане составлял 239,5, в Молдавии 468,1, в Азербайджане 416,1 в Армении 388,0, в Беларусь 508,4 в Казахстане 514,9 и в Российской Федерации 708,1 долларов США. Таким образом, средний размер заработной платы в долларом выражении в Таджикистане 3,8 раза меньше чем в Казахстане и 5,2 раз меньше чем в Российской Федерации.

⁵⁷ Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АПРСТ, 2021. - 702 с.

Учитывая, что понятие «заработная плата» применимо в наёмном сегменте сферы занятости, рассмотрим отраслевую структуру размеров заработной платы и вклад отраслей в обеспечении наёмной занятости рабочей силы. Рассмотрим эти показатели в 2020 году (см. табл. 5 и 8 в приложении).

Как и в случае общей сферы занятости, так и в её наёмном сегменте, аграрный сектор является основным «поглотителем» рабочей силы: в 2020 году 46,0% наёмных занятых работали в этом секторе. А этот сектор занимает самую низкую ступень по среднему размеру заработной платы: в 2020 году этот показатель составлял 572,80 сомони, что в 2,4 раза меньше, чем средний показатель всей экономики. Следующие после аграрного сектора отрасли по среднему размеру заработной платы являются отрасли «Здравоохранение и социальные услуги» и «Образования», в которых этот показатель в 2020 году был равен соответственно на 977,2 сомони и 1117,60 сомони, что соответственно в 1,4 и 1,2 раза меньше, чем средний показатель всей экономики. А в этих секторах в 2020 году были заняты 28,9% всех наёмных работников. Средний размер заработной платы в сферах «Гостиницы и рестораны» (1074,00 сомони) и «Государственное управление» (1215,30 сомони) также находится ниже, чем его значения по всей экономике. В этих сферах в 2020 году были заняты 4,1% всех наёмных занятых.

Следовательно, почти три четверти (74,9%) наёмных занятых (в аграрном секторе и сферах здравоохранения, социальной защиты и образования) получают заработную плату минимум в 0,5 раза меньше, чем среднего его значения по всей экономике.

Таким образом, 1,8 кратное отставание темпа прироста занятости от аналогичного показателя трудовых ресурсов, устойчивое снижение уровня занятости ресурсов труда, постепенное сужение ёмкости наёмного сегмента сферы занятости, довольно большая доля аграрного (60,9%) и низкооплачиваемого (74,9%) сегментов сферы занятости, а также 5,2 кратное отставание среднего размера заработной платы в Таджикистане по сравнению с Российской Федерацией привели в комплексе к временной эмиграции (внешней

трудоустрой мигрантов) трудовых ресурсов из Республики Таджикистан на зарубежные рынки труда, особенно на России и Республики Казахстан (в котором средний размер зарплаты превышает по сравнению с Таджикистаном в 3,8 раза).

При этом следует отметить, что современное состояние рынка труда и сферы занятости Таджикистана характеризуется следующими параметрами.

1. Демографический фактор является доминирующим в процессе проявления трудоизбыточности экономики Таджикистана, что обусловлено достаточно высоким коэффициентом естественного прироста населения, наивысшим среди стран СНГ.

2. В период 1991-2020 годы среднегодовой темп прироста численности трудовых ресурсов (2,8%) превысил аналогичный показатель общей численности населения (1,8%) больше чем в 1,5 раза, что привело к тому, что доля трудовых ресурсов в общем количестве населения за эти годы возросло на 13,3 процентный пункт и в 2020 году составил 59,2%.

3. Катаклизмы начального этапа переходного периода (1990-1999 годы) сопряжённые с гражданским противостоянием привели к резкому 10 процентному спаду общей численности занятых. Однако, с началом нового века и окончанием гражданской войны в стране, сопровождаённым стабилизацией экономики, количество занятых начало постепенно увеличиваться со среднегодовым темпом прироста, равном 1,8%, в результате чего в период 2000-2020 годы общее количество занятых увеличилось на 43,6%.

4. В период 1991-2019 годы среднегодовой темп прироста общей численности трудовых ресурсов (2,8%) превышает аналогичный показатель занятых (0,9%) в 3,1 раза. Этот индикатор в период 2000-2020 годы уменьшился до 1,6 раза. На этой почве наблюдается постепенное снижение уровня занятости трудовых ресурсов, который за этот период уменьшился на 33,5 процентных пунктов (или на 44,6%) и достиг в 2020 году 44,6% напротив 78% в 1991 году. При этом, темп снижения уровня занятости в период 1991-

2003 годы (-3,1%) в 3,9 раза выше, чем аналогичный показатель периода 2004-2020 годы (-0,9%).

5. Между ростом ВВП и относительным ростом общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, выражаемая регрессионной функцией $y = -0,0006x^2 + 0,3237x + 89,575$ с коэффициентом корреляции $R^2 = 0,9919$, в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 году. При этом, анализ эластичности этих показателей показывает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% роста реального ВВП обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% роста ВВП обеспечивает 1% роста общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

6. Анализ отраслевой структуры занятости трудовых ресурсов показывает, что главным “поглотителем” рабочей силы в Республике Таджикистан являются аграрный сектор. Так, если в 1991 году доля аграрного сектора в обеспечении занятости рабочей силы составила 44,7%, то этот показатель в начальных годах нового века достигал до 67,6% и в 2020 году составил 60,9%. Процесс устойчивого снижения значения данного показателя происходит после 2011 года, в котором оно достигало 67%.

7. Доля промышленности в обеспечении занятости рабочей силы имеет тенденцию устойчивого снижения, в результате чего в период 1991-2020 годы данный показатель уменьшился на 44,5% и с 20,5% 1991 года снизился до 9,1% 2020 года.

8. В последние годы сектор услуг в Таджикистане проявляет активность в “поглощении” рабочей силы. Так, если в 2002 году доля сектора услуг в обеспечении занятости рабочей силы составила 24,2%, то этот показатель в 2020 году увеличиваясь почти на четверть (24,1%) и достиг 30,0%.

9. Доля наёмного сегмента сферы занятости в Таджикистане имеет тенденцию устойчивого снижения. Так, в период 1991-2020 годы значение данного показателя сферы занятости снизилось на 26,7% и достигло 48,5%

напротив 75,2% в 1991 году. При этом, среднее значение темпа снижения этого показателя за этот период составило -1,5%. Кроме того, по результатам двух последних обследований рабочей силы страны (ОРС-2009 и ОРС-2016) установлено, что в период 2009-2016гг. доля наёмного сегмента рынка труда сократилась с 52,2% до 34,8%, а доля самозанятых (с учётом работодателей) наоборот увеличилась на 19,2% и достигла в 2016 году 56,2% напротив 47,1% 2009 года. Более того, удельный вес помогающих членов семьи возросло более, чем в 22 раза - с 0,4% в 2009 году а до 8,5% в 2016 году.

10. В структуре наёмного сегмента сферы занятости доминирующую роль играют опять же аграрный сектор (60,9%) и сектор услуг (30,0%), которые покрывают 90,9% данного сегмента. При этом, анализ показывает, что почти 85% сектора услуг наёмного сегмента сферы занятости представляется государственными сферами управления, обороны, образования, здравоохранения и социальной защиты, а также банковским сектором.

11. Средний размер месячной заработной платы по всей экономике Таджикистана в период 2008-2020 годы имеет тенденцию устойчивого роста со средним приростом, равным 16,4%, опережающим индекс потребительских цен. Вместе с тем, средний размер заработной платы в долларовом выражении в Таджикистане 3,8 раза меньше, чем в Казахстане и 5,2 раз меньше чем в Российской Федерации.

12. Анализ средних размеров заработной платы в отраслях экономики и их доли в обеспечении занятости рабочей силы показывает, что почти три четверти (74,9%) наёмных занятых (в аграрном секторе и сферах здравоохранения, социальной защиты и образования) получают заработную плату минимум в 0,5 раза меньше, чем среднего его значения по всей экономике страны.

13. Неблагоприятные показатели рынка труда страны с позиции обеспечения занятости ресурсов труда, которые выражаются 1,8 кратным отставанием темпа прироста количества занятых от аналогичного показателя трудовых ресурсов, устойчивом снижении уровня занятости ресурсов труда,

постепенном сужении ёмкости наёмного сегмента сферы занятости, довольно большой долей аграрного (60,9%) и низкооплачиваемого (74,9%) сегментов рынка труда, а также в 5,2 кратном отставании среднего размера заработной платы в Таджикистане по сравнению с Российской Федерацией породили в совокупности временную внешнюю трудовую миграцию трудовых ресурсов Таджикистана на рынки труда зарубежных стран, особенно Российской Федерации.

2.2. Анализ влияния внешней трудовой миграции на некоторые индикаторы рынка труда

Нынешний этап функционирования механизма сферы трудовой занятости, в том числе рынка труда и его секторов, в Республике Таджикистан, сопровождался развитием рыночного механизма регулирования, имея характерные особенности, требующие своего детального исследования, особенно изучения динамики изменения ключевых индикаторов рынка труда и сферы занятости в условиях наличия избытка рабочей силы, а также разработку и реализации научно-обоснованной госполитики в сфере социально-экономической жизни республики.

Решение этой важной задачи, особенно в условиях транзитивной и трудоизбыточной экономики, предполагает проведение тщательного анализа и всесторонней проработки теоретико-методических аспектов процесса управления занятостью ресурсов труда с целью их адаптации к формирующейся экономической конъюнктуры.

В связи с этим возникает настоятельная необходимость в исследовании процессов, формирующихся в сфере занятости трудовых ресурсов, с учётом существующего реального потенциала экономики. В этом контексте становятся актуальным и всесторонний анализ теоретических и практических аспектов процесса формирования сферы занятости и вопросов её государственного

регулирования в целях обеспечения устойчивого экономического роста и социальной стабильности в обществе.

Внешняя трудовая миграция (ВТМ) из Республики Таджикистан в зарубежные страны, нуждающиеся в рабочей силе, считается результатом в основном двух факторов: во-первых, из-за нехватки продуктивных рабочих мест внутри (неблагоприятных для трудовых ресурсов условий в рынке труда) страны и, во-вторых, из-за глобализации рынка труда, особенно в рамках стран СНГ, в котором функционируют благоприятные механизмы пересечения государственных границ и ряд межгосударственных нормативно-правовых актов.

В соответствии с данными различных официальных данных (в частности, опроса домохозяйств и анализа миграционных карточек), трудовые ресурсы республики почти 1,9 % средним годовым темпом прироста совершают временную эмиграцию на зарубежные рынки труда, показывая свою экономическую активность. Более того, согласно данным около 97,0-98,0 % внешних трудовых мигрантов из Таджикистана заняты трудовой деятельностью в России⁵⁸.

Более того, в период 2000-2020 годы общая численность ВТМ в среднем составляла 22,6% общей численности занятых и 46,4% общей численности наёмных занятых (табл. 2.2. и табл. 2.3).

Таблица 2.2

Динамика изменения численности внешних трудовых мигрантов из
Таджикистана в период 2000-2020 годы (тыс. чел.)

| Показатель | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Внешняя трудовая миграция | 182,0 | 412,1 | 736,4 | 552,6 | 129,8 |

Источник: данные официальной статистики/Рынок труда – 30 лет Государственной независимости Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.

⁵⁸ Рынок труда – 30 лет Государственной независимости Республики Таджикистан.- Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.

Тенденции изменения численности занятых в Республике Таджикистан
за 2000-2020 годы (тыс. человек)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Занятые | 1745 | 2112 | 2233 | 2380 | 2506 |
| в т.ч. наёмные | 1016 | 1075 | 1046 | 1098 | 1214 |

Источник: данные официальной статистики/Рынок труда – 30 лет Государственной независимости Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2021.- 702 с.

На основе того, что рынок труда зарубежных стран (в основном Российской Федерации) обеспечивает трудовую занятость рабочей силы Таджикистана и его ёмкость составляет почти четверть общего рынка труда (сферы занятости) и половину его наёмного сегмента, можно утвердить о наличии двух компонентов рынка ресурсов труда Таджикистана, состоящая из внутреннего (странового) и внешнего (зарубежного) компонентов. Следовательно, ВТМ считается важнейшей особенностью результатов трансформации рынка труда в трудоизбыточной экономики, и 2-х компонентность рынка ресурсов труда Таджикистана.

Экономическая суть этого явления приводит к тому, что ВТМ следует рассматривать как экономически активной частью трудовых ресурсов Таджикистана, которая не включена в состав рабочей силы, что не характеризуют ситуацию на внутреннем рынке труда страны. В проведенных обследованиях домохозяйств (обследования рабочей силы) Таджикистана, проведённых в 2004, 2009 и 2016 годы, ведётся учёт данной категории рабочей силы.

Теперь, считая внешних трудовых мигрантов как отдельную категорию трудовых ресурсов (или рабочей силы), рассмотрим её влияния на показатели рабочей силы Таджикистана. При этом будем рассматривать период от 2000 года, когда рынок труда Таджикистана прошёл определённый этап стабилизации после окончания гражданской войны в стране.

Рассмотрим численные значения этих трёх категорий трудовых ресурсов (занятые, зарегистрированные безработные и внешние трудовые мигранты), которые приведены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Численность некоторых категорий трудовых ресурсов в Республике
Таджикистан в период 2000-2020 годы (тыс. чел.)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ОЧЗ | 1745 | 2112 | 2233 | 2380 | 2506 |
| ЗБР | 49,7 | 38,8 | 44,5 | 55,5 | 49 |
| ВТМ | 182,0 | 412,1 | 736,4 | 552,6 | 129,8 |

Источник: данные статического ежегодника Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.-702 с

Примечание: ОЧЗ - общая численность занятых, ЗБР – общая численность зарегистрированных (в государственных службах занятости) безработных и ВТМ - общая численность внешних (зарубежных) трудовых мигрантов.

В соответствии с данными таблицы 2.4 вытекает, что доля ВТМ в общей численности рабочей силы в период 2000-2020 годы в среднем составляет 22,3%, а её динамика показывает, что она до 2014 года имела тенденцию роста, но начиная с этого года, постепенно снижается (рис. 13).

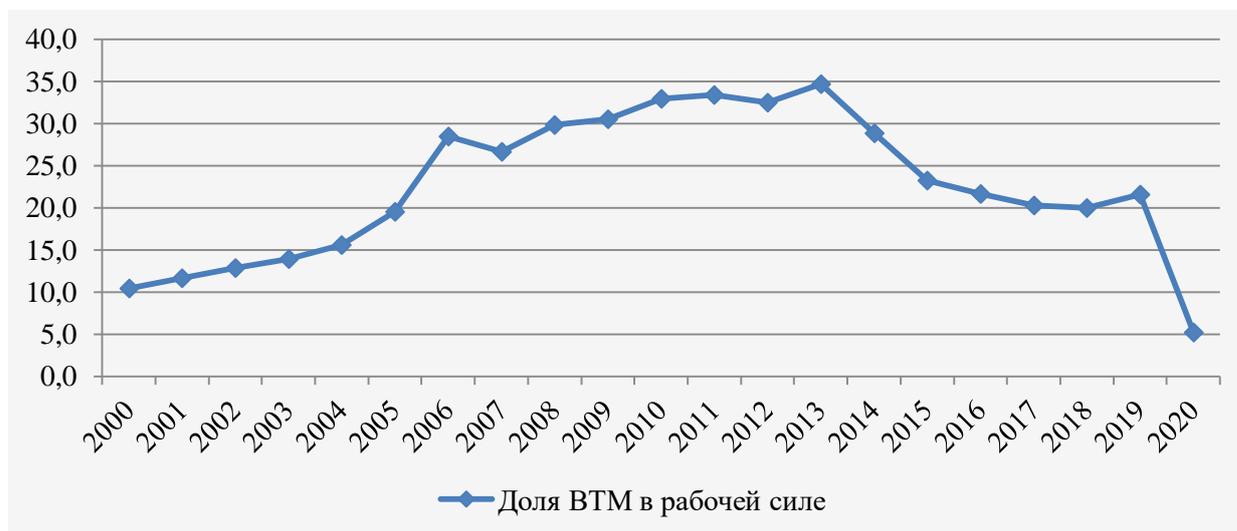


Рисунок 13 - Динамика доли внешних трудовых мигрантов в рабочей силе в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

Источник: расчёты автора на основе данных из таблицы 2.4.

При этом, среднее значение прироста этого индикатора (доли ВТМ в рабочей силе) в период 2000-2013 годы составляет 23,8%. Снижение значения этого индикатора после 2013 года заведомо является следствием новой волны экономического кризиса в Российской Федерации, порождённой санкционной политике западных стран по отношению к Российской Федерации.

Следовательно, анализ, приведённый выше, показывает, что за 1991-2020 гг. в Республике Таджикистан рыночные отношения сопровождались различными ситуациями в первые годы получения независимости, гражданской войны, а также происходящие трансформации на социально-экономические и производственные отношения. Затем произошли существенные трансформации на рынке труда.

В этом параграфе, считая внешних трудовых мигрантов (ВТМ) как отдельную категорию рабочей силы, рассмотрим её влияние на разные индикаторы рынка труда Таджикистана. При этом, как было установлено в предыдущем параграфе, рынок труда страны будем рассматривать как двухкомпонентный, состоящий из странового рынка труда, представляющего внутреннего компонента, и рынка труда зарубежных стран принимающих рабочую силу (внешних трудовых мигрантов) из Таджикистана и представляющего внешнего компонента. Как было там же отмечено, внешний компонент двухкомпонентного рынка труда Таджикистана в основном состоит из рынка труда Российской Федерации.

Далее будем рассматривать период после 2000 года, когда рынок труда Таджикистана прошёл некоторый этап стабилизации после окончания гражданской войны в стране и завершения определённой стадии трансформации экономики.

В дальнейшем нам будут необходимы значения некоторых индикаторов рынка труда, приведённых в нижеследующей таблице 2.5, в которой через E , U^0 , U^1 , M и V обозначены соответственно общие численности занятых (ОЧЗ), зарегистрированных безработных (ЗБР), лиц обратившихся в

государственный орган занятости по вопросу трудоустройства, ВТМ и вакансий (свободных рабочих мест).

Таблица 2.5

Тенденции изменения численности некоторых категорий ресурсов труда

Республики Таджикистан за 2000-2020 гг. (тыс. человек)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| E | 1745 | 2112 | 2233 | 2380 | 2506 |
| U^0 | 49 | 42 | 48 | 57 | 51 |
| U^1 | 33,1 | 58,3 | 59,7 | 72,5 | 103,5 |
| M | 182,0 | 412,1 | 736,4 | 552,6 | 129,8 |
| V | 7,9 | 15,7 | 10,5 | 7,3 | 9,4 |

Источник: Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе, 2021.-702 с

Одним из показателей рынка труда, указывающих на экономическую активность ресурсов труда, является уровень участия ресурсов труда в рабочей силе, определяющийся по формуле

$$P(L) = \frac{L}{R} \cdot 100\%,$$

в которой через L и R обозначены соответственно общие численности рабочей силы и ресурсов труда.

Чтобы выявить степень влияния ВТМ на этот показатель, вычислим его при $L = E + U^0$ и $L = E + U^0 + M$, обозначая соответственно через $P_0(L)$ и $P_m(L)$, т.е.

$$P_0(L) = \frac{E + U^0}{R} \cdot 100\% \quad \text{и} \quad P_m(L) = \frac{E + U^0 + M}{R} \cdot 100\%.$$

Таблица 2.6

Динамика показателей уровня участия ресурсов труда в рабочей силе с учётом

внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан

в период 2000-2020 годы (%)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| $P_0(L)$ | 56,3 | 55,3 | 50,4 | 47,7 | 45,5 |
| $P_m(L)$ | 62,0 | 65,9 | 66,6 | 58,5 | 47,8 |

Источник: расчёты автора по данным из таблицы 2.5.

Используя данные из таблицы 2.5, вычислим значения этих показателей (табл. 2.6) и выводим, что участие ВТМ в рабочей силе (РС) повышает значения уровня участия ресурсов труда в рабочей силе в период 2000-2020 годы в среднем на 22,06 или 11,09 процентный пункт (рис. 14). При этом, первый индикаторы до 2013 года имел тенденцию роста с 10,4 процентным приростом.



Рисунок 14 - Динамика уровня участия трудовых ресурсов в рабочей силе с учётом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

Теперь будем исследовать влияние ВТМ на напряжённость внутреннего компонента двухкомпонентного трудоизбыточного рынка труда Таджикистана. При этом под напряжённостью понимается соотношение безработных и ищущих работу лиц к заявленным к службам занятости вакансиям.

Согласно понятийному аппарату официальной статистики рынка труда соотношение количества официально зарегистрированных безработных (U^0) на количество вакансий (V) называется «нагрузкой незанятого населения на одну заявленную вакансию» и считается как показатель, характеризующий напряженности рынка труда. Учитывая, что показатель U^0 неотражает реальную ситуацию с количеством безработных в целом, мы включим в рассмотрение категорию работу лиц (U^1). Тогда, показатель

$$q = \frac{U^0 + U^1}{V},$$

будем называть «нагрузкой незанятого населения на одну заявленную вакансию», и значение q примем как показатель напряженности рынка труда.

Для расчета степени влияния ВТМ на показатель напряженности рынка труда (q), в начале ВТМ рассматриваем в состав занятых, а на зарубежном в компоненте двухкомпонентного рынка труда. На следующем этапе ВТМ включим в состав лиц, ищущих работу, и даем оценку соотношения показателей q для рассматриваемых случаев, используя предложенного подхода в работе ⁵⁹. Для последнего случая введём обозначения

$$q_m = \frac{U^0 + U^1 + M}{V}.$$

Таким образом, если индикатор q выражает степени напряженности внутреннего компонента рынка труда, когда внешние трудовые мигранты, не находясь на внутреннем компоненте, принимают участие как занятые во внешнем компоненте рынка, тогда индикатор q_m оценивает этот же показатель в случае, когда ВТМ гипотетически принимаются как субъектами внутреннего компонента рынка труда, как ищущие работу.

Используя данные из таблицы 2.5, вычислим значения этих показателей (табл. 2.7).

Таблица 2.7

Динамика показателей напряжённости рынка труда с учётом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан за 2000-2020 гг. (%)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| q | 10,4 | 6,4 | 10,3 | 17,7 | 16,4 |
| q_m | 33,4 | 32,6 | 80,4 | 93,4 | 30,2 |

Источник: расчёты автора по данным из таблицы 2.5.

Таким образом, рассматривая динамику изменения этих показателей, предположим, что, если ВТМ в 2000 г. смягчали напряженность национального

⁵⁹ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), дисс....докт.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2012. - 363с.

компонента рынка труда в 2,4 раза, то в 2013г. данный показатель составил 7,4; а в 2020г. –1,8. Поэтому в 2020 году ВТМ смягчала напряженность на рынке труда в 2 раза.

Динамика изменения показателя «смягчения» приведена на рисунке 15.

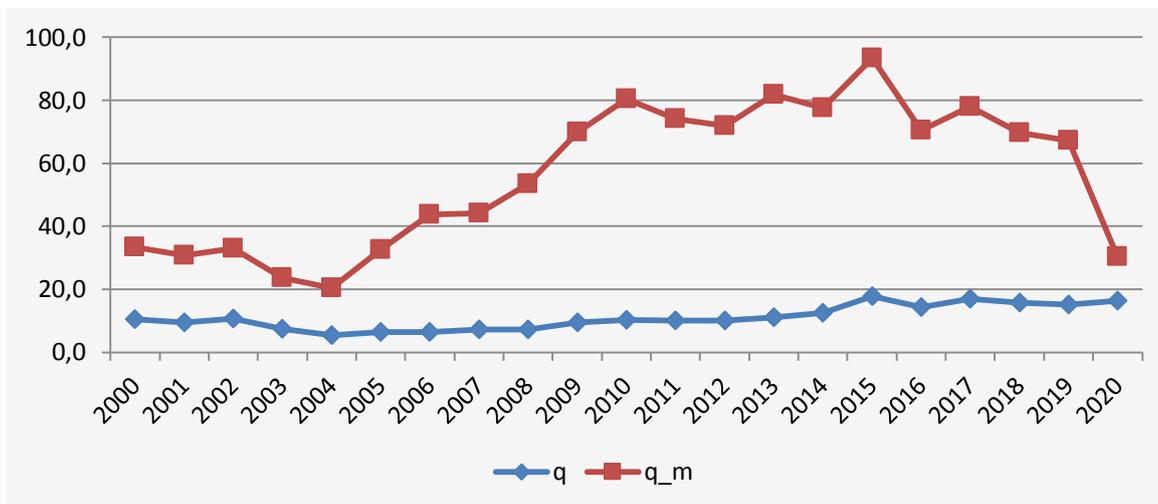


Рисунок 15 - Динамика изменения степени влияния внешних трудовых мигрантов на напряжённость национального рынка труда Республики Таджикистана за 2000 – 2020 гг.

Таким образом, в замкнутом рынке труда (без учёта зарубежного компонента) наблюдается рост напряженности до 2015 г. в котором на одну вакансию соответствовали более чем 93 чел. Однако, резкое падение данного показателя в 2020 г. до 30 заведомо связано со спадом количества вакансий (на -7,8%) и относительно меньшим количеством зарегистрированных безработных и падением число ВТМ.

С другой стороны, включение ВТМ в состав рабочей силы выделения двухкомпонентного рынка труда с учётом внешнего компонента «в лице» зарубежного рынка труда естественным образом также повлияет на уровни занятости и безработицы рабочей силы.

Для того, чтобы выявить степень влияния ВТМ на эти показатели, рассмотрим два случая: случай когда ВТМ входят в состав занятых в зарубежном компоненте двухкомпонентного рынка труда, и случай, когда ВТМ входят в состав безработных (случай гипотетически замкнутого национального однокомпонентного рынка труда). Затем оценим соотношение показателей

уровня занятости рабочей силы для этих случаев. Таким образом, рассмотрим показатели

$$e_m^+ = \frac{E + M}{E + U^0 + M} \cdot 100\% \quad \text{и} \quad e_m^- = \frac{E}{E + U^0 + M} \cdot 100\% .$$

Используя данные таблицы 2.5 вычислим значения этих показателей, которые приведены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Динамика изменения показателей занятости ресурсов труда с учётом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| e_m^- | 88,3 | 82,3 | 74,0 | 79,6 | 93,3 |
| e_m^+ | 97,5 | 98,4 | 98,4 | 98,1 | 98,1 |

Источник: расчёты автора по данным из таблицы 2.5

Сравнения этих показателей свидетельствуют о том, что в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты в период 2000-2020 годы повышают уровень занятости рабочей силы в среднем на 22,6% или на 17,7 процентные пункты. Динамика этих показателей приведена в диаграмме 2.2.5. Следует отметить, что эти показатели в 2013 году (перед началом нового этапа экономического кризиса в Российской Федерации) были равны на 32,5% и 24,1 процентные пункты.

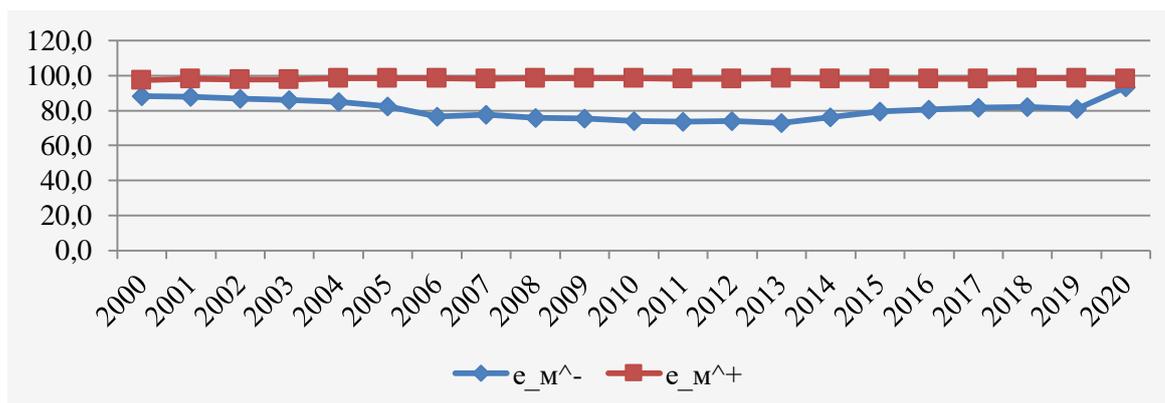


Рисунок 16 - Динамика изменения степени влияния внешних трудовых мигрантов на уровень занятости рабочей силы Республики Таджикистана в период 2000 – 2020 годы (%)

Для того, чтобы выявить степень влияния ВТМ на уровень безработицы рабочей силы, рассмотрим также два случая: случай когда ВТМ входят в состав

занятых в внешнем компоненте двухкомпонентного рынка труда, и случай, когда ВТМ входят в состав безработных на данном рынке. Затем производится оценка соотношения показателей уровня занятости рабочей силы при рассмотрении этих случаев. Таким образом, рассмотрим показатели

$$u_m^- = \frac{U}{E + U^0 + M} \cdot 100\% \text{ и } u_m^+ = \frac{U + M}{E + U^0 + M} \cdot 100\%.$$

Используя данные из таблицы 2.5 вычислим значения этих показателей, которые приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Динамика показателей безработицы рабочей силы с учётом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| u_m^- | 2,5 | 1,6 | 1,6 | 1,9 | 1,9 |
| u_m^+ | 11,7 | 17,7 | 26,0 | 20,4 | 6,7 |

Источник: расчёты автора по данным из таблицы 2.5.

Сравнения этих показателей свидетельствуют о том, что в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты в период 2000-2020 годы снижают уровень безработицы рабочей силы в среднем на 11,0% или на 17,7 процентные пункты. Динамика этих показателей приведена на рисунке 17.

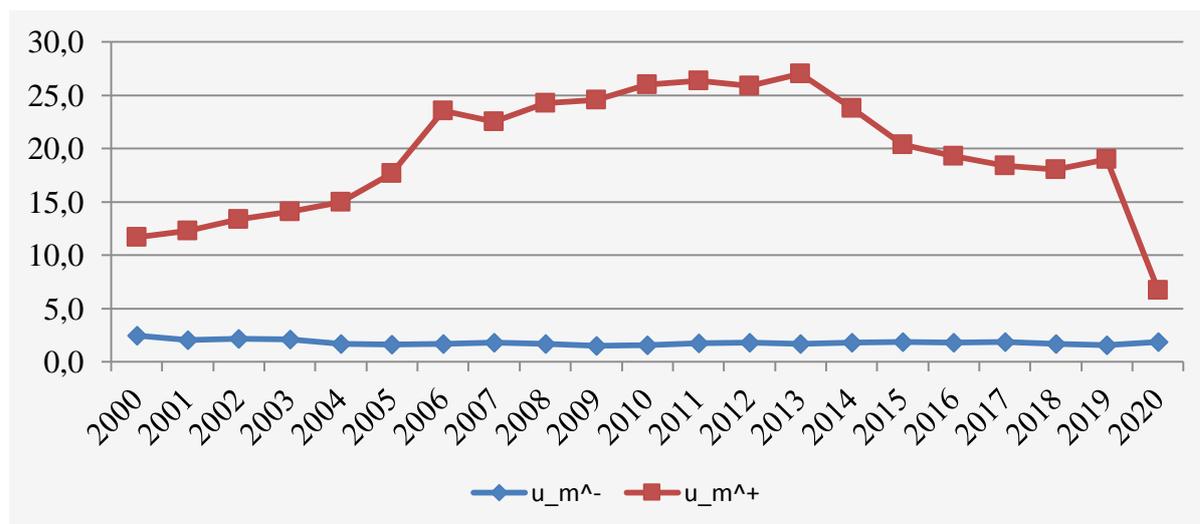


Рисунок 17 - Динамика влияния внешних трудовых мигрантов на уровень безработицы рабочей силы в Республике Таджикистана в период 2000 – 2020 годы (%)

Следует отметить, что эти показатели в 2013 году (перед началом нового этапа экономического кризиса в Российской Федерации) были равны на 15,8% и 25,3 процентные пункты.

Таким образом, подход, учитывающий экономическую активность внешних трудовых мигрантов и двухкомпонентность рынка труда, позволяет выявить степени влияния участников внешнего компонента рынка труда на динамику основных индикаторов внутреннего компонента рынка труда трудоизбыточной экономики.

В современных условиях важное место уделяется государственному регулированию миграционных процессов и вопросам социальной защиты внешних трудовых мигрантов. Эти вопросы достаточно изучены в работе⁶⁰. Наш взгляд рекомендации автора важны в конспекте социальной защиты внешних трудовых мигрантов в новых условиях.

Внедрение этого подхода к сфере занятости Таджикистана в период после 2000 года, характеризующий период относительной стабилизации основных показателей рынка труда после завершения гражданского противостояния и определённого этапа трансформации экономики страны, показывает, что учёт внешних трудовых мигрантов в составе рабочей силы приводит к тому, что в период 2000-2020 годы:

1. Трудовые ресурсы страны почти 1,9 процентным среднегодовым темпом прироста совершает временную трудовую эмиграцию в основном в Российскую Федерацию, показывая свою экономическую активность. В период 2011-2020 годы общая численность внешних трудовых мигрантов в среднем составляла 23,9% общей численности занятых и 50,7% общей численности наёмных занятых. На этой основе можно утвердить факт о двухкомпонентности сферы занятости (рынка труда) Таджикистана и о важной роли его внешнего (зарубежного) компонента в обеспечении занятости трудовых ресурсов страны.

⁶⁰ Солиева Л.Ф. Социально-экономические аспекты регулирования миграционных процессов и социальной защиты внешних трудовых мигрантов (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/ Л.А. Солиева. - Душанбе, 2019. - 164с.

2. Доля внешних трудовых мигрантов в общей численности рабочей силы в период 2000-2020 годы в среднем составляет 23,2%, и до 2014 года имела тенденцию роста со среднегодовым приростом 8,3%. В результате новой волны экономического кризиса в Российской Федерации после 2014 года данный показатель постепенно начинает снижаться.

3. Уровень участия ресурсов труда в рабочей силе в среднем повышается на 22,1% или 11,1 процентный пункт. При этом, этот индикатор до 2013 года имел тенденцию роста с 10,4 процентным приростом.

4. Если в 2000 году внешние трудовые мигранты из Таджикистана смягчали напряжённость рынка труда страны в 2,4 раза, то в 2013г. составляет 7,4, а в 2020г. – в 1,8, т.е. в 2020 году ВТМ смягчала напряжённость на рынке - 2 раза.

5. В гипотетическом замкнутом рынке труда напряжённость, постепенно возрастая и в 2015г. составила бы более чем 93 человека на одно свободное рабочее место. Резкое падение в 2020г. до 30 в основном связано со спадом количества вакансий на -7,8% и относительно меньшим количеством зарегистрированных безработных и внешних трудовых мигрантов.

6. В двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты повышают уровень занятости рабочей силы в среднем на 22,6% или на 17,7 процентные пункты. Следует отметить, что эти показатели в 2013 году (перед началом нового этапа экономического кризиса в Российской Федерации) были равны на 32,5% и 24,1 процентные пункты.

7. В двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты снижают уровень безработицы рабочей силы в среднем на на 11,0% или на 17,7 процентные пункты. При этом, следует отметить, что эти показатели в 2013 году были равны на 15,8% и 25,3 процентные пункты.

2.3. Оценка трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан

В условиях оценки трудоизбыточности экономики важным считается исследование организационно - экономического механизма регулирования

уровня жизни населения, которая занимает центральное место в условиях трудоизбыточности. При этом особое место отводится политико-экономическим предпосылкам и механизмам регулирования уровня жизни населения в Республике Таджикистан. Эти вопросы исследованы в работе⁶¹, автор выделяет перспективные направления с учетом развития социальной сферы в Республике Таджикистан и оценки трудоизбыточности.

Другой исследователь⁶² предложен метод, позволяющий оценить состояние трудоизбыточности экономики в зависимости от соотношения темпов прироста общих численностей рабочей силы и занятых. Чтобы внедрить этот подход к сфере занятости Республики Таджикистан приводим некоторые обозначения и утверждения из этой работы.

Через L, E и U обозначим соответственно общие численности рабочей силы, занятых и безработных. По определению $L = E + U$, а $u = \frac{U}{L}$ и $e = E/L$ - соответственно уровни безработицы (общей) и занятости рабочей силы.

Приращение общих численностей рабочей силы, занятых и безработных в определённом периоде времени обозначим через $\Delta L, \Delta E$ и ΔU . Тогда $\Delta L = \Delta E + \Delta U$. Известно, что выражение $\Delta L/L$ является темпом прироста количества рабочей силы в рассматриваемом периоде. Аналогично, $\Delta E/E$ и $\Delta U/U$ являются темпами прироста количества занятых и количества безработных. Соотношение темпов прироста количества рабочей силы и прироста количества занятых обозначим через:

$$\mu \equiv \frac{\Delta L}{L} : \frac{\Delta E}{E}. \quad (9)$$

Тогда, как доказано в вышеупомянутой работе Ашурова С.Б., справедливы следующее равенство

⁶¹ Атоходжаева М. А. Организационно - экономические механизмы регулирования уровня жизни населения (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / М.А. Атоходжаева. - Душанбе, 2017. - 146с.

⁶² Ашуров С.Б. К вопросу о трудоизбыточности экономики/С.Б. Ашуров//Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ, 2020. №2(70). – С. 102-108.

$$\Delta u = \frac{\Delta E}{L + \Delta L} (\mu - 1). \quad (10)$$

Теперь будем исследовать поведение индикатора μ . Как в вышеупомянутой работе Ашурова С.Б., в зависимости от значения индикатора μ определим степени трудоизбыточности экономики Таджикистана и предельные состояния сферы занятости страны.

Для этого нам понадобятся некоторые данные сферы занятости, которые приведены в таблице 2.10. Учитывая, что в Таджикистане регулярно, хотя бы один раз в год, не проводится обследование домохозяйств относительно проблемам занятости, т.е. не устанавливаются данные по рабочей силе страны (занятые и безработные), в этом разделе будем пользоваться оценочными данными Всемирного Банка.

Таблица 2.10

Данные о численности рабочей силы и занятых в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (тыс. чел.)

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| L | 2080,4 | 2475,4 | 2901,3 | 3282,8 | 3713,0 |
| E | 1834,9 | 2190,7 | 2567,6 | 2928,3 | 3434,5 |

Источник: База данных ВБ⁶³

Используя данные таблицы 2.10 и формулу (9) вычислим значения индикатора μ для каждого года в период 2000-2020 годы (таблица 2.11.). При этом будем использовать значения L и E из Базы данных ВБ¹ за 2000 год, равные соответственно 2080,4 и 1834,9.

Таблица 2.11

Значения индекса трудоизбыточности μ в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы

| Показатель | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| μ | 0,998 | 0,997 | 0,997 | 1,000 | 1,000 |

⁶³ World Bank Open Data/ URL: <https://data.worldbank.org/country/tajikistan?view=chart> [дата обращения 15.01.2020].

Динамика изменения значения индекса трудоизбыточности μ в рассматриваемом периоде 2000-2020 годы (рис. 19) показывает, что они колеблются вокруг значения $\mu = 1$.

Рассмотрим уровень безработицы в рассматриваемом периоде, что в силу формулы (10) и значения индекса трудоизбыточности μ должен стабилизироваться на определённом периоде.

Из данных таблицы 2.10, используя формулу

$$u = \frac{L - E}{L} \cdot 100\%$$

для уровня безработицы, находим его значения в период 2001-2020 годы (табл. 2.12).



Рисунок 19 - Динамика изменения индекса трудоизбыточности μ в Таджикистане в период 2000-2020 годы

Таблица 2.12

Уровень общей безработицы в Республике Таджикистан за период 2000-2020 годы (%)

| Показатель | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| u | 11,8 | 11,5 | 11,5 | 10,8 | 7,5 |

Динамика уровня общей безработицы в период 2000-2020 годы (рис. 20) показывает, что в 2017-2018 годы уровень безработицы, постепенно снижаясь, стабилизируется в период 2019-2020 годы на уровне $u = 7,5$.

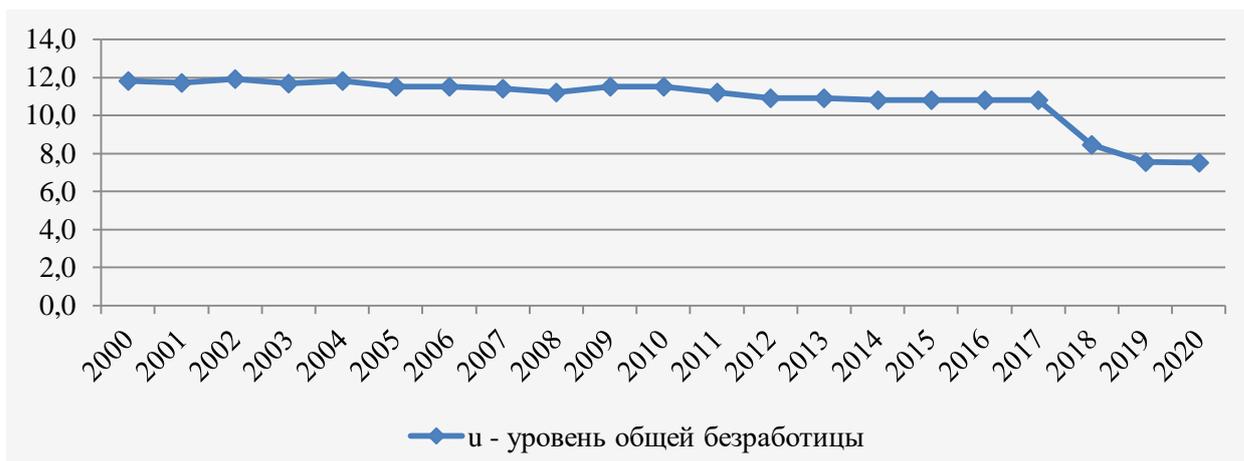


Рисунок 20 - Динамика уровня общей безработицы в Республике Таджикистан за 2000-2020 годы

Оценим теперь естественный уровень безработицы. Как известно, естественным уровнем безработицы рассматривается тот ее уровень, при котором наблюдается полная продуктивная занятость рабочей силы при наличии фрикционной и структурной форм безработицы. Хотя этот уровень безработицы соответствует состоянию полной занятости, однако, на практике, когда ещё не достигнуто такое состояние, возникает необходимость (например, как в нашем случае) найти оценочное значение данного показателя сферы занятости.

Для оценки естественного уровня безработицы используем в начале количество уволенных наёмных работников по собственному желанию или по причине сокращения рабочих мест и количества лиц, обратившихся в службы занятости (СЗ) для поиска работы. Данная статистика ведётся государственным органом статистики (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Динамика количества уволенных с работы по приказу лиц в Республике Таджикистан за период 2000 - 2020 годы (тыс. чел.)⁶⁴

| Показатели | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Уволенные | 84,2 | 84,9 | 83,5 | 84,8 | 73,8 |
| Обратившиеся в СЗ | 33,1 | 58,3 | 59,7 | 72,5 | 103,5 |

⁶⁴ Рынок труда – 30 лет Государственной независимости Республики Таджикистан. – Душанбе: АСПРТ, 2021.- 614 с.; Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.-702 с

Если предполагать, что в год регистрации увольнения с работы не состоялось событие «трудоустройства», то из данных таблиц 2.10 и 2.13 можно вывести, что в период 2019-2020 годы (когда уровень общей безработицы стабилизируется на уровне 7,5%) уровень естественной безработицы в наёмном сегменте сферы занятости в среднем не превосходит 1,94%.

Анализ показывает что, по мнению Набиевой Д.М.⁶⁵ особое место для решения этих вопросов следует уделить разработку концепции продуктивной занятости населения сельской местности, так как более 70% населения живет в данной местности. Кроме того, Набиева Д.М. считает, что формирование организационно-экономического механизма обеспечения продуктивной занятости населения сельских территорий неразрывно связано с перспективами развития продуктивной занятости в сельской местности Республики Таджикистан⁶⁶. В целом мы поддерживаем позицию данного исследователя.

Теперь учитывая, что сфера занятости в Республике Таджикистан делится почти пополам на сегменты «наёмный» и «не наёмный» (самозанятый), можно вывести, что уровень естественной безработицы во всей сферы занятости не превосходит 3,89%.

Таким образом:

1. Уровень общей безработицы $u = 7,5$ в период своей стабилизации (2019-2020 годы) превосходит уровня естественной безработицы. Следовательно, в период 2019-2020 годы сфера занятости в Республике Таджикистан проявляет свою трудоизбыточность. При этом в этом сегменте времени уровень общей безработицы стабилизировался на уровне 7,5%.

2. Уровень общей безработицы $u = 7,5$ в период своей стабилизации (2019-2020 годы) превосходит уровня естественной безработицы. Следовательно, в период 2019-2020 годы сфера занятости в Республике

⁶⁵ Набиева Д.М. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/ Д.М. Набиева. Душанбе, 2017.-193с.

⁶⁶ Набиева Д.М. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/Д.М. Набиева. -Душанбе, 2017.-193с.

Таджикистан проявляет свои трудоизбыточность. При этом в этом сегменте времени уровень общей безработицы стабилизировался на уровне 7,5%.

3. Если в 2000г. ВТМ смягчили степени напряжённости рынка труда страны в 2,4 раза, то этот показатель в 2013г. составил 7,4, а в 2020г. –1,8, то есть в 2020г. внешняя трудовая миграция смягчила напряжённость более чем 2 раза на рынке труда Таджикистана.

4. В гипотетически замкнутом рынке труда наблюдается рост напряженности рынка труда до 2015 г., в котором на одну вакансию соответствовали более чем 93 чел., а резкое падение данного показателя в 2020г. до 30 заведомо связано со спадом количества вакансий (на -7,8%) и относительно меньшим количеством зарегистрированных безработных и падением количества внешних трудовых мигрантов.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ ЭКОНОМИКИ

3.1. Формы и методы регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан

В первой главе диссертационной работы были рассмотрены различные подходы к регулированию трудовой занятости и безработицы, представляющие классической, кейнсианской и институциональной концепции регулирования процессов в сфере занятости. Как было также отмечено, вопросы использования концептуальных положений различных экономических теорий в регулировании сферы занятости населения считается не новым и находится под пристальным вниманием и исследованиям теоретиков и практиков экономической науки.

Перед каждым современным государством стояли, и будут стоять вопросы поиска, разработки и реализации адекватной и результативной политики на рынке труда. В этом контексте макроэкономическая теория регулирования сферы занятости ресурсов труда предполагает создания условий для полной занятости рабочей силы при естественном уровне безработицы, учитывая равновесное состояние рынка труда и экономики в целом по республике.

Проведенный нами обзор экономической литературы показывает, что существуют различные подходы (кейнсианский, монетарный и др.), которые можно использовать для достижения равновесного состояния национальной экономики используя результаты количество рабочей силы и конъюнктуры рынка, а также оценки экономической эффективности хозяйственной деятельности в условиях глобализации рынков, дифференциации социально-экономических процессов в пространстве, систему обеспечения занятости имеющегося рабочей силы и снижения безработицы ⁶⁷. Поэтому обеспечение

⁶⁷ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика/С.Б. Ашуров /Монография. - Душанбе: «Ирфон», 2012. - С. 41.

продуктивной занятости рабочей силы предусматривает наличие хотя бы естественной безработицы.

Одним из этих факторов является трудоизбыточность рынка труда, которая в некоторых условиях может породить трудоизбыточность экономики.

Трудоизбыточность рынка труда в традиционном толковании выражается значительным опережением темпа прироста рабочей силы над аналогичным показателем рабочих мест.

Исследования показывают, что концепция трудоизбыточности в основном возникла в условиях региона и внедрении механизма совершенствования и регулирования рынка труда при различных неопределенностях и сложностях⁶⁸. Поэтому эти концепции не следует использовать в условиях трудоизбыточной экономики из-за отсутствия у неё «центра поддержки».

Тем не менее, в случае макроэкономической трудоизбыточности (отсутствие «центра поддержки») в соответствии с макроэкономической теорией занятости развивающаяся (не депрессионная) экономика при наличии свободной рабочей силы и соответствующей конъюнктуры, формируя соответствующий объём инвестиции, должна быть заинтересована расширить сферу производства и формировать необходимый спрос (потребность) на квалифицированную рабочую силу.

При этом, следует отметить, что в случае устойчивого роста общей численности населения, характерного для трудоизбыточной экономики, не появляется особая необходимость инициировать рост совокупного спроса на материальные блага (как требует кейнсианская концепция регулирования занятости) для обеспечения необходимого прироста спроса на труд, так как устойчивый рост общей численности населения сам порождает прирост совокупного спроса на товары и услуги.

⁶⁸ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика/С.Б. Ашуров /Монография. - Душанбе: «Ирфон», 2012. - С. 40.

Однако, на практике в силу ряда факторов экономика не сможет реализовать установки макроэкономической теории по расширению спроса на труд из-за действий определённых факторов, ограничивающих её инвестиционный потенциал. Исходя из этой ситуации в монографии ⁶⁹ предложена другая трактовка трудоизбыточности рынка труда и экономики в целом.

В предложенной концепции трудоизбыточность рассматривается как «исходная точка», ограничивающая возможность и (или) интересы экономической системы по обеспечению занятости имеющегося рабочей силы ⁷⁰, что требует совершенствования.

При этом учитывая ограниченности потенциала по обеспечению полной занятости в нашем понимании выражается ограниченностью возможностей экономики по формированию необходимого объёма инвестиции для расширения производства материальных благ, обеспечивающего, в частности, расширение совокупного спроса на труд и увеличение ёмкости рынка труда.

А наличие ограниченности в существующей экономической системы решения проблемы полной занятости порождается в случае, когда экономическая система предпочитает с позиции рентабельности удовлетворить появившийся прирост спроса на материальные блага посредством импорта этих благ, в результате чего прирост спроса на материальные блага не сопровождается увеличением ёмкости странового рынка труда. Такое экономическое явление может быть обусловлено отсутствием в стране передовой производственной технологией, кадровых и материальных производственных ресурсов. Оно может быть также следствием ограниченности возможностей экономики по формированию необходимого объёма инвестиции для организации или расширения производства материальных благ, востребованных приростом спроса на них.

⁶⁹ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика /С.Б. Ашуров /Монография. - Душанбе: «Ирфон», 2012. - С. 35.

⁷⁰ Там же.-С. 40.

Следует отметить, что удовлетворение прироста спроса на материальные блага посредством импорта этих благ не будет иметь негативного эффекта на ёмкость странового рынка труда, если имеется возможность соблюдать и соблюдается торговый баланс.

В случае дефицита торгового баланса естественно «пострадает» ёмкость странового рынка труда. В связи с этим, учитывая влияния отрицательного сальдо торгового баланса на количество рабочих мест, доказала в своей работе Мухитдиновой Ш.С. используя двухфакторную экономико-математическую модель, «...рост импортозависимости имеет негативное влияние на состояние занятости и способствует сокращению занятости и росту безработицы»⁷¹. В Таджикистане в конце 2020 года дефицит торгового баланса был равен 1,7 млрд.⁷² долларов США, что составляет 21,3% объёма ВВП страны⁷³.

В целом, дефицит инвестиций и ограниченное значение экспортного потенциала являются основными факторами, порождающие появление парадоксального явления на рынке труда, и низкого прироста занятых в условиях устойчивого развития экономики республики. Данное явление имеет место на рынке труда республики и установлено, что ежегодный темп прироста ВВП за 2005-2020гг. на - 6,8%, по сравнению с количеством занятого населения в наёмном сегменте рынка труда составил -0,8% (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Показатели прироста реального ВВП и прироста общего количества наёмных занятых в экономике в Республике Таджикистан в период 2005-2020 годы (%)

| Показатели | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Прирост ВВП | 6,7 | 6,5 | 6,0 | 4,4 |
| Прирост наёмных занятых | 0,4 | -0,74 | 1,30 | 1,07 |

Источник: База данных государственного статистического органа Республики Таджикистан⁷⁴

⁷¹ Мухитдинова Ш. С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан):) : дисс....канд.экон.наук:08.00.05/Ш.С. Мухитдинова Худжанд – 2017. – С.77-78

⁷²<https://www.aa.com.tr/ru/> (дата обращения: 26/02/2021)

⁷³<https://datacommons.org/place/country/TJK?category=Economics&hl=ru>

⁷⁴ <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

Поэтому дефицит инвестиций и ограниченность экспортного потенциала экономики мы считаем сдерживающими факторами развития экономики Таджикистана. Исходя из этого, важным считаем решению этих вопросов с учетом геополитических факторов, относительно санкционной политикой в мировом масштабе.

Один из немаловажных компонентов формирования инвестиционного потенциала экономики является предельная склонность домохозяйств к сбережению или уровень сбережения в совокупности доходов. В этом аспекте доминирующую роль играет уровень благосостояния населения. В тех странах, где уровень бедности населения достаточно высок, естественно уровень сбережения в общем объёме дохода домохозяйств не сможет стать фактором, значительно влияющим на формирования инвестиционного потенциала экономики. Например, в Республике Таджикистан, где почти треть населения (26,5%)⁷⁵ является бедным, уровень сбережения в общем объёме доходов домохозяйств имеет тенденцию к снижению и в период 2020 году составил 11,0% (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Некоторые структурные показатели использования доходов домохозяйств в Республике Таджикистан в период 2005-2020 годы

| Показатели | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Доходы населения (млн. смн.) | 3756 | 13256 | 25570 | 65347 |
| Всего расходов (млн. смн.) | 3075 | 11647 | 26558 | 72556 |
| Уровень сбережения (%) | 18,1 | 12,1 | -3,0 | -11,0 |

Источник: Расчёты автора на основе данных государственного статистического органа Республики Таджикистан⁷⁶

В новых условиях хозяйствования величина монетизации экономики зависит от возможности страны заимствовать деньги для выполнения социальных и экономических программ по увеличению ёмкости на внутреннем рынке труда. Низкий уровень монетизации создаёт искусственный дефицит

⁷⁵ <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/infographic/2020/10/15/poverty-in-tajikistan-2020> [дата обращения 15 октября 2020]

⁷⁶ <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>;

денег и, соответственно, инвестиций. Это ограничивает экономический рост.

Анализ уровня монетизации экономики Таджикистана в период 2005-2020 годы (см. табл. 3.3) свидетельствует о том, что этот показатель в период 2005-2020 годы увеличивался со средним ежегодным темпом прироста, равном 8,0%, а в 2016 году он составлял 14,2%.

Таблица 3.3

Уровень монетизации экономики Республики Таджикистан в период
2005-2020 годы

| Показатели | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| ВВП (ТЦ), млн. смн. | 7207 | 24707 | 48409 | 82543 |
| Денежный агрегат М2, млн. смн. | 669 | 2972 | 6535 | 22504 |
| Уровень монетизации (%) | 9,3 | 12,0 | 13,5 | 27,3 |

Источник: Расчёты автора на основе данных из базы Национального Банка Таджикистана⁷⁷

Тем не менее, 27,3%-й уровень монетизации экономики Таджикистана в 2020 году приводит к ограниченности инвестиционной возможности экономики страны. Данный показатель в 2016 году в Республике Кыргызстан составлял 47,7⁷⁸ %, в Республике Казахстан – 32,3%⁷⁹, в Российской Федерации – 46,1%⁸⁰.

Ликвидация дефицита инвестиций за счёт государственных источников становится фактически не возможной при бюджетном дефиците и государственного долга. Например, дефицит госбюджета Республики Таджикистан в 2020 году составил 3,7%⁸¹ ВВП, а её госдолг в этом году достиг 50% ВВП страны.

Следовательно, в условиях определённой конъюнктуры, формировавшейся под влиянием факторов географическо-демографического,

⁷⁷ Банковский статистический бюллетень Национального Банка Таджикистана, №12 (197), 2012. -144 с. Банковский статистический бюллетень Национального Банка Таджикистана, №12 (269), 2018. – 125с.

⁷⁸ Годовой отчет Национального банка Кыргызской Республики за 2020 год // URL: <https://www.nbkr.kg/DOC/21042021/000000000056559.pdf>

⁷⁹ денежная масса m0, m1, m2, m3 в Казахстане. <https://take-profit.org/statistics/money-supply-m1/kazakhstan/>

⁸⁰ https://arsagera.ru/kuda_i_kak_investirovat/fundament_analiz/liniya_tishina

⁸¹ Закон Республики Таджикистан о Государственном бюджете Республики Таджикистан на 2020 год. <http://ncz.tj/content/>

экономическо-политического характера, а также в условиях глобализации мировой экономики, рынок труда некоторых стран, в частности Республики Таджикистан, окажется в состоянии неспособности обеспечить полную занятость рабочей силы. Другими словами, в вышеуказанных условиях ёмкость рынка труда растёт медленнее, чем рост рабочей силы, что обусловлено трудоизбыточностью рынка труда.

Учитывая, что трудоизбыточное состояние рынка труда в нашем понимании обусловлено ограниченностью экономического потенциала для обеспечения полной занятости рабочей силы, традиционную «трудоизбыточность», связанную с дефицитом совокупного спроса, порождающего дефицит спроса на труд, можно назвать «спросодефицитностью» рынка труда⁸².

В соответствии с результатами ОРС-16⁸³ из-за трудоизбыточности рынка труда Таджикистана доля наёмных занятых в общей численности занятых в период 2009-2016 годы снизилась от 52,2% 2009 года до 34,8% в 2016 году.

Таким образом, в условиях трудоизбыточности рынка труда, характеризующей ограниченность возможностей рынка труда по обеспечению полной занятости рабочей силы, на передний план выходит сегмент самозанятости сферы занятости. Излишка рабочей силы, неохваченная наёмным сегментом сферы занятости, начинает сама себя обеспечивать работой в рамках собственного дела, оказывая трудовые, торговые и иные незапрещённые услуги заказчикам за определённые вознаграждения.

Самозанятые являются особыми участниками сферы занятости – они сами, они становятся занятыми не в результате действий рынка труда. Самозанятость - форма получения необходимого для жизни вознаграждения за свой труд от продажи результата труда, в отличие от наёмной работы. Человек, выбравший для себя статус «самозанятый», находит работу самостоятельно, в

⁸²Социально-экономическое положение Республики Таджикистан (январь-декабрь, 2017).-Душанбе: АСПРТ, 2017. – 144 с.

⁸³ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20.07.2016г. по 20.08.2016г.). - Душанбе, 2017.-220 с.

рамках собственного дела. Существуют множества подходов и методов определения и исследования этой категории занятых. Исследуются положительные и отрицательные стороны такого явления в сфере занятости.

Существуют разные мнения по поводу восприятия сущности категории «самозанятость» в процессе обеспечения занятости рабочей силы. Некоторые авторы считают её как расцвет предпринимательской активности, подъём малого бизнеса и преодоление безработицы, а другие – кризисное состояние рынка труда и подрыв его роли в обеспечения наиболее продуктивной занятости.

Необходимо также учитывать, что самозанятость является одним из видов неустойчивой, возможно, и неполной занятости, что подрывает социальное предназначение занятости как источника достойного человеку условия для воспроизводства рабочей силы и полноценной жизнедеятельности.

Тем не менее, в условиях трудоизбыточности рынка труда самозанятость становится важным механизмом преодоления безработицы для части рабочей силы, неохваченной наёмным сегментом сферы занятости. Например, в соответствии с результатами ОРС-16⁸⁴ в период 2009-2016 годы доля самозанятых в общей численности занятых в Республике Таджикистан росла от 47,8% 2009 года до 65,2% в 2016 году.

Для обеспечения устойчивости и относительной продуктивности самозанятости появляется необходимость создания соответствующих фискальных, монетарных и организационных условий, содержащих внедрения комплекса мер по смягчению налоговой брени, кредитной доступности и облегчению формализации самозанятости в виде индивидуальной трудовой деятельности.

Однако, экономика некоторых стран не сможет реализовать эти меры из-за наличия бюджетного дефицита, низкого уровня монетизации экономики и других факторов макроэкономического характера. Тогда, уже не только рынок

⁸⁴ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20.07.2016г. по 20.08.2016г.); Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.-702 с.

труда, но и экономика в целом при устойчивом развитии окажется в состоянии неспособности обеспечить занятость рабочей силы. Например, в Республике Таджикистан средне ежегодный темп прироста реального ВВП за 2005-2020 гг. составил 6,8%, а показатель общего числа занятого населения - 1,14 (табл. 3.4). Данное состояние экономики, как было отмечено выше, называется трудоизбыточностью.

Таблица 3.4

Показатели прироста реального ВВП и прироста общего количество занятых в экономике в Республике Таджикистан за 2005-2020 гг. (%)

| Показатели | 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Прирост ВВП | 6,7 | 6,5 | 6,0 | 4,4 |
| Прирост занятых в экономике | 1,1 | 0,6 | 2,4 | 1,7 |

Источник: База данных государственного статистического органа Республики Таджикистан⁸⁵

В условиях трудоизбыточности экономики, глобализации рынков труда и безвизового пересечения границ между некоторыми странами часть незанятой рабочей силы вынуждено осуществляет трудовую миграцию в нетрудоизбыточные страны. Таковую миграцию часто называют «внешней трудовой миграцией» напротив «внутренней трудовой миграции» в рамках одной страны.

Важно заметить что, по мнению Юсупова Ш.Н. в условиях трудоизбыточности необходимо обратить внимание «...на обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в условиях рыночной экономики»⁸⁶. В целом поддерживая позицию данного автора мы считаем, что приоритетным следует, считать обоснование направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан и ее территории.

Таким образом, в силу трудоизбыточности рынка труда и экономики

⁸⁵ <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>;

⁸⁶ Юсупов Ш.Н. Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/Ш.Н. Юсупов.-Душанбе, 2017.-168с.

сфера занятости получает трёхкомпонентную форму, выражающуюся наёмным, самозанятым и зарубежными сегментами, которая выражается предложением ВТМ, а также спроса – сферой занятости зарубежных стран, принимаемых трудовые мигранты.

Примером такого проявления формы сферы занятости является сфера занятость Республики Таджикистан, для которого доминирующую (99,1%) часть внешнего сегмента со стороны спроса составляет сфера занятость России⁸⁷. Согласно статистическим данным средний прирост объёма внешнего сегмента сферы занятости в период 2001-2020гг. составил 2,7%. При этом, за 2001-2007гг. составлял 18,8%: Перед началом второго периода финансово-экономического кризиса в России под влиянием санкционной политикой запада, в 2013г. почти 800 тыс. рабочей силы РТ занимались трудовой деятельностью во внешнем сегменте его сферы занятости, что составляло 34,7% занятого населения во внутреннем рынке труда.

С другой стороны, в этих условиях важным считается разработка основных направлений совершенствования механизма регулирования мобильности рабочей силы. Данная позиция подробно поддерживается Хошмухамедовой П.С.⁸⁸. С другой стороны, процесс совершенствование регулирования занятости населения в трудоизбыточном Таджикистане должен быть направлен на реализацию следующих мер:

- повышение инвестиционной привлекательности отраслей и сфер экономики;
- увеличение удельного веса формального сектора экономики;
- поддержка модели трудовой занятости ресурсов труда, оптимизации спроса и предложения в рынке труда в целом, её цены с учётом социально-

⁸⁷ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20 июля по 20 августа 2016 года) // Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. – Душанбе: АСПРТ, 2021.-702 с.

⁸⁸ Хошмухамедова П.С. Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/П.С. Хошмухамедова. - Душанбе, 2018.-191с.

экономического развития республики в перспективе;

- госрегулирование размещения производственных мощностей с учётом особенностей рынка труда в стране и ее регионов;

- формирование рациональной профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы с учётом текущего и перспективных потребностей экономики, разработка и реализация научно-обоснованных мер в данной сфере;

- оказание организованной и адаптированной поддержки ВТМ и др.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Дефицит инвестиций и ограниченность экспортного потенциала экономики являются основными факторами, порождающими появление парадоксального явления на рынке труда, показывающие низкого прироста занятых, при устойчивом росте экономики Таджикистана. Так, при среднем ежегодном темпе прироста реального ВВП в период 2005-2020гг. на 6,8%, общее число занятого населения в наёмном сегменте рынка труда составил 0,8%. Кроме того, решению этого вопроса возможно на основе учета факторов пространственно-экономического и геополитического характера.

С другой стороны, решения данного вопроса требует учета санкционной политикой ведущих стран мира и нахождения оптимальных путей. Один из немаловажных компонентов формирования инвестиционного потенциала экономики является предельная склонность домохозяйств к сбережению или уровень сбережения в совокупности доходов. В этом аспекте доминирующую роль играет уровень благосостояния населения. В тех странах, где уровень бедности населения достаточно высок, естественно уровень сбережения в общем объёме дохода домохозяйств не сможет стать фактором, значительно влияющим на формирования инвестиционного потенциала экономики.

2. От величины показателя монетизации экономики также зависит возможность государства заимствовать деньги на внутреннем рынке и выполнять социальные и экономические программы по увеличению ёмкости рынка труда. Низкий уровень монетизации создаёт искусственный дефицит

денег и, соответственно, инвестиций. Это ограничивает экономический рост. 27,3%-й уровень монетизации экономики Таджикистана в 2020 году приводит к ограниченности инвестиционной возможности экономики страны.

3. В современных условиях устранение дефицита инвестиций за счёт госисточников становится фактически не возможной в условиях бюджетного дефицита и большого объёма госдолга. В Таджикистане дефицит госбюджета в 2020 г. составил 3,7% ВВП, а её госдолг - 47,3%⁸⁹ ВВП республики.

4. В условиях трудоизбыточности рынка труда, характеризующей ограниченность возможностей рынка труда по обеспечению полной занятости рабочей силы в наёмном сегменте сферы занятости, на передний план выходит сегмент самозанятости сферы занятости. Излишка рабочей силы, неохваченная наёмным сегментом сферы занятости, начинает сама себя обеспечивать работой в рамках собственного дела, оказывая трудовые, торговые и иные незапрещённые услуги заказчикам за определённые вознаграждения.

5. Существуют разные мнения по поводу восприятия сущности категории «самозанятость» в процессе обеспечения занятости рабочей силы. Некоторые авторы считают её как расцвет предпринимательской активности, подъём малого бизнеса и преодоление безработицы, а другие – кризисное состояние рынка труда и подрыв его роли в обеспечения наиболее продуктивной занятости. Самозанятость является одним из видов неустойчивой, возможно, и неполной занятости, что подрывает социальное предназначение занятости как источника достойного человеку условия для воспроизводства рабочей силы и полноценной жизнедеятельности.

6. Тем не менее, в условиях трудоизбыточности рынка труда самозанятость становится важным механизмом преодоления безработицы для части рабочей силы, неохваченной наёмным сегментом сферы занятости. Например, в соответствии с результатами ОРС-16 доля самозанятых в общей численности занятых в Республике Таджикистан в период 2009-2016 годы росла от 47,8% 2009 года до 65,2% в 2016 году.

⁸⁹ Отчет о состоянии государственного долга за 2020 год. http://minfin.tj/downloads/otchet_2020.pdf

7. Для обеспечения устойчивости и относительной продуктивности самозанятости появляется необходимость создания соответствующих фискальных, монетарных и организационных условий, содержащих внедрения комплекса мер по смягчению налоговой бремени, кредитной доступности и облегчению формализации самозанятости в виде индивидуальной трудовой деятельности.

8. Экономика некоторых стран не сможет реализовать эти меры из-за наличия бюджетного дефицита, низкого уровня монетизации экономики и других факторов макроэкономического характера. Тогда, уже не только рынок труда, но и экономика в целом при устойчивом развитии окажется в состоянии неспособности обеспечить полную занятость рабочей силы. Данное состояние экономики, как было отмечено выше, называется трудоизбыточностью.

9. В силу трудоизбыточности рынка труда и экономики сфера занятости получает трёхкомпонентную форму, выражающуюся наёмным, самозанятым и зарубежным его сегментами. При этом, зарубежный сегмент рынка труда выражается предложениями ВТМ, а со стороны спроса – сферой занятости зарубежных стран, принимаемых трудовых мигрантов.

10. Трудоизбыточность рынка труда и экономики в целом настоятельно связано с реализацию совокупности мер по улучшению инвестиционной привлекательности национальной экономики, ее отраслей и сфер, поддержке продуктивной модели наёмной занятости и самозанятости, обеспечению целенаправленного развития трудовых ресурсов с учётом текущих и перспективных потребностей рынков труда, поддержке организованной и адаптированной внешней трудовой миграции в новых условиях.

3.2. Совершенствование государственной стратегии управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике

Как было отмечено в Главе 1 диссертации, почти все признанные экономические теории задачу обеспечения полной занятости рабочей силы при наличии естественной безработицы считают выполнимой в условиях наличия

определённой экономической конъюнктуры. Даже в случае трудоизбыточности предполагается, что экономика (при наличии определённой конъюнктуры) в состоянии «реагировать» на излишек предложения ресурсов труда и обеспечить их трудовую занятость путём привлечения инвестиции и расширения сферы производства благ.

Однако, как было установлено в предыдущем параграфе, что «...в некоторых государствах, в результате реализации мер по обеспечению экономической эффективности хозяйственной деятельности в условиях глобализации, а также из-за имеющиеся дифференциации пространственных социально-экономических условий, на основе выделения факторов, ограничивающие возможность и интересы функционирующей системы по обеспечению занятости рабочей силы»⁹⁰.

Исходя из этого, в качестве одного из важнейших факторов рассматривается трудоизбыточность рынка труда, которая в некоторых условиях может порождать трудоизбыточность экономики.

На самом деле, как было установлено в предыдущем параграфе этой главы, на практике в силу ряда факторов экономика не сможет реализовать установки макроэкономической теории по расширению спроса на труд из-за действий определённых факторов, действия которых ограничивает возможность или интересы функционирующей экономической системы для достижений полной продуктивной занятости рабочей силы.

Данное состояние экономики, связанное с ограниченностью ее возможности и (или) интересов по обеспечению полной занятости рабочей силы, как было показано в предыдущем параграфе, является результатов действий ряда факторов, препятствующих формированию дополнительного спроса на труд.

Следовательно, современное состояние рынка труда страны, характеризующегося устойчивым ежегодным приростом количества рабочей

⁹⁰ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика / Монография/ С.Б. Ашуров. - Душанбе: «Ирфон», 2012.– С. 40-41.

силы, неадекватным росту экономики ростом занятости ресурсов труда, большой долей аграрного сектора в сфере занятости, решения вопросов социальной защиты различных слоев населения». Поэтому, Национальная стратегия развития Республики Таджикистан в период до 2030 года выдвигает решению задачи обеспечения продуктивной занятости населения в ряд из четырёх национальных приоритетов развития страны.

Как было установлено в Главе 1 диссертации, в условиях трудоизбыточности экономики, характеризующейся ограниченностью потенциала экономики по обеспечению полной занятости рабочей силы, рынок труда может не сыграть основную роль в процессе обеспечения занятости рабочей силы. Например, в Таджикистане лишь 34,8% занятых трудоустроиваются посредством рынка труда, а остальные 65,2% - самозанятые (см. параграф 2.1). Данное состояние рынка труда можно назвать «депрессивной»

В условиях депрессивности рынка труда в передний план выходит самозанятость. Излишка рабочей силы, неохваченная наёмным сегментом сферы занятости, начинает сама себя обеспечивать работой в рамках собственного дела, оказывая трудовые, торговые и иные незапрещённые услуги заказчикам за определённые вознаграждения.

Однако, развитие предпринимательства в целях создания рабочих мест или обеспечения самозанятости зависит от «делового климата» в экономике. В этом контексте, Национальная стратегия развития Республики Таджикистан в период до 2030 года среди основных вызовов устанавливает, что формирование благоприятный бизнес-климат, снижения налоговой нагрузки, защиту прав собственности и прав бизнеса, требующих принимать превентивные меры. Следует отметить, что Республика Таджикистан входит в список 10 стран с наибольшим прогрессом по проводимых реформах относительно поддержки бизнеса, а по рейтингу «Ведение бизнеса 2016» страна занимает 132 место среди 190 стран, и это свидетельствует о недостаточности развития институтов в поддержку предпринимательской деятельности. Поэтому обеспечение

благоприятных условий для предпринимательства, формирование условий по защите и гарантиям прав собственности и привлечение прямых инвестиций являются главными условиями развития отраслей экономики республики, ее регионов и рынка труда ⁹¹.

Кроме того, как было указано в Главе 1 диссертации, процесс трудоустройства рабочей силы зависит также от результата их профессиональной адаптации и их качества. Из-за низкого качество профобразования, характеризующий профессионального качества ресурсов труда, зависит трудоустройства ресурсов труда и особенно молодёжи.

На наш взгляд, качеству профобразования необходимо оценить по степени соответствия качества его конечного результата (профессионального качества выпускника профессиональной учебной программы) с потребностями работодателей, т.е. рынка труда. Поэтому, отсутствие (или низкого уровня) связи системы образования с рынком труда является основным фактором низкого качества профессионального образования.

В связи с этим, среди основных проблем социально-экономического развития страны в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан в период до 2030г. отмечена несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда, а также ее сегментов; низкий уровень качество образования, повышение качество трудовых ресурсов и навыков рабочей силы, особенно женщин и сельских жителей и молодежи ⁹².

Следовательно, важнейшим требованием современного этапа социально-экономического развития Республики Таджикистан является улучшение качества подготовки работников с учётом приоритетных направлений стратегии развития республики. При этом особое значение имеет организация планирования профессионального образования и обучения с учётом приоритетов Целей устойчивого развития и НСР-2030, отраслевых и республиканских Стратегий и Программ развития, а также в приведение целей

⁹¹Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 годы// Постановление МО ММ РТ от 1 .12. 2016 г., № 636 (стр. 30); [URL: http://kor.tj/doc/NSR-2030_russkij.pdf]

⁹² Там же // <http://ef-ca.tj>

национального профессионального образования и обучения в соответствии с требованиями международной политики в области Развития Человеческих Ресурсов (РЧР).

Исходя из этого, в НСР-2030, в Разделе 4 «Расширение продуктивной занятости» (Глава 4. Человеческий капитал) отмечены следующие приоритеты:

Приоритет 1:

- «улучшение качества образования на всех ее уровнях;
- обеспечении финансовой устойчивости и эффективности образовательной сферы»⁹³.

Приоритет 4.1:

- «...качество и масштаб профобразования должны обеспечивать конкурентоспособность национальной экономики;
- обеспечение тесной связи между системой образования и рынком труда, обеспечении баланса предложения специалистов разного уровня, согласно спросу и требований рынка труда»⁹⁴;
- в сфере профессионального и высшего образования: поддержка развития системы начального и среднего профессионального образования, скоординированная с приоритетными направлениями развития экономики республики (развитие материально-технической базы, взаимосвязей с предприятиями и организациями - будущими работодателями выпускников), развитие и повышение эффективности системы профориентации молодежи на основе совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике с учетом модернизации механизмов взаимосвязи⁹⁵.

В области политики продуктивной занятости в НСР-2030 определено как приоритет повышение отдачи профессионального образования.

⁹³ Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 годы, Постановление МО ММ РТ от 1.12.2016 г., № 636 // <http://ef-ca.tj>

⁹⁴ Там же // <http://mmk.tj>

⁹⁵ Шамсов И.С. Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика: дисс....докт. экон. наук:08.00.05/ И.С. Шамсов. - Душанбе,2020.-295с.

В свою очередь, в сфере повышения результативности профобразования обеспечивается на основе развития конкурентных отношений, развитии образовательных учреждений, их инфраструктуры; формирование требований к компетенциям специалистов и совершенствование механизма доступа молодежи к образовательным программам, а также выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования к системам содействия занятости и другие ⁹⁶.

В ПСР-2020 наиболее важными задачами в области повышения уровня продуктивности человеческого капитала отмечены:

– установление взаимосвязи между профзнаний и практических навыков на основе разработки образовательных и квалификационных стандартов по специальностям различного профиля с привлечением предприятий и организаций, подготовки рабочих кадров в крупных предприятиях, ассоциациях и холдингах, создание производственных площадок для обучения и повышения качества трудовых ресурсов;

– поддержка развития системы начального и среднего профессионального образования, скоординированная с приоритетными направлениями развития национальной экономики (развитие материально-технических основ, взаимосвязей с предприятиями и организациями - будущими работодателями выпускников, развитие и повышение эффективности системы профориентации молодежи, формирование системы конкурсов World Skills по рабочим специальностям).

Чтобы повысить результативность профессионального образования предполагается создать систему рациональных взаимодействий между системой профессионального образования и рынком труда посредством:

– подготовки специалистов по разным специальностям, отвечающим современным экономическим требованиям;

⁹⁶ Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 годы, Постановление МО ММ РТ от 1.12.2016г., № 636 // <http://ef-ca.tj>

– усовершенствование и диверсификация программ начального и среднего профессионального образования технического и технологического профиля;

– совершенствование нормативно–правовых основ регулирования взаимодействия госорганов по вопросам сертификации компетенций и квалификаций рабочих кадров, их планирования компетенций и карьерного роста;

– развитие системы подготовки, переподготовки и совершенствование механизма профессиональной ориентации работников и др.⁹⁷.

Следует отметить, что даже в случае довольно хорошего качества рабочей силы в условиях трудоизбыточности рынка труда, количественная неориентированность развития трудовых ресурсов к потребностям экономики страны приведёт к тому, что часть трудовых ресурсов в виде их «излишка» остаётся вне трудовой деятельности и может породить социальную напряжённость в обществе из-за нехватки рабочих мест.

Однако, современная глобализация рынка труда и сферы занятости, повышенная мобильность ресурсов труда, обусловленной, в частности, «мягкостью» режимов пересечения границ между некоторыми странами, порождает внешнюю трудовую миграцию и, в последствии, двухкомпонентного рынка труда при трудоизбыточной экономике, выражающаяся внутренним (страновым) и внешним (зарубежным) компонентами.

Поэтому, как было отмечено выше феномен «излишка» ресурсов труда «исчезнет» из проблемного поля, если в случае трудоизбыточности рынка труда признать и рассмотреть двухкомпонентность рынка труда. Кроме того, внешняя трудовая миграция ресурсов труда как «экспорт рабочей силы» приведёт к немалым поступлениям средств, в виде денежных переводов трудовых мигрантов в иностранной валюте, в страны «экспортёров» рабочей силы.

⁹⁷ <https://policy.asiapacificenergy.org> (дата обращения 15.09.2021).

В связи с этим, можно рассмотреть вопросы формирования и развития ресурсов труда в глобальном масштабе и в случае трудоизбыточности экономики, не исключая «излишка» ресурсов труда из пространства целенаправленного формирования и развития. В этом главную роль должно сыграть государства и домашние хозяйства.

Таким образом, подытоживая установленные выше факты, можно сделать вывод, что Государственная стратегия Таджикистана по регулированию и развитию рынка труда должна быть принята на долгосрочную перспективу, состоят из совокупности последовательных цепочек среднесрочных программ содержащих пяти основных блоков с уточнения конкретных целей и задач.

В первом блоке обеспечивается ориентированность системы профобразования и адаптации трудовых ресурсов к потребностям 2-х двухкомпонентного рынка труда Республики Таджикистан и включает такие меры:

- регулярный мониторинг, исследований и определении потребностей экономики на кадры на перспективе в разрезе необходимых специальностей, уровнях образования и квалификации, а также их количественные показатели. Следует отметить, что имеется ряд методик по выявлению потребностей экономики на кадры, необходимо лишь повысить уровень осведомлённости местных органов исполнительной власти о необходимости и важности таких выявлений, необходимо также повысить потенциал местных государственных органов содействия занятости и НИИ труда, миграции и занятости населения Минтруда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан на основе совершенствование подготовки квалифицированных рабочих кадров для внешнего рынка труда⁹⁸. Эта задача сложным и поэтому в первое время было бы целесообразно разработать профстандартов учебных программ, приближая их к аналогичным требованиям России на уровне начального и

⁹⁸ Раимдодов У.С. Механизм подготовки квалифицированных рабочих кадров в условиях трансформируемой экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд. экон. наук: 08.00.05/У.С. Раимдодов.-Душанбе, 2015.- 148с.

среднего профессионального образования, наиболее востребованных специальностях;

– разработка и принятие Закона Республики Таджикистан «О Национальной рамке квалификации», разработка, принятие и внедрение Национальной рамке квалификации отражающий потребность на рынке труда по конкретным специальностям, уровням образования и квалификациям, которая состоит из профессиональных стандартов, содействует носителю трудового ресурса в эффективном и рациональном выборе профобразовательного маршрут, создания Национального центра квалификации в отраслях и сферах экономики;

– приведение профструктуру и качество подготовки кадров в соответствие с потребностями рынка труда на основе поддержки учебно-программной, МТБ и кадрами учреждений высшего профессионального образования по востребованным национальной экономики специальностям;

– усиление работу среди молодёжи по их профессиональной ориентации посредством создания соответствующих структурных подразделений в Министерстве образования и науки республики, а также повышения организационного и кадрового потенциала Республиканского Центра профессиональной ориентации при Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистана.

Создавшаяся ситуация, связанная с низким качеством профессионального образования, требует скорейшего вмешательства со стороны государства. В этом контексте, предлагается действовать в двух направлениях параллельно.

Во-первых, необходимо создать межотраслевую рабочую группу (с участием заинтересованных и ответственных республиканских органов исполнительной власти, Торгово-промышленной палаты Республики Таджикистан и Союза работодателей Таджикистана, заинтересованных международных донорских организаций) по разработке законодательных и нормативно-правовых основ для формирования и развития полноценного социального партнёрства между представителями работодателей и системой

профессионального образования. Это мероприятие имеет макроуровень. Могут его инициировать Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистана совместно с Минобрнауки Таджикистана.

Во-вторых, необходимо найти площадку для инициирования социального партнёрства на микроуровне – между конкретным учебным заведением и конкретным предприятием или несколькими предприятиями в конкретной административной единице (районе, городе или области). Для этого, Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистан и Минобрнауки Таджикистана нужно найти точку прикосновения – специальность (одну или несколько) профессии, наиболее востребованной в рынке труда этой местности. Затем, целенаправленно укрепить учебную базу (методическую, материально-техническую и кадровую) учебного заведения системы профессионального образования, расположенного в этой местности, по этой выбранной специальности за счёт государственных средств развития системы образования. Затем, Министерством всесторонне поддержать процесс инициирования со стороны учебного заведения социального партнёрства с представителями местных предприятий. Таких «экспериментов» можно сделать, по мере возможности, в нескольких местностях (районах, городах и областях). Соответствующим учебным заведениям можно дать статус «опорно-экспериментальных пунктов» по развитию социального партнёрства.

Следует отметить, что из-за бюджетного дефицита и ростом внешнего долга, возникают сложности в подготовке высококвалифицированных кадров для национальной экономики⁹⁹. Данную проблему можно решить в республике, используя положения закона «О подготовке специалистов с учётом потребностей рынка труда»¹⁰⁰ из-за отсутствия финансовых средств не реализуется.

⁹⁹ Кабутов К.Р. Некоторые факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодёжи //Вестник ЦСИ «Таджикистан и современный мир». №4 (67), 2019. Душанбе, -С. 182-191.

¹⁰⁰ Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учётом потребностей рынка труда» от 1.08.2012г, №895.

Важно заметить, что механизм аттестации и аккредитации учреждений высшего профессионального образования должен стать важным рычагом по повышению качества профобразования. Ужесточение процесса внедрения этого механизма в нынешних условиях связано с сокращением ёмкости рынка образовательных услуг, утечкой квалифицированных работников Вуза и роста число неквалифицированной рабочих кадров. При этом многие молодые люди «выбрасывается на улицу», что приведет к возрастанию девиантного поведения среди них»¹⁰¹.

Второй блок госстратегии регулирования сферы занятости населения обеспечивает развитию системы сбора и обработки данных о рынке труда и предусматривает решения следующих задач:

- совершенствование механизма формирования статистических данных по сфере занятости населения, и внедрении дополнительных форм для их мониторинга на рынке труда и на основе укрепления потенциала госорганов по содействию занятости и развитие сотрудничества между субъектами;

- проведения выборочных обследований домохозяйств для изучения показателей функционирования, используя потенциал НИИ и органов по содействию занятости населения и их подразделений.

Меры, способствующие созданию дополнительных и сохранению действующих рабочих мест, должны составить ядро содержания третьего блока государственной стратегии регулирования рынка труда. Реализация этих мер требует, как минимум, решение следующих задач:

- принятие Правительством Госконцепции расширения продуктивной занятости на период до 2030г. и на ее основе разработка и реализации «Генерального плана по реализации создания и сохранения рабочих мест»;

- повышение уровня заинтересованности работодателей к созданию дополнительных и сохранению действующих рабочих мест на основе разработки и внедрения эффективного механизма стимулирования труда;

¹⁰¹ Кабутов К.Р. Некоторые факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодёжи//Вестник ЦСИ «Таджикистан и современный мир». №4 (67), 2019. Душанбе, -С. 182-191.

– создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, а также самозанятости ресурсов труда используя механизм микрофинансирования их предпринимательских инициатив. Целесообразно также разработать внедрить инструменты микрофинансирования внешней трудовой миграции путём внедрения «дорожного кредита» (кредит выдаётся для оплаты транспортных расходов, связанных с трудовой эмиграцией) и финансирования других бизнес-инициатив внешних трудовых мигрантов.

Четвёртый блок государственной стратегии регулирования рынка труда Таджикистана должен охватить тех мер, которые обеспечивают признания госприоритетом ВТМ и эти меры предусматривают решения следующих задач:

– создание государственного органа миграции рабочей силы, укрепление ее организационно-кадрового и финансового потенциала, для решения вопроса по обеспечению занятости населения во внутреннем и внешнем компонентах двухкомпонентного рынка труда;

– формирование полноценной межгосударственной договорной основы, обеспечивающей эффективное осуществление внешней трудовой миграции;

– разработка и реализация адаптационных учебных программ для внешней трудовой миграции путём укрепления потенциала системы обучения взрослых.

Пятый блок государственной стратегии регулирования рынка труда должен охватить комплекс мер по усилению организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости населения.

При этом следует учитывать, что основной целью Госслужбы занятости считается реализация политики по обеспечению конституционных гарантий прав граждан на труд и их социальную защиту в период безработицы, содействие продуктивной занятости населения, поддержку различных групп населения по поиску работы, а также снижение уровня безработицы и улучшения социально-экономической ситуации.

Работа этой госслужбы в основном направлена на снижение влияния негативных последствий экономических процессов в сферу занятости

населения, содействие созданию рабочих мест, обеспечение госгарантий при безработицы, а также смягчении процесса временной трудовой эмиграции трудовых ресурсов и др. В связи с этим, Государственная служба занятости в ближайшем перспективе годы должна направить усилия для осуществления следующих мер:

- разработка и реализации экономических механизмов для содействия созданию дополнительных и сохранения имеющихся рабочих мест;

- формирование условий для обеспечения результативности механизма содействия трудоустройству безработных и ищущих работу за счет вакантных рабочих мест в важнейших производственных и социальных субъектах экономики;

- созданию благоприятных условий для продуктивной занятости, а также особое место уделить самозанятость;

- повышение результативности профразвития безработных и организационно-экономических механизмов их дальнейшего трудоустройство;

- совершенствование образовательной, кадровой и МТБ системы профобучения взрослых, людей с ограниченными возможностям, обеспечение ориентированности на нужды безработных, а также трудовых мигрантов.

Для трудовых мигрантов также необходимо организовать трехкомпонентные (профессиональные, юридические и культурно-лингвистические) краткосрочные курсы обучения, разработать и внедрить систему аттестации лиц, обладающих профессиональными навыками;

- повышение показателей результативности деятельности работы государственных органов занятости населения как на национальном, так и на местном уровнях;

- регулярный мониторинг, изучение, исследование параметров рынка труда и сферы занятости населения на республиканском, областном, городском и районном уровне;

- обеспечение координации мер госполитики содействия занятости населения при реализации приоритетных мер НСР-2030.

Стратегическое управление считается важнейшим условием повышения эффективности и рациональности результатов стратегических задач и деятельности. Это настоятельно требует усилить работу республиканского, областного, городского и районного органа по содействию занятости населения Правительством по вопросам содействие в современных условиях.

Есть уверенность, что разработка, принятие и рациональное внедрение государственной стратегии регулирования рынка труда, создавая правовые, организационные, экономические условия, а также методические и научные основы, формируют устойчивую платформу для эффективного функционирования и развития рынка труда в интересах государства, личности и общества, повышения его социальной результативности.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Выполненное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы и предложения:

1. В диссертации в качестве одного из немаловажных компонентов формирования инвестиционного потенциала экономики считается предельная склонность домохозяйств к сбережению или уровень сбережения в совокупности доходов. В этом аспекте доминирующую роль играет уровень благосостояния населения. В тех странах, где уровень бедности населения достаточно высок, естественно уровень сбережения в общем объёме дохода домохозяйств не сможет стать фактором, значительно влияющим на формирование инвестиционного потенциала экономики. От величины показателя монетизации экономики также зависит возможность государства заимствовать деньги на внутреннем рынке и выполнять социальные и экономические программы по увеличению ёмкости рынка труда. Низкий уровень монетизации создаёт искусственный дефицит денег и, соответственно, инвестиций. Это ограничивает экономический рост. 23,7%-й уровень монетизации экономики Таджикистана в 2020 году приводит к ограниченности инвестиционной возможности экономики страны. Устранение инвестиционного дефицита инвестиций за счёт госисточников становится фактически не возможно при дефицита бюджета и государственного долга.

2. Результатом функционирования рынка труда является наёмная занятость, причём наёмные работники в совокупности составляют относительно экономически и социально защищённый сегмент сферы занятости. В условиях ограниченности потенциала экономики обеспечит занятость имеющейся рабочей силу через рынок труда, этот рынок как один из основных институтов обеспечения занятости ресурсов труда теряет свою позицию в сфере занятости, в результате чего расширяется сегмент самозанятости ресурсов труда.

3. В диссертации в условиях трудоизбыточности рынка труда, характеризующая ограниченность возможностей рынка труда по обеспечению

занятости всей рабочей силы в наёмном сегменте сферы занятости, на передний план выходит сегмент самозанятости сферы занятости. Излишек рабочей силы, неохваченная наёмным сегментом сферы занятости, начинает сам себя обеспечивать работой в рамках собственного дела, оказывая трудовые, торговые и иные незапрещённые услуги заказчикам за определённое вознаграждение. Самозанятость является одним из видов неустойчивой, возможно, и неполной занятости, что подрывает социальное предназначение занятости как источника достойных человеку условий для воспроизводства рабочей силы и полноценной жизнедеятельности.

4. Для обеспечения устойчивости и относительной продуктивности самозанятости появляется необходимость создания соответствующих фискальных, монетарных и организационных условий, содержащих внедрение комплекса мер по смягчению налогового бремени, кредитной доступности и облегчение формализации самозанятости в виде индивидуальной трудовой деятельности. Экономика некоторых стран не сможет реализовать эти меры из-за наличия бюджетного дефицита, низкого уровня монетизации экономики и других факторов макроэкономического характера. Тогда, уже не только рынок труда, но и экономика в целом при устойчивом развитии окажется в состоянии неспособности обеспечить полную занятость рабочей силы. Такое состояние экономики, как было отмечено выше, называется трудоизбыточностью.

5. В силу трудоизбыточности рынка труда и экономики сфера занятости получает трёхкомпонентную форму, выражающуюся наёмным, самозанятым и зарубежным его сегментом. Трудоизбыточность рынка труда и экономики в целом настоятельно требует реализации мер по улучшению инвестиционной привлекательности национальной экономики, поддержку продуктивной модели наёмной занятости и самозанятости, обеспечение целенаправленного развития трудовых ресурсов с учётом текущих и перспективных потребностей рынков труда, поддержку организованной и адаптированной ВТМ. Кроме того, трудоизбыточность рынка труда и трудоизбыточность экономики не являются эквивалентными категориями, так как, рынок труда является основным, но не

единственным, механизмом обеспечения занятости рабочей силы, который действует лишь в наёмном сегменте сферы занятости. Существуют и другие механизмы экономики, обеспечивающие занятость рабочей силы в сегментах «работодатели» и «самозанятые». Следовательно, трудоизбыточность экономики является более широкой категорией, чем трудоизбыточность рынка труда.

6. Эволюция экономической мысли относительно инструментов регулирования рынка труда и сферы занятости во многом определяется поступательным развитием общества. Каждая концепция в этой области является, в частности, результатом представляемой реальной и перспективной модели развития рыночных отношений. Многие традиционные макроэкономические (бюджетно-налоговой и денежно-кредитной) концепции регулирования в сфере занятости рассматривают в основном случаи, когда в экономике достигнут высокий уровень рыночной конкуренции и почти равновесное состояние на рынках труда и материальных благ. Эти концепции сосредоточены преимущественно к национальным (страновым) рынкам труда. В процессе практического использования положений различных экономических теорий в деятельности по управлению сферой занятости рабочей силы в социально-экономических условиях некоторых развивающихся стран появляется ряд проблем, требующего своего решения в условиях глобализации рынков труда и материальных благ. Возрастает роль человеческого фактора в современном этапе развития общества. Ибо качество ресурсов труда приобретает важное место в перспективах развития экономики в ближайшей перспективе. Более высокие качественные показатели работников становятся необходимым условием как для успешной деятельности отдельных фирм, так и для общества в целом.

7. Повышение роли рабочей силы, обусловленное повышением уровня требований к ней, требует улучшения эффективности процесса становления и развития ресурсов труда и его регулирования со стороны государства, частного бизнеса и общества в целом. Переход к цифровой экономике, к обществу,

основанному на знаниях и инноваций, ставит новые задачи в сфере регулирования процессом становления и развития ресурсов труда. Достижение общечеловеческих ценностей в сфере обеспечения продуктивной занятости населения, требует в свою очередь решения задачи обеспечения целенаправленного становления и развития ресурсов труда в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики. Эта задача принимает многократно большее значение в условиях трудоизбыточности экономики.

8. В условиях трудоизбыточности экономики количественная ориентированность развития трудовых ресурсов к потребностям экономики страны приведёт к тому, что часть трудовых ресурсов в виде их «излишка» остаётся в национальной экономике вне трудовой деятельности и может порождать социальную напряжённость в обществе. Современная глобализация рынка труда и сферы занятости, повышенная мобильность ресурсов труда порождает внешнюю трудовую миграцию и, впоследствии, двухкомпонентность рынка труда трудоизбыточной экономики, выражающаяся внутренним (страновым) и внешним (зарубежным) компонентами. При этом, феномен «излишек» ресурсов труда «исчезнет» из проблемного поля, если в случае трудоизбыточности рынка труда признать и рассмотреть его двухкомпонентность.

9. Трудовые ресурсы, как ресурс носителей способности к труду и предназначенных трудиться по своей природе, формируются в многомерной и сложной среде, порождённой рядом объективных и субъективных факторов. Параметры данной среды предопределяются в зависимости от цели процесса становления и развития трудовых ресурсов, выражающейся в основном трудоустройством для получения материального дохода и достойной жизнедеятельности. Рабочее место и трудовой ресурс как элементы двуединой структуры рынка труда характеризуются общим – единым признаком, выражающимся совокупностью профессионально-квалификационных показателей ресурса труда, необходимых для трудовой деятельности на рабочем месте.

10. Связь профессионально-квалификационной потребности рынка труда с аналогичным показателем ресурсов труда целесообразно исследовать по количественным и качественным компонентам. Наличие рабочих мест в структуре профессий и их квалификационного уровня проводится, используя систему показателей их оценки по квалификациям и профессиям. В подсистеме общего среднего образования в основном формируется культурно-нравственный компонент трудового ресурса, а в подсистеме профессионального образования - трудовой (профессионально-квалификационный) компонент, в подсистеме «образование взрослых» - трудовой компонент человеческого ресурса части людей, неохваченной системой профессионального образования. Обеспечение соответствия качественных характеристик профессионального компонента трудовых ресурсов с аналогичными характеристиками (требованиями) рынка труда является довольно сложной задачей и означает «обеспечение качества общего и профессионального образования». Основные факторы, препятствующие обеспечению соответствия между качеством ресурсов труда и спросом рынка труда, выражаются, в частности, уровнями формирования «общей культуры» работодателя и «менеджерской команды» в системе профессионального образования, предпочтением работодателей минимизировать свои издержки в условиях трудоизбыточности, ограниченностью возможностей экономики заинтересовать экономически работодателей участвовать в процессе социального партнёрства по подготовке кадров.

Кроме того, обеспечение соответствия количества трудовых ресурсов, имеющих определённые качественные характеристики профессионального компонента с аналогичным показателем (требованиям) рынка труда способствует максимально сократить период и повысить эффективность адаптации ресурсов труда. Обеспечение количественного балансового соотношения между спросом и предложением на рынке труда требует в первую очередь решения ряда задач, связанных с выявлением показателей (текущих и перспективных) параметров потребности рынка труда по профессиям,

формирования механизма которого в условиях рыночной (неплановой) экономики предполагает наличие соответствующих кадровых, финансовых и институциональных ресурсов.

11. Основными факторами, препятствующими обеспечению соответствия между количественными показателями ресурсов труда и спросом рынка труда, являются, в частности, низкий уровень осведомленности ресурсов труда о количественных потребностях рынка труда в разрезе специальностей, влияние «престижных» профессий при их выборе, неэффективность механизма госзаказа на подготовку специалистов, трудоизбыточность, рыночные отношения в сфере оказания платных образовательных услуг и государственная политика по обеспечению максимально большего объёма (не только трудовой) занятости молодёжи. Устойчивое расширение сегмента «самозанятости» в сфере занятости рабочей силы настоятельно требует, чтобы во всех этапах процесса профессиональной адаптации ресурсов труда был включен компонент, обеспечивающий полноценное развитие предпринимательских знаний, навыков и компетенций.

12. В условиях трудоизбыточности система профессионального образования может оказаться в ситуации ограниченности своего организационного потенциала по охвату всех трудовых ресурсов профессионально-адаптационным процессом, в результате чего, некоторая часть ресурсов труда входит в рынок труда, не имея каких-либо профессиональных навыков, что может порождать высокое социальное напряжение в обществе. В этом случае ситуацию как раз может разрядить подсистема «образования взрослых», пропускающая через себя посредством краткосрочных профессиональных курсов неадаптированную часть ресурсов труда.

13. В диссертации установлено, что в период 1991-2020 годы среднегодовой темп прироста общей численности трудовых ресурсов (2,8%) превышает аналогичный показатель занятых (0,9%) в 3,1 раза. Этот индикатор в период 2000-2020 годы уменьшился до 1,59 раза. На этой почве наблюдается

постепенное снижение уровня занятости трудовых ресурсов, который за этот период уменьшился на 33,5 процентных пунктов (или на 44,6%) и достиг в 2020 году 44,6% напротив 78% в 1991 году. При этом, темп снижения уровня занятости в период 1991-2003 годы (-3,1%) в 3,9 раза выше, чем аналогичный показатель периода 2004-2020 годы (-0,9%). Между ростом ВВП и относительным ростом общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, выражаемая регрессионной функцией $y = -0,0006x^2 + 0,3237x + 89,575$ с коэффициент корреляции $R^2 = 0,9919$, в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 годом. При этом, анализ эластичности этих показателей показывает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% роста реального ВВП обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% роста ВВП обеспечивает 1% роста общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

14. Анализ отраслевой структуры занятости трудовых ресурсов показывает, что главным «поглотителем» рабочей силы в Республике Таджикистан является аграрный сектор. Так, если в 1991 году доля аграрного сектора в обеспечении занятости рабочей силы составляла 44,7%, то этот показатель в начальных годах нового века достигал до 67,6% и в 2020 году составил 60,9%. Процесс устойчивого снижения значения данного показателя происходит после 2011 года, который достиг 67%. Доля промышленности в обеспечении занятости рабочей силы имеет тенденцию устойчивого снижения, в результате чего в период 1991-2020 годы данный показатель уменьшился на 44,5% и с 20,5% 1991 года снизился до 9,1% 2020 года. В последние годы сектор услуг в Таджикистане проявляет активность в «поглощении» рабочей силы. Так, если в 2002 году доля сектора услуг в обеспечении занятости рабочей силы составила 24,2%, то этот показатель в 2020 году увеличиваясь почти на четверть (24,1%), достиг 30,0%. Доля наёмного сегмента сферы занятости в Таджикистане имеет тенденцию устойчивого снижения. Так, в

период 1991-2020 годы значение данного показателя сферы занятости снизилось на 26,7% и достигло 48,5% напротив 75,2% в 1991 году. При этом, среднее значение темпа снижения этого показателя за этот период составило - 1,5%. Кроме того, по результатам двух последних обследований рабочей силы страны (ОРС-2009 и ОРС-2016) установлено, что за 2009-2016гг. доля наёмного сегмента рынка труда сократилась с 52,2% до 34,8%, а доля самозанятых (с учётом работодателей) наоборот увеличилась на 19,2% и достигла в 2016 году 56,2% напротив 47,1% 2009 года. Более того, удельный вес помогающих членов семьи возросло в 22 раза - с 0,4% в 2009 году а до 8,5% в 2016 году.

15. В структуре наёмного сегмента сферы занятости доминирующую роль играют опять же аграрный сектор и сектор услуг, которые поровну (по 45%) покрывают 90% данного сегмента. При этом, анализ показывает, что почти 85% сектора услуг наёмного сегмента сферы занятости представляется государственными сферами управления, обороны, образования, здравоохранения и социальной защиты, а также банковским сектором. Средний размер месячной заработной платы по всей экономике Таджикистана в период 2008-2020 годы имеет тенденцию устойчивого роста со средним приростом, равным 16,4%, опережающим индексом потребительских цен. Вместе с тем, средний размер заработной платы в долларовом выражении в Таджикистане 3,8 раза меньше, чем в Казахстане и 5,2 раз меньше чем в Российской Федерации.

16. Проведенный в диссертации анализ средних размеров заработной платы в отраслях экономики и их доля в обеспечении занятости рабочей силы показывает, что почти три четверти (74,9%) наёмных занятых (в аграрном секторе и сферах здравоохранения, социальной защиты и образования) получают заработную плату минимум в 0,5 раза меньше, чем среднего его значения по всей экономике страны. Неблагоприятные показатели рынка труда страны с позиции обеспечения занятости ресурсов труда, которые выражаются 1,8 кратным отставанием показателей роста количества занятых от аналогичного показателя ресурсов труда, устойчивом снижении уровня занятости трудовых ресурсов, постепенном сужении ёмкости наёмного

сегмента сферы занятости, довольно большой долей аграрного (60,9%) и низкооплачиваемого (74,9%) сегментов рынка труда, а также в 5,2 кратном отставании среднего размера заработной платы в Таджикистане по сравнению с Российской Федерацией породили в совокупности временную ВТМ из Таджикистана на зарубежные сферы занятости, особенно сферы занятости Российской Федерации.

17. Трудовые ресурсы страны почти 1,9 процентным среднегодовым темпом прироста совершает временную трудовую эмиграцию в основном в Российскую Федерацию, показывая свою экономическую активность. В период 2011-2020 годы общая численность внешних трудовых мигрантов в среднем составляла 23,9% общей численности занятых и 50,7% общей численности наёмных занятых. На этой основе можно утвердить факт о двухкомпонентности сферы занятости (рынка труда) Таджикистана и о важной роли его внешнего (зарубежного) компонента в обеспечении занятости трудовых ресурсов страны. Доля внешних трудовых мигрантов в общей численности рабочей силы в период 2001-2020 годы в среднем составляет 23,2%, и до 2014 года имела тенденцию роста со среднегодовым приростом 8,3%. В результате новой волны экономического кризиса в Российской Федерации после 2014 года данный показатель постепенно начинает снижаться. Если в 2000г. ВТМ смягчили степень напряжённости рынка труда страны в 2,4 раза, то этот показатель в 2013г. составил 7,4, а в 2020 г. –1,8, то есть в 2020г. ВТМ смягчила напряжённость уже в более чем 2 раза.

18. В диссертации автор считает, что в гипотетически замкнутом рынке труда страны наблюдается рост напряженности рынка труда до 2015г., в котором на одну вакансию соответствовало более чем 93 чел., а резкое падение в 2020г. до 30 заведомо связано со спадом количества вакансий (на -7,8%) и относительно меньшим количеством зарегистрированных безработных и падением количества внешних трудовых мигрантов. Кроме того, на двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты повышают уровень занятости рабочей силы в среднем на 22,6% или на 17,7 процентные

пункты. Следует отметить, что эти показатели в 2013 году (перед началом нового этапа экономического кризиса в Российской Федерации) составили 32,5% и на 24,1 процентные пункты. Также в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты снижают уровень безработицы рабочей силы в среднем на 11,0% или на 17,7 процентные пункты. При этом следует отметить, что эти показатели в 2013 году составляли 15,8% и на 25,3 процентные пункты.

19. Уровень естественной безработицы в наёмном сегменте сферы занятости в среднем не превосходит 1,94%, а в целом в сфере занятости в Республике Таджикистан уровень естественной безработицы не превосходит 3,89%. Уровень общей безработицы $u = 7,5$ в период своей стабилизации (2019-2020 годы) превосходит уровня естественной безработицы. Следовательно, в период 2019-2020 годы сфера занятости в Республике Таджикистан проявляет свою трудоизбыточность. При этом в этом сегменте времени уровень общей безработицы стабилизировался на уровне 7,5%.

20. Государственная стратегия Таджикистана по регулированию и развитию рынка труда должна быть принята на долгосрочную перспективу, состоять из совокупности последовательных программ. В первом блоке рассматривается обеспечение ориентированности системы профессионального образования и адаптации трудовых ресурсов к потребностям обоих компонентов двухкомпонентного рынка труда, а на втором совершенствована система сбора и обработки статистики рынка труда на основе мониторинга и проведения выборочных обследований домохозяйств, а также степени эффективности реализуемых мероприятий. Меры, способствующие созданию дополнительных и сохранению действующих рабочих мест, должны составить ядро содержания третьего блока государственной стратегии регулирования рынка труда. Данная цель требует, в частности, Государственной концепции расширения продуктивной занятости в Таджикистане на период до 2030 года и на ее основе разработки и реализации «Генерального плана по реализации создания и сохранения и развитию рабочих мест»; создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, а также самозанятости

ресурсов труда на основе использования микрофинансирования их предпринимательских инициатив.

21. В диссертации автор считает, что четвёртый блок государственной стратегии регулирования рынка труда Таджикистана должен охватить те меры, которые обеспечат признание государственных приоритетов ВТМ. При этом осуществление внешней трудовой миграции предусматривает разработку и реализацию адаптационных учебных программ для внешней трудовой миграции путём укрепления потенциала системы обучения взрослых. Пятый блок государственной стратегии регулирования рынка труда должен охватить комплекс мер по усилению организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости населения.

В целом реализация результатов диссертационного исследования способствует совершенствованию механизма управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике Республики Таджикистан при реализации НСР-2030.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдулманапов П.Г. Управление трудовыми ресурсами в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / П.Г. Абдулманапов; Махачкала, 2005. – 155 с.
2. Абдулабекова Э.М. Управление занятостью в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Э.М. Абдулабекова.- Махачкала, 1999. - 144 с.
3. Авдеева Е.А. Безработица, ее особенности и основные направления регулирования в России: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Е.А. Авдеева; Воронеж, 2003. – С. 184 с.
4. Аверьянов Ю., Калашникова И. Регулирование занятости с точки зрения теории / Ю. Аверьянов, И. Калашникова // Человек и труд. – 2005. - №5. – С.45.
5. Агабекян Р.Л. Современные теории занятости / Р.Л. Агабекян. – М.: Юнити Дана, 2001. – 263 с.
6. Азимов А. Дж., Азимова З.А., Таджибаева М.Н. Трудовая миграция в Таджикистане: тренды и подходы к управлению/ / А. Дж. Азимов, З.А. Азимова, М.Н. Таджибаева // Материалы IX международного научно-практического форума Том-II. М.: 2017. – С. 66–71.
7. Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учебное пособие / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Баяндурян. - М.: Магистр, 2008. – 347 с.
8. Азимов А. Дж. Трансформация миграционного поведения и процессов в трудоизбыточной стране: теория и методология исследования (на материалах Республики Таджикистан): автореф. дисс. ... докт.экон. наук:08.00.01 / А. А. Джалилович. – Худжанд, 2015. – 47 с.
9. Азимов, А. Дж. Миграционная ситуация Республики Таджикистан в условиях рынка / А. Дж. Азимов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия гуманитарных наук. – 2012. – № 2. – С. 40.
10. Алиев К.А., Алиева А.А. Проблемы развития экономики и

регулирование безработицы / К.А. Алиев, А.А. Алиева. - Бишкек, КРСУ, 2000. - 392 с.

11. Алимов А.А. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве трудоизбыточного региона: на материалах хозяйств Согдийской области Таджикистана: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / А.А. Алимов.- Душанбе, 2009. –146 с.

12. Аминов И.А. Основные факторы, влияющие на сбалансированное развитие национального рынка труда в современных условиях / И.А. Аминов // Материалы международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики». - Душанбе, 2019. – С. 265-270.

13. Аминов И.А. The role of labor migration in countries with economies in transition (with the example of Tajikistan), (статья на английском языке), Вестник «Таджикистан и современный мир». №3, Душанбе, 2014 – С. 52-60. (в соавторстве).

14. Амонова Д.С. Опыт регулирования социально-трудовых отношений и развития бизнеса в разных странах / Д.С. Амонова // Материалы международной научно-практической конференции «Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан» (24мая 2019г., г.Душанбе).-Душанбе: РТСУ, 2019. – С.377-384.

15. Амонова Д.С. Республика Таджикистан: рынок труда и занятость. / Д.С. Амонова// Человек и труд. - 2006.- №11.

16. Амосова В.В., Гукасян Г.М. Экономическая теория. / В.В. Амосова, Г.М. Гукасян. – М.: Эксмо, 2014. – 736с.

17. Анисимов А.А., Артемьев Н.В. Макроэкономика. / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев. – М.: Юнити, 2013. – 600 с.

18. Анализ социально-экономических проблем возвратившихся трудовых мигрантов Республики Таджикистан. Институт «Открытое Общество» фонд содействия – Таджикистан, Общественная организация «Центр инновационного развития» Душанбе, 2018г. – 69 с.

19. Аналитический доклад по проведению обследования рабочей силы в Таджикистане (июль-август, 2004 г.). – Душанбе, Государственный комитет статистики Республики Таджикистан, 2005. - 260 с.

20. Асророва З.И. Анализ состояния и проблемы развития предпринимательства в Республике Таджикистан / З.И. Асророва // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы и опыт государственного управления экономикой и социальным развитием» (29-30 ноября 2018 г., г. Душанбе). – Душанбе: РТСУ. – С.21-28.

21. Атоходжаева М. А. Организационно - экономические механизмы регулирования уровня жизни населения (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / М.А. Атоходжаева. - Душанбе, 2017.-146с.

22. Ахмедов К.А. Развитие рынка труда республики таджикостан в условиях формирования индустриальной экономики: дисс....канд.экон.наук:08.00.05.- Душанбе, 2020. – С. 166.

23. Ахмедов К. А. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики: дисс.... канд.экон.наук:08.00.05 / К.А. Ахмедов. - Душанбе, 2020. - 166с.

24. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика / Монография/ С.Б. Ашуров. - Душанбе: «Ирфон», 2012. -290 с.

25. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс... докт.экон. наук: 08.00.05 / С.Б. Ашуров.- Душанбе, 2012. - 363 с.

26. Ашуров С.Б. Математическое описание состояния макроэкономической трудоизбыточности / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе, 2012. № 2/2 (82). –С. 197-204.

27. Ашуров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия

экономических наук. - Душанбе, 2009. № 7(55). -С.48-53.

28. Ашуров С.Б. К вопросу о трудоизбыточности экономики. / С.Б. Ашуров // Журнал «Таджикистан и современный мир» – Душанбе: ЦСИ, 2020. №2(70) - С. 108-114.

29. Бабаджанов Р.М. Институциональные основы инновационного развития Республики Таджикистан / Р.М. Бабаджанов // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан» (24 мая 2019г., г. Душанбе).- Душанбе: РТСУ, 2019. – С.46-54.

30. Бабаджанов Р.М. Компоненты человеческого развития во взаимосвязи с расширением сфер предпринимательства. Материалы Республиканской научно-практической конференции «Создание условий для успешной экономической и коммерческой деятельности граждан Таджикистана в стране и за её пределами» (29 марта 2019г., г. Душанбе).- Душанбе: РТСУ, 2019. – С.103-110.

31. Бабаджанов Р.М. Проблемы занятости в условиях трансформируемой экономики / Р.М. Бабаджанов // Труд и социальная защита, НИИ труда и соц. защиты населения Республики Таджикистан. Душанбе, 2010. - №1(4). – С.12.

32. Бабаджанов Р.М. Политика занятости как составная часть Программы социально-экономического развития в условиях перехода к рыночным отношениям / Р.М. Бабаджанов // НИИ труда и соц. защиты населения Мин. труда и соц. защиты Республики Таджикистан. Регистр. №000001106; Душанбе, 2001 г. – С. 78.

33. Бабаджанов Р.М. Вопросы формирования миграционной политики / Р.М. Бабаджанов // Труд и социальная защита. НИИ труда и соц. защиты населения Мин. труда и соц. защиты Республики Таджикистан. Душанбе, 2012. - №4(15). – С.14.

34. Бабаджанов Р.М. Совершенствование механизма мониторинга и оценки рынка труда в контексте стратегий развития Республики Таджикистан / Р.М. Бабаджанов // Рынок труда (научный журнал). 2015. - №3(26). – С.3-6.

35. Бабаев А.А. Современные проблемы миграции населения в регионах с высокими темпами роста населения (на мат. Республики Таджикистан): автореф. дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Б. А. Абдулаевич. – Душанбе., 2012. – 23 с.

36. Байсаева М.У. Организационно-экономический механизм управления занятостью в трудоизбыточном регионе: на примере Чеченской Республики: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / М.У. Байсаева.- Грозный, 2009. - 189 с.

37. Барзеева М.А. Формирование и развитие рынка труда в трудоизбыточном регионе. / М.А. Барзеева. - Москва, 2013. - 178с.

38. Бобков В. Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н. Бобков, Е.А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3(193). – С. 23-55.

39. Бобоева Р.М. Математико-статистические модели анализа и прогнозирования рынка труда: на примере Республики Таджикистан: автореф. дисс....канд.экон.наук:08.00.13 / Р.М. Бобоева. – Душанбе., 2012. – 25 с.

40. Бобоева Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития / Р.М. Бобоева // Вестник Таджикского национального университета. научный журнал. Серия экономических наук. №7 (55), 2009. - Душанбе: ТНУ, 2009.- С.69–75.

41. Болов А.В. Формирование рынка труда и занятости в условиях трудоизбыточности: на материалах Кабардино-Балкарской республики: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / А.В. Болов. - Нальчик, 2002. -149 с.

42. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения. / Р. Борзенков // Человек и труд. - 2012. - №11. С. 61–63.

43. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.

44. Вайсбург В.А. Экономика труда: учеб. пособие./В.А. Вайсбург.- М.: Омега-Л, 2011. - С. 216.

45. Васиев Ф.М. Стратегия развития занятости населения Республики Таджикистан. «ИРФОН». / Монография / под общ.ред. д.э.н., профессора Ганиева Т.Б. / Ф.М. Васиев. – Душанбе, 2018. 306 с. – 19,12 п.л.

46. Васиев Ф.М. Формирование эффективной занятости населения Таджикистана. ISBN издательство «ИРФОН». / Монография / под общ.ред. д.э.н., профессора Ганиева Т.Б. / Ф.М. Васиев. – Душанбе 2016. 310 с. – 19,37 п.л.

47. Васиев Ф.М. Подготовка квалифицированных кадров как важное направление обеспечения эффективной занятости в Таджикистане. / Ф.М. Васиев // Вестник университета (РТСУ). - Душанбе, 2016. - №3(55). - Вып.2. - С. 123-128.

48. Васиев Ф.М. «Обеспечение занятости сельского населения». «ИРФОН». Монография / под общ. ред. д.э.н., профессора Ганиева Т.Б. / Ф.М. Васиев. – Душанбе, 2007. 155 с. – 9,7 п.л.

49. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова.- 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. -256 с.

50. Всеобщая декларация прав человека // Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 217 А (III) от 10 декабря 1948 года

51. В. Смирнов и др. Основы экономической теории: Учебное пособие / Смирнов В., В. Бондарев, В. Рамончин. – Орел. Изд-во ОрелГТУ, 2003.- 418с.

52. Ганиев Т.Б. Менеджмент. Непрерывное профессионально-электронное образование./ Т.Б. Ганиев. 11 том. - Душанбе: Ирфон, 2017. – 356с.

53. Гойгова М.Г. Формирование программ развития депрессивного трудоизбыточного региона: на примере Республики Ингушетия: дисс....канд.экон.наук:08.00.05/ М.Г. Гойгова.- Магас, 2005. -165 с.

54. Государственная стратегия развития рынка труда до 2020 года // Постановление Правительства Республики Таджикистан от 2 июня 2011 года, №277.

55. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2020-2022 годы. Утверждена Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2019 года, № 644. – 25 с.

56. Горина Е. Е. Государственная служба занятости как канал трудоустройства: восприятие населением [Текст] / Е. Е. Горина // Государственная власть и местное самоуправление. - 2014. - N 11. - С. 12-15.

57. Гучек А.С. Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования. / А.С. Гучек // Труды Карельского научного центра РАН, № 6. 2012. С. 196–199.

58. Даудова П.А. Совершенствование государственной социально-экономической политики в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / П.А. Даудова.- Махачкала, 2006. - 163 с.

59. 10 лет Содружеству Независимых Государств. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию СНГ (Минск, 27–28 авг. 2001 г.) / редкол.: Г. К. Ефимов [и др.] – М.: Финстатинформ, 2001. – 511 с.

60. Джаббаров А.Д. Социальная защита населения / А.Д. Джаббаров. Монография. – Душанбе: Авесто, 2014. – 278 с.

61. Демографический ежегодник Республики Таджикистан // АСПРТ. – Душанбе, 2019. -348 с.

62. Демографический ежегодник Республики Таджикистан. 30-лет Государственной независимости Республики Таджикистан// АСПРТ. – Душанбе, 2021. -708 с.

63. Джонмахмадов Ш.Б. Основные методы оценки неформальной экономики / Ш.Б. Джонмахмадов // Вестник Института экономики Таджикистана. Душанбе, 2007. -№1. - С. 24-26.

64. Джонмахмадов Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике: теория, методология,

практика. дисс....докт.экон.наук:08.00.05 / Ш.Б. Джонмахмадов. – Душанбе, 2011. - 355с.

65. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 1 августа 2003 года, №44.

66. Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодёжной политике» от 23 декабря 2021 года, №1830.

67. Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» одобрен постановлением ММ МОРТ от 25 января 2021 года, №121.

68. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л.О. Ильина. - Ростов - на - Дону: Феникс, 2008 - 415 с.

69. Исаев Ш.М. Совершенствование механизма регулирования миграции рабочей силы в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс.канд.экон.наук:08.00.05/ Ш.М. Исаев. - Махачкала, 2005. -144 с.

70. Кабутов М.К. Занятость населения трудоизбыточного региона в условиях становления рыночной экономики./ М.К. Кабутов: Монография - Душанбе: «Дониш». -1997. – 135 с.

71. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров //Журнал «Таджикистан и современный мир» – Душанбе: ЦСИ, 2015. 4 (47). – С.70-75.

72. Кадыров Д.Б., Кабутов М.К. // Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров, М.К. Кабутов. Душанбе, 2010. - С.262.

73. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? / Р.И. Капелюшников // Журнал Новой экономической ассоциации, № 4 (20), 2013. – 132с.

74. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. / Р.И. Капелюшников.- М.: ВШЭ, 2001. - 309с.

75. Капелюшников Р. И. Избыточная занятость в российской промышленности: истоки проблемы и пути решения. / Р.И. Капелюшников //

Проблемы прогнозирования. – 1998. – №6.

76. Карнаи Я. Дефицит. / Я. Карнаи. – М.: Наука, 1990. – 607 с.

77. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы)./ С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. - М.: Финстатинформ, 1998. -694 с.

78. Кацуг О.А., Касаева Т.В. Трудовой ресурс в системе категорий экономической науки / О.А. Кацуг, Т.В. Касаева // Вестник Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, выпуск 12 (116), г. Тамбов, 2012. С. 33-40.

79. Кацук О.А. Экономическое образование как составная часть обеспечения занятости подростков и молодежи / О.А. Кацук // Молодежь в XXI веке: социальное участие Материалы всероссийской научно-практической конференции. - Тамбов, 2000.

80. Каюмов Н.К., Назаров Т.Н., Рахимов Р.К. К вопросу о темпах экономического роста в условиях переходной экономики Таджикистана / Н.К. Каюмов, Т.Н. Назаров, Р.К. Рахимов // Экономика Таджикистана: стратегия развития. – Душанбе, 2002. -№3. –С.23-38.

81. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. – М.: Эксмо, 2008. -960 с.

82. Кереев К.А. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала трудоизбыточного депрессивного региона: на материалах Кабардино-Балкарской Республики: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / К.А. Кереев. - Нальчик, 2006. -134 с.

83. Колосова Р.П., Артамонова М.В. Рынок труда, занятость и социально - трудовые отношения в переходной экономике России./ Р.П. Колосова, М.В. Артамонова. - М.: 1995.

84. Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения./ Р.П. Колосова. Учебник. Издательство Московского университета, Изд-во ЧеРО Москва. 1996. - 623 с.

85. Колосова Р.П., Дуданик М.В. Российский путь движения к открытой

экономике и национальный рынок труда./ Р.П. Колосова, М.В. Дуданик.// Российские реформы: социальные аспекты. - М. 1998. - 202 с.

86. Комилов С.Дж., Шодибеки Сафар, Б.К.Шарипов. Управление занятостью населения в условиях инновационного развития промышленности. /С.Дж., Комилов, Шодибеки Сафар, Б.К.Шарипов. Монография.-Душанбе: ГУП «Матбаа», 2021.-277с.

87. Комилов С.Дж. и др. Экономика рынка труда. / С.Дж. Комилов, Д.Б. Кадыров, И.А. Ашмаров /Монография. Душанбе, «Ирфон», 2010. - 180 с.

88. Комилов С.Дж. Организация занятости населения в условиях перехода к инновационной экономике. / В кн: Методы социальной работы на дому. Душанбе «Шуджойён», 2011. -С.24-30.

89. Комилов С.Дж., Ашуров С.Б. Об одном виде безработицы в условиях трудоизбыточности рынка труда / С.Дж. Комилов, С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского отделения Международной академии наук высшей школы. -2009. – №2, – С. 94-98.

90. Комилов С.Дж., Раимдодов У.С. Профессиональное обучение взрослых в Таджикистане: состояние и тенденции / С.Дж. Комилов, У.С. Раимдодов // Вестник Таджикского отделения Международной академии наук высшей школы. – 2001.-№1, – С. 57-63.

91. Конвенция о политике в области занятости // Генеральная конференция Международной организации труда, восьмая сессия, 9 июля 1964 года.

92. Корнаи Я. Дефицит./ Я. Корнаи. - М: Прогресс, 1990. - 670 с.

93. Кузнецов Б.Т. Макроэкономика. / Б.Т. Кузнецов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 463 с.

94. Кутаев Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика: автореферат дисс....докт.экон.наук:08.00.05 / Ш.К. Кутаев. - Краснодар, 2010. - 40 с.

95. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 109-115.

96. Мальсагова М.Р. Стратегия развития региона по преодолению трудоизбыточности в условиях кризиса: на материалах Республики Ингушетия: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / М.Р. Мальсагова. - Нальчик, 2009. -201 с.

97. Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы // 19-я МКСТ. Доклад III: Доклад конференции, Женева 2014.

98. Мирзабалаева Ф.И. Регулирование рынка труда трудоизбыточного региона: на материалах Респ. Дагестан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Ф.И. Мирзабалаева. - Санкт-Петербург, 1998. -152 с.

99. Моисеев С.Р. Макроэкономика./ С.Р. Моисев. - М.: КНОРУС. 2008. – 320 с.

100.Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России. /А. Московская // Вопросы экономики. 1998.- № 1. - С. 59 - 72.

101.Муртазаев Б.Ч. Управление трудовым потенциалом в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Узбекистан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Б.Ч. Муртазаев. - Москва, 1995. -163 с.

102.Мутиева С.Дж. проблемы мотивации персонала в современных условиях./ С.Дж. Мутиева // Материалы международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики». Душанбе, 2019 г. – С.287-292.

103.Мутиева С.Ж., Олимов А.Л. Вопросы занятости населения и развития рынка труда в перспективе социально-экономического развития страны / С.Ж. Мутиева, А.Л. Олимов // Рынок труда (научный журнал), 2015. - №3(26). – С. 12-21.

104. Мухитдинова Ш. С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики

Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Ш.С. Мухитдинова. - Душанбе,2017.-145с.

105.Набиева Д. М. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Д.М. Набиева. - Душанбе, 2017.-193с.

106.Набиева Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда (на примере Республики Таджикистан). Автореф. дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Л.М. Набиева. - Москва, 2010. - 41с.

107.Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 годы // Постановление МО ММ РТ от 1 декабря 2016 года, № 636.

108.Научная записка: Саидмуродов С. Политика создания рабочих мест на трехкомпонентном рынке труда Таджикистан.

109.Нехода, Е.В., Соловьева, Н.Н. Миграционные волны на российском рынке труда / В.В, Нехода, Н.Н. Соловьева // Социологические исследования. 2019. № 4 (384). С. 31-36.

110.Образование в Республики Таджикистан (статистический сборник). - Душанбе, ООПРВЦ Государственного комитета статистики, 2006. - 95 с.

111.Оздоев Р.Х. Социально-экономические механизмы регулирования занятости и безработицы в трудоизбыточном регионе: дисс....канд.экон.наук:08.00.05. / Р.Х. Оздоев; Москва, 2009. -163 с.

112.Озов А.А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона: автореф. дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / А.А. Озов; Краснодар, 2009. -41с.

113.Одегов Ю.Г., и др. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. -900с.

114. Раимдодов У. С. Механизм подготовки квалифицированных рабочих кадров в условиях трансформируемой экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / У.С. Раимдодов.- Душанбе, 2015.- 148с.

115. Саидмурадов Дж. Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Дж. Л. Саидмурадов. - Душанбе, 2014. - 175с.

116. Солиева Л. Ф. Социально-экономические аспекты регулирования миграционных процессов и социальной защиты внешних трудовых мигрантов (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05/ Л.А. Фирузовна. - Душанбе, 2019. - 164с.

117. Смирнов В. И др. Основы экономической теории: Учебное пособие. / В. Смирнов, В. Бондарев, В. Рамончин. – Орел. Изд-во Орел ГТУ, 2003. -С.48.

118. Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства // Плановое хозяйство: Издание Госплана СССР. - М.: Госплан СССР, 1991. - № 1.- С. 123.

119. Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июнь-июль 2009 года). -Душанбе, Государственный комитет статистики Республики Таджикистан, 2010. -338 с.

120. Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года)// АСПРТ. – Душанбе, 2018. -220 с.

121. Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на период 2021-2025 г. Утверждена постановлением. Правительством Республики Таджикистан от 16 июня 2021г. № 441.

122. Раджабов Р.К. Формирование и развитие партнерских отношений между частным сектором экономики и государством в современных условиях / Р.К. Раджабов // Материалы международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики» (20-21 июня 2018г., г. Душанбе) – С. 244-247.

123. Раджабов Р.К. Инновационное развитие сферы услуг и проблемы экономики труда в национальной экономике: Коллективная монография. – Душанбе: Ирфон, 2021. – 284 с.

124. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000. -400 с.

125. Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 - лет государственной независимости статистический сборник // АСПРТ. – Душанбе, 2021. – 614 с.

126. Саидмурадов Л.Х. Баходурова С.А. Проблемы макроэкономического равновесия в национальной экономике Таджикистана / Л.Х. Саидмурадов, С.А. Баходурова // Материалы научно-практической конференции «Экономические проблемы Таджикистана в условиях глобализации» (май, 2011 г., г. Душанбе). - Душанбе, 2011. -С. 8-15.

127. Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия / Под общ.ред. Н.А. Волгина, СВ. Дудникова. М.,1998. -С. 10.

128. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан (январь-декабрь, 2017) // АСПРТ, Душанбе, 2017. – 144 с.

129. Статический ежегодник Республики Таджикистан: 30 лет Государственной независимости// АСПРТ. – Душанбе, 2021.-702 с

130. Таджикистан в цифрах//АСПРТ, Душанбе, 2011. – 217 с.

131. Таджикистан в цифрах//АСПРТ, Душанбе, 2017. – 324 с.

132. Тарасевич Л.С., и др. Макроэкономика/ Л.С. Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. - М.: Высшее образование, 2008. - 654 с.

133. Токсанбаева М.С. Самозанятость и ее противоречия. / М.С. Токсанбаева // Экономическая наука современной России, №4(71), 2015. С.32-45.

134. Умаров Х. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в трудоизбыточных районах. / Х. Умаров // сборн. Социально-демографическое развитие трудообеспеченных районов СССР. М.: наука, 1989 - с. 56-71.

135. Умаров Х., Ульмасов Р. Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование). / Х. Умаров, Р. Ульмасов. – Душанбе: Ирфон, 2006.-136с.

136. Умаханов С.Д. Совершенствование организационных форм и методов управления занятостью в трудоизбыточном регионе: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / С.Д. Умаханов. - Махачкала, 2001. -174 с.

137. Усманова Т.Дж. Современный рынок труда: методология исследования. / Т.Дж. Усманова /Монография. – Душанбе: «Ирфон», 2004. -120 с.

138. Усманова Т.Дж. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана. / Т.Дж. Усманова /Монография. - Душанбе: «Ирфон», 2005. -120 с.

139. Усманова Т.Дж. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: автореф. дисс....докт.экон.наук:08.00.01 / Т.Дж. Усманова. - Душанбе, 2006. - 38 с.

140. Усманова Т.Дж. Способность к труду как объект трудовых отношений / Т.Дж. Усманова // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». – Душанбе, НИИ труда, 2008. - С.27-34.

141. Факеров Х.Н., Нурмахмадов М. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан / Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов // Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 15-летию Республики Таджикистан «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». – Душанбе, ТГУК, 2005. - С.3-12.

142. Хошмухамедова П. С. Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук: 08.00.05 / П.С. Хошмухамедова. - Душанбе, 2018.-191с.

143. Чижова Л.С. Политика занятости в переходный период. / Л.С. Чижова // Проблемы теории и практики управления. -1996.- № 2.

144. Численность населения Республики Таджикистан на 1 января 2020 года // АСПРТ. – Душанбе, 2020. - 53 с.

145. Шаисламова, М. Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества / М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. — 2017. — №7. — С. 305-307.

146. Эскеров Д.Б. Социально-экономические проблемы формирования рынка труда и управления занятостью в депрессивно-трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Д.Б. Эскеров; Санкт - Петербург, 1999. -363 с.

147. Эскеров Д.Б. Социально-экономические проблемы формирования рынка труда и управления занятостью в депрессивно-трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс....докт.экон.наук:08.00.05 / Д.Б. Эскеров; Санкт - Петербург, 1999. -363 с.

148. Юсупов Ш.Н. Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс....канд.экон.наук:08.00.05 / Ш.Н. Юсупов. - Душанбе, 2017.- 168с.

149. Faudel, H., Grootings, P., Ashurov, S. Vocational education and training's reform in Tajikistan / Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. 2006.

150. Skills shortages and training in Russian enterprises: препринт / Н. Тан и др.; Государственный ун-т Высшая- школа экономики. М.: ГУ ВШЭ, 2007. - 65, 1. с. - (Серия WP3. Проблемы рынка труда / ред. В.Е. Гимпельсон; 2007/04).

151. <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0675/barom02.php>.

152. <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.

153. <https://www.stat.tj/ru/database-real-sector>.

154. https://lenta.ru/articles/2018/04/10/china_us/ (дата обращения: 31.05.2018).

155. <https://www.aa.com.tr/ru/> (дата обращения: 26/02/2021).

156. <https://datacommons.org/place/country/TJK?category=Economics&hl=ru>.

157. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/infographic/2020/10/15/>

poverty-in-tajikistan-2020 [дата обращения 15 октября 2020].

158. <https://www.nbkr.kg/DOC/21042021/000000000056559.pdf>.

159. <https://take-profit.org/statistics/money-supply-m1/kazakhstan/>

160. https://arsagera.ru/kuda_i_kak_investirovat_fundament_analiz_liniya_tishina.

161. <http://ncz.tj/content/>.

162. http://minfin.tj/downloads/otchet_2020.pdf.

163. http://kor.tj/doc/NSR-2030_russkij.pdf.

164. [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm).

Таблица 1

**Основные демографические показатели
Республики Таджикистан в период 1991-2020 годы (на тыс. населения)**

| Показатели | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Естественный прирост населения | 33 | 25,8 | 24,6 | 27,1 | 28,1 | 24,5 | 25,8 | 26,4 | 25,6 | 22,3 | 22,1 | 22,4 | 22 | 22,3 | 21,8 |
| Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Естественный прирост населения | 22,1 | 23,3 | 23,5 | 22,5 | 25 | 24,4 | 23,5 | 22 | 23,8 | 24,1 | 22,7 | 21,7 | 22 | 21,8 | 21,3 |

Источник: <https://www.stat.tj/>

Таблица 2

**Данные о численности населения и трудовых ресурсов в
Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (тыс. чел.)**

| Показатели | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Общая численность населения | 5506 | 5567 | 5580 | 5634 | 5701 | 5769 | 5876 | 6001 | 6127 | 6264,6 | 6371,2 | 6487,1 | 6598,8 | 6718,9 | 6842,2 |
| Трудовые ресурсы | 2526 | 2675 | 2607 | 2623 | 2811 | 2840 | 2909 | 3038 | 3125 | 3186 | 3301 | 3463 | 3644 | 3777 | 3893 |
| Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Общая численность населения | 6965,5 | 7096,9 | 7250,8 | 7417,4 | 7621,2 | 7807,2 | 7987,4 | 8161,1 | 8352 | 8551,2 | 8742,8 | 8931,2 | 9126,6 | 9313,8 | 9506,3 |
| Трудовые ресурсы | 4047 | 4210 | 4310 | 4435 | 4530 | 4664 | 4796 | 4866 | 4983 | 5111 | 5224 | 5330 | 5427 | 5521 | 5625 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

**Данные о численности занятого трудом населения в
Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (тыс. чел.)**

| Годы | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Занятые | 1971 | 1909 | 1855 | 1855 | 1853 | 1731 | 1791 | 1796 | 1737 | 1745 | 1829 | 1857 | 1885 | 2090 | 2112 |
| в т.ч. наёмные | 1481,3 | 1379,8 | 1380,6 | 1384,8 | 1374,6 | 1191,9 | 1236,6 | 1153 | 1081,2 | 1015,8 | 1083,0 | 1066,2 | 1071,9 | 1070,6 | 1075,0 |
| Годы | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Занятые | 2137 | 2150 | 2168 | 2219 | 2233 | 2249 | 2291 | 2307 | 2325 | 2380 | 2385 | 2407 | 2426 | 2463 | 2506 |
| в т.ч. наёмные | 1082,9 | 1065,7 | 1053,9 | 1054,1 | 1046,3 | 1044,2 | 1050,5 | 1065,4 | 1083,5 | 1097,6 | 1102,4 | 1147,7 | 1166,3 | 1201,4 | 1214,2 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

**Количества занятых в некоторых отраслях экономики
в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (тыс. чел.)**

| Показатели | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------|------|------|------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Аграрный сектор | 881 | 892 | 949 | 1002 | 1095 | 1026 | 1145 | 1090 | 1118 | 1133 | 1218 | 1255 | 1275 | 1391 | 1425 |
| Промышленность | 404 | 382 | 335 | 315 | 264 | 249 | 216 | 200 | 176 | 157 | 156 | 153 | 146 | 186 | 183 |
| Сектор услуг | 686 | 635 | 571 | 538 | 494 | 456 | 430 | 506 | 443 | 453 | 455 | 449 | 464 | 511 | 505 |
| Показатели | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Аграрный сектор | 1432 | 1430 | 1447 | 1468 | 1471 | 1507,4 | 1520,5 | 1526,4 | 1524,4 | 1545,6 | 1539 | 1466,4 | 1475,1 | 1507,3 | 1525,6 |
| Промышленность | 182 | 177 | 169 | 169 | 166 | 165 | 164,5 | 156,3 | 158,2 | 158,6 | 155,8 | 218,9 | 216,9 | 220,7 | 228,8 |
| Сектор услуг | 523 | 543 | 552 | 582 | 598,2 | 577,1 | 606,5 | 624,6 | 642,8 | 675,5 | 690,5 | 721,7 | 726,6 | 735,4 | 751,8 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

Таблица 5

**Средний размер месячной заработной платы по секторам экономики
в Республике Таджикистан в период 2008-2020 годы (сомони)**

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Всего по экономике | 231,5 | 284,4 | 354,4 | 442,1 | 555,3 | 694,9 | 816,3 | 878,9 | 962,2 | 1144,2 | 1233,8 | 1335,5 | 1393,8 |
| Сельское хозяйство, охота и лесоводство | 65,6 | 80,5 | 105,3 | 137,9 | 158,9 | 213,3 | 251,3 | 278,2 | 303,0 | 451,5 | 492,1 | 544,4 | 572,8 |
| Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 514,6 | 632,0 | 768,1 | 1005,5 | 1329,2 | 1394,2 | 1479,7 | 1900,6 | 1988,9 | 2374,5 | 2422,0 | 2597,5 | 2546,6 |
| Обрабатывающая промышленность | 291,5 | 358,1 | 413,2 | 456,5 | 717,1 | 727,6 | 824,6 | 962,8 | 1139,3 | 1273,9 | 1460,0 | 1580,3 | 1698,3 |
| Электроэнергия, газ и водоснабжение | 317,6 | 390,0 | 548,2 | 845,8 | 984,2 | 1248,0 | 1317,0 | 1306,6 | 1378,9 | 1617,3 | 1676,5 | 2937,8 | 3241,7 |
| Строительство | 534,3 | 656,2 | 842,9 | 1027,2 | 1172,8 | 1416,2 | 1822,5 | 2017,2 | 2170,0 | 2022,3 | 2325,4 | 2435,1 | 2403,8 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов бытовых товаров и предметов личного пользования | 224,3 | 275,4 | 412,3 | 517,9 | 665,5 | 707,0 | 773,2 | 817,4 | 949,3 | 1039,0 | 1147,7 | 1235,4 | 1246,6 |
| Гостиницы и рестораны | 164,9 | 202,5 | 325,7 | 670,7 | 973,8 | 693,9 | 846,3 | 888,4 | 1086,0 | 972,0 | 975,6 | 1170,4 | 1074,0 |
| Транспорт, складское хозяйство и связь | 605,3 | 743,5 | 919,0 | 1229,5 | 1451,8 | 1591,8 | 1770,2 | 1871,4 | 2096,9 | 2183,7 | 2337,0 | 1961,0 | 1557,7 |
| Финансовое посредничество | 828,6 | 1017,6 | 1269,6 | 1570,9 | 1894,1 | 2084,2 | 2182,5 | 2320,6 | 2283,3 | 2892,8 | 3203,9 | 3333,1 | 3580,2 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность | 575,3 | 706,5 | 687,1 | 614,8 | 779,9 | 920,9 | 1165,1 | 1344,7 | 1398,0 | 1465,9 | 1547,5 | 1332,1 | 1309,9 |
| Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование | 351,7 | 432,0 | 599,6 | 638,6 | 811,7 | 861,6 | 919,6 | 926,3 | 996,8 | 1018,4 | 1061,7 | 1092,8 | 1215,3 |
| Образование | 191,5 | 235,2 | 278,7 | 317,0 | 425,8 | 592,8 | 699,0 | 710,7 | 773,9 | 892,0 | 938,5 | 1058,6 | 1117,6 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 155,9 | 191,5 | 257,6 | 329,0 | 447,5 | 597,6 | 675,2 | 678,0 | 735,2 | 800,7 | 831,1 | 900,0 | 977,2 |
| Прочие коммунальные, и социальные и персональные услуги | 325,7 | 400,0 | 426,4 | 412,5 | 484,7 | 662,5 | 893,8 | 984,4 | 1054,9 | 1386,6 | 1543,4 | 3006,7 | 3314,7 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

Таблица 6

**Официальный курс доллара США
в Республике Таджикистан в период 2004-2020 годы (сомони)**

| Показатели | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 доллар США | 2,97 | 3,12 | 3,30 | 3,46 | 3,45 | 4,37 | 4,40 | 4,76 | 4,76 | 4,77 | 5,31 | 6,99 | 7,88 | 8,82 | 9,43 | 9,69 | 11,3 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

**Индекс потребительских цен
в Республике Таджикистан в период 2009-2020 годы (сомони)**

| Показатели | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Индекс потребительских цен (%) | 105 | 106,5 | 112,5 | 105,8 | 105,1 | 106,1 | 105,8 | 105,9 | 107,3 | 103,8 | 107,9 | 108,6 |

Источник; <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

**Списочная численность работников по найму
в Республике Таджикистан в период 2011-2020 годы (тыс. чел.)**

| Показатели | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Всего по экономике | 1044,2 | 1050,5 | 1065,4 | 1083,5 | 1097,6 | 1102,4 | 1146,7 | 1166,3 | 1201,4 | 1214,2 |
| Сельское хозяйство, охота и лесоводство | 501,7 | 499,9 | 496,4 | 494,4 | 490,8 | 483,8 | 520,8 | 525,2 | 549,1 | 559 |
| Рыбоводство | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 10,9 | 11,1 | 12,0 | 10,6 | 12,4 | 11,4 | 11,4 | 12,2 | 12,3 | 12,5 |
| Обрабатывающая промышленность | 59,9 | 61,2 | 59,5 | 59,4 | 56,0 | 55,4 | 56,0 | 55,4 | 55,0 | 54,7 |
| Электроэнергия, газ и водоснабжение | 17,7 | 19,5 | 19,5 | 20,1 | 19,3 | 17,8 | 16,8 | 18,1 | 25,8 | 26,8 |
| Строительство | 29,8 | 25 | 23,4 | 26,2 | 30,3 | 31,2 | 31,4 | 34,4 | 32,8 | 31,7 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов бытовых товаров и предметов личного пользования | 22,3 | 20,8 | 24,0 | 26,6 | 27,5 | 26,1 | 23,5 | 23,8 | 23,6 | 24,3 |
| Гостиницы и рестораны | 2,8 | 2,5 | 5,2 | 5,7 | 5,8 | 5,6 | 4,9 | 5,2 | 5,3 | 5 |
| Транспорт, складское хозяйство и связь | 27,3 | 26,9 | 26,1 | 26,1 | 24,2 | 23,5 | 23,6 | 23,2 | 27,7 | 17,6 |
| Финансовое посредничество | 15,8 | 17,3 | 20,1 | 23,6 | 24,9 | 22,9 | 19,4 | 18,3 | 22,6 | 23 |

| | | | | | | | | | | |
|---|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность | 11,3 | 13 | 16,2 | 18,7 | 20,3 | 19,4 | 27,7 | 27,4 | 22,2 | 6,2 |
| Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование | 35,7 | 35,9 | 32,8 | 35,4 | 36,3 | 36,6 | 44,7 | 47,1 | 44,4 | 45 |
| Образование | 188,4 | 193 | 201,2 | 203,9 | 209,1 | 220,1 | 223,4 | 229,7 | 239,1 | 239 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 84,2 | 88,2 | 90,2 | 93,6 | 97,8 | 104,5 | 108,8 | 110,7 | 111,1 | 111,3 |
| Прочие коммунальные, и социальные и персональные услуги | 34,4 | 33,4 | 36,2 | 38,3 | 41,7 | 43,0 | 34,6 | 35,4 | 29,3 | 23,8 |

Источник: <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>

Таблица 9

**Данные Всемирного Банка по основным показателям сферы занятости
в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы
(тыс. чел.)**

| Показатели | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Рабочая сила | 1733,4 | 1763,4 | 1793,2 | 1823,8 | 1856,1 | 1895,2 | 1934,4 | 1976,2 | 2024,3 | 2080,4 | 2146,2 | 2221,8 | 2304,7 | 2390,3 | 2475,4 |
| Занятые | 1542,7 | 1572,9 | 1601,4 | 1630,5 | 1655,6 | 1679,1 | 1706,1 | 1743,0 | 1781,3 | 1834,9 | 1895,1 | 1957,4 | 2035,1 | 2108,2 | 2190,7 |
| Годы | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Рабочая сила | 2563,8 | 2648,2 | 2730,3 | 2815,3 | 2901,3 | 2977,0 | 3055,6 | 3134,3 | 3210,3 | 3282,8 | 3351,9 | 3423,0 | 3461,2 | 3500,0 | 3713 |
| Занятые | 2269,0 | 2346,3 | 2424,5 | 2491,5 | 2567,6 | 2643,5 | 2722,5 | 2792,7 | 2863,6 | 2928,3 | 2989,9 | 3053,3 | 3168,7 | 3235,9 | 3434,5 |

Источник: Данные Всемирного Банка World Bank Open Data/ URL: <https://data.worldbank.org/country/tajikistan?view=chart>