

**Государственное учреждение научно-исследовательский институт
труда, миграции и занятости населения
Министерство труда, миграции и занятости населения
Республики Таджикистан**

УДК:331.526:331.556.4

На правах рукописи

ДЖУРАХОНЗОДА САОДАТ ДЖУРАХОН

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ
РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН
(на материалах службы занятости населения)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.12 - Экономика труда

Научный руководитель:
д.э.н., проф. Джабборов А.Д.

Душанбе – 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РОЛИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	14
1.1. Теоретико-методические основы исследования институтов рынка труда и продуктивной занятости населения.....	14
1.2. Служба занятости населения в структуре рынка труда и факторы, формирующие систему оказания ею услуг	32
1.3. Зарубежный опыт функционирования и развития службы занятости населения на рынке труда.....	48
Выводы по первой главе.....	59
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	62
2.1. Современное состояние и развитие службы занятости на рынке труда Республики Таджикистан.....	62
2.2. Особенности формирования спроса на услуги службы занятости населения на рынке труда	78
2.3. Анализ места и значения службы занятости в реализации государственной политики занятости населения.	93
Выводы по второй главе.....	106
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	111
3.1. Повышения роли службы занятости населения в регулировании рынка труда	111
3.2. Мониторинг предоставляемых услуг службой занятости населению и улучшения продуктивной занятости населения.....	119
3.3. Приоритетные направления совершенствования деятельности службы занятости и обеспечение продуктивной занятости на рынке труда.....	130
Выводы по третьей главе.....	139
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	142
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	154
ПРИЛОЖЕНИЕ	180

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

АТЗН	Агентство труда и занятости населения Республики Таджикистана
АТР	Агентство по трудоустройству за рубежом
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВБ	Всемирный банк
ГПСЗН	Государственная программа содействия занятости населения
ГСЗ	Государственная служба занятости
ГУ НИИТМЗН РТ	Государственное учреждение научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.
КЗоТ	Кодекс Закона о труде
НСР	Национальная стратегия развития
НИР	Научно-исследовательская работа
КРПЗ	Концепция развития продуктивной занятости населения
МТМЗН	Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан
МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация объединённых наций
ПСР	Программа среднесрочного развития
ЦОВТ	Центры обучения взрослых Таджикистана
ЦСИ	Центр стратегических исследований
ЦУР	Цели устойчивого развития
ФГУ	Филиал государственного учреждения
млн.	миллион
млрд.	миллиард
тыс.	тысяча
сом.	сомони
чел.	человек
ед.	единиц

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социально-экономические реформы, проводимые в Республике Таджикистан за годы независимости, реализация Национальной стратегии развития на период до 2030 года и Концепции продуктивной занятости Республики Таджикистан на период до 2040 года с учётом углубляющейся цифровизации ведут к изменению механизмов функционирования рынка труда и обеспечения продуктивной занятости. Тем самым усиливается востребованность к формированию нового видения конкретизации форм и методов государственного регулирования рынка труда, в том числе - с использованием соответствующих институтов в данном процессе. При этом необходимо отметить, что в современный период возрастает роль такого института регулирования рынка труда, как служба занятости населения.

Основателям мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмон 23 декабря 2022 года отмеча в послание членам Маджлиси милли и депутатам Маджлиси намояндагон «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики», было отмечено, «Обеспечение продуктивной занятости населения является одной из стратегических целей государства, для его реализации необходимо принять отраслевые и региональные программы. В этом контексте первостепенными задачами всех ветвей государственной власти, каждого руководителя государственных структур и предпринимателей являются создание рабочих мест и полный охват населения занятостью.»

В период трансформационных изменений, создания новых инновационных организаций и предприятий, которые ведут к предоставлению новых рабочих мест и изменениям потребностей работодателей в знаниях, умениях и компетенции работников, требуется совершенствование деятельности служб занятости Таджикистана, в использовании новых технологий трудоустройства, повышении квалификации и профориентации, получении достоверной информации о спросе и предложении на рынке труда.

Республика Таджикистан на данном этапе экономического развития сохраняет свою трудоизбыточность на рынке труда, при постоянном росте трудовых ресурсов и не высокой занятости. С принятием Концепции развития продуктивной занятости населения на период до 2040 года и Государственной программы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023-2027 гг. определены направления государственной политики в области занятости населения, где основным реализатором, как институт регулирования рынка труда, выступают службы занятости.

Степень разработанности темы исследования. Теоретико-методологические основы регулирования рынка труда, обеспечения занятости населения, трудоустройства имеющихся трудовых ресурсов и использования рабочей силы широко отражены в трудах классиков экономической науки, как: М. Вебер, Дж.М. Кейнс, К. Маркс, В. Петти, Д. Рикардо, А. Смит, Струмилин С.Г. и др. В их трудах рассматривались отношения между основными субъектами рынка труда (работодателем и работником) с точки зрения регулирования социально-трудовых отношений и социальных потребностей воспроизводства трудового потенциала, а продуктивная занятость рассматривается, как один из результатов применения развивающихся знаний, умений и компетенций работника, механизации и автоматизации процессов производства, улучшения условий труда и т.п.

Концептуальные основы исследования занятости и причин несбалансированности спроса и предложения на рынке труда рассмотрены в учёными ближнего зарубежья: Е.В. Корниенко, И.Н. Краковской, Е.Ю. Шойдорова, Эренбергер и др.

Проблемы формирования и функционирования рынка труда представлены в работах учёных Таджикистана: А.Дж.Азимова, М.Т.Азимовой, Д.С.Амоновой, С.Б.Ашурова, Р.М.Бабаджанова, Ф.М.Восиева, Т.Ганиева, А.Джабборова, Ш.Б. Джонмахмадова, М.К.Кабутова, Д.Б.Кадырова, С.Дж.Комилова, М.Р.Кошоновой, А.К.Курбонова, Ф.М.Муминовой, Д.М.Набиевой, И.К.Нарзикулова, Т.Д.Низомовой, М.Н.Нурмахмадова,

Р.К.Рахимов, Р.К. Раджабов, Т.Р.Ризокулова, Х.М.Саидмурадова, З.Султанова, Б.Т.Тохирджонов, Р.У.Ульмасова, Х.Умарова, Т.Д.Усмановой, Х.Н.Факерова, Ю.Р.Юсуфбекова и др. Ими также рассмотрены и предложены теоретические и методологические основы реформирования трудовых отношений рынка труда и занятости, обоснована необходимость государственного воздействия на изменения происходящие на рынке труда, трудовых отношений и значения служб занятости в данном процессе. Вместе с тем, в работе этих, и других авторов, проблемы распределительных отношений в использовании рабочей силы в процессе регулирования рынка труда, а также повышения роли институтов рынка труда, в том числе службы занятости населения освещены недостаточно.

Связь исследования с государственными программами развития, научными программами (проектами), темами. Тема исследования связана с проектом НИР на 2022-2026гг. Государственного учреждения научно-исследовательского института труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан на тему: «Социально-трудовые основы обеспечения продуктивной занятости в Республике Таджикистан» и Проекта НИР Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан на 2021-2025гг. на тему: «Обеспечение экономической безопасности на основе повышения конкурентоспособности экономики Республики Таджикистан».

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования является разработка комплексных подходов к повышению эффективности деятельности служб занятости населения, как важнейшего института рынка труда в распределительных отношениях и использовании рабочей силы в регулировании рынка труда.

Задачи исследования. Цель исследования предопределила необходимость решения следующих задач:

- изучить теоретико-методические основы формирования и развития службы занятости в системе институтов рынка труда;

- исследовать зарубежный опыт деятельности служб занятости населения;
- провести анализ состояния и выявить тенденции развития службы занятости населения, а также особенности формирования спроса на их услуги на рынке труда Таджикистана;
- оценить повышение роли службы занятости населения в структуре рынка труда, а также реализации госполитики занятости населения;
- осуществить мониторинг эффективности услуг, оказываемых службой занятости населению и улучшения продуктивной занятости населения;
- обосновать и сформулировать основные направления улучшения функционирования службы занятости на рынке труда Республики Таджикистан.

Объектом исследования является государственная служба занятости, как институт регулирования рынка труда.

Предметом исследования являются социально-экономические и организационно-правовые отношения, возникающие в процессе деятельности службы занятости населения и регулирования рынка труда.

Гипотеза исследования состоит в обосновании позиции, в соответствии с которой совершенствование функционирования службы занятости, как института рынка труда, в контексте совершенствования механизма регулирования является важным фактором повышения эффективности управления рынком труда Республики Таджикистан.

Теоретическую основу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных учёных экономистов в сфере социально-трудовых отношений в целом и рынка труда в частности, а также законодательные и нормативно-правовые акты по теме исследовательской работы.

Методологическую основу исследования составили труды классиков экономической науки, работы современных отечественных и зарубежных учёных по теории распределительных отношений в использовании рабочей

силы в процессе регулирования рынка труда институтами службы занятости населения.

Методы исследования. Необходимая глубина анализа и достоверность теоретических выводов автора обеспечены применением общенаучных методов и приёмов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического, статистического анализа. В зависимости от решаемых задач применялись абстрактно-логические, экономико-статистические, эмпирические, монографические, сравнительные, социологические методы, метод экспертных оценок и др.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативные акты Республики Таджикистан, указы Президента Республики Таджикистан, материалы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, отчёты соответствующих министерств и ведомств, материалы местных органов исполнительной власти областей, городов и районов страны, а также материалы научно-практических конференций, монографии и другие материалы, опубликованные в периодической печати, информационные Интернет ресурсы, собственные разработки и расчёты автора.

Этапы исследования. Диссертационное исследование выполнено в течение 2013-2023 гг.

Основная информационная и экспериментальная база исследования. Диссертационное исследование выполнено в Государственном учреждении «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании и практико-методологической разработке механизма регулирования рынка труда и эффективности деятельности служб

занятости, как важнейшего его института, посредством индикативно-мониторингового подхода за счёт усиления информационной составляющей, учитывающей результаты взаимодействия субъектов рынка труда и системы профессионального образования.

К существенным и важным элементам научной новизны можно отнести:

1. Уточнена сущность экономической категории «занятость населения», включающая совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, удовлетворении личных потребностей и получении дохода; определены и уточнены существующие тенденции развития при решении проблем продуктивной занятости, а также теоретико-методические основы формирования и развития служб занятости в структуре институтов рынка труда.

2. На основе изучения зарубежного опыта моделей управления рынком труда и деятельности служб занятости населения, выявлены и обоснованы специфичные подходы, которые можно применить в решении наиболее значимых проблем, существующих на рынке труда Республики Таджикистан.

3. На основе индикативно-мониторингового подхода выполнен комплексный анализ современного состояния рынка труда и функционирования служб занятости населения Таджикистана используя комплексный механизм регулирования рынка труда используя.

4. Дана оценка роли и значимости служб занятости при реализации госполитики занятости населения в Республике Таджикистан путём выявления факторов, влияющих на существующий механизм регулирования рынка труда и формирование системы оказания услуг службами занятости населения для обеспечения продуктивной занятости.

5. Предложен и апробирован алгоритм мониторинга выполнения мероприятий в рамках программно-целевого регулирования социально-

трудовых отношений на молодёжном сегменте рынка труда локальной территории.

6. Разработан комплекс организационно-правового характера мероприятий по улучшению работы служб занятости на рынке труда для проведения активной политики занятости в Республике Таджикистан. На основе изучения зарубежного опыта предложен метод структурных сдвигов, позволяющий улучшить управление и регулирование рынка занятости населения и разделить влияние национальных и региональных социально-экономических факторов на занятость населения конкретной территории.

Положения, выносимые на защиту:

-представлена сущности экономической категории «занятость населения», включающая совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, удовлетворении личных потребностей и получении дохода;

- изучена, выявлена и обоснована специфичные подходы, для применения в решении наиболее значимых проблем, существующих на рынке труда Республики Таджикистан;

- при использовании индикативно-мониторингового подхода выполнен комплексный анализ современного состояния рынка труда и функционирования служб занятости населения Таджикистана на основе комплексного механизма регулирования рынка труда;

- изучена и представлены факторы влияющие на существующий механизм регулирования рынка труда и формирование системы оказания услуг службами занятости населения для обеспечения продуктивной занятости на оценку роли и значимости служб занятости при реализации госполитики занятости населения в Республике Таджикистан;

- предложения и внедрения алгоритма мониторинга выполнения мероприятий в рамках программно-целевого регулирования социально-трудовых отношений на молодёжном сегменте рынка труда локальной территории;

- Разработан и представлен комплекс организационно-правового характера мероприятий по улучшению работы служб занятости на рынке труда для проведения активной политики занятости в Республике Таджикистан.

Теоретическая значимость исследования заключается в проведении комплексного анализа существующих механизмов деятельности службы занятости, как важнейшего института рынка труда, в контексте специфики его функционирования в трудоизбыточном регионе. В основу этого анализа были положены определение места и роли служб занятости в системе институтов рынка труда, с фокусом на обеспечение продуктивной занятости в системе национальной экономики, что позволило выявить особенности совершенствования государственных функций в регулировании рынка труда.

Научно-практическая значимость исследования заключается в том, что ряд рекомендаций автора были использованы Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в процессе разработки государственных программ по развитию и совершенствованию государственной политики рынка труда и занятости, деятельности Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Кроме того, результаты исследования используются в учебном процессе высших учебных заведений республики при чтении курсов «Экономика труда», «Экономическая теория», «Экономика и социология труда» и др.

Степень достоверности результатов подтверждается выбором приемлемых методов исследования, достаточным объемом материалов, использованных в процессе исследования, достоверностью собранных и обработанных информационных ресурсов по теме исследования, обосновывающих выдвинутые автором научные положения, содержащиеся в диссертации, а также публикациями. Выводы и рекомендации основаны на научном анализе результатов теоретических и эмпирических исследований.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Тема диссертационного исследования соответствует следующим пунктам паспорта

специальности 08.00.12-Экономика труда: 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальный, региональный, внутрифирменный 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; 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – республиканский, региональный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей; 5.18. Занятость и её виды. Отраслевые особенности труда. Неформальная занятость и пути её устранения.

Личный вклад соискателя учёной степени. Все этапы работы над диссертационным исследованием проводились при непосредственном участии автора: выбор темы исследования, составление плана работы, сбор и обработка статистических материалов, подбор литературы, обоснование актуальности, цели и задач работы.

Апробация и применение результатов диссертации. Основные положения диссертационной работы докладывались и были одобрены на республиканских и международных научно-теоретических и научно-практических конференциях в период с 2014 – 2023гг., в Центре стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан; Научно-исследовательском институте труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан; Институте экономики и демографии НАН Республики Таджикистан, Технологическом университете Таджикистана, а так же

семинарах, межведомственных рабочих группах проводимых Агентством труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

Публикации по теме диссертации. Основные положения диссертационного исследования опубликованы в 31 научных работах автора общим объемом 14,9 п.л., из них в 14 изданиях, включённых в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Объем и структура диссертации. Диссертационная работа состоит из списка сокращений, введения, трех глав, заключения, рекомендаций по практическому использованию результатов исследования, списка литературы, включающего 199 наименований. Работа изложена на 183 страницах компьютерного текста, содержит 38 таблиц, 8 рисунков и 18 диаграмм.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РОЛИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теоретико-методические основы исследования институтов рынка труда и продуктивной занятости населения

За годы реализации социально-экономических реформ в Республике Таджикистан, становление и развитие концепции продуктивной занятости, с учетом ускоренного формирования цифровой экономики в стране, изучение значимости институтов рынка труда, прежде всего - служб занятости населения, имеет большую актуальность. Государственная политика в области занятости и ее функционирование на рынке труда, где рабочая сила выступает товаром, регулирует проблемы занятости в целях обеспечения продуктивной занятости населения. Занятость есть объект государственной политики в решении социальных проблем. Рынок труда имеет свои особенности и отличия от других рынков тем, что товаром выступает интеллект, эмоции и физические способности людей.

Анализ тенденций роста населения в Таджикистане и его регионах показывает, что основной проблемой при решении продуктивной занятости населения считается создание новых рабочих мест, о чем многократно было отмечено в Посланиях Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона, а также в обозначенных в НСР-2030 и ПСР 2016-2020 задачах.¹

Предметом исследования являются услуги труда в условиях расширения продуктивной занятости населения и цифровой экономики, как социально-трудовые отношения, которые имеют место между группами граждан. Работодатель, являясь покупателем и потребителем рабочей силы, определяет спрос на рынке труда, а граждане предоставляющие свои знания, умения и

¹ Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики», 26.01.2021.

возможности к труду выступают продавцами, тем самым определяют предложение.

Совершенствование распределительных отношений в использовании рабочей силы в процессе регулирования рынка труда можно проанализировать на примере института службы занятости населения. Рынок труда - один из видов рынка, где предоставляются товар и услуги, удовлетворяющие потребности продавца и покупателя на желаемых и приемлемых условиях. Так, приобретателем на рынке труда является работодатель, который приобретает рабочую силу работника, предоставляющей свой труд, знания, навыки и умения за определенную плату или заработанную плату.

Кодирзода Д.Б. и Ашмаров И.А. отмечают, что “рынок труда представляет собой систему социально-трудовых отношений по поводу условий купли - продажи рабочей силы; включает отношения между нанимателями и наемными работниками и отношения каждого из них с другими субъектами по поводу передачи части собственных функций на основе добровольного отчуждения в их пользу части дохода”².

Следовательно, рынок труда можно рассматривать как сферу определения спроса и предложения на рабочую силу, а службу занятости населения, как один из институтов, обеспечивающих функционирование рынка труда. Служба занятости населения является основным элементом регулирования рынка труда и выполняет многопрофильные функции. Примером подобных функций являются: выплаты пособий по безработице, помощь безработным с нахождением работы и психологическая помощь. Но главной целью служб занятости является обеспечение трудоустройства незанятого населения и непосредственно его социальная защита³.

В своих трудах Бабаджанов Р.М., раскрывая понятие рынка труда, выделяет систему отношений между государством, работодателем и

² Кодиров Д.Б., Ашмаров И.А. Экономика рынка труда. -Душанбе: «Илм», 2010.- 480 с.

³ Скачкова А.Д. Актуальные проблемы занятости на российском рынке труда в современных условиях <https://scienceforum.ru/2022/article/2018028964?ysclid=lcgq8jzoxc872884122>

работниками, купли-продажи или использования рабочей силы в процессе производственной деятельности⁴. Рынок труда выступает площадкой, где в процессе производства товаров и услуг, формируется спрос на рабочую силу, и площадкой где удовлетворяется потребность работодателя в рабочей силе, а также определяется цена рабочей силы.

В экономической науке труд рассматривается как система социально-экономических взаимодействий субъектов рынка труда в вопросах трудовых отношений, предоставления услуг труда, повышения квалификации, переподготовки и привлечении работника к производству товаров и услуг.

Рынок труда отражает взаимодействие работника, как владельца рабочей силы и работодателя, приобретающего и использующего рабочую силу за определенную оплату, в процессе производства товара или услуги. При этом работник в процессе взаимодействия обретая рабочее место показывает свои знания, умения и квалификацию, а получая определенный заработок восстанавливает рабочую силу. Работодатель имеет возможность расширить производство и увеличить получаемую прибыль. Рассмотрение рынка труда, как экономической меры возможно на национальном, региональном и местном уровнях, где служба занятости населения используется как государственная структура.

Вопросы занятости и безработицы на рынке труда, выступают важной проблемой экономической теории. В период развития экономической теории были представлены различные теоретические подходы к анализу механизма функционирования рынка труда и занятости населения.

Например, Комилов С.Дж. утверждает, что занятость характеризует конкретный хозяйственный процесс на рабочем месте⁵. Шодибеки Сафар отмечает, что «занятость населения - это явление, характеризующее

⁴ Теоретические основы и практика становления рынка труда в условиях переходной экономики (методологические и институциональные подходы): коллективная монография. – Душанбе: «Торус», 2013.-270с.

⁵ Теоретические основы и практика становления рынка труда в условиях переходной экономики (методологические и институциональные подходы): коллективная монография. - Душанбе: «Торус», 2013.-270с. - С.36.

общественно-полезную деятельность населения с целью удовлетворения личных и общественных потребностей»⁶. Из этого следует, что занятость — это социально-экономическая категория, которая обобщает совокупность отношений людей в общественном производстве и их участие в общественно полезном труде, где формируются, распределяются и используются трудовые ресурсы.

В период формирования рыночной экономики в Англии о проблемах занятости, безработицы и заработной платы первыми стали отмечать в своих работах представители классической политэкономии А. Смит и Д. Рикардо.

Адам Смит, отмечая состояние конкуренции среди работодателей, спрос и предложение рабочей силы на рынке труда и влияние их на уровень заработной платы, писал, что “недостаток рабочих рук вызывает конкуренцию между хозяевами, которые для того что бы заполучить рабочих, предполагают один больше другого и таким образом нарушают естественное соглашение хозяев не увеличивать заработанную плату”⁷.

По утверждению А.Смита, заработная плата работника и её средняя ставка формируют объем занятости в экономике страны, а на не полное использование трудовых ресурсов влияет высокая заработная плата.

Д.Рикардо, раскрывая значимость воспроизводства рабочей силы и его зависимость от физиологии, отмечал, что повышение заработной платы может сказаться на предложении на рынке труда, что обязательно приведёт к падению заработной платы.⁸

Спрос и предложение — это два основных элемента, с помощью которого достигается равновесие между ними на рынке. Данное равновесие

⁶ Шодибеки Сафар. Совершенствование управления процессами занятости в промышленности (На материалах Республики Таджикистан): Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05.-Душанбе, 2020. - 185с. – С.18.

⁷ Исследование о природе и причине богатства народов социально экономическая литература. -М.1962. - 66с.

⁸ Рикардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения / Антология экономической классики. В 2-х том. Т.1. - М.: Эконом, 1991. - С. 85.

основывается на законе Ж.Б.Сэя, который гласит, что предложение находит свой спрос в обмен на другой товар⁹.

Классическая теория занятости свидетельствует о том, что полная занятость возникает, когда уровень расходов для приобретения продукции низок. Данная ситуация приводит к активизации рыночных регуляторов: цены, зарплаты, ставки процента, которые снижают общие расходы, не препятствуя сокращению реального объёма производства, а также занятости и доходов населения.

Достижение полной занятости является важным элементом или процессом, который воздействует на механизм ценообразования, потому как население в этом случае начинает сберегать и копить сбережения. Естественно данный процесс способствует снижению цен, на все товары и ресурсы, в том числе и трудовые, которые приводят к снижению расходов, благодаря конкуренции между продавцами и работодателями. Поэтому конкуренция, которая возникает на рынке труда – это прежде всего, снижение ставки заработной платы, а это значит, что работодателю будет выгодно нанять любого имеющего на рынке работника, т.е. любой желающий, который согласен работать за установленную заработную плату может найти работу на рынке.

Также на полную занятость могут повлиять и такие рычаги, как процентная ставка и эластичность цен и где помощь государства в функционировании экономики является излишней. Поэтому экономисты-классики пришли к выводу о том, что полная занятость - это норма для рыночного хозяйства, при этом вынужденная безработица невозможна.

Карл Маркс считал, что при капитализме существует избыток предложения рабочей силы относительно спроса на нее, и на это влияют экономические процессы в виде накопления и рост органического строения

⁹ Остроумов ВВ. «Закон рынков Сэя» в экономической науке XIX-начала XX веков. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук Москва -2011 .-С.15

капитала. Поэтому если уровень зарплаты поднимается выше стоимости рабочей силы, капиталист заменяет работника или сразу нескольких, т.е. человеческий труд на работа или же машину, т.е. технику и технологию, что ему обходится на много дешевле. В связи с ростом замещения человеческого труда органическим строением капитала формируется незанятый потенциал работников, порявляются безработные.

Наибольшее распространение в западной экономической науке получили классическая и кейнсианская теории безработицы.

В классической теории занятости, которая основана А. Смитом, Д. Рикардо, а также Дж.Милль, А Маршалл, говорится, что рынок и рынок труда имеют множество возможностей для всех процессов, которые возникают в области занятости для того, чтобы обеспечить полное использование ресурсов труда, имеющихся в обществе. Они доказали, что основной причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, который создается наемными работниками требующие повышение заработной платы, таким образом вызывая избыток предложения труда. Классики считали, что снижение уровня и ставки заработной платы может привести к полной занятости, которая способствует увеличению спроса на рабочую силу.

Поэтому возникает вопрос, а согласится ли работник работать по сниженной ставке заработной платы? Экономисты-классики считают, что конкуренция заставит их прийти на такое решение, это поспособствует тому, что безработные будут конкурировать на рынке, тем самым снижая ставки заработной платы, что может привести к тому, что работодатель может нанять за низкую заработную плату всех имеющихся рабочих и пришли к выводу о том, что вынужденная безработица невозможна, так как любой желающий работать может найти работу на рынке труда по оговоренной ставке заработной платы.

Английский экономист А.Пигу является основоположником неоклассической концепции безработицы, которая отражена в книге "Теория безработицы", где говорится следующее:

а) безработица – это когда занятость ниже, чем высокий уровень заработной платы;

б) при этом до первой мировой войны, существовало равновесие между уровнем заработной платы и занятостью, которое устанавливалось в соответствии с свободной конкуренцией, обеспечивая при этом полную занятость;

в) после первой мировой войны, ввели систему госстрахования от безработицы и усилили роль профсоюзов, что привело к тому, что зарплата стала негибкой, а это привело не к сокращению безработицы, а наоборот к её увеличению;

г) для достижения полной занятости необходимо понижение заработной платы¹⁰.

Ужесточение номинальной заработной платы объясняется двумя обстоятельствами. Во-первых, в реальной экономике действуют институциональные факторы, предотвращающие гибкое изменение номинальной заработной платы, например профсоюзы – представители монопольной власти на рынке труда. Во-вторых, домашние хозяйства обладают денежными иллюзиями, воспринимая каждое понижение номинальной заработной платы как понижение жизненного уровня, если даже при этом происходит и общее понижение цен. В результате экономические субъекты ориентируются при принятии решений о продаже или покупке труда не на реальную, а исключительно на номинальную заработную плату.

На практике чаще всего используется кейнсианская теория безработицы, которая гласит о том, что основной причиной безработицы является недостаточный совокупный спрос на товары. Прежде всего, это возникает из-за стремления населения и в общем человека к накоплению и сбережению, а не стимул к инвестированию и получению дохода. При этом государство может

¹⁰ Пигу А. Экономическая теория благосостояния: для научных библиотек: перевод с английского. В 2 томах. Т. 1 /А. Пигу; вступительная статья Г.Б. Хромушина; общее редактирование С.П. Аукуционека (по изд. 1924). -Москва: Прогресс, 1985. -512 с.

повлиять на данную ситуацию с помощью повышения доходов, уровнем заработной платы и снижением налоговых ставок, что может привести к росту спроса на рабочую силу и снизит уровень безработицы.

Экономисты-неоклассики считали безработицу закономерным явлением для капитализма, так как в данном строе существует свободная конкуренция, и что любое свободное государство должно уметь бороться с данным явлением. Они считают, что основными причинами безработицы выступают¹¹:

- нарушение рыночного механизма функционирования рынка труда и «жесткость» заработной платы;
- ошибки в предвидениях инфляции;
- негибкость цен на товарном рынке.

Неоклассики считают, что для укоринения безработицы, прежде всего, необходимо государству увеличить инвестиции и заказы частному сектору для развития предпринимательства, при этом учитывая снижение ссудного процента и установление гибкой денежной политики.

Рекомендации по преодолению безработицы по неоклассикам: дерегуляция рынка труда; ликвидация монополизма профсоюзов; снижение уровня социальной защищенности.

Таким образом, Кейнс считал, что безработица порождается недостаточным спросом, т.е. кейнсианская модель – это экономическая теория, разработанная Джоном Мэйнардом Кейнсом с помощью экономической модели, в которой принципиально демонстрируется взаимосвязь между уровнем занятости или занятости и уровнем дохода места¹².

Кейнсианская модель развивалась в то время, когда в экономической теории доминировало классическое мнение. Основным классическим предположением относительно теории занятий и занятости было то, что экономика стремится к равновесному положению с полной занятостью.

¹¹ Тюлягин. Неоклассическая экономическая теория// <https://tyulyagin.ru/ekonomika/neoklassicheskaya-ekonomicheskaya-teoriya.html>

¹² Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. с англ. Под общ. ред. А.Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1978. – С. 29.

Экономисты-классики предполагали, что в основном безработица вызвана противодействием рабочих принять уровень заработной платы, установленный рынком. Кейнсианская модель была разработана для опровержения выводов, к которым пришли традиционные экономисты.

Кейнс вводит через свою модель две новые концепции:

- совокупный общий спрос (общий спрос на товары и услуги);
- общее совокупное предложение (общее количество предлагаемых товаров и услуг).

Эта модель свидетельствует, что для каждого уровня производства существует допустимый уровень занятости.

Поэтому для Кейнса причиной безработицы выступает наличие дефицитного совокупного спроса, который является ключевой переменной, устанавливающей взаимосвязь безработицей или инфляцией в экономике.

Утверждается, что доход или национальный доход определяется тем, что Дж.Кейнс назвал предельной склонностью к потреблению, то есть часть личного дохода, посвященная потреблению.

Между тем, в совокупном спросе сильно доминируют компоненты упомянутого спроса, то есть склонность к инвестициям, мультипликатор спроса и взаимосвязь с процентной ставкой. Политика, рекомендованная Дж.Кейнсом, оказалась очень практичной. Выводы, полученные в результате разработки кейнсианской модели, были вполне справедливы, главным образом, для правительств, действовавших на момент их формулировки.

Рекомендуемой основной экономической политики является увеличение государственных расходов, что приведет к увеличению совокупного спроса. Благоприятным пунктом применения является увеличение производства, занятости и инвестиций. Политика государственных расходов применяется многими государствами или правительствами мира.

Необходимо учесть, что существуют и недоброжелатели, которые выходят против подхода Дж.Кейнса, они считают, что модель, предлагаемая им создает инфляцию и дефицит. При этом рекомендации, которые предлагал Д.Кейнс использовались Ф.Рузвельтом во время вывода США из кризиса, за

основу, которого было взято увеличение расходов из госбюджета для стимулирования производства и возврата безработных на рабочие места.

Изучение различных моделей занятости и безработицы, а также законодательной базы различных стран, свидетельствует о разных подходах к определению понятия “занятость населения” (Таблица 1.1.1).

Таблица 1.1.1. - Правовая база определения понятия занятости населения

Страна	Закон	Определение
Российская Федерация	“О занятости населения” от 19.04.1991г. № 1032-1 с изменениями и дополнениями от 01.03.2022г.	Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (заработок) ¹³ .
Казахстан	“О занятости населения” с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.06.2022г.	Занятость населения - трудовая деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Республики Казахстан, приносящая заработок или доход ¹⁴
Кыргызстан	“О содействии занятости населения” от 3.08.2015г. №214 в редакции от 15.04.2020 г. № 43	Занятость - любая, не противоречащая законодательству Кыргызской Республики трудовая деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им доход (заработок) ¹⁵ ;
Узбекистан	“О занятости населения” от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642	Занятость — деятельность граждан, не запрещённая законодательством, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход) ¹⁶
Белорусь	О занятости населения” от 15.06.2006г. №125-3	Занятость – деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь (далее, если не указано иное, – граждане), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход (далее – заработок) ¹⁷
Таджикистан	Закон “О содействии занятости населения” от 01.08.2003 г. № 44	Занятость – “не противоречащая нормативно-правовым актам страны деятельность трудоспособных граждан, связанным с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им доход” ¹⁸

¹³ <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102011188>

¹⁴ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468&pos=100;-44#pos=100;-44

¹⁵ <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111258>

¹⁶ <https://lex.uz/ru/docs/5055696>

¹⁷ https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_zanyatosti_naseleniya_respubliki_bielarus/1.htm

¹⁸ <https://medt.tj/documents/main/normativno-pravovie-akti/zakonodatelnie-akti/ru/02525-ru.pdf>

Изучение определения понятия занятости, можно сделать вывод о том, что занятость как экономическая категория, на наш взгляд, отражает совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, удовлетворения личных потребностей и получения дохода.

В своих труда Кабутов М., о занятости населения пишет следующее: “В широком понимании рынок труда это система социально-трудовых отношений, предлагающих наличие юридических норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство и рациональное использование труда, количество и качество которого вознаграждается. В узком смысле рынок труда это система отношений, формирующихся между работодателями-собственниками средств производства и наёмными работниками - собственниками рабочей силы, относительно удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму как важный источник существования”¹⁹.

К дополнению данного понятия необходимо привести мнение Азимовой М.Т., которая считает, что “рынок труда представляет собой особую сферу обмена (купли-продажи) трудовой услуги, как вида деятельности, которая аккумулирует физические и умственные способности человека к труду, и выставленных на рынок труда в качестве товара”²⁰.

Ученый А.Дж. Азимов считает, что: “рынок труда включает комплексную систему отношений между продавцами и покупателями рабочей силы, с открытыми условиями хозяйствования и совершенствования функционирования институтов государства в целях ускорения процесса воспроизводства с учетом существующих возможностей и потенциала секторов национальной экономики”²¹.

¹⁹ Кабутов Мусофир. Занятость населения в условиях становления рыночных отношений (На материалах Республики Таджикистан) : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01.- Душанбе, 2000-278 с.// <http://www.dslib.net/econom-teoria/zanjatost-naselenija-v-uslovijah-stanovlenija-rynocnyh-otnoshenij.html>

²⁰ Азимова М.Т., Усманова Т.Дж., Современный рынок труда и проблемы его сегментирования. – Душанбе, 2020г. – 159 с. – С. 42.

²¹ Азимов А.Дж., Ахмедов К.А. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики. – Худжанд: Ношир, 2023. – 124 с. – С.17.

И так, рассмотрев понятие рынка труда, можно сделать вывод о том, что важную роль на рынке труда играет спрос и предложение, т.е. отношения между работником и работодателем, и для этого необходимо указать, что такое сам труд и его понятие.

Усманова Т.Дж. отмечает, что “способности к труду в процессе своего развития и функционирования приобретают социальные качества, объективированные процессом материального и духовного производства. Социально – экономическое содержание способностей к труду делает их объектом экономических отношений, придаёт им особое свойство - выступать системообразующим элементом рынка труда”²².

Поэтому рассматривая такие понятия, как занятость, рынок труда, безработица, способность к труду, еще концептуально выделяют полную, эффективную и оптимальную виды занятости.

Мы не можем согласиться с данной трактовкой понятия “полная занятость”, т.к. вовлечение трудоспособного населения в общественно-полезную деятельность является динамичным процессом, а полная занятость – это (в данном случае) статическое понимание масштабов занятости. К тому же – занятость в домашнем хозяйстве безусловно является общественно-полезной деятельностью, но она ни как не может быть отражена в полной занятости.

Помимо этого, также не можем согласиться с п.2 выше приведенного определения, связанного с “любим желаемым работать...”. Формулировка не совсем корректная, т.к. в большей степени отражает приоритет индивидуальных (субъективных) факторов, в то время как “полная занятость”, даже являясь относительным показателем, является фактором общественного (объективного) уровня.

Кроме того, в экономической литературе встречается также термин о занятости “способствующий обеспечению достойного дохода, здоровье,

²² Усманова Туфа Джумаевна. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.01 / Ин-т экон. исслед. Мин-ва экон. и торговли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2006.- 318 с.: ил. РГБ ОД, 71 07-8/632

улучшение образовательного и профессионального уровня каждого члена общества при росте производительности труда”.²³ При этом рациональная занятость предполагает всестороннее развитие человека.

С.Ашуров в своих трудах говорит о необходимости формирования количественных и качественных параметров развития личности, разработки стандартов качества образования и механизмов его обеспечения, контроля, адаптирования и максимального приближения образовательного процесса к установленным стандартам и др.²⁴.

Для государства полная и эффективная занятость считается ключевой задачей социально-экономической политики, и прежде всего, важнейшей проблемой экономической науки. Понятие “полная занятость” и “эффективная занятость” в экономической литературе трактуется по-разному и не имеет единого значения.

Так, например, в Европе полную занятость обозначают, как «оптимальная занятость», т.е. это когда все желающие приобрести работу могут позволить себе работать в условиях получения реальной зарплаты. При правильном и положительном регулировании рынка труда обществом и конечно государством, при положительном действии рыночного механизма возможно достижение полной занятости.

Полная занятость, по нашему мнению, это создание социально-экономических, материально-технических, организационных условий, которые предоставляют возможность трудоустройства на рынке труда трудоспособного населения. Данное понятие рассматривается в контексте занятости всех видов ресурсов.

²³ Ашуров С. Ключевые факторы обеспечения эффективной занятости в Таджикистане / Мат. Респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». - Душанбе: 2008. – С. 22; Занятость населения: изучение и регулирование / (А. Котляр, В. Турбин, М. Талалай и др.). - М.: Финансы и статистика, 1983. – С. 125; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. - М.: 2001. – С. 236 и др.

²⁴ Ашуров С. Ключевые факторы обеспечения эффективной занятости в Таджикистане / Мат. Респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». - Душанбе: 2008. – С. 26.

Эффективная занятость – это, прежде всего, обеспечение равновесия между двумя основными элементами рынка спросом и предложением, то есть рабочей силы на рынке труда. Это сокращает ручной тяжелый труд, который перераспределяется в территориальном и отраслевом масштабе, позволяющий получать наибольший прирост материальных и духовных благ, т.е. эффективное его использование.

Таким образом, можно утверждать, что полная и эффективная занятость в сочетании друг с другом создают оптимальную занятость, которые предоставляют возможность на рынке труда распределить работников, как между отраслями, так и между регионами и при этом обеспечивают полное всестороннее развитие человека, как личность.

Также необходимо учесть и нерегламентированную занятость, которая в настоящее время также имеет место, так как она незарегистрированная органами государственной власти и необлагаемая налогом оплачиваемая деятельность. Занятость нерегламентирована – прежде всего, это работа без заключения трудовых соглашений, коммерческий туризм, предоставление услуг на бартерной основе и т.д.

Теневая занятость является экономической деятельностью физических и юридических лиц, цель которой – получение основного или дополнительного дохода в обход законодательно установленных норм и правил регистрации деятельности и ее результатов. В данном контексте снижение уровня тенизации занятости должно происходить за счет перевода незарегистрированной деятельности в официальный сектор экономики.

На современном этапе развития общества большое внимание уделяется одному из видов занятости, именно развитию продуктивной занятости. В 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех» утверждается 17 целей устойчивого развития, где в целях 1,4, 5, 8 и 10, где рассматриваются основные вопросы достижения продуктивной занятости.

Продуктивная занятость характерна для сфер общественного материального производства²⁵. Она способна приносить работникам трудовой доход, в полной мере исключает проявление скрытой безработицы лиц, которые формально заняты в экономике, но при этом ничего не производят, так называемая излишняя численность работников.

Важно отметить трактовку Набиевой Д.М., которая о продуктивной занятости в своей работе пишет следующее: “продуктивная занятость характеризуется как вид занятости, основанная на оптимальном учёте потенциала территории в области расширения эффективной занятости и качественно-количественных характеристик трудоспособного населения данной территории. В сельской местности такое сочетание проявляется, в частности, в развитии несельскохозяйственных и нестандартных форм занятости на базе развития малых и средних форм предприятий”²⁶.

Продуктивная занятость - это занятость, которая обеспечивает достойную жизнь работнику или лицам находящимся под его опекой²⁷.

Таким образом, рассмотрев теорию занятости, а также ее правовую базу, можно сделать следующие выводы.

1. Изучение экономической литературы показало, что понятие “занятости населения” развивается и дополняется в связи с изменениями экономики и влиянием определенных факторов на нее, что приводит к разногласию взглядов по определению занятости населения.

2. Занятость – это и экономическая и в то же время социальная проблема, играющая важную роль в обеспечении определенного строя и уровня жизни населения, в формировании и раскрытии личности и развитии его профессиональных возможностей. Именно что человеческим трудом

²⁵ <https://zaochnik.com/spravochnik/ekonomika/makroekonomika/vidyzanjatosti/?ysclid=lgfdnkhq7x88252803>

²⁶ Наева Д.М. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан) ...автореферат дисс.кан.экон.наук. 08.00.05. – Душанбе, 2017. – 28с. – С. 6

²⁷ Концепция развития продуктивной занятости населения в Республике Таджикистан на период до 2040 года Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от «28» мая 2022 года, № 263

формируется основное богатство общества и обеспечивается его прогрессивное развитие.

3. Государственное регулирование занятости населения является одним из важнейших факторов обеспечения экономического роста, так как развитие экономики любого государства связано с имеющимся у него человеческими ресурсами и его потенциалом, насколько имеется у них способность к эффективному труду, при этом имеющиеся условия для их реализации.

В своих работах Комилов С.Дж. считает, что «для формирования рынка труда страны важное значение играет государственное регулирование, задачей которого является проведение активной политики сохранения и развития инновационных рабочих мест, создание организационно-экономических мер содействия занятости»²⁸.

Деятельность госструктур на рынке труда имеющие влияние на состояние и деятельность рынка труда, можно отметить, как рынок рабочей силы, под воздействием влияния политических, экономико-социальных факторов на них.

Исходя из этого существует механизм госрегулирования занятости населения, включающий в себя важные рычаги, такие как: право-административные и экономические. Механизм государственного регулирования занятости населения на рынке труда необходим для достижения поставленных целей и осуществление целевых государственных программ.

Важно учесть, что в экономической литературе существует множество мнений относительно роли государства в регулировании занятости населения на рынке труда, связанные с формированием различных концептуальных основ развития общества и экономических систем. Так, классическая теория занятости (Д. Рикардо, Дж. С. Мили, А. Маршалл, А. С. Пигу) базируется на

²⁸ Комилов С.Дж. Особенности регулирования рынка труда. Проблемы человеческого развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально трудовых отношений. Материалы республиканской научно-практической конференции. -Душанбе, 2014. – С.44.

невмешательстве государства в регулировании процессов занятости населения, считая его нормой рыночной экономики. В рамках неоклассического подхода (Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл) занятость рассматривается как важный вид ресурса, распределяемый через рынок.

Государственное регулирование рынка труда может реализовываться на основе как активной, так и пассивной политики. Активная политика и её основная цель - это развитие человеческого потенциала страны, развитие навыков, знаний и умений работников, направленная на повышение возможности трудоустройства, развития предпринимательской деятельности, самозанятости и т.д.

Пассивная политика государства заключается в предоставлении социальных услуг безработным и ищущим работу, таких как: регистрация, выплаты пособий по безработице, поиск и трудоустройство, проведение консультаций и т.д. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

4. В настоящее время для того чтобы достичь эффективной занятости необходимо увеличить номенклатуру предлагаемых рабочих мест на рынке и повысить качество предоставления услуг со стороны служб занятости. Для этого, прежде всего, необходимо проводить мониторинг рынка труда и выявить востребованные на данный момент на рынке профессий и специалистов. Также службе занятости потребуется в плане сотрудничества с высшими и средними учебными заведениями заложить подготовку необходимых специалистов для рынка. При этом служба занятости населения, проводя политику занятости на рынке труда, проводит активную политику занятости, направленную на: улучшение функционирования рынка труда, формирование инфраструктуры и институтов.

5. Процесс перехода к рыночной экономике стран Центральной и Восточной Европы и стран бывшего Советского Союза привел к драматическим изменениям во всех областях общественной жизни. Рынок труда не исключение. С изменением модели по производству, которое

руководствовалось государственными заказами на производство, движущей силой которого являются желания и вкусы потребителя, изменились структура и объем выпуска продукции и, как следствие, спрос на рабочую силу. Основным следствием процесса реструктуризации экономики на рынке труда был непрерывный рост открытой безработицы: практически с нулевого уровня она достигла существенных размеров, зафиксированных в развитых странах. Это было неизбежным явлением в условиях перераспределения рабочих мест и работников между государственным сектором, в котором количество рабочих мест постоянно сокращалось, и новым частным сектором, в котором количество создаваемых рабочих мест было недостаточным для того, чтобы трудоустроить всех незанятых. Реагируя на постоянный рост безработицы в условиях резкого снижения уровня жизни населения, большинство правительств стран с переходной экономикой активно внедряли реформы на рынке труда.

С самого начала переходного периода эти страны установили такие нормы как минимальная заработная плата и рабочее время, ввели меры социальной защиты наименее защищенных слоев населения на рынке труда, установили правила для трудовых контрактов и ввели систему пособий по безработице. Одновременно с использованием пассивных мер, направленных на материальную поддержку безработных, были введены в действие различные активные меры политики занятости, ссылаясь на многолетний опыт использования этих мер в развитых странах.

Обеспечение занятости, способствует росту квалификации работников увеличению их зарплаты и доходов до уровня, обеспечивающего расширенное воспроизводство рабочей силы. При этом «политика, направленная на рост занятости населения, способствует развитию творчески мыслящей личности, приостановлению процесса деквалификации совокупной рабочей силы, и она

ориентирована на повышение эффективности производства и снижение уровня инфляции»²⁹.

Таким образом в зависимости от уровня развития экономики государства, процесса цифровизации и развития продуктивной занятости, меняется спрос на рабочую силу, её уровень квалификации, знаний, умений, навыков и уровень компетенций. Государственная политика содействия занятости должна уделять большое внимание данному вопросу и должна быть более гибкой, учитывать изменения потребностей работодателей на рынке труда, обеспечивать подготовку кадров исходя из потребности рынка труда, посредством организации краткосрочных курсов по профессиональной ориентации.

1.2. Служба занятости населения в структуре рынка труда и факторы, формирующие систему оказания ею услуг

Службы занятости на рынке труда играют большую роль в решении проблем трудоустройства, взаимодействия работодателей и работников, профессионального обучения и переобучения безработных, а также в профессиональной ориентации граждан. Насколько хорошо, слажено и эффективно ведут свою деятельность службы занятости, настолько результативной будет и реализация важнейших социально-экономических стратегий и программ развития государства.

В целом рынок труда - важная часть рыночной системы, предусматривающей согласование интересов работодателей и наемной рабочей силы.³⁰ При формировании механизма, включающего в себя социально-трудовые отношения, регулирующие взаимодействие между государством, работодателями и работниками определяют рынок труда как социально-экономическую категорию. Также следует его рассматривать как совокупность спроса и предложения на рабочую силу из числа экономически активного

²⁹ Бабаджанов Р.М. Совершенствование институциональных основ формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистана, № 3, 2019. – С.141-147.

³⁰ Эренбергер Р. Дж. Современная экономика труда: теория и государственная политика – М.: Экономика, 2010. – С.19-38.

населения, включающего систему взаимодействия служб занятости, работодателей и рабочей силы.

Рынок труда выступает площадкой, где в процессе производства товара и услуг, формируется спрос на рабочую силу, и площадкой, где удовлетворяется потребность работодателя в рабочей силе, а также определяется цена рабочей силы, а службы занятости выступают посредником. Структура рынка труда состоит из совокупности взаимосвязанных звеньев и упорядоченных связей между ними, характеризующих его как систему.

Рассматривая структуру рынка труда, мы можем раскрыть следующие признаки службы занятости, выступающей элементом рынка труда и играющей главную роль в его деятельности и регулировании (Таблица 1.2.1.).

Таблица 1.2.1. - Признаки службы занятости населения на рынке труда.³¹

Признаки	Элементы
Субъекты рынка труда	«Наемные работники, работодатели, государство»
Финансовые проекты, варианты решения и нормы, принятые субъектами рынка	Нормативно-правовые акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рыночной системы
Функционирование рыночной системы	«Величина спроса, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция»
Безработица и социальные выплаты	Наличие рыночной инфраструктуры, институтов занятости

Служба занятости населения считается элементом структуры рынка труда (Рис. 1.2.1.). Каждый из элементов выполняя свои функции, тем самым приводит в действие рынок труда. Работодатель на рынке труда может быть представлен в виде руководителя крупных корпораций, фирм, малых предпринимателей и самозанятых ведущих наем на работу работников. Работодатель -лицо имеющие юридические, финансовые и иные возможности приобрести труд работника для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности.

³¹ Разработано автором



Рисунок 1.2.1. Структура взаимодействия субъектов рынка труда.³²

Приобретения рабочей силы работодателем можно разделить на три этапа:

- на первом этапе работодатель, как покупатель предоставляет информацию продавцу (работнику) или посреднику (службе занятости) о желаемых потребностях в рабочей силе, её качестве, объёме и цене товара;
- на втором этапе работодатель получает информацию либо от работника, либо от служб занятости населения о предложении рынка труда, уровне

³² Разработано автором

квалификации, стаже и если это востребовано, состоянии здоровья и семейном положении;

- на третьем этапе работодатель при обсуждении условий либо достигает договорённости, либо нет.

При положительной договорённости работодатель и работник подписывают договор, в котором обговариваются все условия покупки и продажи рабочей силы, иначе обговариваются условия труда, оплата и сроки покупки труда. Работника - гражданина, который ведёт трудовую деятельность и предоставляет себя на трудовом рынке за определенную плату можем относить к занятому населению. В законодательстве Республики Таджикистан определено понятие занятость населения, и кто к нему относится отражены в таблице 1.2.2.

Таблица 1.2.2. – Классификация занятого населению старше 15 лет³³

1.	Выполняют работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную приносящую доход работу (службу);
2.	Самостоятельно работают, включая в малом и среднем бизнеса, без образования юридического лица, членов производственных кооперативов, дехканских хозяйств и членов их семей, а также участвующих в производстве сельхозпродукции;
3.	Проходят военную службу в соответствии с законодательством Таджикистана и заключёнными международными соглашениями;
4.	Проходят очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования и других образовательных учреждениях;
5.	Занятые в общественных некоммерческих организациях и религиозных учреждениях республики;
6.	Имеющие работу, но временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, в том числе вызванной забастовкой, призывом на военные сборы или иными причинами;
7.	Избранные в органы государственной власти и управления;
8.	Являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;
9.	Работающие иностранные граждане, временно пребывающие на территории страны и соблюдающие основы трудового законодательства;
10.	Отбывающие наказание в местах лишения свободы;
11.	Занятые другими видами деятельности, не запрещёнными трудовым законодательством.

³³ Разработано автором

В зависимости от направления деятельности, влияющих на рынок труда, выделяют ряд внешних и внутренних факторов, определяющих эффективность деятельности служб занятости (рисунок 1.2.2.).



Рисунок 1.2.2. Факторы, влияющие на эффективность механизма деятельности служб занятости³⁴

Политическая стабильность государства и его роль в международной политике, а также уровень общественной стабильности региона являются одним из важных факторов, влияющих на деятельность служб занятости в вопросах трудоустройства граждан. Эффективность решения социально-экономических проблем общества, всеобщность выполнения законодательной и нормативно-правовой базы страны, и многие другие моменты оказывают большое влияние на деятельность рынка труда страны и использование трудовых ресурсов.

Трансформационные тенденции в условиях трудоизбыточности региона в целом оказывают большое влияние на напряжённость рынка труда. Таким образом, на современном этапе в политических приоритетах государства и его

³⁴ Разработано автором

действиях отражаются определенные подходы, которые дадут возможность системно, обосновано и эффективно реагировать на изменения на рынке труда страны.

Суть государственной политики в области занятости заключается в разработке и реализации законодательства, стратегий, концепций и программ, отражающих различные аспекты развития государства в сфере занятости населения.

За годы независимости в Таджикистане ведется формирование госполитики по вопросам регулирования рынка труда и содействия занятости.

6 ноября 1994 года была принята Конституция Таджикистана, в которой отмечено, что каждый гражданин имеет право на труд, выбор профессии, работы, охрану труда и соцзащиту от безработицы. Зарплата не должна быть ниже минимальной оплаты труда, запрещаются ограничения в трудовых отношениях. Использование труда женщин и несовершеннолетних на тяжёлых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда запрещается»³⁵. Данный закон, является правовой основой законодательства в области занятости населения, безопасности и охраны труда.

Правительством Республики Таджикистан, с первых дней своей деятельности, были реализованы ряд мероприятий в рамках международной правовой базы в области труда. Так, 26 ноября 1993 году был ратифицирован ряд конвенций Международной организации труда (МОТ). (Таблица 1.2.3.)

Таблица 1.2.3. - Конвенции Международной организации труда³⁶

	Год утверждения МОТ	Направления
Конвенция № 122/122	1964	Политика в области занятости
Конвенция №142/150	1975	Профориентация и профподготовка в области развития людских ресурсов
Конвенция №159/168	1983г.	Профреабилитация и занятость инвалидов

³⁵ Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 6 ноября 1994 года.

³⁶ Разработано автором на основе документов и конвенций МОТ.

Конвенции МОТ учитываются в законодательстве и деятельности государства в реализации политики занятости, трудоустройства, профессиональной ориентации, подготовке и переподготовке кадров, а также при решении проблем безработных и уязвимых слоёв населения.

В период Советского Таджикистана действовал Кодекс Законов о Труде (КЗоТ) Таджикской ССР 1972 года.

Он регулировался правилами и требованиям трудовых отношений, в рамках которых государство являлось полным монополистом на средства производства, что давало возможность полного и жёсткого контроля за исполнением всех требований. С приобретением независимости Республикой Таджикистан и изменениями подходов к формированию направлений социально-экономического развития, переходом на рельсы рыночной экономики, в мае 1997 года был принят и вступил в действие трудовой кодекс. Трансформационные процессы в экономике и политике привели к необходимости разработки, принятия и внедрения нового Трудового кодекса, соответствующего современным взглядам на трудовые отношения. Использование работодателями в трудовых отношениях договоров-подрядов, иных гражданско-правовых актов, а во многих случаях – элементарное неоформление трудовых отношений — все это привело к формированию и развитию неформальной занятости.

23 июля 2016г. был принят Трудовой Кодекс в новой редакции, который был намного модернизирован и конкретизирован, и уже включал в себя не 228 статей, а 415 статей в вопросе трудовых отношений, в котором были рассмотрены все современные требования рынка труда. В Трудовом кодексе, в 9 главе были рассмотрены вопросы трудоустройства граждан. Приоритетными направлениями в области трудоустройства были определены:

- Статья 128. Государственные гарантии при трудоустройстве;
- Статья 129. Права граждан в сфере трудоустройства;
- Статья 130. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве;
- Статья 131. Посредничество в трудовых отношениях.

Законодательством предусмотрены следующие государственные гарантии при трудоустройстве, решаемые службой занятости на:

- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных, работающих и малообеспеченных лиц, занятых уходом за детьми в возрасте до 3 лет, а также организацию общественных работ для безработных;

- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, организацию общественных работ для сотрудников, имеющих режим неполного рабочего времени с учётом изменения производства в организации, а также в случае реорганизации и (или) сокращения объёма работ работодателем;

- оказание поддержки по развитию малого и среднего предпринимательства;

- оказание посредничества в области труда и занятости;

- предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;

- ориентацию системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;

- установление в инвестиционных соглашениях обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;

- создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации;

- обеспечение условий для трудоустройства лиц, рассматриваемых в законодательстве Таджикистана³⁷;

- информирование граждан о возможности получения работы и работодателей о возможности обеспечения рабочей силой;

- оказание содействия гражданам в выборе работы;

³⁷ Трудовой кодекс Республики Таджикистан Душанбе, 2016, с.353.

- выдачу направления гражданам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;
- формирование банка данных по рынку труда;
- регистрацию обращения граждан;
- оказание услуг в профессиональной ориентации;
- взаимодействие с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договора³⁸.

К основным функциями службы занятости в реализации прав граждан в сфере трудоустройства относятся: возможность самостоятельно выбирать род деятельности обращаясь к посредническим государственным органам, востребовать консультации и получать информацию для трудоустройства у государственных органов и участвовать в общественных работах.³⁹

С принятием в 2003 году Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения», регулирующего вопросы занятости на территории Республики Таджикистан, создана Госслужба занятости с ещё филиалами по регионам страны.⁴⁰ Основные вопросы в области занятости населения сформулированы в соответствии со всеми нормами Международной организации труда.

Агентство труда и занятости населения Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистана, являясь государственной службой занятости на рынке труда в целом по республике и во всех регионах страны реализует действия, отражённые в Госпрограмме содействия занятости населения, утверждённой Правительством Таджикистана.

Разработка государственных программ проводится на основании ст. 16 Закона РТ «О Правительстве Республики Таджикистан» и ст. 13 «О содействии занятости населения» в стране.

³⁸ Трудовой кодекс Республики Таджикистан Душанбе, 2016, с.355.

³⁹ Трудовой кодекс Республики Таджикистан Душанбе, 2016, с.354.

⁴⁰ Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» (в редакции Закона РТ от 28.12.2005г.№137,

В Госпрограмме содействия занятости населения Таджикистана на 2020-2022 годы, Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Концепции развития продуктивной занятости предусматривается создание новых рабочих мест, развитие посредничества, проф.развитие трудовых ресурсов, соцподдержка возвращающихся мигрантов, содействие занятости женщин и молодёжи, развитие предпринимательства, развитие видов народных ремёсел и предоставление гос.соцгарантий по безработице и др.⁴¹

В 4 пункте Государственной программы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2020-2022 годы разработаны мероприятия по решению проблем занятости населения граждан страны (Таблица 1.2.4.).

Таблица 1.2.4. - Мероприятия по решению проблем занятости населения⁴²

№ параграфа	Мероприятие
§1.	Формирование новых рабочих мест
§2.	Развитие посредничества на рынке;
§3.	Содействие занятости уязвимых на рынке труда граждан;
§4.	Содействие занятости молодежи;
§5.	Содействие занятости женщин;
§6.	Социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов;
§7.	Адаптация рабочей силы к потребностям рынка труда;
§8.	Оказание консультационных услуг и финансовой поддержки безработным гражданам, желающим заняться предпринимательской деятельностью;
§9.	Организация оплачиваемых общественных работ;
§10.	Развитие народных промыслов;
§11.	Оказание соцподдержки гражданам во время безработицы;
§12.	Усовершенствование деятельности органов труда и занятости населения

Таким образом выполнение вышеуказанных мероприятий непосредственно Агентством труда и занятости населения (госслужбой занятости) в вопросах трудоустройства играет большую роль, т.к. это единственная служба на данный

⁴¹ Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023-2027гг.

⁴² Разработано автором на основе Государственной программы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2020-2022гг, пункт 4.

период на основе государственной программы решает проблемы уязвимых слоёв населения, молодёжи и женщин. Частные службы занятости не являются реализаторами гос. программ. В сложившейся экономической ситуации в Таджикистане при реализации программ содействия занятости возникает ряд проблем, связанных с их финансированием со стороны государственного бюджета, в связи с этим требуется повысить роль и заинтересованность работодателей в создании новых и восстановлении потерянных рабочих мест при совместной деятельности со службой занятости, а также обеспечить поддержку самозанятости среди населения.

В этой связи, экономические факторы можно выделить в отдельную группу, как одни из важнейших факторов, влияющих на деятельность служб занятости, и включающие в себя такие факторы, как:

- уровень состояния и развития экономики страны,
- состояние банковской системы,
- система налогообложения,
- уровень развития предпринимательства,
- уровень и объёмы международных и национальных инвестиций и др.

Таким образом экономические факторы влияют на: состояние экономических процессов в стране и на состояние работодателя в создании или восстановлении рабочих мест, взаимодействие работодателей со службами занятости в профессиональной подготовке или переподготовке безработных граждан; поддержку процесса самозанятости населения и совместной с работодателями сертификации профессиональных навыков безработных.

Демографический фактор, это один из основных факторов влияющий на количественные показатели деятельности служб занятости. Демографический фактор в первую очередь отражает состояние численности и прироста населения; изменение возрастного состава населения, изменение в структуре семьи, изменение уровня образования и гендерное разделение. К числу показателей, характеризующих влияние на рынок труда, относятся: количество активного населения на рынке труда, рабочей силы и уровня безработицы, что в

общем образует предложение рабочей силы. Так за годы независимости рост населения Таджикистана составил 84,4%, из них рост трудовых ресурсов составил с 2526 тыс. человек в 1991г. до 5754 тыс.чел. в 2022г. (в 2,8 раза). Активное население на рынке труда в 1991 году составило 1971 тыс.чел., а в 2022г. - уже 2600 тыс. чел. (рост на 31,9%).

Удельный вес лиц трудоспособного возраста страны в общей численности населения возрос с 47,0 % в 1991г. до 57,6 % в 2022г., что свидетельствует о росте трудового потенциала страны.

Деятельность служб занятости населения напрямую зависит от демографического фактора, так как основной функцией является предоставление социальных услуг населению, таких как выплаты пособий по безработице, профессиональное обучение и переобучение, трудоустройство и т.д. Рост объёма населения и гендерное разделение влияет на количественный и качественные показатели предоставляемых услуг.

Цифровизация экономики и развитие технологий, это неизбежный процесс в современном мире. В период формирования и развития цифровой экономики в Республике Таджикистан большое внимание нужно уделять проблемам занятости и безработицы в трудоизбыточном регионе.

Цифровая экономика — это уровень экономических отношений с использованием информационных технологий, дающая возможность быстрому и эффективному достижению поставленных целей. Развитие цифровой экономики влияет и на рынок труда.

В ежегодном Послании Маджлиси Оли Президент Республики Таджикистан, Лидер нации Уважаемый Эмомали Рахмон отмечал, что «С учетом современных процессов, мы должны усилить работы по реализации цифровой экономики и внедрению цифровых технологий в социально-экономические сферы»⁴³. На основе данного послания и постановления

⁴³ Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона МН МО Республики Таджикистан "О направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан" (г. Душанбе) от 26.12.2018.

Республики Таджикистан от 31 января 2019г. №39 "Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в 2018 году и задачах на 2019 год" была разработана и утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30.12.2019г. №642 Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан. Концепция основывается на Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030г. и представляет собой общее видение использования современных цифровых технологий в целях достижения высшей цели долгосрочного развития Таджикистана⁴⁴.

Для обеспечения устойчивого развития и улучшения конкурентоспособности Республики Таджикистан востребовано широкое внедрение цифровых технологий, особенно "прорывных". Цифровизация экономики даёт возможность: разработать и внедрить современную модель экономического роста; привлечь международные инвестиции; изменить существующие и создать инновационные современные производства; обеспечить внутренний рынок и увеличить экспорт и т.д. Концепция ориентирована на достижение поставленных стратегических целей таких как создание новых рабочих мест, развитие предоставляемых услуг, рост ВВП, повышение качества жизни населения и др.

Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан базируется на укреплении цифровых основ, путём создания цифровой инфраструктуры и обеспечения доступа к ним, развития современных систем связи, формирования дата центров и цифровых платформ⁴⁵.

На данный период времени существует множество проблем для реализации концепции, это такие как: слабо развитая законодательная и нормативная базы в области цифровой экономики; проблемы разработки и внедрения цифровой инфраструктуры и доступного по цене интернета,

⁴⁴ Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан. от 30 декабря 2019 года, № 642

⁴⁵ Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан. от 30 декабря 2019 года, № 642.

отсутствие возможности у государственных предприятий и организаций приобретения новых технологий, проблемы и отсутствие знаний и навыков в использовании инновационных технологий; низкие возможности вложений в процесс цифровизации; низкие возможности частного сектора; практически отсутствие институциональной основы; слабые возможности для развития предпринимательской деятельности и использования предпринимателями новых цифровых технологий в своей деятельности; недостаточна развитая система управления.

Хотелось отметить, что одной из приоритетных целей НСР-2030⁴⁶ считается обеспечение продуктивной занятости. Поэтому, для успешного достижения поставленной цели, основной задачей выступает создание условий для развития онлайн услуг в области трудоустройства, обучения, переобучения и повышения квалификации.

Пандемия COVID-19 отразила важность развития цифровизации в формате государственных услуг и особенно услуг служб занятости. Единая цифровая платформа её разработка и внедрение в сфере занятости даёт возможность усилить и поднять возможности трудоустройства для граждан, так же расширить и облегчить поиск востребованных кадров работодателем.

Внедрение цифровых технологий, разработка и внедрение более современных цифровых коммуникационных каналов расширяет возможности предоставления услуг при трудоустройстве и делает их более прозрачными и доступными. Цифровые платформы позволяют разрабатывать более понятные для кандидатов на трудоустройство системы поиска и подбора вакансий. По данным МОТ, около 66% ГСЗ во всём мире, не включая Республику Таджикистан, перешли на дистанционную форму обслуживания клиентов: перенесли свои услуги и программы на рынке труда в интернет-пространство или предоставляют услуги по телефону.

⁴⁶http://ncz.tj/system/files/ArticleAttachments/Национальная%20стратегия%20развития%20Республики%20Таджикистан%20на%20период%20до%202030%20года_0.pdf

Службе занятости Республики Таджикистан, в лице Агентства (АТЗН МТМЗН РТ), необходимо уделить внимание внедрению информационных технологий при предоставлении услуг гражданам, что даст возможность поднять уровень предоставления услуг, обеспечит прозрачность деятельности служб и свободное обращение граждан.

Информированность населения о деятельности служб занятости играет большую роль в расширении предоставления услуг службами занятости, так основываясь на закон страны «О содействии занятости населения» граждане имеют право получать информацию в следующих направлениях деятельности служб занятости (Таблица 1.2.5.).

Таблица 1.2.5. - Основные направления деятельности служб занятости как информация гражданам⁴⁷

N	Направления
1.	Свободные, незанятые рабочие места, которые работодатель предоставляет в виде информации;
2.	Информация по каким специальностям проводятся курсы для профессиональной переподготовки и обучения граждан, обратившихся в службы занятости;
3.	Ежегодная публикация информационных бюллетеней о современном состоянии рынка и занятости населения

Предоставляя вышеперечисленную информацию, безработные и граждане могут повысить уровень образования, обучиться новой профессии, улучшить свои навыки и компетенции. С трансформационными изменениями в экономике страны так же происходят изменения и на рынке труда Таджикистана. Так, в период формирования независимости страны переход предприятий в частную форму собственности, разрыв экономических связей, резкое сокращение и полное отсутствие инвестиций привели к ликвидации ряда производств, рабочих мест и увеличению объёма безработных на рынке труда. Развитие частного сектора и создание условий для привлечения инвестиций, создание законодательной базы и многое другое дало возможность обеспечить экономическое развитие страны. Так в 2022г. на территории Таджикистана

⁴⁷ Разработано автором

зарегистрировано 641041 хозяйствующих субъектов, из них: 37076 юридические лица, 307262 индивидуальные предприниматели, 397- филиалов и представительств иностранных юридических лиц, в том числе юридические лица, зарегистрированные вне Единого окна- 4620⁴⁸.

В 2022г. уровень безработицы в стране составил 2,1%, однако в зависимости от сезона он колеблется в пределах 15-33%. В 2022г. 19,8% населения было занято в госорганизациях, 70,7% в частных и 9,5% в коллективных предприятиях и организациях.⁴⁹

Основными составляющими рынка труда являются спрос и предложение. Спрос на рынке труда это потребность работодателей в рабочей силе на вакантные места при обращении в службы занятости, а число обратившихся или стоящих на учёте можно выделить, как предложение рабочей силы на рынке труда.

Основной функцией служб занятости выступает на основе спроса и предложения на рынке труда решение вопросов трудоустройства обратившихся граждан. От уровня предоставления информации работодателей в службы занятости зависит и уровень трудоустройства безработных и удовлетворённость работодателей. Так за десять последних лет уровень обратившихся в службы занятости по проблемам трудоустройства вырос на 55,2%, и в 2022г. составил 110,4 тыс. человек, а потребность работодателей в работниках обратившихся в службы занятости в 2022г. составил 19042 вакансий⁵⁰.

В результате влияния мирового финансово-экономического кризиса на страны, в основном принимающие трудовых мигрантов, с января 2020г. в законодательстве этих стран внесены изменения и дополнения, что привело к уменьшению трудовой миграции из Таджикистана.

⁴⁸ Статистический ежегодник Таджикистан: - Душанбе: 2023 – С. 222

⁴⁹ Рынок труда в Республике Таджикистан. – Душанбе, 2023 – С 62

⁵⁰ Рынок труда в Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021- С. 321, 2023 – С. 141

Наряду с этим, по причине несоблюдения норм миграции в странах, принимающих трудовых мигрантов, въезд части из них в эти страны попал под запрет и остаётся неизменной возможность возвращения определенной части на родину.

Согласно данным Миграционной службы МТМЗН РТ в 2022г. из республики в трудовую миграцию выехало 775578 граждан, что по сравнению с этим периодом 2021г. увеличилось на 401805 чел. или в 2 раза. Хотелось бы отметить, что анализ 2020г. не может дать адекватные показатели, так как пандемия COVID-19 резко повлияла на передвижение трудовых мигрантов из-за локаутов в странах приёма.

В 2022г. из трудовой миграции возвратились 551778 граждан, что по сравнению с 2021г. увеличилось в 3,7 раз. Из числа возвратившихся на родину трудовых мигрантов в 2022 году 449147 человек составляют мужчины и 121464 женщины⁵¹.

Несмотря на это, с учётом состояния выезда и въезда трудовых мигрантов за пределы страны, службами занятости предоставляются следующие услуги возвратившимся трудовым мигрантам:

- содействие процессу трудоустройства, используя свободные рабочие места;
- привлечение трудовых мигрантов по соответствующим требованиям внутреннего рынка труда на переподготовку, повышение квалификации и профессиональную подготовку;
- валидация профессиональных навыков трудовых мигрантов;
- предоставление консультаций и услуг в области права;
- предоставления финансовой поддержки в предпринимательской деятельности трудовых мигрантов.

⁵¹ Отчет Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2022 год.

В течении 2020–2022 гг. в рамках мероприятий Программы в целом со стороны служб занятости 55,1 тысячам трудовым мигрантам были оказаны социальные услуги.

Процессы, происходящие в сфере трудовой миграции и возвращения трудовых мигрантов влияют на уровень предоставления услуг службами занятости в области валидации навыков трудовых мигрантов, получении сертификатов уровня профессионализма, обучении и переобучении, а также решении проблем трудоустройства трудовых мигрантов, получивших запрет на въезд на территорию Российской Федерацию.

Все вышеперечисленные факторы напрямую влияют на механизм деятельности служб занятости Республики Таджикистан по вопросам трудоустройства, информированности, прохождения профориентации, повышения квалификации безработных, переподготовки, профессиональной подготовки и т.д.

1.3. Зарубежный опыт функционирования и развития служб занятости населения на рынке труда

На рынке труда основным элементом в решении проблем обеспечения эффективной деятельности системы является государственная служба занятости. Основными функциями этой структуры являются: решение вопросов профессиональной ориентации и переориентации граждан; переобучение безработных; профессиональная подготовка и повышение квалификации; трудоустройство и использование рабочей силы на хозяйственных субъектах, имеющих различные формы собственности.

Каждая страна в мире обладает собственными особенностями спроса и предложения на рынке труда, перераспределения и распределения рабочей силы. Эти особенности зависят от многих условий, в том числе: экономических, социальных, географических, демографических, политических, производственно-организационных.

Темпы развития экономики, социально-экономические отношения, система профподготовки и переподготовки кадров, наличие свободных рабочих мест, уровень квалификации работников и методы регулирования трудовых отношений, профсоюзное движение и развитость системы трипартизма являются факторами, определяющими политику занятости в отдельно взятой стране. Они имеют страновые отличия и определяют их особенности в мировом масштабе.

Одной из основных функций служб занятости государства является создание условий взаимодействия работодателя, который является покупателем рабочей силы, и работника, который находится в поиске работы. На основе национального законодательства многие страны разработали и утвердили функции, которые должны реализовывать службы занятости. Одной из важнейших из них является трудоустройство граждан, обратившихся в службы занятости. Если безработный не смог трудоустроиться по своему желанию и / или по своей профессии, то службы занятости могут его обучить и переквалифицировать с целью трудоустройства, и это является их второй функцией. Службы занятости также могут предоставлять консультации по выбору профессии, или, иначе говоря, проводить профориентацию среди безработных, что можно отнести к третьей функции.

Службы занятости не оставляют без внимания лиц с ограниченными возможностями в области трудовой деятельности, и это можно отнести к четвертой функции – обеспечение их трудоустройства. Граждане, или безработные, обратившись в службы занятости, также могут получить соответствующую информацию в сфере труда, что также является функцией служб занятости. Также службы занятости могут содействовать международному обмену рабочей силой.

В высокоразвитых странах мира, а именно в: Швеции, Канаде, Японии, ФРГ и др. службы занятости на основе разработки и внедрения различных инструментов политики занятости решают основные проблемы на рынке труда. Службы занятости Великобритании, США и Австралии ведут

дифференцированную политику, где большое значение имеет деятельность частных служб занятости населения на рынке труда и ответственность возложена на самих безработных при поиске работы.

Службы занятости имеют различный статус и могут представляться на рынке труда, как государственное учреждение, управление или отделы министерства труда, или быть частной компанией, или платформой.

В зарубежных странах активная политика занятости на рынке труда ведётся при разработке и реализации стратегий и среднесрочных программ в содействии занятости. Основные направления, отражённые в стратегиях и программах развития освещены на рис.1.3.1.

Пожилые граждане, инвалиды и молодёжь являются основными целевыми группами-бенефициарами при разработке и реализации программ, направленных на развитие человеческого капитала, в том числе - по вопросам профессионального обучения и переобучения.

В США разработана и реализуется программа (The Senior Community Service Employment Program - SCSEP), направленная на трудоустройство в службах социального назначения граждан, находящихся на пенсии. Данная программа уделяет большое внимание пенсионерам, находящимся за чертой бедности или нетрудоустроенным(безработным). Реализация программы дала возможность в социальных службах страны этой категории населения после обучения пройти практику, при которой государство провело оплату в размере наивысшего из стандартов минимального размера оплаты труда. А пенсионеры могли получить место работы при поддержке American Job Centers.

Стоит отметить, что от 0,4% ВВП (США) до 2% (Швеция) направляется на реализацию активных программ на рынке труда. Данные программы поощряют активность граждан на поиск работы, тем самым способствуют сокращению затрат госбюджета на социальные выплаты по безработице, а также снижают социальную напряжённость в обществе.



Рисунок 1.3.1. Виды мероприятий, реализованных в рамках активных программ занятости в зарубежных странах

Источник: анализ антикризисных программ США, Канады, Германии.

52

⁵² Социальный бюллетень «Зарубежный опыт реализации активных программ занятости населения в период международного финансового кризиса», июнь 2015 г., Аналитический центр при Правительстве РФ.

Кроме этого, реализация таких программ способствует увеличению производительности труда, повышает эффективность использования рабочей силы, так как помогает подобрать рабочее место, соответствующее умственным и физическим способностям предполагаемого работника.

Быстрое трудоустройство и поиск рабочего места для безработных, является одним из важных элементов для заинтересованности в обращении в службы занятости населения. Многие страны используют систему бонусов, которая влияет на объем и срок выплат пособий по безработице и этот опыт очень развит в Новой Зеландии, Японии и Австралии.

Алгоритм деятельности службы занятости заключается в предоставлении работодателем заявки в службу занятости, в которой указана требуемая квалификация работника и описаны должностные обязанности.

Человек, занятый поиском работы, обращается в службу занятости, заполняет регистрационный лист, в котором указывает свою квалификацию.

При подборе работников, востребованных работодателем, службы занятости проводят анализ регистрационных листов, заполненных безработным, сортируя их по имеющимся квалификациям и навыкам. Службы занятости, проводя подбор вакансий для безработных, предлагают им их на рассмотрение и не обязывают сразу трудоустроиться. Такая же система распространяется и на работодателя. Службы занятости выступают связующим звеном между работником и работодателем, а они сохраняют своё мнение о предложении и самостоятельности в выборе. Все государства, ведущие деятельность системы сбора и обработки вакансий и потребностей безработных, сохраняют единый принцип – принцип закрытости и конфиденциальности информации.

Изучая опыт Франции в деятельности служб занятости в вопросах эффективности трудоустройства безработных, хотелось бы подчеркнуть важность создания специализированных кружков. В функции кружков входит обучение безработных, обратившихся в службы занятости, как проведению поиска вакансий, основываясь на их желании и квалификации, поведению работника при прохождении собеседования с работодателями и заинтересованности их в нем.

Данный опыт дает возможность службам занятости Франции трудоустроить до 40% безработных.

Как и во многих странах, в государственные службы занятости во Франции работодатели в основном предоставляют вакансии на низко квалифицированных работников. Так, только 35% имеющих статус безработного в Швеции обращаются в службы занятости в поиске работы. США, имея один из сильнейших и многочисленных банков рабочих мест, трудоустраивают только 5% безработных, а во Франции - только 15% безработных находят работу по своим требованиям.

Большое значение во многих странах имеет политика решения проблем молодежи на рынке труда, в вопросах получения образования, расширения знаний, умений и навыков, а также вопросов поиска подходящего рабочего места, на основе разработки и внедрения различных программ.

В 2020 году, из-за разразившихся кризисов, вызванных пандемией COVID-19, Международная организация труда выделила в особый статус проблему роста безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет, которая составила в мире порядка 8,7%.⁵³ Безработица «молодеет», и проблемы трудоустройства молодежи выдвигаются на первый план.

Также необходимо отметить, что более трети молодежи развитых стран мира находится в крайне сложных условиях и, хотя имея работу и получая заработок, находится в крайней нищете.

В 2015 году ООН приняла резолюцию и были выделены 17 ЦУР. 8-ая цель - содействие поступательному, всеохватному и обеспечению экономического роста, продуктивной занятости и достойной работе⁵⁴ - уделяет большое внимание занятости населения и особенно занятости молодежи.

Декларация Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030г.» принята 25.09.2015г. согласно которой, востребовано до 2030 года обеспечить молодых

⁵³ <https://lenta.ru/articles/2021/05/07/bezrab/>

⁵⁴ <https://www.un.org/>

людей полной и эффективной занятостью, в том числе «к 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков»⁵⁵.

Многими экспертами в области рынка труда поднимается проблема безработицы среди молодёжи, констатируя это фактом его высокого уровня. Так же одной из проблем остаётся переход от образования к труду, который с каждым годом он становится более сложным в связи с завышенными потребностями работодателей. Во многих странах появилось такое понятие, как NEET (от английского выражения «Not in Employment, Education or Training»). К появлению данного понятия привел рост числа молодежи, которые не заняты ничем, не работают, не учатся, просто «трутни». Последние данные отражают наличие ситуации, при которой до 25% молодежи из 28 стран можно включить в поколение NEET. Только в Германии, Нидерландах, Австрии, Швеции и Дании данный показатель - низкий. Принято различать низкие показатели NEET-безработицы (в пределах 2,0-3,7%) и NEET-экономической неактивности (3,0-3,9%)⁵⁶. Эффективность реализации программ и мероприятий в области занятости в этих странах дает возможность молодежи в получении профессии, навыков и поиске рабочего места.

Низкий уровень безработицы среди молодежи в развивающихся странах, в сравнении с соответствующим показателем в развитых странах, не является показателем более благоприятных условий на рынке труда в этих странах. Проблема молодежи в развивающихся странах заключается в трудоустройстве их на низкокачественную и низкооплачиваемую работу, только лишь в целях обеспечения себя и минимальных потребностей семьи. Данная проблема остро стоит именно перед развивающимися странами, так как уровень доходности труда молодежи может составлять от 3 до 5 долларов США в день, и это приводит их к состоянию умеренной бедности, число которых в 2017 году составило около 54%

⁵⁵ Декларация Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 25.09.15

⁵⁶ Декларация Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 25.09.15

молодёжи. Поэтому службы занятости развивающихся стран уделяют данной проблеме большое внимание и вопрос занятости молодёжи отражается в среднесрочных программах, а именно: улучшение качества работы, занятости молодых людей в неформальном секторе и др.

В связи с этим во многих странах мира разрабатываются и принимаются для реализации программы по содействию занятости молодежи, направленные на решение проблем безработицы молодых людей и достойного труда для них.

Вопросы молодёжной занятости отмечены в национальных планах и реализуются в 35 странах из 138, в частности, в Южной Корее, Германии, Уганде, Кении, Словении, Финляндии, Бразилии и ряде других.

Правительством выделяются субсидии гражданам, занимающимся предпринимательством, в привлечении молодежи в области торговли и промышленности. Например, данный опыт используется в Австралии. При получении субсидий предприниматели заинтересованы приглашать молодых людей на стажировку сразу после школьной скамьи. Так же можно выделить опыт Италии в решении проблемы занятости молодежи. Правительством работодателям, которые подписывают соглашения, предоставляющие возможность в прохождении обучения на производстве молодым людям, трудоустройство на не полный рабочий день для возможности продолжения обучения в получении профессии непосредственно на предприятии без заключения трудового договора, предоставлены льготы по социальному страхованию и налогообложению.

Во Франции при содействии служб занятости, молодые люди могут пройти стажировку для получения дополнительных знаний, навыков и даётся возможность получить практический опыт. Те молодые люди, прошедшие профессиональную подготовку при содействии служб занятости, так же могут трудоустроиться на субсидируемые рабочие места, выделенные работодателем. Правительством Франции также проводится мотивация тех организаций или предпринимателей, принявших на работу молодых людей, не имеющих не квалификации, не специальности, ни уровня знаний, путём страхования

работника до года от безработицы и болезни. Многие работодатели заинтересовываются данной поддержкой, так как им предоставляется возможность снизить затраты на рабочую силу на 20-25 %.

Программы, ведущие свою реализацию на территории Великобритании в вопросах профессиональной подготовки молодежи, уделяют большое внимание поддержке молодежи до совершеннолетия и окончания школы, не продолживших учёбу и не имеющих работу.

Опыт Испании в реализации программ служб занятости в поддержке молодежи на рынке труда состоит в том, что работодатели, трудоустроившие или проводящие обучение специальности молодёжь, оплачивают заниженные ставки по социальному страхованию.

Представляет большой интерес опыт создания учебных виртуальных организаций в сетях интернета с использованием новых технологий, который первоначально использовался в Германии, и в дальнейшем был распространён в США и странах Западной Европы. Это даёт безработной молодежи возможность ускоренной производственной адаптации.

Виртуальные предприятия ведут деятельность в реальном режиме, сохраняя все правила и требования деятельности организации. В данных организациях реально действуют все атрибуты, такие, как коммерческий директор, деятельность бухгалтерии, менеджеров всех уровней и выплаты реальной заработной платы. В деятельности виртуальных организаций включены также возможности заключения: коммерческих сделок, проведение аудиторских проверок бухгалтерии и финансовой деятельности, предоставление отчёта и ведение делопроизводства, а также ведётся у каждого сотрудника учёт рабочего времени и насколько эффективна его деятельность. При проведении стажировки на виртуальных предприятиях молодёжь также проходит трёхнедельную деятельность на реальном предприятии, или в коммерческой организации, что составляет одну четвертую части срока стажировки.

Заработанная плата стажёрам, прошедшим обучение в виртуальных организациях, производится при поддержке служб занятости в расчёте пособий по

безработице. Стажёр самостоятельно проводит поиск виртуальных организаций и данное требование отражено в программах обучения, которые утверждены в службах занятости. Основное требование большинства работодателей при приёме на работу — это стаж работы не менее трех лет, и стажировка в виртуальных организациях дает возможность указывать молодым людям в своём резюме реальный стаж работы, что значительно облегчает процесс трудоустройства. Хотелось бы отметить, что на стажировку службами занятости направляются молодые люди, только получившие диплом по специальности: молодёжь, желающая переквалифицироваться и получить другую специальность, и безработные.

Крупная сеть виртуальных организаций приняла международный стандарт, и в настоящее время 2800 виртуальных организаций действуют на территории стран Европы, к примеру: в Германии – 800, Франции - 150. К сети международных виртуальных организаций подключились США и Австралия. Данный опыт показывает, что использование виртуальной сети интернета и новых технологий дает возможность молодым людям приобрести опыт работы и это даёт возможность трудоустроиться и реализоваться в выбранной профессии.

Таким образом, изучив опыт зарубежных стран в деятельности служб занятости, мы пришли к мнению, что:

Государственные службы занятости за рубежом играют главную роль в решении проблем на рынке труда на основе разработки и реализации программ. Применительно к Республике Таджикистан было бы эффективно перенять опыт, касающийся международного обмена стажёрами. Используя данный опыт службы занятости Таджикистана, могли бы улучшить взаимодействие с зарубежными работодателями и работодателями Таджикистана. Молодёжь Таджикистана так же могла бы проводить стажировки за рубежом в виртуальных организациях, там самым повысить свои знания, умения и навыки по специальности и в получении новых специальностей.

Как было отмечено, опыт Франции в деятельности служб занятости в вопросах эффективности трудоустройства безработных, в основном базируется на

создании специализированных кружков. Создание кружков при службах занятости в Таджикистане могло бы подготовить безработных к диалогу с работодателем и повысить эффективность трудоустройства. Также службы занятости на базе ВУЗов Таджикистана могли бы организовать специализированные кружки для подготовки молодежи. Также считаем необходимым использовать опыт Франции относительно внедрения так называемых «контрактов о квалификации». В использовании данного опыта молодежь Таджикистана могла бы улучшить возможности поиска вакансии и достойной оплаты труда.

На сегодняшний день в ВУЗах республики предусмотрено прохождение производственной практики. Проблема заключается в том, что в законодательстве Таджикистана не отражено признание практических навыков молодых специалистов проходящих учебную, производственную практики на предприятиях и в организациях страны в период обучения. Необходимо этот аспект вопроса закрепить в законодательстве Таджикистана, что позволит молодым людям обеспечить эффективный поиск вакансий и дальнейшее трудоустройство.

В целом, анализируя опыт зарубежных стран в области оказания услуг службами занятости населения, можем сделать вывод, что в странах Европы, США и Австралии имеется положительный опыт в решении проблем в области занятости населения, в том числе относительно женщин и молодых людей. Возможность его применения в Таджикистане осуществима только при наличии специально подготовленных и обученных кадров, способных адаптировать зарубежный опыт деятельности служб занятости.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ:

Из вышесказанного можно выделить следующие выводы:

Рынок труда можно рассматривать как сферу определения спроса и предложения на рабочую силу, а службу занятости населения, как один из институтов, обеспечивающих функционирование рынка труда. Служба занятости

населения является основным элементом регулирования рынка труда и выполняет многопрофильные функции. Примером подобных функций являются: выплаты пособий по безработице, помощь безработным с нахождением работы и психологическая помощь. Но главной целью служб занятости является обеспечение трудоустройства незанятого населения и непосредственно его социальная защита.

Агентство по вопросам трудоустройства играет большую роль, т.к. оно выступает единственной службой на данный период, которая реализует государственную политику в области занятости в решении проблем уязвимых слоёв населения, молодёжи и женщин. Частные службы занятости не являются реализаторами госпрограмм. При реализации программ содействия занятости наблюдаются проблемы, связанные с финансированием со стороны государственного бюджета, в связи с этим, требуется повысить роль и заинтересованность работодателей в создании новых и восстановлении потерянных рабочих мест при совместной деятельности со службой занятости, а также вести работы по поддержке самозанятости.

Состояние экономики, уровень развития и трансформационные процессы, влияют на работодателя в создании, а также восстановлении рабочих мест, взаимодействии работодателей со службами занятости в профессиональной подготовке или переподготовке безработных граждан, поддержке процесса самозанятости населения и совместной с работодателями сертификации профессиональных навыков безработных.

Деятельность служб занятости населения напрямую зависит от демографического фактора, так как основной функцией является предоставление социальных услуг населению, таких как выплаты пособий по безработице, профессиональное обучение и переобучение, трудоустройство и т.д. Рост объёма населения и гендерное разделение влияет на количественный и качественные показатели предоставляемых услуг.

При достижении эффективного развития продуктивной занятости в Таджикистане востребовано создание условий для развития онлайн услуг в

области трудоустройства, обучения, переобучения и повышения квалификации. Пандемия COVID-19 отразила важность развития цифровизации в формате государственных услуг и особенно услуг служб занятости. Единая цифровая платформа её разработка и внедрение в сфере занятости позволяют усилить и поднять возможности трудоустройства для граждан, так же расширить и облегчить поиск востребованных кадров работодателем. Это большое подспорье в создании более прозрачного и открытого рынка труда и позволит расширить возможности в поиске востребованного рабочего места молодёжью, не имеющей профессионального опыта, инвалидам, гражданам предпенсионного возраста.

Одной из основной функцией служб занятости является на основе спроса и предложения на рынке труда решение вопросов трудоустройства обратившихся граждан. От уровня предоставления информации работодателей в службы занятости зависит и уровень трудоустройства безработных и удовлетворённость работодателей. Так за исследуемый период число обратившихся в службы занятости по проблемам трудоустройства выросло на 55,2%, в 2022 году составило 110,4 тыс. чел., а потребность работодателей в работниках обратившиеся в службы занятости в 2022 году составил 19042 вакансий, что составляет 17,2% от общего числа обратившихся. Есть необходимость расширить взаимодействие служб занятости с работодателями и тем самым повысить информированность о свободных вакансиях.

Процессы трудовой миграции и процессы возвращения трудовых мигрантов влияют на уровень предоставления услуг службами занятости в области валидации навыков трудовых мигрантов, получении сертификатов уровня профессионализма, обучения и переобучения, а также решения проблем трудоустройства трудовых мигрантов, имеющих запрет на въезд на территорию Российской Федерации.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Современное состояние и развитие службы занятости на рынке труда Республики Таджикистан

В период трансформационных процессов в экономике и развития продуктивной занятости большое значение играет изменений трудовых отношений, формирование новых форм трудовых взаимодействий в сфере труда между работодателем и работником. Продуктивная занятость и её развитие может привести к повышению эффективности труда, который в непосредственно влияет на деятельность служб занятости населения

Рациональный труд как более качественный и производительный предусматривает рациональное использование природных и материальных ресурсов, а также рост объёма производства жизненных благ, удовлетворяющих потребности населения.

В современный период основной службой на рынке труда Таджикистана предоставляющей услуги в трудоустройстве, переобучении, профориентации и решении социальных проблем безработных является Агентство труда и занятости населения Минтруда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Законодательно представителями Агентства в регионах страны на уровне областей, районах и городов являются главные управления и отделы. Финансирование управлений осуществляется за счёт средств соцстрахования и пенсий, бюджета страны и местного бюджета, работодателей и привлечения инвестиций за счёт различных источников.⁵⁷

Рассмотрим основные направления деятельности Агентства и его главных управлений по регионам, основной задачей которых является реализация Госпрограммы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2020-2022гг. и Концепции развития продуктивной занятости населения в Таджикистан на период до 2040г. и снижение уровня безработицы и бедности в стране.

⁵⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_652523.pdf

При разработке и реализации программ в области занятости населения большое значение имеет совместная работа между работодателями и государственными организациями по труду и занятости населения.

В статье 19 закона РТ «О содействии занятости населения» определены меры содействия работодателей в обеспечении занятости населения. Работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории Республики Таджикистан, содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;

- реализации мер, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан о труде, государственными, территориальными и отраслевыми программами содействия занятости населения, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;

- оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счёт средств организаций;

- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих;

- разработки и реализации социальной программы организации, предусматривающей сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников их социальную защиту, улучшение условий охраны труда;

- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов и отдельных групп населения;

- трудоустройства, определяемого органами государственной власти на местах и органами местного самоуправления из числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов рабочих мест для трудоустройства таких граждан.

Трансформационные изменения экономики, процесс ускоренной индустриализации, цифровизации и развития продуктивной занятости приводят к формированию новых потребностей работодателей, тем самым определяют новые направления служб занятости населения.

В рамках принятых государством и Правительством политики по поддержке деятельности предпринимательства и инвестирования в период независимости было реализовано много мер, в результате в 2022г. количество субъектов предпринимательства достигло 344735 организаций, что на 151282 больше, чем в 2012г.⁵⁸ Так же хотелось подчеркнуть, что в 2019г. количество совместных предприятий составило 624, т.е. за пять последних лет увеличилось в 3,2 раза.⁵⁹ За январь-декабрь 2022г. на предприятиях и организациях было введено 63573 новых рабочих мест, из которых 45388 или 71,4% - постоянные, 10859 – временные (17,1%) и 7327 – сезонные (11,5%) рабочие места.⁶⁰

При увеличении количества работодателей и создании новых рабочих мест число предприятий, предоставивших сведения о вакантных местах службе занятости населения, увеличилось на 39,2% (Таблица 2.1.1).

За рассматриваемый период число предприятий составивших сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест было не равномерным, в период 2013-2016гг. было отмечено резкое уменьшение предприятий на 20,9% (с 872 до 690), в период 2016-2019гг. отмечается увеличение на 40,4%, в 2020г. по отношению к 2019г. произошло уменьшение на 14,2% и составило в 2020г. 831 предприятий, в 2022г. по сравнению с 2020г. отмечается резкое увеличение на 46,1% и составило 1214 предприятий.

Независимо от развития частного сектора и предпринимательства, число государственных организаций, предоставивших информацию о вакансиях, в

⁵⁸ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. - Душанбе: 2013 – С.206; Статистический ежегодник Таджикистан. - Душанбе: 2023 – С. 222.

⁵⁹ Статистический ежегодник Таджикистан: 30 лет государственной независимости. - Душанбе: 2021 – С. 371.

⁶⁰ Социально-экономическое положение Республики Таджикистан. - Душанбе: 2023 – С.208-209.

2022г. составило 682 (рост на 5,4%), а негосударственных- 532 предприятий (рост в 2,3 раза).

Таблица 2.1.1. - Число предприятий предоставивших данные о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в службы занятости на конец года в Республике Таджикистан.⁶¹

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г.к 2013 г., в %
Всего предприятий	872	808	714	690	795	852	969	831	1113	1214	139,2
По формам собственности:											
Государственная	647	551	560	516	608	648	665	652	832	682	105,4
Негосударственная	225	257	154	174	187	204	304	179	281	532	236,4
По отраслям:											
Образование	67	70	78	85	99	114	103	127	221	189	282,1
Здравоохранение	157	158	194	196	195	190	204	164	195	188	119,7
Промышленность	122	98	66	70	75	77	100	71	86	120	98,4
Сельское хозяйство	35	35	36	33	44	32	38	45	45	34	97,1
Транспорт и связь	37	32	20	19	23	24	20	11	23	24	64,9
Строительство	60	85	20	23	25	20	28	19	22	46	76,7
Торговля	20	17	20	6	15	28	29	23	27	28	140,0
КЖХ	64	60	41	39	46	44	56	52	81	77	120,3
Бытовое обслуживание	8	11	13	7	14	8	26	31	50	34	425,0
Госорганы управления	43	19	27	18	41	36	59	39	68	79	183,7
Другие отрасли	237	200	181	174	189	260	282	221	272	359	151,5

В отраслевом разрезе, число предприятий предоставивших информацию о вакансиях возросло в сфере бытового обслуживания населения в 4,2 раза, образования в 2,8 раз, органах управления на 83%, и составило соответственно 34, 189 и 79 организаций в 2022г., в торговле наблюдался рост числа предприятия на 40%, в коммунально-жилищном хозяйстве на 20% и здравоохранении на 19,7%. Несмотря процесс индустриализации в стране количество промышленных предприятий, заявивших о вакансиях, уменьшилось на 1,6% и в 2022г. составило 120 предприятий. Так же отмечается снижение количества предприятий, имеющих вакансии на транспорте на 35,1%, в строительстве на 23,3%, и сельском хозяйстве на 2,9%.

Число предприятий, предоставивших сведения о потребности в рабочей силе за исследуемый период выросло на 68,8% (Таблица 2.1.2.).

⁶¹ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2021-С.324, 2022. - С. 154, 2023. - С. 152

Таблица 2.1.2. - Потребность предприятий в работниках, заявленных в службы занятости по отраслям в Республике Таджикистан, чел.⁶²

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г. в % к 2013г.
Потребность предприятий в работниках заявленных в службы занятости	11280	10335	7275	9224	7998	8982	10201	9416	12667	19042	168,8
В том числе:											
По рабочим специальностям	6318	5184	3184	2870	3496	3873	4975	4021	4985	9461	149,7
По должностям служащих	4962	5151	4091	6354	4502	5109	5226	5395	7682	9581	193,1
По отраслям:											
Здравоохранение	2481	2598	2126	2797	1879	1965	2133	1988	1828	2058	83,0
Образование	818	830	674	1632	736	869	992	816	1096	1914	234,0
Промышленность	3050	2197	1713	1094	1382	1622	2396	1906	2922	1754	57,5
Сельское хозяйство	443	647	669	536	489	308	372	497	433	473	106,8
Транспорт и связь	194	338	117	460	569	617	274	500	430	347	178,9
Строительство	1323	1305	124	191	279	509	528	455	3002	648	49,0
Торговля	91	264	277	83	121	68	302	225	1137	333	365,9
КЖХ	545	401	208	198	233	360	593	511	894	654	120,0
Бытовое обслуживание	74	57	67	801	56	25	142	208	226	313	423,0
Госорганы управления	121	65	93	50	85	100	352	300	468	303	250,4
Другие отрасли	2022	1452	1023	1340	2020	2398	1969	1798	6373	3711	183,5

Анализ потребности предприятий в работниках, заявленных в службы занятости за исследуемый период неоднозначен, так в течение 2013-2015гг. отмечается постепенное ежегодное уменьшение на 35,5%; в 2019г. увеличилось на 40,2%; в период пандемии COVID – 19 в 2020г. отмечается падение на 7,7%; в 2021-2022гг. наблюдается резкое увеличение в 2 раза (19042 вакансий).

Потребность предприятий по рабочим специальностям и должностям служащих была неравномерной и в 2022г. году потребность по должностям

⁶² Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2021-С.321-322, 2022. - С. 153; 2023. - С. 151.

служащих превышала на 120 вакансий потребности по рабочим специальностям, (по рабочим специальностям -9461; вакансий и должностям служащих – 9581.

Также отмечается тенденция увеличения потребности должностей по служащим на 93,1% и уменьшение потребности по рабочим специальностям на 49,7%. В отраслевом разрезе потребность предприятий в работниках неравномерная, так в бытовом обслуживании населения отмечается рост в 4,2 раза, в торговле в 3,6 раз, в органах управления 2,5 раза, в образовании в 2,3 раза и сельском хозяйстве на 6,8%.

При уменьшении количества предприятий, предоставивших вакансии, на транспорте и связи количество вакансий увеличилось на 78,9% и в 2022г. составило 347 вакансий. Динамика потребности в работниках промышленных предприятий имела тенденцию к уменьшению, так в течение 2013-2017гг. отмечается падение на 54,7%, с 2017 -2019 гг. отмечается рост на 73,4% и следом уменьшение на 26,8%. Идентичная динамика отмечается в строительстве, где уменьшение составило 51%. Демографический процесс является основным фактором, влияющим на состояние рынка труда. Для Республики Таджикистан характерен высокий среднегодовой темп естественного прироста населения -2,1-2,2%. В течение десяти последних лет (2013-2022гг.) численность населения Республики Таджикистан выросла с 7987,4тыс.чел. до 10078,4тыс. чел. (рост составил 26,2%, из них женщины на 49,2%). Прирост населения в трудоспособном возрасте составил - 57,6% от общего числа населения. Молодёжь составила в 2022г. 2564,4 тыс. человек -25,4% от общего числа населения и 44,2% от числа населения трудоспособного возраста ⁶³.

Объём рабочей силы в Республике Таджикистан имеет тенденцию к увеличению. Так за 10 последних лет количество рабочей силы выросло на 10,1% и в 2022г. составило 2600 тыс.чел., из которых 97,8% заняты в экономике. (Таблица 2.1.3).

⁶³ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. -Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2022- С.29; 2023- С.22, 57.

Таблица 2.1.3. -Трудовые ресурсы Республики Таджикистан⁶⁴

В среднем за год тыс.человек

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Трудовые ресурсы	4859	4983	5111	5224	5326	5427	5521	5585	5685	5754	118,4
Рабочая сила	2362	2382	2437	2438	2460	2478	2514	2557	2587	2600	110,1
Всего занято	2307	2325	2380	2384	2407	2426	2463	2506	2534	2545	110,3
Официально безработные	54	56	57	54	53	52	51	51	53	55	101,9
Уровень безработицы, в%	2,3	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	

Количество занятых в экономике за исследуемый период имело постоянную динамику роста, так в 2022г. данный показатель увеличился на 10,3%. Динамика количества официально безработных зарегистрированных в службе занятости была неравномерная, так 2015г. по сравнению 2013г. данный показатель увеличился на 5,6%, в дальнейшем к 2020г. показатель имел тенденцию к уменьшению и составил 51 тыс.чел., что по сравнению с 2015г. уменьшился на 10,5%. Уровень безработицы за исследуемый период уменьшился на 3% и был не равномерен, так в 2014г. увеличился на 0,1% и в дальнейшем до 2019г. отмечается уменьшение показателя на 0,4%, в 2020г. отмечается его рост на 0,1% и в дальнейшем отмечается его устойчивый рост.

Величина спроса на рабочую силу на рынке труда за рассматриваемый период возросла, однако предложение рабочей силы превышает потребности работодателей. Число лиц незанятых трудовой деятельностью, ищущих работу, состоящих на учёте на одну заявленную вакансию в 2022г. составило 17,1 чел. и увеличилось в 2,4 раз, в 2022г.- 110,5 тыс.чел., что на 55,2% больше, чем 2013г. (Таблица 2.1.4.).

Анализ данных показывает, что число граждан, получивших статус безработных за 10 лет (2013-2022) уменьшилось на 0,7%, из них в 2022г. мужчин составило 26,950 тыс.чел., что на 50,4% больше, чем женщин.

⁶⁴ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2021- С. 99, 2023. - С. 62

Таблица 2.1.4. - Спрос и предложения рабочей силы на рынке труда⁶⁵

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Лица, незанятые, ищущие работу, состоящие на учете	71168	72409	72521	77349	79619	92631	106542	103457	106262	110484	155,2
Безработные	53870	55502	51122	53087	49662	47522	48967	49888	54564	53519	99,3
Женщины	27097	28742	27313	27359	25472	22562	21887	23840	26841	26569	98,1
Молодежь в возрасте от 15-29 лет	33160	33567	30882	41001	40007	46567	50834	51974	43887	77497	233,7
Заявленная предприятиями потребность в работниках	11280	10335	7275	9224	7998	8982	10201	9416	12667	18935	167,9
Нагрузка не занятого населения на одну заявленную вакансию	6,9	8,1	10,0	8,4	10,0	10,3	10,4	11,0	14,0	17,1	247,8

Отмечается рост в 2,3 раз признанной безработной молодежи в возрасте от 15-29 лет. Нагрузка не занятого на одну заявленную вакансию за исследуемый период увеличилась в 2,47 раз. В региональном разрезе численность безработных, зарегистрированных в службах занятости населения, была неравномерной, так в 2022г. в РРП численность безработных составила 38,6% от общего числа безработных и это является самым высоким показателем по республике (Таблица 2.1.5).

Анализируя данные за последние 10 лет количество безработных зарегистрированных в СЗН увеличилось на 4,4% и в 2022г. составило 54,6тыс.чел., что на 2,2 тыс.чел. больше чем в 2013г. Уровень безработных среди женщин в 2022г. остался без изменений по сравнению с 2013г. и составил 26,8 тыс.чел. Данный показатель не полностью отражает уровень безработицы среди

⁶⁵ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2021.- С. 298, 2023. - С. 141.

женщин, так как они не всегда осведомлены о услугах предоставляемых службами занятости в решении социальных проблем.

Таблица 2.1.5. – Динамика численности безработных, зарегистрированных в службах занятости населения по республике, тыс. чел.⁶⁶

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013%
Общая численность безработных	52,3	53,9	55,5	51,0	53,1	49,7	47,5	49	49,9	54,6	104,4
- женщин	26,8	27,1	28,7	27,3	27,4	25,5	22,6	21,9	23,8	26,8	100,0
ГБАО	3,1	3,2	3,3	3,0	4,4	4,9	5,1	4,5	4,7	5,5	177,4
- женщин	2,0	1,8	2,1	2,0	2,6	2,8	2,9	2,3	2,7	3,1	155,0
Хатлонская область	23,1	22,8	24,3	21,0	18,9	16	15	14,6	15	16,2	70,1
- женщин	12,3	12,5	13,5	12,8	11,0	9,5	7,5	6,4	6,5	7,3	59,3
Согдийская область	11,7	11,4	10,9	11,0	10,8	9,7	8,1	8,9	7,9	7,8	66,7
- женщин	5,9	5,4	5,1	5,4	5,5	4,9	4	4,3	4	4,2	71,2
РРП	2,4	2,4	2,5	2,7	2,5	16,6	16,6	17,6	17,5	21,1	879,2
- женщин	1,0	0,9	1,1	1,2	1,2	7,2	7	7,5	8,1	9,9	990,0
г. Душанбе	2,4	2,4	2,5	2,7	2,5	2,5	2,7	3,3	4,9	4,0	166,7
- женщин	1,0	0,9	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,4	2,5	2,3	230,0

По всем регионам отмечается увеличение численности безработных, кроме Согдийской и Хатлонской области, там отмечается уменьшение на 29,9% и 33,3% соответственно, а среди женщин отмечается уменьшение на 40,7% в Согдийской и на 28,8% в Хатлонской области. Увеличение численности безработных в 2022г. отмечается в РРП в 8,7 раз, в г.Душанбе -на 66,7% и ГБАО- на 77,4%. Уровень безработицы среди женщин увеличился в РРП на 55%, ГБАО в 9,9 раз, и в г.Душанбе 2,3раза. В 2020г. в период пандемии COVID-19 общая численность безработных по республике увеличилась на 3,2% по сравнению 2019г. и составила 49 тыс. человек. Так же увеличение числа безработных отмечалось в Согдийской области на 9,9%, РРП –на 6,0% и в г.Душанбе на 22,2%. В 2020г. отмечалось увеличение безработных женщин в Согдийской области на 7,5%, РРП на 17,4%.

К числу приоритетных вопросов перед государством на рынке труда относятся вопросы безработицы и трудоустройства граждан. В 2022г. число

⁶⁶ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2023. - С. 142-143

обратившихся по вопросу трудоустройства в Агентство составляло 110484 чел., что на 55,2% выше показателя 2013г. (Таблица 2.1.6).

Таблица 2.1.6. – Динамика распределения населения, трудоустроенного через службы занятости по отраслям на конец года, чел.⁶⁷

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013,%
Всего обратились по вопросу трудоустройства	71168	72409	72521	77349	79619	92631	106542	103457	106162	110484	155,2
Трудоустроены	37903	38911	37952	39067	49480	63115	76374	72189	70641	74529	196,6
По формам собственности:											
Государственная	14313	20645	21012	20375	26294	35873	40330	35849	39047	36384	254,2
негосударственная	23590	18266	16940	18692	23186	27242	36044	36340	31594	38145	161,7
По отраслям:											
Сельское хозяйство	3361	4662	4827	5316	6548	8166	9004	10551	9062	9534	283,7
Образование	2222	398	445	592	7159	7745	10202	9433	7900	9846	443,1
Здравоохранение	4236	3978	5213	5472	5558	6032	7249	6591	5707	5831	137,7
Промышленность	4805	2404	2439	3125	3672	4940	4554	5628	5238	14699	305,9
Строительство	5278	5303	3881	3319	3307	3684	5520	5497	4531	4625	87,6
Торговля	2886	3343	2139	1425	2080	2589	3329	4553	4248	4515	156,4
Бытовое обслуживание населения	2264	1523	1643	1127	1623	1951	1938	1684	2921	2629	116,1
Коммунально-жилищное хозяйство	2103	1411	1644	1515	2470	2789	3954	2992	2078	2228	105,9
Транспорт и связь	1816	956	749	564	1234	1777	1559	1637	1623	1646	90,6
Органы управления	1336	414	488	726	594	1036	1179	1410	809	2704	202,4
Другие отрасли	6949	9850	10136	9806	14448	21076	26863	20198	25487	15292	220,1

В динамике отмечается увеличение данного показателя на 49,7% в 2019г. по сравнению с 2013г. и его уменьшение на 2,9% в 2020г. и дальнейшее его увеличение на 3,7% в 2022г. Сотрудники службы занятости отмечают, что данный скачок связан с выполнением рабочей программы по реинтеграции возвратившихся мигрантов, а основной причиной снижения показателя является пандемия COVID-19.

⁶⁷ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2023. - С. 153.

За анализируемый период Агентством было трудоустроено на 96,6% больше, чем в 2013г. Так, в динамике процесс трудоустройства был неравномерен и отмечается максимальное увеличение показателя в 2019г. по сравнению с 2013г. в 2 раз и его уменьшения в 2021г. на 7,5% по сравнению с 2019г.

За исследуемый в период наблюдался рост трудоустройства в государственные организации, так в 2022г. в 2,5 раз больше, чем 2013г. Трудоустройство в негосударственные организации возросло на 61,7% и в 2022 г. составило 38145чел., что на 1761чел. больше, чем в государственные организации.

В структуре отраслевого разреза трудоустройство безработных в 2022г. превалирует в промышленности, где рост составил 3 раза по сравнению с 2013г. и 2022г. составило 14699чел. Социально значимых отраслях отмечается рост трудоустройства в образование – в 4,4 раз, здравоохранение – 37,7%.

В отраслях реальной экономики отмечается резкое увеличение трудоустроенных в бытовом обслуживании населения в 3,5 раза, в сельском хозяйстве – в 2,8 раза, органах управления на 2,4%, торговле – на 56,4%, коммунально-жилищном хозяйстве –на 5,9%, в бытовом обслуживании населения –на 16,1% и уменьшение данного показателя на транспорте и связи –на 9,4%, строительстве – на 12,4%. В 2020г. в период пандемии COVID-19 многие предприятия и организации приостановили свою деятельность, кроме дехканских хозяйств и это отразилось на трудоустройстве в сельском хозяйстве, которое увеличилось в тот год на 17,2% по сравнению с 2019г. и составило 10551чел. В 2020г. по сравнению с 2019г. отмечается снижение показателя в сфере образования на 7,5%; здравоохранении на 9,1%; в бытовом обслуживании населения на 13,1%, коммунально-жилищном хозяйстве на 24,3%.

Трудоустройство уязвимых слоёв населения на рынке труда считается один из приоритетов службы занятости и в этих целях на предприятиях и организациях независимо от форм собственности и управления квотируются рабочие места.

На квотируемых рабочих местах в основном трудоустраивают молодёжь, женщин, инвалидов, уволенных из рядов ВС Таджикистан, и граждан, освобождённых из исправительных учреждений исполнения наказания. В этих

целях для трудоустройства уязвимых на рынке труда граждан и работодателей, предусматриваются следующие льготы:

- обеспечение условий для широкого доступа уязвимых на рынке труда граждан профессиональному обучению;
- создание и сохранение специализированных рабочих мест с регулируемым режимом работы, для трудоустройства уязвимых на рынке труда граждан;
- создание условий для занятий дистанционной работой уязвимых на рынке труда граждан;
- предоставление финансового обеспечения работодателям для сохранения и создания квотных рабочих мест.

Агентством в 2022г. было трудоустроено 7023 граждан, нуждающихся в специальной социальной защите, что составляет 5,9% годового плана программы и на 1,2% больше, чем за аналогичный период прошлого года. Из числа занятых через квотируемые рабочие места 3982 человек (49,7%) составили женщины.

Количество безработных, зарегистрированных в службе занятости, имеющие неполное среднее образование в 2022г. составило 33,4 тыс.чел., -61,2% от общего числа безработных (табл. 2.1.7).

Таблица 2.1.7. – Динамика численности безработных зарегистрированные в службе занятости по уровню образования, тыс.чел.⁶⁸

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Численность безработных всего	52,3	53,9	55,5	51,1	53,1	49,7	47,5	49	49,9	54,6	104,4
В т.ч. имеют образование											
Высшее	4,0	3,8	4,2	4,1	3,7	3,5	3,4	4,0	4,0	5,1	127,5
Средне-профессиональное	9,5	8,5	8,0	7,4	8,1	7,8	6,3	6,3	7,7	8,2	86,3
Начальное профессиональное	8,2	9,2	8,8	8,7	8,1	7,9	6,8	6,9	6,6	8,0	97,6
Среднее общее	30,6	32,4	34,5	30,9	33,2	30,8	31,0	31,8	31,6	33,4	109,2

⁶⁸ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2023. - С.146-147

Анализ приведённых в таблице показателей свидетельствует, что происходит увеличение числа безработных по уровню образования, с высшим на 5%, со средним общим –на 9,2% и уменьшение со средне- профессиональным на 26,3% и начальным профессиональным на 23,3%. В общей динамике в 2015г. отмечается увеличение безработных с высшим образованием на 17,6%, среднее-общим на 12,5 %, в 2014г. с начально- профессиональным на 12,2%, т.е. в период пандемии пострадало больше граждан с высшим образованием. В вопросах трудоустройства большое значение играет продолжительность поиска работы. За последние десять лет отмечается рост продолжительности поиска работы на 10,5%, что отрицательно может отразиться на деятельности служб занятости (Таблица 2.1.8.).

Таблица 2.1.8. - Распределения количество безработных зарегистрированные в службе занятости по продолжительности поиска работы.⁶⁹

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Безработные всего тыс. человек	52342	53870	55502	51122	53087	49662	47522	48967	49888	54564	104,2
До 1 месяца	2992	3757	3436	3039	3283	2537	3580	3414	3588	4513	150,8
От 1 до 3 месяцев	11559	11715	12089	12153	13795	11545	12026	13705	14409	13589	117,6
От 3 до 6 месяцев	13971	12723	13763	12959	13076	11990	9915	10140	10096	10568	75,6
От 6 до 12 месяцев	13156	14789	14206	11666	10244	9633	8103	7666	8681	8840	67,2
Более одного года	10664	10886	12008	11305	12689	13957	13898	14042	13114	17054	159,9
Среднее время поиска работы	7,6	7,6	7,8	7,7	8,3	8,4	8,3	8	7,7	8,4	110,5

Анализ данных таблицы отражает увеличение продолжительности поиска работы за 2013-2022гг. до 1 месяца на 50,8%, от 1 до 3 месяцев на 17,6% и более одного года на 59,9%. Рост продолжительности поиска работы в период более одного года по мнению сотрудников Агентства вызван ростом социальных услуг, предоставляемых гражданам. Продолжительность поиска работы составляет от 6 до 12 месяцев. Среднее время поиска работы за исследуемый период динамики

⁶⁹ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2023. - С. 147-148

показывает неравномерность изменения показателя, так за 2013-2018гг. отмечается увеличение на 10,5%, затем уменьшение в 2021г. на 8,3% и затем резкий рост в 2022г. на 9,1%.

Хотелось отметить, что в числе приоритетных целей НСР-2030 выступает развитие продуктивной занятости. На наш взгляд, для успешного достижения цели в качестве первоочередных задач необходимо обеспечить развитие онлайн-услуг в области трудоустройства, обучения, переобучения и повышения квалификации.

Пандемия COVID-19 отразила, важность развития цифровизации в формате государственных услуг и особенно услуг служб занятости. Единая цифровая платформа, её разработка и внедрение в сфере занятости, даёт возможность усилить и поднять возможности трудоустройства для граждан, так же расширить и облегчить поиск востребованных кадров работодателем. Это большая возможность к созданию более прозрачного и открытого рынка труда, который даст возможность молодым людям, не имеющим определенной профессии, опыта и инвалидам, престарелым гражданам облегчить поиск работы и трудоустройства.

Для повышения качества работ служб занятости населения на рынке труда в данный период необходимо внедрение цифровых технологий, а также разработка и внедрение более современных цифровых коммуникационных каналов, что тем самым расширяет возможности предоставления услуг при трудоустройстве и делает их более прозрачными и доступными. Цифровые платформы позволят разрабатывать более понятные для кандидатов на трудоустройство системы поиска и подбора вакансий. По данным МОТ, около 66% ГСЗ во всём мире перешли на дистанционную форму обслуживания клиентов: перенесли свои услуги и программы на рынок труда в интернет-пространство или предоставляют услуги по телефону.

В данный период времени в Республике Таджикистан используется две платформы трудоустройства, это сайт Агентства по труду и занятости населения KOR.tj и частная интернет-платформа SOMON.tj, которые до сих пор совершенствуются. Анализируя деятельность этих платформ, можно сделать вывод, о том, что SOMON.tj более эффективна, чем KOR.tj по количеству вакансий, по отраслевой разбивке, по графику работ и информированности

населения о деятельности платформы. Так на SOMON.tj представлено до 5000 вакансий не только по стране, но и за рубежом, а KOR.tj представляет до 300 вакансий по республике. Но хотелось подчеркнуть: что KOR.tj предоставляет равные возможности как для работодателей, так и ищущих работу в виде предоставления резюме, тогда как в SOMON.tj предоставляет информацию только работодатель. При увеличении подачи заявок вакансий работодателей мы отмечаем, что на интернет-платформе не отмечено свыше 9000 вакансий, что говорит о том, что работодатель или не заинтересован в раскрытии вакансий, или не информирован об онлайн подаче заявления вакансий.

Таким образом интернет платформе KOR.tj необходимо отражать требования работодателя по вакансии, активно привлекать и отражать информацию о вакансиях частных платформ, как это реализуется на электронной бирже Казахстана Enbek.kz, тем самым увеличить объём вакансий, отражать потребность работодателей по регионам страны, взаимодействовать с АТР МТМЗН РТ отражая вакансии за пределами страны для информированности населения об организованном наборе по трудоустройству трудовых мигрантов, изучить опыт служб занятости стран СНГ и предоставлять информацию о вакансиях через социальные сети такие как facebook, instogram, телеграмм и одноклассники, расширить взаимодействие и информированность деятельности платформы среди работодателей и населения для эффективной деятельности.

Платформа KOR.tj на данный период времени предоставляет информацию только о вакансиях и резюме, а на деле должна быть более широкая информация о предоставляемых услугах, таких как:

- предоставление информации о состоянии рынка труда Республики Таджикистан; о специальностях и времени проведения курсов по профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации безработных граждан, включая обучение в регионах;

- информирование о состоянии списка работ и о времени, где будут проводиться оплачиваемые общественные работы;

- правила подачи и список документов по признанию гражданина безработным;

- место, время и кем проводится профессиональная ориентация тех граждан, которые обратились в службы занятости, а также психологическая поддержка безработных граждан;

- информирование о правилах и условиях получения кредита на предпринимательскую деятельность;

- об организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Большая часть населения республики понимает, насколько необходимо владеть цифровыми компетенциями, но на данный период времени персональными компьютерами и интернетом пользуются незначительное число населения. За последние годы уровень использования интернет-услугами резко вырос среди молодежи и частично среди населения до 50 лет. Несмотря на это наблюдается низкая активность граждан на онлайн платформе службы занятости. При увеличении обращений в службы занятости населения в поиске работы в офлайн на платформе подали свое резюме всего 4 человек.

На современном этапе, где информационные технологии приходят на помощь человеку, службы занятости должны стать основным помощником работодателя в поиске работников. С новым этапом развития экономики Таджикистана, переходом на индустриально–аграрный тип экономики, создание новых предприятий с использованием современных технологий на рынке труда появляются новые профессии. Работодатель становится более требовательным и разборчивым в вопросе компетенций работников и поэтому использование информационных технологий и платформ при предоставлении услуг служб занятости могут ускорить получение информации о работнике более расширенно и глубоко, тем самым сократит время процесса трудоустройства.

Хотелось подчеркнуть, что процесс цифровизации услуг служб занятости населения происходит низкими темпами так, как не все представительства Агентства труда и занятости населения в регионах оснащены современными технологиями и даже интернетом, так же необходимо повысить уровень компетенций сотрудников служб занятости населения в использовании современных информационных технологий и платформ.

Таким образом с развитием цифровизации экономики Республики Таджикистан использование интернет-платформ облегчит предоставление

вакансий для работодателей, обращение граждан в службы занятости, информированность и получение государственных услуг на рынке труда, а также открытость деятельности служб занятости.

Для достижения цифровизации услуг востребовано:

- создание правовой базы предоставления услуг с использованием новых информационных технологий и онлайн платформ;
- расширенный поиск финансирования процесса цифровизации с привлечением международных организаций, привлечением инвестиций работодателей и диаспор;
- повышение уровня компетенции сотрудников в использовании информационных технологий и интернет-платформ;
- повышение информированности граждан и работодателей о деятельности интернет-платформы службы занятости и ее возможностях.
- обеспечение гибкости служб занятости, их способность быстро реагировать на изменения на рынке труда, а также в вопросах обучения, переобучения и профессиональной ориентации граждан.

2.2. Особенности формирования спроса на услуги служб занятости населения на рынке труда

Трансформационные процессы экономики Республики Таджикистан, демографические изменения и миграция населения имеют прямое влияние на состояние рынка труда Республики Таджикистан, который самостоятельно не всегда может решать проблемы граждан в поиске рабочего места и заработка. Службы занятости выступают одним из элементов политики занятости государства, используя различные формы, средства и методы воздействия на рынок труда. Ратификация Правительством Республики Таджикистан конвенций Международной организации труда в 1993 году положила начало образованию служб занятости в стране. Конвенции МОТ являются основой законодательства и деятельности государства в реализации политики занятости, решении проблем безработных и уязвимых слоев населения, профессиональной ориентации, подготовке и переподготовки трудовых кадров и особенно трудоустройстве.

В ст.12 третьей главы «Госрегулирование и организация мер по содействию занятости населения» Закона РТ «О содействии занятости населения» определены направления развития и совершенствования работы госоргана занятости населения⁷⁰.

В стране службы занятости населения разделены на два вида: это негосударственные службы занятости (частные организации и частные агентства занятости) и Госслужбы занятости населения МТМЗН РТ в лице АТЗН и АТР (Рисунок 2.2.1.).

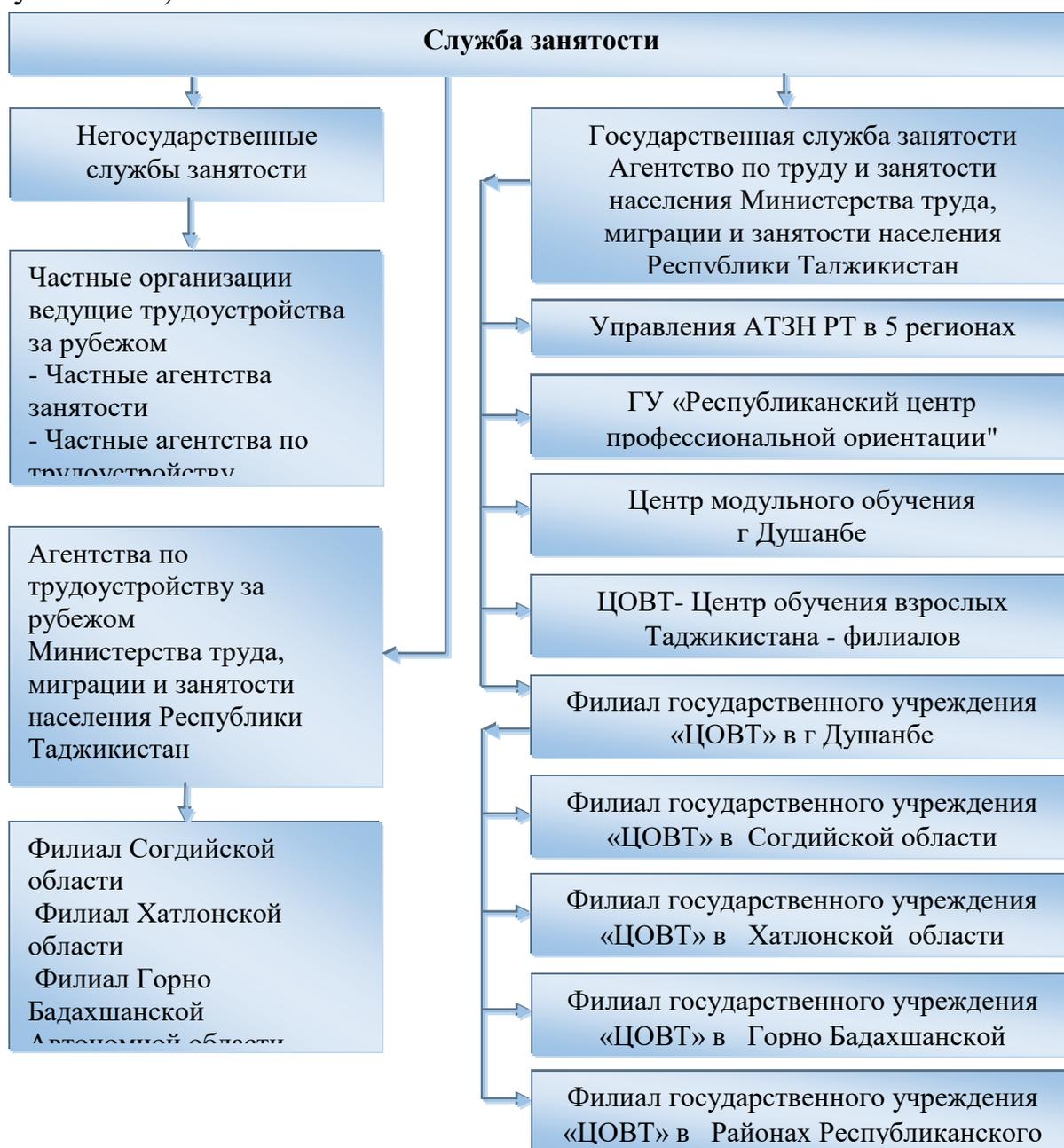


Рисунок 2.2.1. Организационный механизм предоставления услуг службы занятости. (Разработано автором).

⁷⁰ <http://adlia.tj/index.fwx>

Организационный механизм предоставления услуг государственной службы занятости определен на основе ст. 8 «Права граждан на обеспечение занятости» Закона РТ «О содействии занятости населения»⁷¹.

Безработные по закону имеют следующие права при регистрации в службе занятости населения (Таблица 2.2.1.)

Таблица 2.2.1. – Основные права ищущих работу и безработные взятые на учет в СЗН⁷²

Права граждан на:	
1.	обучение в курсах профподготовки, переподготовки и получение стипендии;
2.	получение услуг и финподдержки в организации самозанятости, индивидуальном предпринимательстве;
3.	возможность участия в программах по организации общественных работ;
4.	социальную поддержку в сфере труда. Лица, признанные в установленном порядке безработными, имеют право на получение пособия по безработице;
5.	получение бесплатных посреднических услуг;
6.	получение бесплатных консультаций по профдеятельности по вопросам законодательства Таджикистана о занятости населения.

«Услуги на обучение на курсах профессиональной подготовки, переподготовки и получение стипендии в процессе обучения»⁷³.

В 2008 г. Правительством были приняты правила организации системы профподготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан, чтобы организовать и внедрить возможности развития трудовых ресурсов, а также регулировать создание системы профессиональной подготовки, повышение квалификации и переподготовки безработных граждан, а также регулируют действия служб занятости в сфере содействия занятости населения. Госслужба труда и занятости населения осуществляет профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку посредством

⁷¹ <http://adlia.tj/index.fwx>

⁷² Разработано авторам

⁷³ <http://adlia.tj/index.fwx>

деятельности Госучреждения "Центр обучения взрослых Таджикистана", ГУП «Центр модульного обучения г. Душанбе», ГУП «Центр профессионального обучения города Душанбе» и ГУП Центр обучения в Душанбе и Худжанде безработным гражданам и лицам ищущих работу, которые по причине отсутствия нужной квалификации или потери профессиональных навыков не могут найти подходящую работу, а также трудовым мигрантам.

В 2008 г. организовано Госучреждение «Центр обучения взрослых Таджикистана» с региональными представительствами в городах Курган-Тюбе, Кулябе, Канибадаме и в Таджикабаде были организованы региональные представительства. В период своей деятельности ГУ ЦОВТ было организовано 34 филиала и 23 представительств в городах и районах страны, в частности в Согдийская область было открыто 4 представительства и 10 филиалов, в Хатлонской области -13 представительств и 9 филиалов, РРП- 4 представительства и 7 филиалов, ГБАО- 6 филиалов и 2 представительства и г.Душанбе- 1 филиал. По 92 специальностям предоставляются услуги Система профподготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан.

В 2022г. 22384 граждан обратившиеся в СЗН были направлены на обучение в краткосрочные курсы, прохождение процедуры валидации и аттестации профессиональных компетенций и навыков по современным требованиям рынка труда, что на 33,9% больше, чем за аналогичный период 2013 года. В 2022 году при реализации Госпрограммы содействия занятости населения Таджикистана на 2020-2022гг.⁷⁴ службами занятости, в частности в Центрах образования взрослых прошли профессиональную подготовку и переподготовку 21062 граждан (Таблица 2.2.2).

Из общего числа направленных на профессиональную подготовку 88,1% являются женщины, число которых возросло на 69,1%, тем самым спрос на обучение в краткосрочных профессиональных курсах является одной из возможностей для женщин страны в получении навыков, знаний и профессии. В

⁷⁴ <http://adlia.tj/spisdoc.fwx>

2022 году доля молодежи составила 55,3% и рост ее за 2013-2022гг. составил 1,7%.

Таблица 2.2.2. - Профессиональное обучение безработных при содействии служб занятости, чел.⁷⁵

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г. к 2013г., в %
Направленно на профессиональную подготовку в том числе:	16712	18266	18397	18540	16710	16632	17900	17958	21207	22384	133,9
- женщин	11659	13644	13532	13930	12720	13665	14105	13362	15870	19718	169,1
- молодежи в возрасте до 29 лет	12170	11611	12130	12154	10825	10124	10878	10457	10964	12379	101,7
Прошли профессиональное обучение В том числе	16928	16232	16563	17024	16181	16332	17018	15419	18991	21062	124,4
- женщин	11825	12187	12167	12811	12341	13470	1333	11501	14335	15709	132,8
- молодежи в возрасте до 29 лет	11052	10448	10613	10422	10301	10124	10035	8220	8524	11255	101,8

Данные таблицы показывают, что за анализируемый период число лиц безработных, прошедших профессиональное обучение при содействии служб занятости, увеличилось на 24,4%, женщин на 32,8%, а молодежи -на 1,8%. В 2022 году из общего объема направленных только 94,1% прошли профессиональную подготовку, где 79,7% это женщины и 90,9% - молодежь. При проведении опроса среди мардикоров (поденщиков) о желании их пройти профессиональное обучение и переподготовку свыше 70% отметили, что не желают так как нет времени, нужно работать кормить семью, что действительно является одной из основных причин низкого показателя обучения мужчин.

Центрами обучения взрослых Таджикистана представляются следующие специальности: парикмахер, кондитер, швея и за последние годы растет потребность в получении специальностей владения компьютерными технологиями, которые являются привлекательными для женщин и молодых девушек.

⁷⁵ Рынок труда в Республике Таджикистан. - Душанбе: 2023- С. 149, 2022 - С. 151, 2021. – С. 316, 2020.- С. 119, 2019.- С. 115, 2018.- С. 111, 2017.- С. 106, 2016.- С. 234-235,

В целом Центры обучения взрослых обучают по свыше 93 специальностям, которые не всегда востребованы на рынке труда, поэтому Агентству труда и занятости население необходимо каждые 2-3 года проводить мониторинг рынка труда и опрос работодателей о выявление потребности в новых и востребованных специальностях, наладить обучение как в системе офлайн, так и онлайн, что может ускорить и облегчить обучение.

«Оказание консультационных услуг и финподдержки в организации самозанятости, малой предпринимательской деятельности»⁷⁶.

С целью поддержки процесса развития малого предпринимательства в республике в Программе предусматривается реализация следующих мер:

- усовершенствование деятельности в поддержке и развитии малого предпринимательства среди безработных граждан;
- укрепление, поддержка и развитие малого предпринимательства среди безработных граждан;
- внедрение современных форм предоставления консультационных услуг в организации процесса деятельности малого предпринимательства;
- реализация мер для финансовой поддержки предпринимательских инициатив безработных граждан в секторах производства, услуг населению и бизнеса;
- поддержка и развитие возрождения народных ремесел через льготные кредиты;
- благополучие женщин и безработной части молодёжи в селе посредством предоставления льготных кредитов для организации малого предпринимательства;
- разработка и реализация современного механизма контроля, целевого использования и возврата средств, предусмотренных для развития малого предпринимательства (Таблица 2.2.3.).

За анализируемый период отмечается падение по республике и всем регионам численности безработных граждан, которым предоставлена финансовая

⁷⁶ <http://adlia.tj/index.fwx>

помощь в организации малого предпринимательства и самозанятости. Так в 2022г. по сравнению с 2013г. наблюдается уменьшение численности безработных на 9,4% .

Таблица 2.2.3. - Численность безработных граждан, которым предоставлена материальная помощь, чел.⁷⁷

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г. к 2013 г., в %
Республика Таджикистан	3578	3751	3937	3642	3956	3961	3981	3618	3323	3240	90,6
Согдийская область	948	1035	1083	1019	1127	1130	1199	870	930	930	98,1
Хатлонская область	845	1019	1006	939	1116	1074	1077	1015	875	762	90,2
РРП	782	820	964	884	980	976	810	880	818	894	114,3
ГБАО	778	651	653	589	515	552	625	613	561	565	72,6
Душанбе	225	226	231	211	218	229	270	240	130	89	39,6
В том числе											
женщины	2029	2127	1894	1890	1840	1870	2038	2069	1901	1853	91,3
молодежь	1345	1410	1476	1366	1254	1291	1413	1357	1246	1215	90,3

Резкое падение отмечается в г.Душанбе на 60,4%, ГБАО на 27,4% и незначительное уменьшение в Согдийской обл.– 1,9% и Хатлонской обл. – 9,8%, но в РРП наблюдается увеличение на 14,3%. Выросла финансовая помощь для женщин на 16,9%, специалисты агентства объясняют это тем, что суммы, выделяемые для поддержки невелики, и заинтересовывают в большинстве женщин, в 2021г. из основной численности безработных получившие финансовую помощь 57,2% женщины, но в 2022г. отмечается падение показателя на 8,7% у женщин и на 9,7% у молодежи.

Основной причиной сокращения предоставления материальной поддержки в организации самозанятости, предпринимательской деятельности является сокращения с 2014г. финансирования данной услуги с государственного бюджета страны. Сумма финансирования услуги составляет от 4000 до 6000 сомони, что является малой и не эффективной в предпринимательской деятельности, особенно

⁷⁷ Отчет Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения РТ за 2013-2022 гг.

в г.Душанбе, что ведет к падению заинтересованности в получении данной услуги.

В динамике предоставления финансовой помощи за анализируемый период отмечается неравномерность, так в 2020г. по сравнению с 2019г. идет снижение показателя по республике на 9,1%; в Согдийской области -на 27,4%, г.Душанбе – на 11,1%, Хатлонской области –на 5,8% и ГБАО – на 1,9% и увеличение в РРП на 8,6%. Основной причиной уменьшения показателей выступила пандемия COVID-19. Для увеличения спроса на услуги предоставляемые службой занятости населения востребовано привлечение новых источников финансирования и повышения суммы, выдаваемых безработным гражданам.

«Услуги по организации общественных работ»⁷⁸.

«Общественные работы - общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной социальной поддержки и временной занятости лиц, ищущих работу. К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф, других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки»⁷⁹. Агентства совместно с местными органами исполнительной власти, организациями, учреждениями и предприятиями договариваются и проводят оплачиваемые общественные работы.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор (контракт) на срок до одного месяца с правом последующего продления до трех месяцев. Преимущественным правом участия в оплачиваемых общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные, состоящие на учете в государственных органах занятости населения свыше шести месяцев.

⁷⁸ <http://adlia.tj/index.fwx>

⁷⁹ <http://adlia.tj/index.fwx>

Граждане, зарегистрированные в государственных органах занятости населения в поисках работы, также имеют право на участие в общественных работах. Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Срочный трудовой договор (контракт) об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при его устройстве на постоянную или временную работу. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством Республики Таджикистан. На граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах, распространяется законодательство Республики Таджикистан о труде и социальном страховании. Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы и привлечения при необходимости средств местных органов государственной власти, а также дотаций госоргана занятости населения (Таблица. 2.2.4.).

Таблица 2.2.4. – Динамика численности граждан, направленных на общественные работы, чел.⁸⁰

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г к 2013 г., в %
Признаны безработными на конец периода	53870	55502	51122	53087	49662	47522	48967	49888	54564	53519	99,3
Направлены на общественные работы в том числе:	4682	4685	5346	6818	5486	5501	5511	5912	6132	6334	135,3
- женщин	1979	1957	2071	2518	2088	2066	2245	2358	2299	2515	127,1
- молодежь в возрасте 29 лет	2219	1965	2277	4020	2291	2315	3530	2351	1941	3257	146,8

За 2013-2022гг. число граждан, направленных на общественные работы, увеличилось на 35,3%, среди них женщин на 27,1% и молодежи – на 46,8%. В

⁸⁰ Рынок труда в Республике Таджикистан. - Душанбе: 2023- С. 149, 2022- С.151, 2021. – С. 316, 2020.- С. 119, 2019.- С. 115, 2018.- С. 111, 2017.- С. 106, 2016.- С. 234-235.

2022г. из общего числа направленных на общественные работы 39,7% были женщины и 51,4% молодежь. В динамике показатель численности граждан, направленных на общественные работы, был не однозначен, так в 2016г. отмечается увеличение на 45,6% по сравнению с 2013г., в дальнейшем отмечается постепенное падение показателя в 2017г. на 19,5% по сравнению с 2016г. и дальнейшее постепенное увеличение до 2022г. на 15,5%.

Таким образом спрос на общественные работы был не однозначен, но отмечается тенденция роста и заинтересованность среди безработных так если в 2013г. численность направленных на общественные работы составила 8,7% от общего числа граждан признанных безработных, то в 2022 году этот показатель увеличился на 3,1% и составил 11,8 % или увеличился на 1652 человек.

«Услуги по социальной поддержке в сфере труда»⁸¹.

Лица, признанные в установленном порядке безработными, имеют получение пособия по безработице. Согласно Закону Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 16.07.2003г. ст.24 главы 4 «Социальные гарантии при потере работы» к социальным мерам предоставляемым безработным службами занятости можно отнести следующие:

- выплату пособия по безработице;
- выплату стипендий безработным в период профессиональной подготовки,
- организацию бесплатной профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации по направлению государственных органов занятости населения;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.⁸²

На рынке труда можно подчеркнуть, что главной социальной мерой, которую предоставляет служба занятости населения это выплаты пособий. Они

⁸¹ <http://adlia.tj/index.fwx>

⁸² статья 24 «Гарантии социальной поддержки безработных» главы 4 «Социальные гарантии при потере работы» Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 16.07.2003г.

выплачиваются тем гражданам, которые получили статус безработного (Таблица 2.2.5.)

Таблица 2.2.5. – Динамика численности граждан, признанных безработными⁸³

	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022г. к 2013 г., в %
Лица незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в СЗН	71168	72521	77349	79619	92631	106542	103457	106262	110484	155,2
Из них имеют статус безработного на конец года, в т.ч.:	53870	51122	53087	49662	47522	48967	49888	54564	53519	99,3
- женщины	27097	27313	27359	25472	22562	21887	23840	26841	26569	98,1
- молодежь в возрасте до 29 лет	31387	32600	31000	30600	29340	30413	29724	29274	33904	108,0

Данные таблицы показывают, что за анализируемый период количество граждан получивших статус безработного уменьшилось на 0,7% и 2022 году составило 53519 человек или 48,4% от общего объёма лиц не занятых трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в СЗН, а число женщин получившие статус безработного за анализируемый период уменьшилось на 1,9%, а молодежи увеличилось на 8%. От общего количества граждан получившие статус безработного в 2022 году женщин составило 48,4%, молодежи в возрасте до 29 лет составило 63,3%. В ст. 27 Закона РТ «О содействии занятости населения» определены условия и сроки выплаты пособия по безработице⁸⁴. К числу основных требований для того, чтобы получить пособие гражданам, которые безработные относятся: до обращения агентства востребовано в течении трех лет иметь стаж работы более 18 месяцев; обязательно страховые отчисления от заработной платы за период более 18 месяцев. Число безработных, получивших социальную поддержку службой занятости населения отмечено в таблице 2.2.6.

⁸³ Рынок труда в Республике Таджикистан. - Душанбе: 2023- С. 149, 2022- С. 151, 2021. – С. 316, 2020.- С. 119, 2019.- С. 115, 2018.- С. 111, 2017.- С. 106, 2016.- С. 234-235.

⁸⁴ <http://adlia.tj/index.fwx>

Таблица 2.2.6. – Динамика численности граждан получившие пособия⁸⁵

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013г., в %
признано безработными, чел. в т.ч.:	53870	55502	51122	53087	49662	47522	48967	49888	54564	53519	99,3
Из общего числа безработных наз- начено пособие, чел.	9053	11335	11620	13199	11578	12374	14891	15712	16617	16944	187,2
- женщинам	399	443	629	596	398	299	330	342	385	230	57,6
в т.ч. получающие пособия	8180	8758	9857	12224	11013	11319	14140	13195	12984	12993	158,8
- женщины	388	337	419	396	289	288	264	277	191	123	31,7
выплачено пособий за год на сумму, тыс. сомони	3411,8	4308,5	4692,6	5669474	5536,2	7433	7790,4	8160,7	7778,2	9551,1	279,9
- женщинам	271,8	272,3	276	311057	258,9	213,7	148,9	286,5	323	178,2	65,6
среднемесячный размер пособия, сомони	417	491,9	478	463,8	502,7	656,7	550,9	618,5	599	735,1	176,3
- женщины	700,42	719,0	-	785,5	446	607,9	532,9	540,8	-	-	

Данные таблицы показывают, что за анализируемый период из общего числа безработных количество назначенного пособие увеличилось на 87,2%, но количество женщин, которым оно назначено сократилось на 42,4%. Так в 2022г. из общего объёма признанных безработных женщин назначено пособие только 1,4% или 230 чел. За 2013-2022г. количество получающих пособия увеличилось на 58,8%, а женщин среди них уменьшилось на 68,3% и составило 0,9% от общего объёма. Общая сумма выплаченных пособий за год с 2013-2022гг. выросло в 2,7 раз и в 2022г. составило 9551,1 тыс. сомони, что по сравнению с 2021г. больше на 22,8%. Общая сумма выплаченных пособий женщинам за исследуемый период уменьшилась на 34,4% и в 2022 году составила 1,9% от общего объёма. Снижение числа женщин, получивших пособие и увеличение суммы выплат специалистами агентства объясняется тем, что среднемесячный размер пособия женщинам вырос на 22,8% и составил в 2020г. 540 сомони, а в исследуемый период максимально составлял в 2016г. 785,5%. За анализируемый период так же 76,3% вырос среднемесячный размер пособия и в 2022г. составил 735,1 сом.

⁸⁵ Рынок труда в Республике Таджикистан. - Душанбе: 2023- С. 149; 2022- С. 151; 2021. – С. 316, 2020.- С. 119; 2019.- С. 115; 2018.- С. 111; 2017.- С. 106; 2016.- С. 234-235.

Объём пособия безработных граждан определяется в размере минимальной заработной платы в Таджикистане. Так в 2016г. объём минимальной заработной платы составлял 400 сомони, среднемесячный размер пособия составил 463 сомони, а у женщин -785,5 сомони, что больше на 322,5 сомони. Хотелось бы отметить, что среднемесячный размер пособия безработным не значительно растёт, но у мужчин он больше, чем у женщин, это объясняет то, что у женщин размер заработной платы на рынке труда меньше, чем у мужчин.

Таким образом спрос на получение пособия среди безработных граждан растёт, так если в 2013г. 16,8% гражданам назначено пособие из общего числа безработных, то в 2022г. он возрос на 14,9% и составил 31,7%, в т.ч. показатель среди безработных, получающих пособия, так в 2013г. он составлял 15,2% от общего числа безработных, а в 2022г. возрос на 9,1% и составил 24,3%.

«Социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов»⁸⁶

С учетом того, что Республика Таджикистан имеет избыток рабочей силы, трудовая миграция сохраняется, как внешняя занятость. Анализы показывают, что в последние годы в последствии распространения инфекционной болезни COVID-19 и мирового политического, социального и экономического кризиса, процесс миграции в некоторой степени сократился.

В 2015г. были внесены изменения в Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», а также расширены основания введения в список мигрантов, получивших запрет на въезд на территорию Российской Федерации. Гражданам, находившимся на территории России, имеющим запрет на въезд, было востребовано в реинтеграции на родине. С 2017г. служба занятости населения внедряет новую услугу как социальная поддержка вернувшихся на родину трудовых мигрантов (Табл. 2.2.7).

Анализ данных таблицы показывает, что за исследуемый период потребность в услугах социальной поддержке вернувшихся на родину трудовых мигрантов имеет тенденцию к увеличению.

⁸⁶ <http://adlia.tj/index.fwx>

Таблица 2.2.7. - Социальная поддержка вернувшихся на родину трудовых мигрантов, чел.⁸⁷

	2018	2019	2020	2021	2022	2018г.к 2022 г., в %
Обратились в службу занятости трудовых мигрантов	2618	2762	3230	2850	3445	131,6
- мужчины	2438	2569	2904	2652	3135	128,6
- женщины	180	193	326	198	310	172,2
Принятые меры						
трудоустройство	378	377	546	575	1355	358,5
профессиональная подготовка	516	457	801	543	340	65,9
выполнение оплачиваемых общественных работ	132	138	186	155	175	132,6
получили льготный кредит для индивидуального предпринимательства	111	115	202	126	100	90,1
получили профессиональную консультацию	1481	1673	1495	1451	1475	99,6

Количество обратившихся в службу занятости трудовых мигрантов было непропорционально, так в 2020г. отмечалось увеличение на 23,4%, а в 2021г. уменьшение на 11,8%, что объясняется снижением ограничений по COVID-19 и открытием дорог. В 2022 году отмечается резкое увеличение показателя на 20,9%, что составило 3445 человек и больше на 595 человек. Количество обратившихся мужчин, вернувшихся из трудовой миграции, увеличилось на 28,6% и в 2022г. составило 3135 человек, а женщин увеличилось на 2,2% составило 310 человек.

За исследуемый период были приняты такие меры службой занятости населения как: трудоустройство, профессиональная подготовка, направление на оплачиваемые общественные работы, выдача льготных кредитов для индивидуального предпринимательства и предоставление профессиональной консультации. В общей динамике предоставления услуг службой занятости отмечено увеличение в трудоустройстве в 3,5 раз и выполнение оплачиваемых общественных работ на 32,6%. Так же отмечается снижение динамики в профессиональной подготовке на 34,1%, в выдаче льготных кредитов для

⁸⁷ Отчет Агентства по труду и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения РТ 2018-2022 гг.

индивидуального предпринимательства на 9,9% и получение профессиональной консультации на 0,4%.

В процессе профессиональной подготовки вернувшимися трудовыми мигрантами были выбраны следующие профессии: маляр штукатурщик, плотник, электрическая сварка, гравер по дереву, плотник.

Таким образом спрос на услуги СЗН граждан на рынке труда Таджикистана растет, в частности: - на профессиональное обучение на 12,2% и среди женщин на 21,2%; - на выполнение общественных работ – на 16,1% и среди женщин на - 9,0%; -на число получающие пособия по безработице - 58,7%, - на соцподдержку вернувшихся в республику трудовых мигрантов на -31,6% и среди мужчин на - 28,6% и женщин на -72,2%.

Вместе с тем наблюдается уменьшение получения консультационных услуг и финподдержки в организации самозанятости, предпринимательстве на - 18,2% по всей республике, кроме ГБАО, где отмечается увеличение на 2,4% или на 13 человек. Основной проблемой снижения показателя численности безработных граждан получившие материальную помощь, является сокращение с 2014г. финансирования кредитного портфеля служб занятости населения со стороны бюджета социального страхования и на данный период он составляет до 14 млн. сомони в общей сумме с невозвращёнными кредитами, что не дает возможность увеличить сумму выплат.

Для повышения спроса на услугу востребовано создание Фонда поддержки предпринимательства и самозанятости безработных за счет вкладов работодателей и граждан страны.

На данный период в процессе индустриализации и цифровизации востребована подготовка и переподготовка по новым требованиям работодателей. Поэтому востребована подготовка и переподготовка работников на основании закона РТ «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» в направлении:

➤ внедрение современных механизмов в системе подготовки специалистов в рамках национальной системы квалификаций;

- обеспечение сотрудничества субъектов при подготовке специалистов с учётом спроса рынка труда;
- содействие координации деятельности субъектов сотрудничества при подготовке специалистов, учитывая реальную ситуацию на рынке труда;
- определение потребностей рынка труда в специалистах в соответствии с прогнозами социально-экономического развития Республики Таджикистан, развития отраслей и регионов;
- создание условий для участия работодателей в определении требований к квалификациям, организации процесса подготовки специалистов и оценки результатов обучения на основе стандартов компетенции каждой профессии;
- формирование рациональной системы профинформирования и профконсультирования с целью поощрения трудоспособного населения к трудовой деятельности по специальностям, отвечающим потребностям рыночной системы;
- создание условий для укрепления кадрового потенциала и расширения сферы продуктивной занятости.

2.3. Анализ места и значения службы занятости в реализации государственной политики занятости населения

Функционирование рынка труда сейчас сопровождается трансформационными процессами экономики, мировым экономическим, политическим кризисами и изменениями. Государственная политика и регулирование рынка труда - это основа адаптации и снижения образующихся рисков в нынешних условиях.

Служба занятости населения считается главным звеном при реализации госполитики на рынке труда посредством исполнения Госпрограммы содействия занятости населения Таджикистана. От состояния развития СЗН зависит эффективность реализации государственной политики, так как это один из основных элементов в развитии и поддержке связи между элементами политики

государства. Другие институты регулирования рынка труда формируют условия и фон для положительного его функционирования и развития, путем создания законодательной базы, развития предпринимательства, регулирования уровня заработной платы, условий труда и рабочего времени, подготовки кадров и их использования. В процессе регулирования рынка труда большое значение имеет социальное партнёрство трех институтов, а именно государства, работодателей и независимых профсоюзов.

Структура взаимодействия институтов рынка труда в процессе социального партнерства отражена на рисунке 2.3.1. Значение социального партнерства заключается в том, что оно: а) в трудовом праве считается методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, государством; б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, указанных в трудовом кодексе Республики Таджикистан.



Рисунок 2.3.1. Социальное партнерство институтов рынка труда.⁸⁸

Развитие института социального партнёрства играет важную роль в деятельности службы занятости населения. Основные мероприятия по реализации госполитики СЗН и обеспечению содействия занятости отражены в таблице 2.3.1.

⁸⁸ Разработано автором

Таблица 2.3.1. - Мероприятия по реализации государственной политики службой занятости населения на рынке труда Республики Таджикистан⁸⁹

	Мероприятия
1.	Формирование новых рабочих мест
2.	Посредничество на рынке
3.	Содействие занятости уязвимых на рынке труда граждан
4.	Содействие занятости молодежи
5.	Содействие занятости женщин
6.	Социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов
7.	Адаптация рабочей силы к потребностям рынка труда
8.	Организация оплачиваемых общественных работ Развитие народных промыслов
9.	Оказание консультационных услуг и финансовой поддержки безработным гражданам, желающим заняться предпринимательской деятельностью
10.	Социальная поддержка граждан во время безработицы
11.	Усовершенствование деятельности органов труда и занятости населения

Основной целью каждого из направлений госполитики и содействию занятости населения выступает процесс регулирования рынка труда в целом и решение проблем уязвимых слоев населения: инвалидов, женщин и молодежь. Рассмотрим одни из них.

Формирование новых рабочих мест считается основой социально-экономического развития экономики страны, что позволяет улучшить решение вопросов трудоустройства, повышения доходов и снижения уровня бедности населения. Службы занятости ведут работу по созданию новых рабочих мест в двух направлениях. В первом направлении до 2016 года Агентство вело мониторинг создания рабочих мест во всех отраслях экономики, независимо от форм собственности организаций и предприятий и содействия финансовой поддержки безработных в развитии предпринимательства и самозанятости.

⁸⁹ Разработано на основе Государственной программы содействия занятости населения Таджикистан на 2021-2022

Мониторинг создания новых рабочих мест проводится, используя такие индикаторы как: постоянные рабочие места; временные рабочие места; сезонные рабочие места; дополнительные и восстановленные рабочие местам.

В целях точного учета новых и сокращенных рабочих мест, еще по постановлению Агентства по статистики при Президенте Республики Таджикистан были разработаны , новые статистические формы учета рабочих мест от 25 декабря 2009 года, №18 «Об утверждении форм государственного статистического отчета №1-труд (квартал) «О движении рабочей силы и рабочих мест» и форма №1Т (с нами)» Об утверждении государственного статистического отчета № 1-работа (квартал) "О движении рабочей силы и рабочих местах». В соответствии с этим решением организации и учреждения обязаны предоставлять информацию о создании и сокращении рабочих мест АСПРТ, однако только с 2016г. этот процесс был налажен (Таблица 2.3.2.).

Таблица 2.3.2. – Количество созданных новых, дополнительных и восстановленных рабочих мест на предприятиях и организациях физическими лицами.⁹⁰

	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Количество созданных новых рабочих мест	205333	251570	15093 8	17413 1	16005 1	16367 6	19182 0	18916 8	174156	84,8
ГБАО	12141	14280	12026	12682	16039	7688	8591	12362	14620	120,4
Согдийская область	59002	69607	36046	38344	39050	40462	47052	36775	302666	513,0
Хатлонская область	65233	80369	50967	62159	47616	57968	72613	75845	63004	96,6
Г. Душанбе	34664	40400	27405	32383	31636	31813	28978	35964	38966	112,4
РРП	34293	46914	24494	28562	31710	25745	34586	28242	27300	79,6

Анализ таблицы отражает, что за исследуемый период количество созданных новых рабочих мест уменьшилось на 15,2% и его изменение не было равномерным, так в 2014г. увеличилось на 22,5%, в 2016г. отмечается резкое

⁹⁰ См. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан. Статистический сборник 2013-2023 гг. с.211-213

уменьшение на 40% по сравнению с 2014г., в 2020г. отмечается увеличения на 27,1% и в 2022г. вновь наблюдается падение показателя на 9,2%. В региональном аспекте количество в Согдийской области увеличилось в 4,1 раз, в ГБАО – 20,4%, в г. Душанбе – 12,4% в Хатлонской области уменьшилось на 3,4%, а в РРП уменьшилось на 20,4%.

Введение новых рабочих мест проводится как предприятиями, организациями, так и физическими лицами. В 2022г. предприятиями и организациями было введено 63573 новых рабочих мест, из них постоянных– 45388, временных– 10859 и сезонных – 7327, введено дополнительных - 1131 рабочих мест и восстановлено 4646 рабочих мест. В отраслевом разрезе большинство рабочих мест в 2022г. было введено юридическими лицами в сельском хозяйстве-69350, лесном хозяйстве и рыболовстве -5982 места, в образовании – 11070, добыче полезных ископаемых – 3465 мест, в обрабатывающей промышленности – 11270, в строительстве – 11554, здравоохранении и социальных услугах – 3129, оптовой розничной торговле – 4024 места и в других видах экономической деятельности – 15645 рабочих мест.⁹¹

Физическими лицами в 2022 году было создано 104806 новых рабочих мест, из них 12827 мест приходятся на предпринимателей, работающих на основе патента, на предпринимателей, работающих на основе свидетельства приходится 10426 мест, на дехканские хозяйства(семейные) – 7919 мест и на личные подсобные хозяйства и выполняющие работу в домохозяйстве без оформления подтверждающих документов 73634 места. В отраслевом разрезе сельском хозяйстве – 44196 мест, в строительстве – 23846 места, в обрабатывающей промышленности – 1809 места, в добыче полезных ископаемых – 238 мест, и в других видах экономической деятельности – 13443 рабочих места.⁹²

Под посредничеством на рынке труда понимается взаимодействие Агентства с работодателями в содействии занятости населения путем

⁹¹ См. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан. Статистический сборник январь 2023 г. с.208

⁹² См. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан. Статистический сборник январь 2023 г. с.210

предоставления вакансий, обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки граждан и трудоустройство безработных. На рынке труда работодатель формирует потребность в рабочей силе путем создания рабочих мест, в связи с этим востребовано расширение взаимодействия Агентства по средствам выполнения мероприятий, отраженных в Таблице 2.3.3.

Таблица 2.3.3. - Мероприятия позволяющие расширить взаимодействия Агентства с работодателями.⁹³

1.	Разработка и реализация современного механизма сотрудничества с работодателями в направлении создания новых рабочих мест и трудоустройства безработных
2.	Реализация мер по определению реального баланса спроса и предложения на рабочую силу
3.	Совершенствование базы данных о вакансиях и обеспечение полного доступа ищущих работу граждан к ним
4.	Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства, возобновление народных промыслов в республике, как эффективных методов роста числа новых рабочих мест и решения социальных проблем
5.	Благополучие женщин, незанятой молодежи в селах через предоставление льготных кредитов и снижения уровня безработицы среди женщин и молодёжи в селах
6.	Развитие системы обучения, реализация пилотных обучений в городах и районах страны с целью приобретения профессиональных навыков, переобучения, повышения квалификации женщин, молодёжи, уязвимых групп населения, в том числе инвалидов
7.	Расширение организационно–пропагандистской работы среди безработных, ищущих работу граждан и трудовых мигрантов
8.	Активизации применения опыта организации отраслевых ярмарок свободных рабочих мест (вакансий)

В конце 20 века в период получения независимости Республики Таджикистан, с формированием и развитием частного сектора и предпринимательства формируется свободный рынок труда, со своими правилами и требованиями. Формируется новая система работодателей с потребностями наемного труда, уровня квалификации, навыков и возможностей (Таблица 2.3.4).

⁹³ Разработано автором

Таблица 2.3.4. - Распределение предприятий и организаций по видам экономической деятельности, единиц.⁹⁴

	1991	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022	1991г. к 2022 г., в %
Всего предприятий	8797	21286	45000	25083	42358	43252	46465	47639	48625	52134	592,6
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	1404	5948	19412	6199	9030	9775	9972	10194	10252	10461	745,1
Обрабатывающая промышленность	742	1639	2164	1519	2711	3286	3449	3586	3658	4648	626,4
Строительство	1014	1976	2545	1626	2781	2953	3327	3463	3523	3833	378,0
Оптовая и розничная торговля	1074	2352	6173	2710	7831	8704	9020	9255	9345	9721	905,1
Транспортная деятельность	286	592	788	693	1180	955	991	1012	1087	1780	622,4
Деятельность гостиниц и ресторанов	57	126	194	89	848	1176	1207	1299	1377	1135	1991,2
Государственное управление и оборона	1252	1830	2064	2041	2493	2401	2404	2412	2415	2156	172,2
Образование	161	390	576	2551	4398	4951	5351	5364	5424	5682	3529,2
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	402	571	695	522	679	1183	1259	1277	1356	1554	386,6
Прочая обслуживающая деятельность	601	1964	3330	4298	5652	1416	2739	2800	2805	2892	481,2

За анализируемый период формирование предприятий и организаций выросло в 5,9 раз и в 2022г. составило 52134. Наиболее большее количество предприятий и организаций было сформировано в образовании, так в 2022г. их было – 5682, т.е увеличилось в 35,2 раза, в деятельности гостиниц и ресторанов увеличилось свыше 19,1 раз и составило 1135. Количество организаций оптовой и розничной торговли составило 9721, возросло в 9 раз. Тенденция создания предприятий и организаций формирует спрос работодателей в рабочей силе на рынке труда, что потребовало расширение и усиление деятельности СЗН в регулировании госполитики на рынке труда.

⁹⁴ См. Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. - Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2021.-С.348-350, Статистический ежегодник. Статистический сборник. -Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан.-Душанбе.2022.-С. 223-224.

Распад СССР, разрыв экономических связей с бывшими республиками и упадок предприятий, миграция квалифицированных кадров, распад системы подготовки рабочих кадров привели к созданию новых организаций и предприятий, с использованием новых технологий и современные условия формирует новые требования работодателя на рынке труда, предоставления услуг по переквалификации работников в кратчайший срок, или предоставления краткосрочных курсов, что и осуществляют службы занятости. Важным направлением госполитики выступает определение спроса на рабочую силу на рынке труда. Работодателями страны предоставляются сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест (Диаграмма 2.3.1).



Диаграмма 2.3.1. Число предприятий составивших сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в службы занятости на конец года.⁹⁵

Число предприятий, составивших сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в СЗН на конец 2022 года составляет 2,3% от общего объёма предприятий, эта цифра значительна мала. Основной причиной низкого числа предприятий, предоставляющих информацию о вакансиях, выступает отсутствие в законодательстве обязательного предоставления информации о спросе работодателей. Таким образом в

⁹⁵ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2021-С.324 2022. - С. 154

повышении качества определения спроса работодателей востребовано внесения изменений в законодательных актах и постановлений Республики Таджикистан.

Основной задачей регулирования госполитики на рынке труда является содействие занятости уязвимых слоев населения, женщин и молодежи, которое обеспечивается за счет квотируемых рабочих мест (Таблица 2.3.5.) .

Таблица 2.3.5. - Группа граждан, обеспечиваемая рабочими местами за счет квотируемых рабочих мест.⁹⁶

	Группа граждан
1.	Инвалиды
2.	Несовершеннолетние сироты
3.	Военнослужащие, уволенные из рядов ВС и других военных структур республики
4.	Лица, освобожденные из учреждений исполнения уголовного наказания, а также из принудительного лечения
5.	Одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей-инвалидов
6.	Родители, имеющие более 5 несовершеннолетних детей
7.	Лица до 18 лет, содержащие семью по причине смерти родителей и других причин
8.	Граждане, для выхода на пенсию по возрасту которых осталось 2 года
9.	Лица до 18 лет и молодежь, которые после окончания учебных заведений по направлениям госорганов труда и СЗН направлены на работу

Службы занятости населения на местах совместно с местными исполнительными органами власти изучают потребности рынка труда, определяют численность отдельных групп населения, которые нуждаются в социальной защите и не могут конкурировать на рынке труда и представляют в местные органы государственной власти информацию для установления квоты на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности и хозяйствования.

Квота устанавливается на предприятиях, в организациях, независимо от форм собственности и хозяйствования в объеме 5% от численности штатных единиц, если число штатных единиц не менее 20. В 2022г. по квоте было трудоустроено 8015 человек, что составило 10,8% от общего объема

⁹⁶ Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» (в редакции Закона РТ от 28.12.2005г. №137)

трудоустроенных граждан через службы занятости, что на 14,1% больше, чем за 2021г.⁹⁷ Таким образом роль службы занятости в решении проблем уязвимых слоев населения высока. Квотирование рабочих мест и трудоустройство женщин, молодежи и инвалидов смягчает положения их на рынке труда в регионах.

Согласно докладу Международной организации труда, с начала мирового финансового кризиса в 2021 году безработица среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет возросла более чем на 7% и сейчас составляет 21,0%. Практически во всех странах растёт длительная безработица среди молодежи.

Эксперты считают, что молодые люди, которые были безработными в течение длительного времени, более уязвимы по сравнению с другими безработными, так как у них мало опыта адаптации и, как правило, они затрудняются возвращаться к нормальной жизни после длительного перерыва, что может привести к социальной напряженности. В связи с этим, принятие и реализация программы по содействию занятости создаст благоприятные условия для улучшения конкурентоспособности и занятости молодежи на рынке труда и окажет положительное влияние на ситуацию с безработицей.

В течение пяти последних лет (2019-2022гг.) численность населения Республики Таджикистан на конец года выросла с 9313,8 тысяч до 10078,4 тысяч человек, где рост составляет 8,2%, из них 49,2% составили женщины. В трудоспособном возрасте было отмечено 5703,3 тыс. человек - 57,7% от общего числа населения и молодежь в 2022г. составила 2560,1 тыс. чел. или 25,8% от общего количества населения и 44,9% от трудоспособного возраста. Численность молодежи за исследуемый период увеличилось на 17,5%, что составило 536,4 тыс. человек.⁹⁸

Среднегодовой рост молодежи за исследуемый период составил 1,0- 2,2%, таким образом ежегодно рынок труда страны пополняется 34,9 – 66,3 тыс.

⁹⁷ Отчет Агентства по труду и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения РТ за 2022 гг.

⁹⁸ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. -Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2023. - С. 22, 31.

человек, в динамике максимальное число было в 2022 году и составило 2564,4 тыс. человек.

Содействие занятости женщин и молодежи, как одно из направлений регулирования государственной политики, проводимой службами занятости, реализуется действиями, отраженными в Таблице 2.3.6.

Таблица 2.3.6. – Перечень мероприятий по содействию занятости женщин и молодежи.⁹⁹

	Мероприятия
1.	Содействие в обеспечении женщин и молодежи рабочими местами за счёт свободных рабочих мест;
2.	Привлечение женщин на краткосрочные курсы по профподготовке, повышению квалификации и переподготовке по профессиям и специальностям, соответствующим спросу внутреннего и внешнего рынка труда и развития народных промыслов;
3.	Поддержка инициатив женщин в организации предпринимательской деятельности и развитии национальных промыслов, путем предоставления льготных кредитов;
4.	Привлечение женщин к выполнению оплачиваемых общественных работ;
5.	Предоставление профориентационных и консультационных услуг;
6.	Социальная поддержка женщин и молодежи посредством назначения и выплаты пособия по безработице.

Службами занятости населения в 2022 году было зарегистрировано 54,6 тыс. человек безработными, из них женщин составило 49,1% и молодежи 59,0%. (Таблица 2.3.7.).

Анализ таблицы отражает, что за исследуемый период количество женщин безработных, зарегистрированных СЗН населения осталось на том же уровне. Так в течение 2013-2015гг. отмечается постепенное увеличение на 7,1%, с 2015-2020гг. - уменьшение на 23,7%, в 2022г. их численность увеличилась на 22,4%. Количество молодежи безработных, зарегистрированных органами службы занятости населения за исследуемый период, увеличилось на 7%. Так в 2014г. отмечается постепенное увеличение на 10% и дальнейшее уменьшение до 2019г. на 16,9% или на 5,6 тыс. человек, с 2019г. по 2022г. отмечается увеличение на 17,1%.

⁹⁹ Разработано на основе Государственной программы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2021-2022.

Таблица 2.3.7. – Динамика распределения безработных, зарегистрированных органами службы занятости по полу и возрасту в Республике Таджикистан.¹⁰⁰

На 1 января тыс. чел.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2013 %
Численность безработный всего : в т.ч.:	52,3	53,9	55,5	51,0	53,1	49,7	47,5	49	49,9	54,6	104,4
- женщин	26,8	27,1	28,7	27,3	27,4	25,5	22,6	21,9	23,8	26,8	100,0
- молодежи в возрасте до 29 лет	30,1	33,1	32,6	31	30,6	30,8	27,5	31	31,2	32,2	107,0
ГБАО, в т.ч.	3,1	3,2	3,3	3,0	4,4	4,9	5,1	4,5	4,7	5,5	177,4
- женщин	2,0	1,8	2,1	2,0	2,6	2,8	2,9	2,3	2,7	3,1	155,0
- молодежи в возрасте до 29 лет	2,01	1,62	0,9	1,9	2,1	1,9	2,2	2,15	2,44	2,14	106,5
Хатлонская область, в т.ч.	23,1	22,8	24,3	21,0	18,9	16	15	14,6	15	16,2	70,1
- женщин	12,3	12,5	13,5	12,8	11,0	9,5	7,5	6,4	6,5	7,3	59,3
- молодежи в возрасте до 29 лет	13	14	14,9	12,5	11,4	10,7	8	10,3	9,4	11,2	86,2
Согдийская область, в т.ч.	11,7	11,4	10,9	11,0	10,8	9,7	8,1	8,9	7,9	7,8	66,7
- женщин	6,5	5,9	5,4	5,1	5,4	5,5	4,9	4	4,3	4,2	64,6
- молодежи в возрасте до 29 лет	8,6	8,2	8,3	7,3	7,3	6,6	6,6	5,1	5,7	5,2	60,5
РРП, в т.ч.	12,5	12,0	14,0	14,5	13,3	16,6	16,6	16,6	17,6	21,1	168,8
- женщин	6,0	5,6	6,3	7,0	5,9	7,0	7,2	7	7,5	9,9	165,0
- молодежи в возрасте до 29 лет	6,2	5,4	7	7,5	7,3	8,4	9,7	10	10,3	11,6	187,1
г. Душанбе, в т.ч.	2,6	2,4	2,4	2,5	2,7	2,5	2,5	2,7	3,3	4,0	153,8
- женщин	1,0	1,0	0,9	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,4	2,3	230,0
- молодежи в возрасте до 29 лет	1,7	1,6	1,9	1,9	2,1	2,2	1,9	2,1	2,48	1,9	111,8

В региональном аспекте число безработных женщин, зарегистрированных службой занятости населения, возросло по г.Душанбе – в 2,3 раз, РРП в 31,4% и ГБАО – 11,3%, число же безработной молодёжи в РРП возросло на 87,1%, в г.Душанбе на 11,8%, в Хатлонской и Согдийской областях отмечается уменьшение количества безработных среди женщин соответственно 40,7% и 35,4%. В рамках Программы по предотвращению безработицы среди женщин и молодежи при реализации запланированных мер и показателей были достигнуты следующие показатели (Таблица 2.3.8.).

¹⁰⁰ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. -Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ. 2021-С.324; 2023. - С. 142-145.

Таблица 2.3.8. - Процесс выполнения прогнозных показателей программы содействия занятости населения на 2020-2022 года¹⁰¹

Мероприятия	Прогноз	Выполнение	% от прогноза
Содействие в трудоустройстве за счет существующих свободных рабочих мест	130000	142830	109,9
Женщин	78300	69356	88,6
Молодежи	83200	68116	81,9
Предоставление профориентационных и консультационных услуг	53190	77222	145,2
Женщинам	23300	7027	30,2
Молодежи	48100	8778	18,2
Привлечение к краткосрочным курсам профподготовки, повышения квалификации и переподготовки по профессиям, имеющим спрос на внутреннем и внешнем рынке труда	36038	34410	95,5
Женщин	27700	25836	93,3
Молодежь	38000	16744	44,1
Привлечение к выполнению оплачиваемых общественных работ	11823	12044	101,9
Женщин	7800	4657	59,7
Молодежь	11200	4292	38,3
Социальная поддержка посредством назначения и выплаты пособия по безработице	18517	26179	141,4
Женщин	4400	468	10,6
Молодежь	23400	-	-
Поддержка инициатив в предпринимательстве и развитии национальных ремёсел посредством выделения им льготных кредитов	8650	6941	80,2
Женщинам	6300	3970	63,0
Молодежи	7700	2603	33,8

Анализ таблицы показывает, что процесс выполнения прогнозных показателей программы содействия занятости населения на 2020-2022гг., агентством был перевыполнен на 9,9% или 12830 человек, однако женщин и молодежи было трудоустроено соответственно на 11,4% и 18,1% меньше, чем прогнозные показатели. Предоставление профориентационных и консультационных услуг агентством было проведено на 45,2% больше, чем планировалось, однако услуга была предоставлена женщинам на 69,8% и молодежи на 81,8% меньше, чем прогнозировалось. Привлечение к краткосрочным курсам профессиональной подготовки, повышения квалификации

¹⁰¹ Разработана автором на основе Отчета Агентства труда и занятости населения 2020-2022 гг., Государственной программы содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2020–2022 гг.

и переподготовки по профессиям, имеющим спрос на внутреннем и внешнем рынке труда, было проведено на 4,5% меньше прогнозируемых показателей, у женщин на 6,7%, молодежи на 55,9% меньше желаемых показателей. Привлечение к выполнению оплачиваемых общественных работ в общем было на 1,9% больше, женщин на 40,3% меньше, молодежи на 61,7% также было привлечено меньше. Социальная поддержка посредством назначения и выплат пособий по безработице была выполнена на 41,4% больше, женщинам на 89,4% меньше, чем планировалось. Поддержка инициатив в предпринимательстве и развитии национальных ремёсел посредством выделения им льготных кредитов было предоставлена на 19,8% меньше, женщинам на 37%, молодежи на 66,2%.

Таким образом при обращении в службы занятости за два года реализации государственной программы количество женщин составило 132628 человек или 47,6% от общего объема и молодежи 136437 человек или 49% по всем направлениям отмечается не выполнения прогнозных показателей.

С целью расширения и с учётом необходимости развития сельской инфраструктуры в своём Послании Президент Таджикистан, Лидер нации, Эмомали Рахмон от 26.12.2018г. «О направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан»¹⁰², объявил 2019–2021 годы "Годы развития села, туризма и народных ремесла"

В 2018г. количество населения республики составило 9 млн. 28 тысяча 900 человек, из числа которых 2млн. 354 тысяч 200 человек проживает в городе и 6 млн 577 тысяч человек или 73,6% населения страны проживает в селе. Темпы роста создания рабочих мест ниже темпов роста населения.

При содействии органов труда и занятости населения в учебных учреждениях системы АТЗН МТМЗН РТ и других учебных учреждениях, действующих в республике в 2022г. 11089 женщин и девушек домохозяек и граждан, были привлечены к обучению производства продукции различных видов народных промыслов. В отношении поддержки и возобновления различных видов народных промыслов при посредничестве органов труда и занятости населения

¹⁰² <http://president.tj/ru/node/19089>

704 безработным гражданам, которые в основном были заняты пошивом и оформлением одежды, национальной живописью и изображениями, ткачеством, резьбой и производством продукции из дерева, гончарным ремеслом, ювелирным искусством, выработкой железа, выпеканием кондитерских и хлебопекарных изделий, национальных блюд и прядильным мастерством, была предоставлена финансовая помощь в объёме 1 млн. 883,6 тысячи сомони.

В период 2020–2022 посредством органов труда и занятости населения в учебных учреждениях системы АТЗН МТМЗН РТ и другими учебными учреждениями, действующими в пределах республики, 37800 человек были привлечены к обучению народных ремёсел и 4383 чел. выплачена финансовая помощь для развития различных видов народных промыслов.

На основе вышеизложенного можно сформулировать вывод о том, что деятельность СЗН в лице АТЗН МТМЗН РТ, в реализации госполитики занятости населения играет одну из важнейших ролей в целом и регионах.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ:

Деятельность служб занятости населения в лице Агентства, в предоставлении услуг, тесно связана как с работодателями, так и работниками. За исследуемый период отмечается рост числа предприятий, предоставивших сведения о вакантных местах службы занятости населения увеличилось на 39,2%. Потребность предприятий в работниках, заявленных в службы занятости удовлетворена на 68,8%. Потребность предприятий по должностям служащих покрывается на 93,1%, потребность предприятий по рабочим специальностям удовлетворена на 49,7%. Уровень трудоустроенных службой занятости населения по стране возрос на 96,6%; в бытовом обслуживании населения в 3,5 раз; в сельском хозяйстве – в 2,8 раза, в промышленности в 3 раза.

Заинтересованность работодателей увеличилась и качество услуг, предоставляемых агентством, улучшилось. Однако в процессе индустриализации экономики страны отмечается снижение потребности работодателей в рабочих местах в промышленности на 42,5%, это связано с тем, что потребности

работодателей не всегда удовлетворяются качеством предоставляемой рабочей силой, а именно работники не всегда владеют востребованными знаниями, умениями и навыками. В решении данной проблемы требуется наладить тесный контакт с работодателем для определения потребности работодателей и сформировать подготовку, переподготовку и обучение граждан по потребности их.

На 27,5% повысилось число безработных, зарегистрированных в СЗН с высшим образованием, но превалируют граждане со средним общим образованием, не имеющие никакой профессиональной подготовки, поэтому службам занятости для эффективного трудоустройства этой категории граждан востребовано уделить внимание повышению квалификации, профессиональному обучению через Центры обучения взрослых.

На наш взгляд, организация и проведение ярмарок вакансий морально устарели и с развитием новых технологий востребовано развитие сайта KOR.tj и отражение всех вакансий на онлайн платформе, предоставляемых работодателями для быстрого информирования граждан и их трудоустройства. Не все представительства Агентства труда и занятости населения в регионах оснащены современными технологиями и даже интернетом, важно повысить уровень компетенций сотрудников служб занятости населения в направлении использования современных информационных технологий и платформ. Для улучшения предоставляемых услуг агентством востребовано обновление технического оснащения, как самого агентства, так и центров образования взрослых Таджикистана.

Для достижения цифровизации услуг востребовано:

- создание правовой базы предоставления услуг с использованием новых информационных технологий и онлайн платформ;
- расширенный поиск финансирования процесса цифровизации с привлечением международных организаций, инвестиций работодателей и диаспор;

- повышение уровня компетенций сотрудников в использовании информационных технологий и интернет-платформ;
- повышение информированности граждан и работодателей о деятельности интернет-платформы службы занятости и ее возможностях.
- обеспечение гибкости служб занятости, их способность быстро реагировать на изменения на рынке труда, а также в вопросах обучения, переобучения и профессиональной ориентации граждан.

Как представитель МТМЗН РТ в регионах, службы занятости населения реализуют государственную политику на рынке труда в социально важных направлениях, таких как содействие занятости уязвимым слоям населения, женщин, молодёжи и инвалидов в вопросах трудоустройства, профессиональная ориентация и обучение, выплаты пособий по безработице, поддержки развития предпринимательства и самозанятости, прохождения оплачиваемых общественных работ и т.д.

Службы занятости реализацию госполитики на рынке труда страны проводят на основе консультаций и совместной деятельности трёхстороннего партнёрства государства, работодателей и независимых профсоюзов, в соответствии с международными стандартами. Поэтому востребовано укрепление значимости объединения работодателей, различных ассоциаций и независимых профсоюзов в городах и районах страны.

В 2022г. было создано 174156 новых рабочих мест. В отраслевом разрезе большинство рабочих мест в 2022г. было введено юридическими лицами в сельском хозяйстве -69350 новых рабочих мест, лесном хозяйстве и рыболовстве - 5982 места, в образовании – 11070 мест, в добыче полезных ископаемых – 3465 мест, в обрабатывающей промышленности – 11270 мест, в строительстве – 11554 места, здравоохранении и социальных услугах – 3129 мест, оптовой розничной торговле – 4024 места и в других видах экономической деятельности – 15645 рабочих мест.

Эффективное партнёрство работодателей и служб занятости, как одно из основных направлений реализации государственной политики на рынке труда,

позволяет определить и удовлетворить спрос на рабочую силу, повысить уровень квалификации работников и квотирования рабочих мест для уязвимых слоёв населения, таких как женщины, молодёжь и инвалиды. Партнёрство так же даёт возможность выявить потребности работодателей в навыках, знаниях и опыте, востребованных работниками, что позволяет качественно проводить профессиональное обучение, переобучение и ориентацию безработных, женщин и молодёжи. Для повышения информированности и заинтересованности работодателей в предоставлении информации о количестве вакансий необходимо внесение изменений в закон Республики Таджикистан «О содействии занятости» в аспекте обязательном предоставлении информации и росте уровня мотивации.

Среднегодовой рост молодёжи за исследуемый период составил 1,0-2,2%, таким образом ежегодно рынок труда страны пополняется на 34,9 – 66,3 тыс.чел., в динамике максимальное число было в 2021г. - 374,1 тыс. человек. Службами занятости населения в 2022г. было зарегистрировано 54,6 тыс.человек безработными, из них женщин - 49,1% , молодёжи 59,0%. В региональном аспекте число безработных женщин, зарегистрированных службой занятости населения, максимально отмечается в г. Душанбе –рост в 2,3 раз, в РРП рост на 31,4%, в ГБАО -рост на 11,3%,;доля молодёжи в РРП составила 87,1% и в г.Душанбе – 11,8%. В Хатлонской и Согдийской областях отмечается уменьшение количества безработных среди женщин соответственно на 40,7% и 35,4%.

Анализ процесса выполнения прогнозных показателей программы содействия занятости населения свидетельствует, что почти по всем направлениям отмечается невыполнение прогнозных показателей.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

3.1. Повышение роли службы занятости населения в регулировании рынка труда

Экономические реформы, демографический рост, политические и экономические изменения в мировой экономике и миграционные процессы влияют на состояния рынка труда Республики Таджикистан. Государство и его институты выступают важным регулятором состояния рынка труда, в том числе службы занятости. Регулирование рынка труда и занятости населения может обеспечить равномерное распределение рабочей силы, которая соответствует структуре потребностей на рынке, при этом создавая стимул для их эффективного использования и формирования конкурентной среды, а также резерва трудовых ресурсов в обеспечении нормального процесса общественного воспроизводства.

Государственная политика регулирования рынка труда рассматривается, как совокупность средств, методов и функций управления, осуществляемых органами государственной власти (службы занятости населения). Государственная политика регулирования направлена, прежде всего, на совершенствование механизма рынка труда, где объектом данного регулирования выступают трудовые отношения, предоставление социальных услуг, распределение и перераспределение рабочей силы, подготовка и повышение квалификации рабочей силы.

В процессе регулирования рынка труда службы занятости населения ставит перед собой определенные цели. (Таблица 3.1.1.).

Регулирование рынка труда может проводиться как активной, так и пассивной политикой. Основная цель активной политики— это развитие человеческого потенциала страны, развитие навыков, знаний и умений работников, тем самым повысить возможности трудоустройства, развития предпринимательской деятельности, самозанятости и т.д.

Таблица 3.1.1. - Цели служб занятости населения¹⁰³

	Цели
1.	Стабильное состояние отношений в рыночной экономике страны
2.	Формирование определенных социально-экономических факторов и условий для того, чтобы обеспечить уровень занятости населения являющийся рациональным
3.	Обеспечение малого влияния безработицы
4.	Профессиональная подготовка работников должна соответствовать профессиональным требованиям рабочего места
5.	Состояния рынка труда позволяющего адаптироваться работникам при влиянии социально-экономических изменений

Пассивная политика государства заключается в предоставлении социальных услуг безработным и ищущим работу, такие как регистрация, предоставление выплаты пособий по безработице, поиск и трудоустройство, проведение консультаций и т.д.

Проведение активной и пассивной политики регулирования рынка труда отмечены в статье 6. Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»¹⁰⁴, где раскрываются основные принципы государственной политики в области содействия занятости населения.(Таблица 3.1.2.) Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Можно выделить 3 элемента механизма регулирования рынка труда службой занятости населения:

- Социально экономический;
- Организационно правовой;
- Психологический элемент (Рис.3.1.1.).

¹⁰³ Разработано на основе Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»

¹⁰⁴ <http://adlia.tj/index.fwx>

Таблица 3.1.2. - Основные принципы государственной политики в области содействия занятости населения.¹⁰⁵

Принципы	
1.	Добровольность труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении граждан
2.	Обеспечение равных возможностей всем гражданам, независимо от национальности, расы, пола, языка, отношения к религии, политических убеждений, социального положения, образования и собственности в реализации права на свободный выбор занятости
3.	Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека
4.	Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей, к производительному, творческому труду
5.	Ориентация системы образования на подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда
6.	Обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих занятости отдельных категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы
7.	Организация процесса соц.отчислений в фонд соцстрахования и пенсии, для укрепления позиции и возможностей страхования работников различных сфер
8.	Предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы
9.	Предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным
10.	Сочетание самостоятельности местные органы государственной власти в решении вопросов занятости населения с согласованностью их деятельности при реализации государственной программы содействия занятости населения
11.	Установление льгот работодателям, сохраняющим действующие и создающим новые рабочие места, в том числе для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы
12.	Координация деятельности в области занятости населения с другими направлениями экономической и социальной политики
13.	Организация международного сотрудничества в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Республики Таджикистан за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Таджикистан, соблюдение международных трудовых норм
14.	Участие профессиональных союзов, иных представительных органов работников, объединений работодателей, в том числе неправительственных и общественных организаций во взаимодействии с органами государственного управления в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения.

¹⁰⁵ Разработано на основе Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»



Рисунок 3.1.1. Процесс и элементы механизма регулирования рынка службой занятости населения¹⁰⁶

Социально экономический элемент заключается в регулировании социальных взаимоотношений государства, работодателей и работников. В данном вопросе решаются проблемы спроса и предложения рабочих мест, определения экономического и социального состояния рынка труда, состояния уровня подготовки и переподготовке рабочих кадров на основе потребностей работодателей.

Организационно правовой элемент – основа формирования и утверждения деятельности служб занятости населения при разработке и принятии законодательной базы для деятельности и развития институтов регулирования рынка труда.

¹⁰⁶ Разработано автором

Психологический элемент – создание заинтересованности работника к трудовой деятельности и профориентации, трудоустройства, повышения заинтересованности работодателей и работников в сотрудничестве со службой занятости населения.

При проведении исследования было определено о существовании проблем в деятельности служб занятости населения в регионах при использовании финансов выделенным государственным бюджетом

Нами предложены подходы при финансировании политики государства в вопросах содействия занятости населения, которые отражены в Таблице 3.1.3.

Таблица 3.1.3. - Подходы при финансировании мероприятий по содействию занятости населения¹⁰⁷

	Подходы
1.	Рынок труда и его потребности влияют на объем финансирования
2.	Определение привативных мер и объёма средств государственного бюджета для целевого использования их решения. На данный период для решения проблем на рынке труда, особенно проблем женщин, молодёжи и инвалидов, используются малый объем средств государственного бюджета. Так же прекращение выделения средств на поддержку предпринимательской деятельности и самозанятости безработных, обратившихся в службы занятости. Востребованы изменения в законодательной базе Республики Таджикистан по вопросам занятости населения.
3.	Востребовано проведения эффективного определения, расчёта и распределения финансов для реализации стратегий, концепций и программ в области обеспечения занятости населения.

В процессе регулирования социально-экономических действий востребованы следующие меры поддержки занятости населения:

- совершенствование законодательной базы в сфере труда;
- целевое использование финансов, выделенные бюджетом для реализации политики занятости;
- совершенствование проведения мониторинга, анализа и прогноза процессов на рынке труда для регулирования баланса спроса и предложения рабочей силы;

¹⁰⁷ Разработано автором

- повышение конкурентоспособности работников на рынке труда;
- улучшение деятельности органов службы занятости.

В настоящее время при разработке государственных программ не учитываются реальные расходы для её реализации, зачастую государственный служащий не информирован об этом и предлагает малые суммы, что приводит к нехватке средств и не достижению поставленных задач. Для этого необходимо проработать конкретные нормы затрат для реализации программ содействия занятости населения.

Для эффективного использования финансов, выделенных государственным бюджетом для реализации программ необходимо проведение ежегодного мониторинга и анализа использования финансов, что может привести к выявлению проблем и путей их решения. Так же при нехватке средств государственного бюджета или, иначе говоря, его дефиците, востребован поиск других источников финансирования, так, например привлечение средств международных организаций, предпринимателей, ассоциаций и диаспор в других странах.

Эффективность регулирования рынка труда напрямую зависит от мониторинга спроса и предложения на рабочую силу. Для совершенствования процесса мониторинга необходимы следующие меры:

- рассмотреть и спрогнозировать будущее состояние и показатели рынка труда, в среднесрочной и долгосрочной перспективе как в целом по стране, так и по отдельным ещё регионам;
- внести изменения в законодательную базу и регламентирующие документы, такие как государственные стратегии, концепции или программы;
- увеличить количество вакансий, предоставляемых работодателем в службы занятости населения;
- укрепить и расширить совместную работу с работодателями по вопросам трудоустройства и прохождения общественных работ.

Перечисленные меры позволят целенаправленно использовать финансовую базу для проведения социальных работ службы занятости населения, такие как:

профессиональная подготовка, переподготовка и повышение уровня компетенции кадров, определение потребности работодателей в знаниях, навыках и компетенциях работников, выявление востребованных и исчезновение морально устарелых профессий.

Направления развития механизма деятельности служб занятости отражены в Таблице 3.1.4. Реализация перечисленных в ней мер даст возможность повысить эффективность работы служб занятости как единое целое.

Таблица 3.1.4. - Направления развития механизма деятельности органов службы занятости населения.¹⁰⁸

<p>1. Использование новых современных технологий в работе службы занятости населения, для быстрой и налаженной работы с гражданами, обратившимися в службу для получения государственных социальных услуг. Для этого востребовано:</p>	<p>2. Улучшение организационной структуры службы занятости населения для положительных и качественных услуг, предоставляющих гражданам и безработным обратившимся в службу занятости, как центрального аппарата, так и в регионах:</p>
<p>- улучшение процесса работы и использования новых технологий работниками и специалистами службы занятости населения, как в центральном аппарате, так и в регионах, при определении вакантных рабочих мест, объёма безработных и в вопросах профессиональной ориентации и подготовке;</p>	<p>- на основе потребностей рынка труда в регионах провести работу над организационной структурой служб занятости и ЦОВТ;</p>
<p>- внедрение новых методов и новых технологий в процессе обучения безработных и граждан, обратившихся в службы занятости населения;</p>	<p>- разработать и внедрить процесс контроля работы службы занятости населения как в центре и регионах;</p>
<p>- использование новых технологий и новых методов для налаживания системы получения информации службами занятости населения центрального аппарата и в регионах;</p>	<p>- развить механизм использования финансов, выделенных для работы службы занятости населения;</p>
<p>- использование новых технологий и новых методов для разработки и внедрения современных механизмов в процессе профессиональной ориентации и обучения;</p>	<p>- разработать механизм повышения квалификации и привлечения на работу качественных кадров.</p>

¹⁰⁸ Разработано автором

Единый подход к организации деятельности СЗН и его представительств в регионах позволит:

- сформулировать и обеспечить выполнение единых требований к деятельности СЗН и его представительств в регионах;
- рассматривать все процессы с точки зрения повышения ценности услуг, оказываемых клиентам СЗН и его представительств в регионах;
- улучшить процессы на основе анализа данных и информации;
- обеспечить учёт влияния вносимых изменений на другие процессы организации;
- сформировать единую базу знаний по управлению деятельностью СЗН и его представительств в регионах;
- задать единую систему оценки показателей исполнения процессов и качества деятельности.

Изучив рынок труда и деятельность службы занятости, можно сделать вывод о том, что необходимо разработать конкретные решения по управлению и совершенствованию регулирования рынка труда, а также оптимизации работы и модернизации СЗН, в частности:

- сформировать современные интегрированные инструменты для проведения мониторинга рынка труда;
- пересмотреть законодательство о занятости населения с учётом спроса и предложения на рынке труда;
- развивать политику занятости с учётом формирования новых рабочих мест, а также регулирования и оптимизации миграционных процессов;
- улучшить структуру малого предпринимательства, ориентированного на производство продукции с высоким использованием труда и обеспечения качества.

В целом, реализация указанных направлений в Республике Таджикистан, будет способствовать улучшению политики занятости, направленной на обеспечение социально приемлемого уровня безработицы на основе активного трудоустройства по отраслям, территориальным образованиям, видам занятости, а

также учёта структурных сдвигов и увеличения производительности труда, а также организации соцподдержки гражданам, не имеющим место работы.

3.2. Мониторинг предоставляемых услуг службами занятости населению и улучшения продуктивной занятости населения

Служба занятости населения Таджикистана является одним из основных институтов регулирования состояния рынка труда и решения проблем уязвимых слоёв населения. Для определения проблем в деятельности службы занятости, качества и потребности в предоставляемых услугах, востребовано проведение ежегодного мониторинга деятельности агентства.

Мониторинг направлен на периодическую оценку изменяющейся ситуации на рынке труда, оценку эффективности деятельности служб занятости населения по предоставлению государственных услуг в области содействия занятости населения. Мониторинг осуществляется для выработки и корректировки программ и мероприятий по улучшению ситуации на рынке труда, выявления тенденций, определения лучших практик осуществления переданных полномочий, структурных и организационно-штатных мероприятий.

За период экономических реформ в стране сформировалась достаточно специфическая модель рынка труда, в связи, с чем нами было проведено эмпирическое исследование, в целях оценки формирования спроса на услуги служб занятости населения на рынке труда Таджикистана результатом, включающее:

1. Опрос экспертов: сотрудников Агентства по труду и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения РТ в г.Душанбе, и г.Гиссаре.
2. Проведение анкетирования респондентов -граждан, обратившихся в службы занятости.

Для проведения исследования была разработана анкета для граждан обратившиеся в службу занятости, в которую вошло 12 вопросов. В анкетировании приняло участие 55 респондентов.

Из общего числа респондентов прошедших опрос мужчин составило 36%, женщин 64% (Диаграмма.3.2.1.)



Диаграмма. 3.2.1. Разделение опрошиваемых респондентов по полу¹⁰⁹

В структуре опрошенных основную долю составили граждане в возрасте от 18 до 25 лет-15% и 26-35 лет – 19%. Остальные составили граждане до 18 лет -1%, 36-45 лет - 6%, 46-55 лет - 6%, старше 55 лет -8%. То есть подавляющая часть опрошенных составляют граждане в диапазоне 18-35 лет. (Диаграмма.3.2.2.)

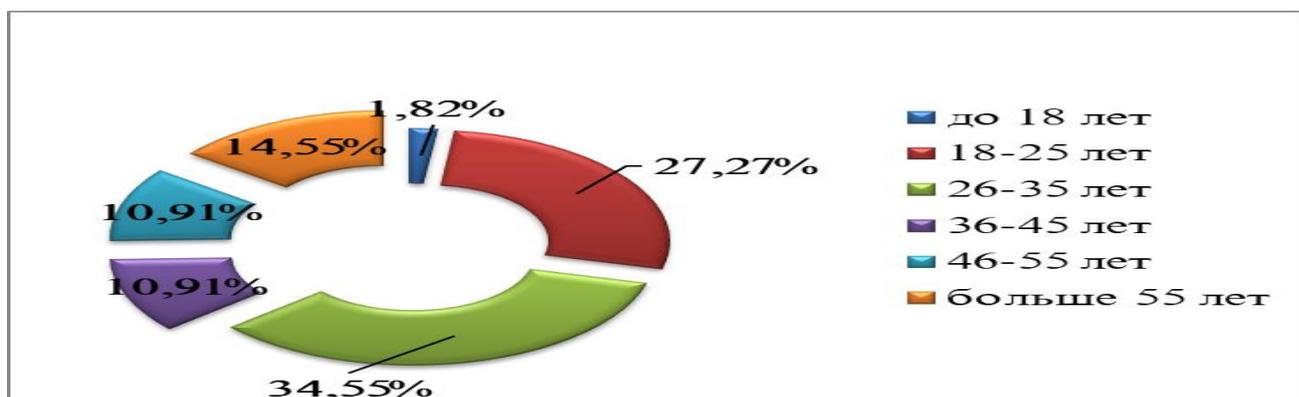


Диаграмма.3.2.2. Возраст опрошиваемых респондентов¹¹⁰

Из общего числа опрошенных уровень образования респондентов составил высшее 60%, среднее не полное 33% и среднее специальное - 7%, никто из респондентов не отметил начальное профессиональное и другие уровни образования (Диаграмма.3.2.3.).

¹⁰⁹ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

¹¹⁰ Составлено автором на основе проведенного анкетирования

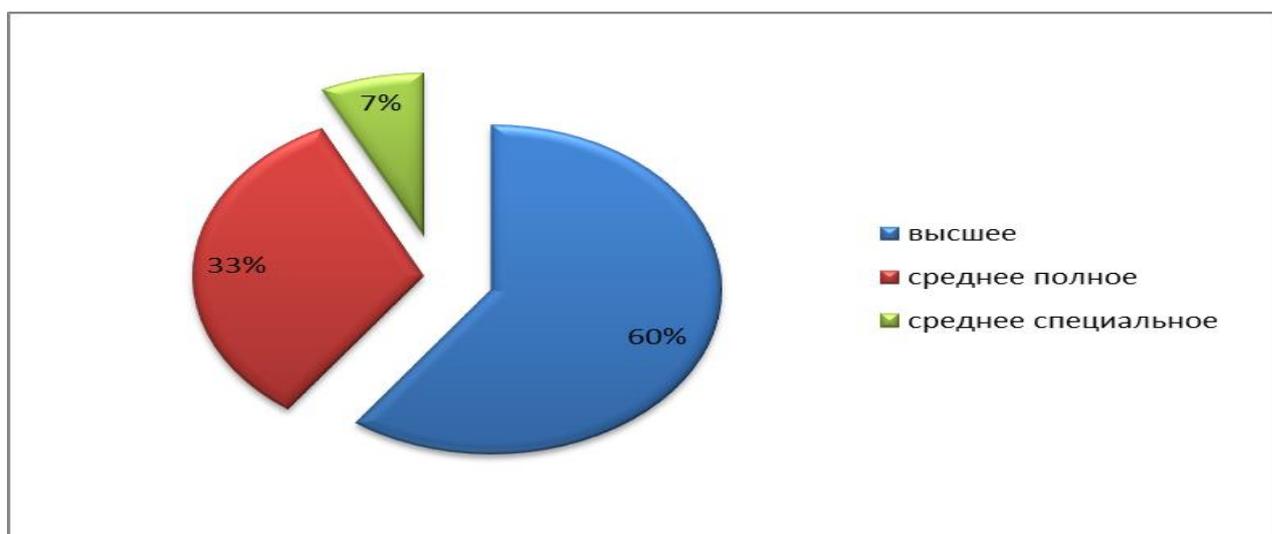


Диаграмма.3.2.3. Уровень образования респондентов¹¹¹

Все респонденты имеют ту или иную степень профессионального образования. Рассматривая структуру профессиональной подготовки, можно сказать, что респонденты имеют специализацию трудящихся в сфере занятости рынка труда, и требующих профессиональную квалификацию.

На вопрос семейное положение основная часть- 69%, отметила, что находится в браке, 20% - холост, разведён-7%, вдовец/вдова -2% и не ответили на вопрос 2%. Из 7% разведённых и 2% вдовцов женщины составили 100%.

Таким образом, служба занятости населения являются одной из возможности решения социальных проблем уязвимых слоёв населения.

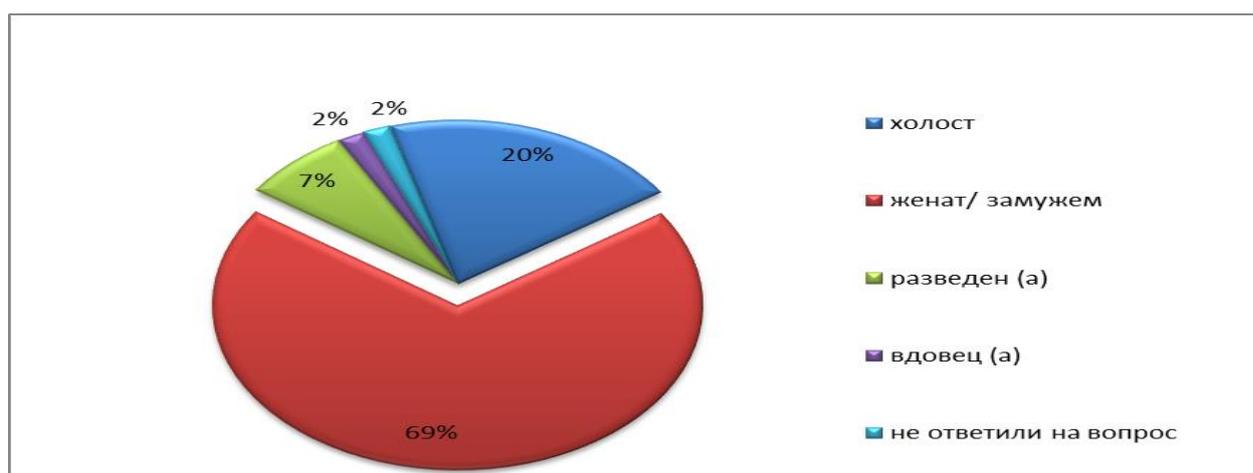


Диаграмма. 3.2.4. Семейное положение респондентов (только для лиц старше 18 лет)¹¹²

¹¹¹ Составлено автором на основе проведённого анкетирования при исследовании

¹¹² Разработано на основе проведённого анкетирования при исследовании

Основная часть респондентов -62,5%, проживают в семья численность которой составляет 3-6 человек; 21,43% проживают семьях до 3 человек, более 10 человек в семье составляет 8,9% и от 6 до 10 человек составило 7,14%.

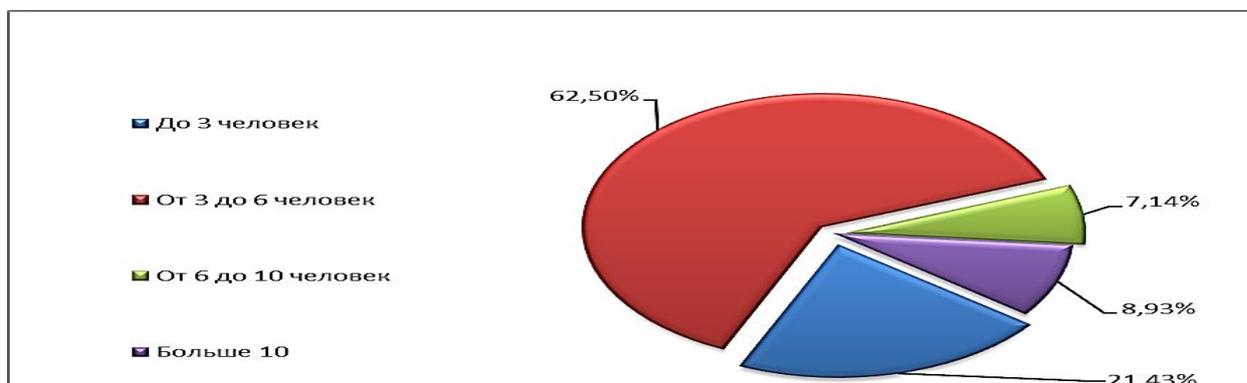


Диаграмма.3.2.5. Количество людей проживающие в домохозяйстве респондента.

Исконно таджикские семьи многодетные и это объясняет такое распределение показателей. Опрос показал, что у 47,92% семей работает и обеспечивает семью 1 человек, у 39,58% работают 2 человека и у 14,5% работают 4 человека.

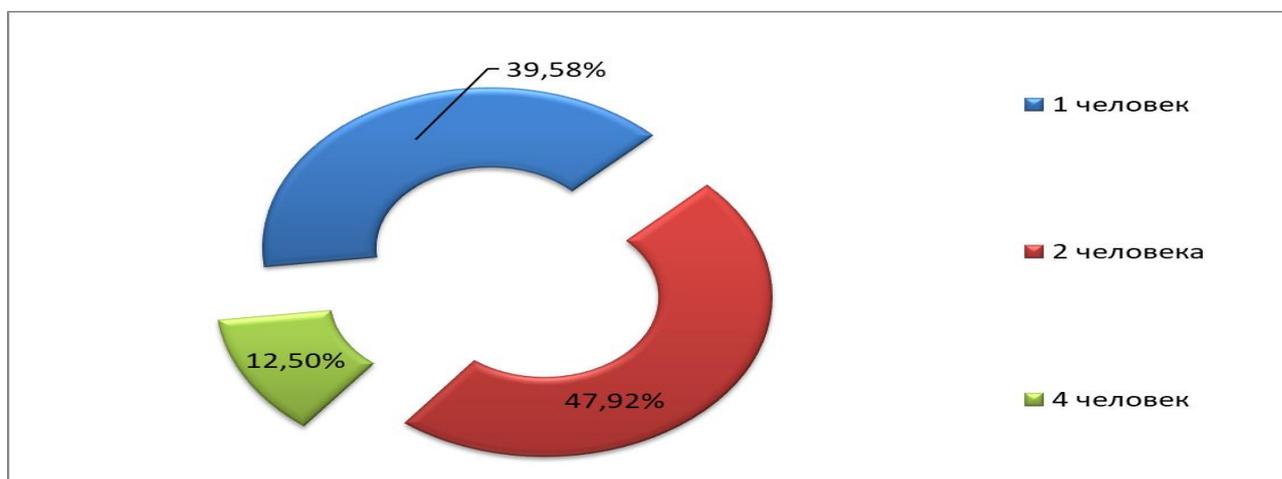


Диаграмма.3.2.6. Количество людей в Вашем домохозяйстве работают постоянно (имеют постоянную работу)?

На вопрос обращались ли вы в Агентство по труду и занятости населения положительно ответили 70,9% или 39 человек, нет ответили 29,1%, это граждане, которые впервые обратились в Агентство и основную часть ответивших «нет» составили женщины, которые недавно узнали о деятельности служб занятости и о услугах которые они представляют.

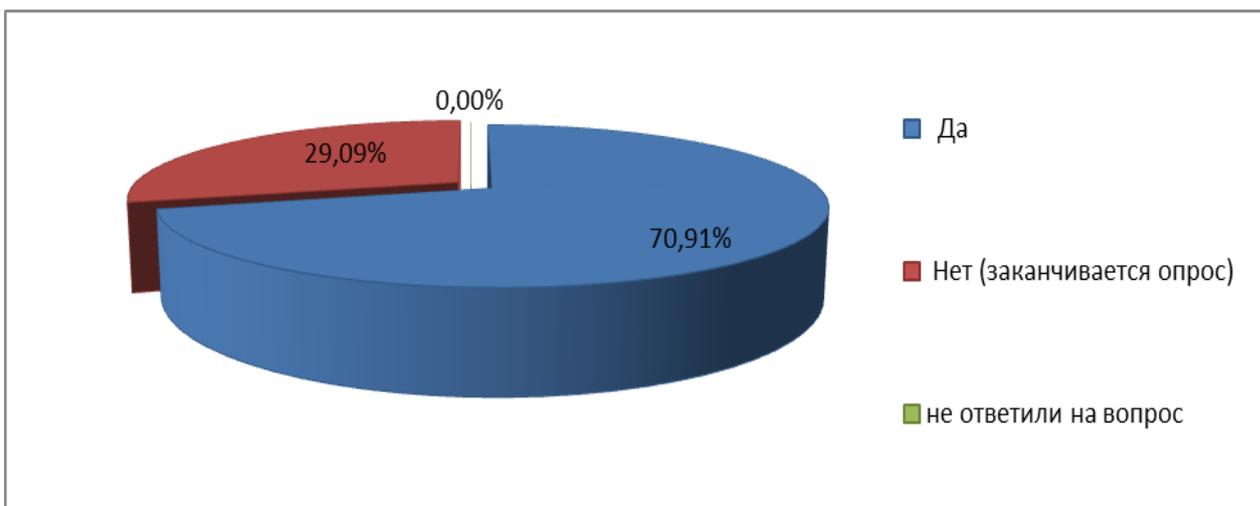


Диаграмма.3.2.7. Количество граждан обратившиеся в Агентство по труду и занятости населения.¹¹³

Из Всех респондентов на вопрос по какому вопросу вы обратились в Агентство были даны следующие ответы: трудоустройство – 30,9%, профессиональное обучение – 3,6%, получение пособия- 16,3%, профессиональная ориентация – 16,3%, посещал (а) ярмарку вакансий - 9,9%, не ответили на вопрос-16,36%. Те респонденты, которые впервые обращались в агентство не ответили на поставленный вопрос.

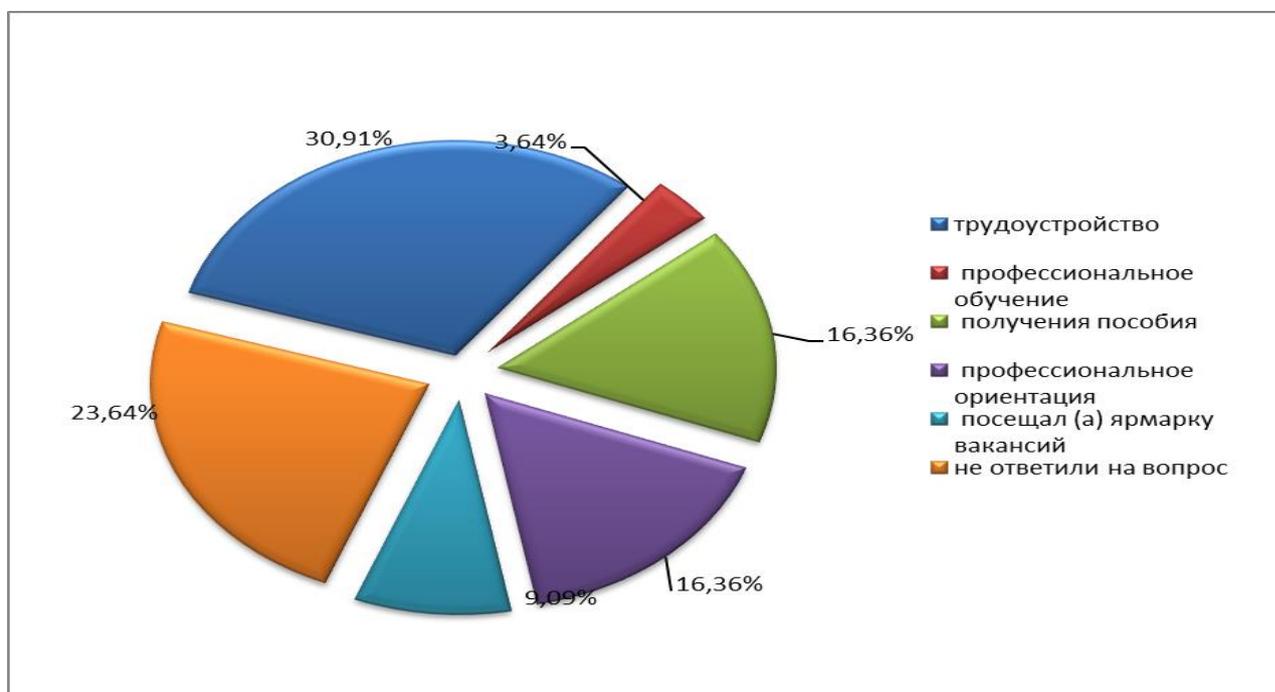


Диаграмма.3.2.8. По какому вопросу обращались?¹¹⁴

¹¹³ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

¹¹⁴ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

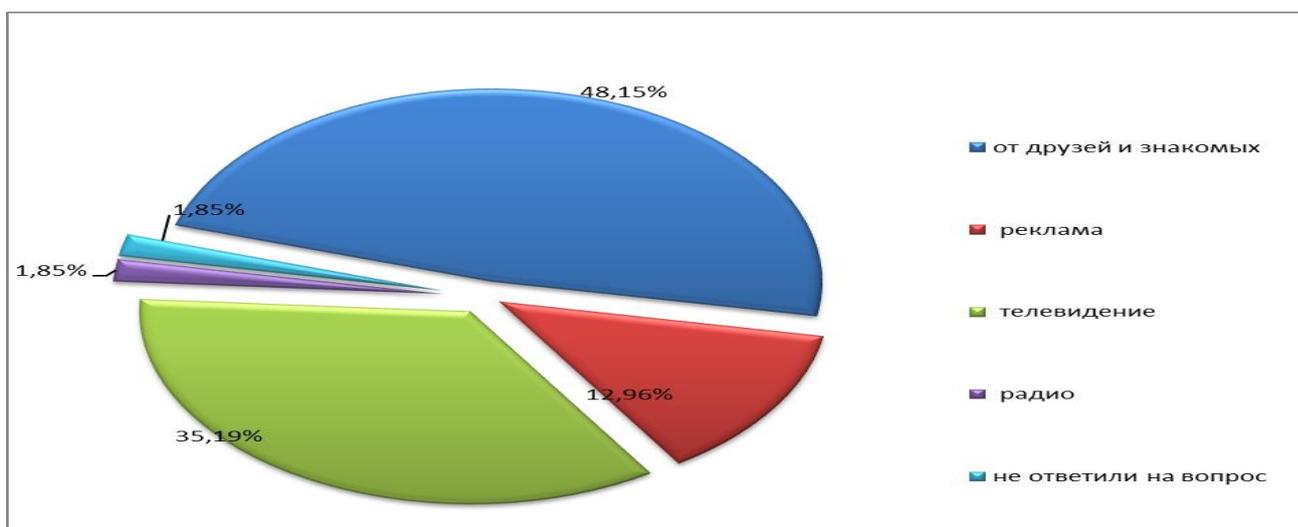


Диаграмма.3.2.9. Как вы узнали об Агентство по труду и занятости населения РТ ?¹¹⁵

Большая часть респондентов на поставленный вопрос о источнике информации о деятельности Агентства ответили, что от друзей и знакомых 48,15%, телевидения – 35,19%, реклама – 12,96% и радио 1,85%. Хотелось отметить, что под рекламой респонденты отмечали о ярмарках вакансий, которые проводит агентство и информационных щитов, вывешенных при зданиях агентства.

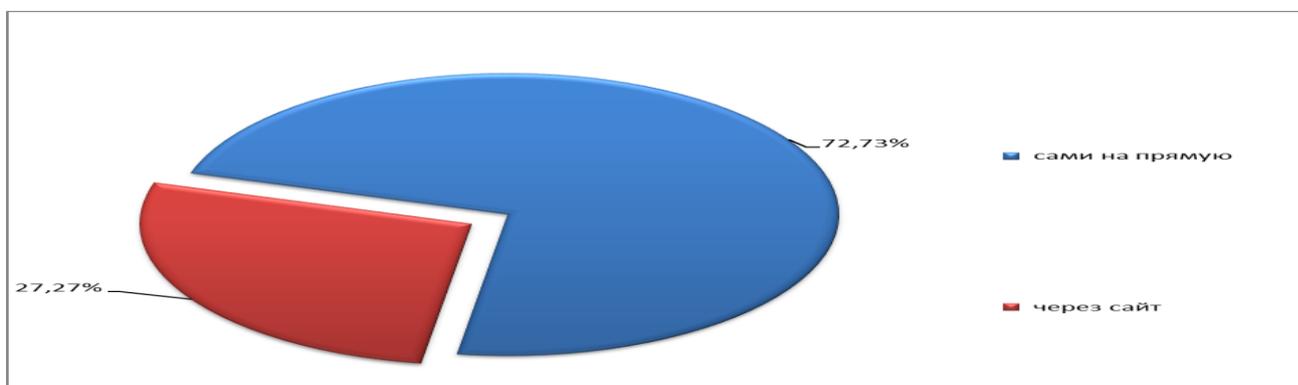


Диаграмма.3.2.10. Обращались ли вы в Агентство по труду и занятости населения сами или через сайт?¹¹⁶

Выявлено, что на прямую обратилось в Агентство - 72,73% опрошенных и через сайт- 27,27%. Хотелось бы подчеркнуть, что сайт респонденты использовали для получения той или иной информации, а для подачи документов или регистрации обратились в агентство на прямую. На наш взгляд, на данный

¹¹⁵ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

¹¹⁶ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

период времени сайт агентства не отвечает современным требованиям для подачи документов и заявления в системе онлайн. Для выхода на работодателя все равно приходится выходить на агентство, так как в информации о вывешенных вакансиях нет адреса работодателя. Респонденты, обратившиеся через сайт, являются жителями г. Душанбе и имевшие высшее образование и опыт работы в интернете.

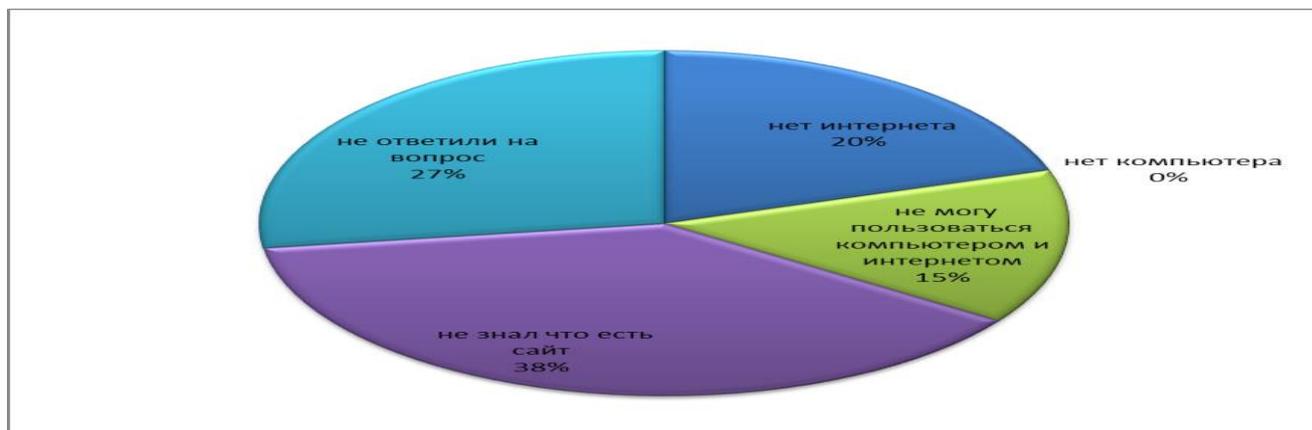


Диаграмма. 3.2.11. Если нет по какой причине не использовали сайт Агентство по труду и занятости населения?¹¹⁷

38% респондентов не информированы о деятельности сайта, у 20% -нет интернета, не могут пользоваться компьютером и интернетом 15% и не ответили на вопрос-27%. Хотелось подчеркнуть, что та часть респондентов, отметившая о отсутствия интернета проживает за пределами города, 40% из респондентов, ответивших, что не могут пользоваться компьютером и интернетом являлись женщины.

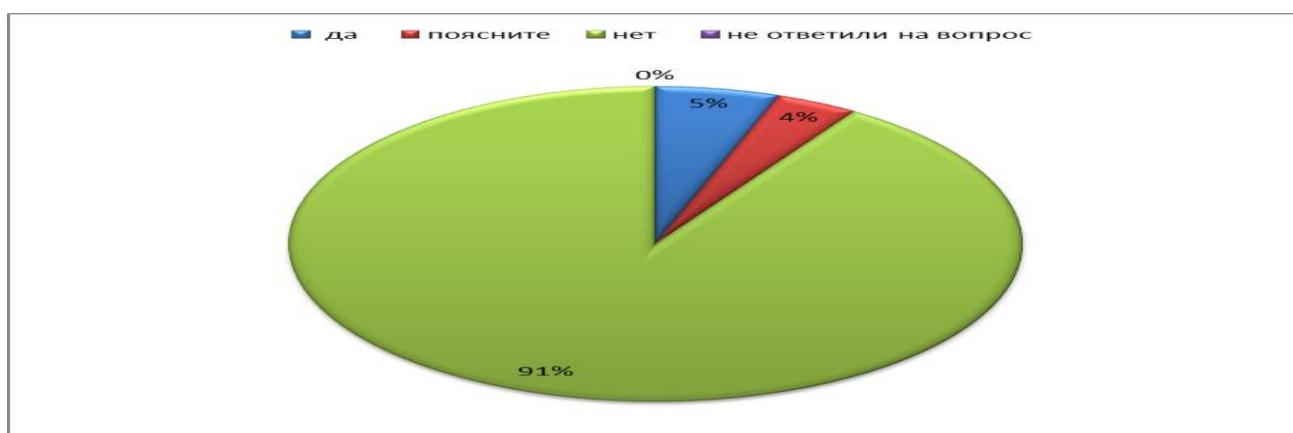


Диаграмма.3.2.12. Как вы думаете легче пользоваться услугами Агентства по труду и занятости населения онлайн?¹¹⁸

¹¹⁷ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

91% респондентов считают, что тяжело им пользоваться услугами Агентства онлайн и основная причина заключается в том, что они не понимают как это делается, и им легче говорить с сотрудниками, которые могут объяснить ту или иную ситуацию. Так же при общении сотрудники могут успокоить и придать некоторую уверенность при получении услуг. Положительный ответ дали только 5% и 4% опрошенных попросили объяснить, что означает онлайн услуги.

Таким образом респонденты не всегда понимали выгоду пользования онлайн услуг, что может отрицательно отразиться в процессе цифровизации и использовании новых технологий в предоставлении услуг службой занятости. При опросе выяснилось, что сотрудники сами еще не осознают и не имеют знаний, навыков в предоставлении услуг и требуется повысить их уровень знаний в использовании новых технологий в работе.

В проведении эмпирического исследования большое внимания уделялось вопросам и проблемам трудоустройства.

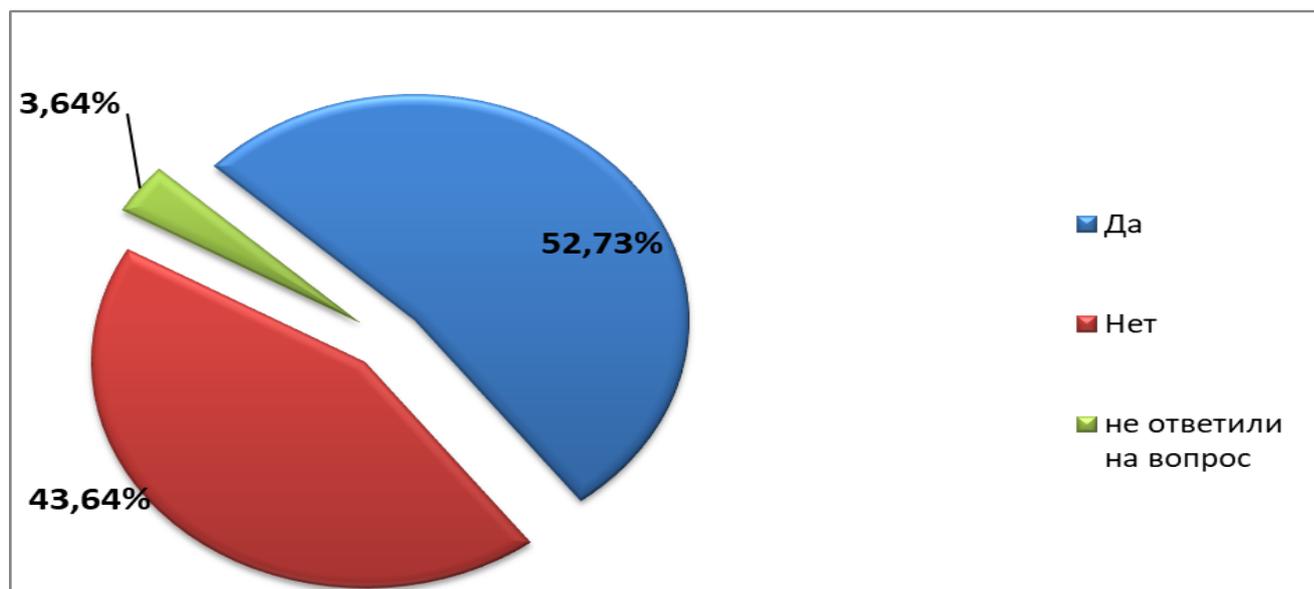


Диаграмма.3.2.13. Хотите ли Вы трудоустроиться (сменить место работы)?¹¹⁹

52,73% респондентов хотели бы трудоустроиться при этом основной причиной смены места работы респонденты отметили низкий уровень заработной платы и 40% опрошенных считают, что основной причиной является не

¹¹⁸ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

¹¹⁹ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

соответствие работы их профессии. Отрицательный ответ отметило 43,64% опрошенных.



Диаграмма.3.2.14. С какими проблемами Вы сталкивались при поиске работы?¹²⁰

На вопрос с какими проблемами вы столкнулись при поиске работы респонденты отметили низкая заработная плата – 38,18%, отсутствие вакансии по профессии- 18,18%, завышенные требования, предъявляемые работодателем – 12,73%, невостребованность профессии на рынке труда – 5,45%, не устроили условия труда 3,64% и несоответствие полученной квалификации – 1,82%, другое -20%. В структуру ответа другое респонденты отметили следующие рабочее место находится в другом городе или регионе, время работы, вакансия была уже занята, и работодатель отказал в трудоустройстве не объясняя причину.

Сотрудниками агентства было отмечено, что действительно большая часть предлагаемых вакансий имеет низкую заработную плату и тем самым обоснуется отсутствием желания там работать. Так же работодателями завышается планка требований к вытребованному работнику, а большинство обратившиеся в службы занятости по вопросу трудоустройства не всегда имеют необходимый уровень квалификации.

¹²⁰ Разработано на основе проведенного анкетирования при исследовании

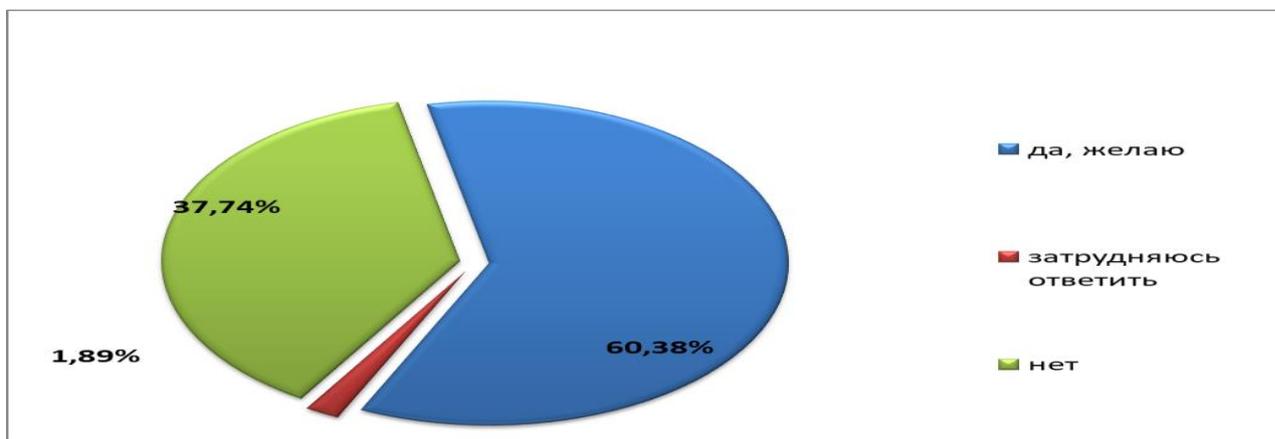


Диаграмма.3.2.15. Желаете ли Вы пройти профессиональное обучение (получить новую профессию или повысить имеющуюся квалификацию) бесплатно?¹²¹

60,38% респондентов изъявили желание пройти профессиональное обучение или повысить квалификацию, 37,74%, - не желало и 1,89% воздержались от ответа.

На вопрос какую оценку вы дадите деятельности агентства 70,37%, респондентов ответили- хорошо; 16,67%, –отлично, на удовлетворительно – оценили деятельность работников Агентства -7,41% и не удовлетворительно- 3,7%.



Диаграмма.3.2.16. Как оцениваете работу Агентства по труду и занятости населения РТ.¹²²

Респонденты давшую оценку не удовлетворительно отметили, основная причина данной оценки заключалась в наличии проблем, стоящих при трудоустройстве и отсутствие подготовки по ряду профессий и тд.

¹²¹ Разработано на основе проведённого анкетирования при исследовании

¹²² Разработано на основе проведённого анкетирования при исследовании

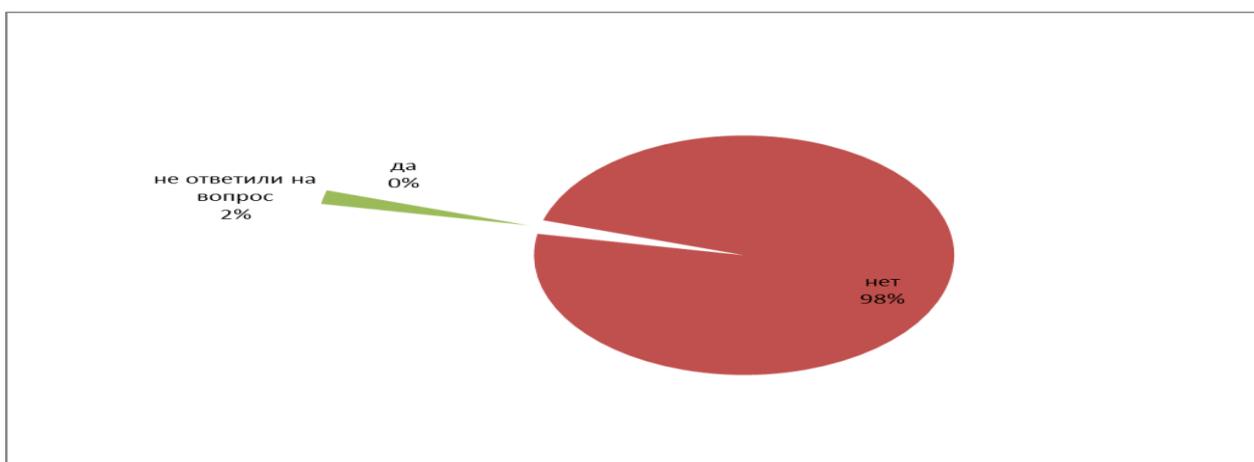


Диаграмма.3.2.17. Приходилось ли Вам сталкиваться с недоброжелательным отношением со стороны работников агентства занятости?¹²³

98% респондентов отметили доброжелательное отношение работников Агентства, и их стремление помочь при трудоустройстве и понимании проблем и быстром их решении. Респондентам были предложены на рассмотрение проблемы, стоящие перед агентством труда и занятости населения и рекомендовано выбрать то, что на их взгляд, нужно изменить в деятельности и предоставлении услуг (таблица 3.2.1.).

Таблица 3.2.1. – Направления улучшения деятельности Агентства труда и занятости населения Республики Таджикистан.¹²⁴

1. Проводить чаще ярмарки вакансий и выкладывать все вакансии на сайте агентства	80%
2. Упростить правила подачи и регистрации документов для получения услуг служб занятости населения	28%
3. Увеличить количество предлагаемых профессий для переподготовки и обучения граждан.	59%
4. Постоянно увеличивать банк вакансий и расширить возможность доступности информации о вакансиях.	90%
5. Улучшить доступность информации о предоставляемых услугах агентством	50%
6. Наладить подготовку кадров по потребностям работодателей	86%
7. Повысить техническое оснащение агентства	70%
8. Модернизировать сайт агентства	48%
9. Повысить уровень квалификации работников	72%

¹²³ Разработано на основе проведённого анкетирования при исследовании

¹²⁴ Разработано автором на основе проведённого исследования и опроса респондентов.

Большинство респондентов выделили необходимость постоянно увеличивать банк вакансий и обеспечить доступность информации о вакансиях, а также проводить чаще ярмарки вакансий и выкладывать все вакансии на сайте агентства.

3.3. Приоритетные направления совершенствования деятельности службы занятости и обеспечение продуктивной занятости на рынке труда

Трансформационные процессы экономики Республики Таджикистан с достижением поставленных целей в НСР 2030, процессы цифровизации экономики и развития продуктивной занятости оказывают большое влияние на состояние рынка труда и обосновывают необходимость развивать инфраструктуру по предоставлению услуг на рынке труда путём кардинального изменения практики работы служб занятости с ориентиром на качество работы и внедрение информационно-коммуникационных технологий. Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 26.10.2021г. №4 была принята Среднесрочная программа развития цифровой экономики в Республике Таджикистан на 2021–2025гг., где определены основные направления развития цифровой экономики Таджикистана, а также цифровизация сфер труда, миграции и занятости населения. Проблемами в сфере труда и занятости являются большой документооборот, трудоёмкость, несвоевременное выполнение задач, предотвращение коррупционных действий и устранение прямого контакта между клиентом и должностным лицом.¹²⁵

Для решения существующих проблем предусмотрены следующие меры:

- цифровизация вопросов социально-трудового партнёрства, связанного с трудовыми договорами;
- цифровизация услуг органов труда и занятости населения (электронная регистрация соискателей, назначение и выплата пособий на период безработицы, предоставление льготных кредитов безработным гражданам для

¹²⁵ См. Среднесрочная программа развития цифровой экономики в Республике Таджикистан на 2021–2025 годы, §14. Цифровизация сфер труда, миграции и занятости населения

предпринимательской деятельности, выплата стипендий выпускникам краткосрочных курсов по профессиональной подготовке и финансирование выполненных оплачиваемых общественных работ и другие);

- обмен информацией между центральным аппаратом и структурами органов труда и занятости населения;
- создание интерактивной электронной карты занятости населения и безработицы;
- электронный учёт трудовой миграции в стране.

Внедрение новых технологий в сфере труда, миграции и занятости населения, в предоставлении услуг службами занятости населения, даёт возможность решить следующие задачи:

- повысить эффективность деятельности служб занятости населения как в центральном аппарате, так и в регионах;
- сэкономить время граждан при личных обращениях в службы занятости;
- ускорить получение информации о спросе и предложениях на рынке труда, как работодателю, так и работнику;
- повысить доступность и расширить объём получения информации;
- повысить эффективность трудоустройства граждан и подбора персонала работодателям;
- упростить процесс подачи документов;
- снизить уровень коррупционных действий;
- ускорить мониторинг рынка труда;
- улучшить условия архивирования данных и документов.

Общая схема предоставления услуг службами занятости населения в электронном виде можно представить на рисунке 3.3.1.

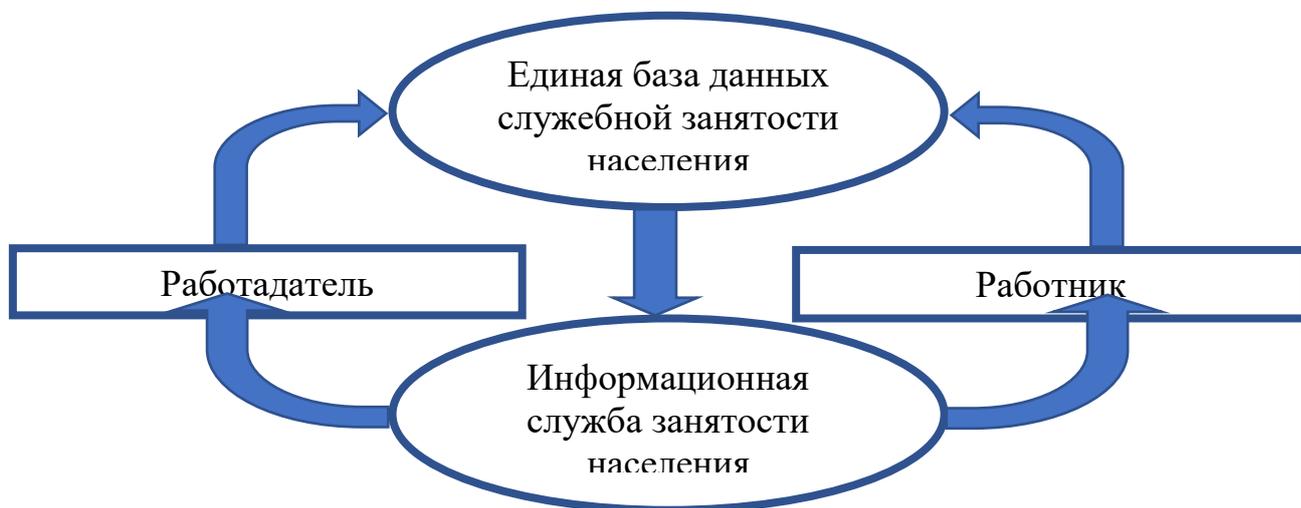


Рисунок 3.3.1. Предоставление услуг службами занятости населения в электронном виде¹²⁶

Для эффективного процесса цифровизации в области труда и деятельности службами занятости, востребовано проведение ряда мероприятий, отражённых на рисунке 3.3.2.

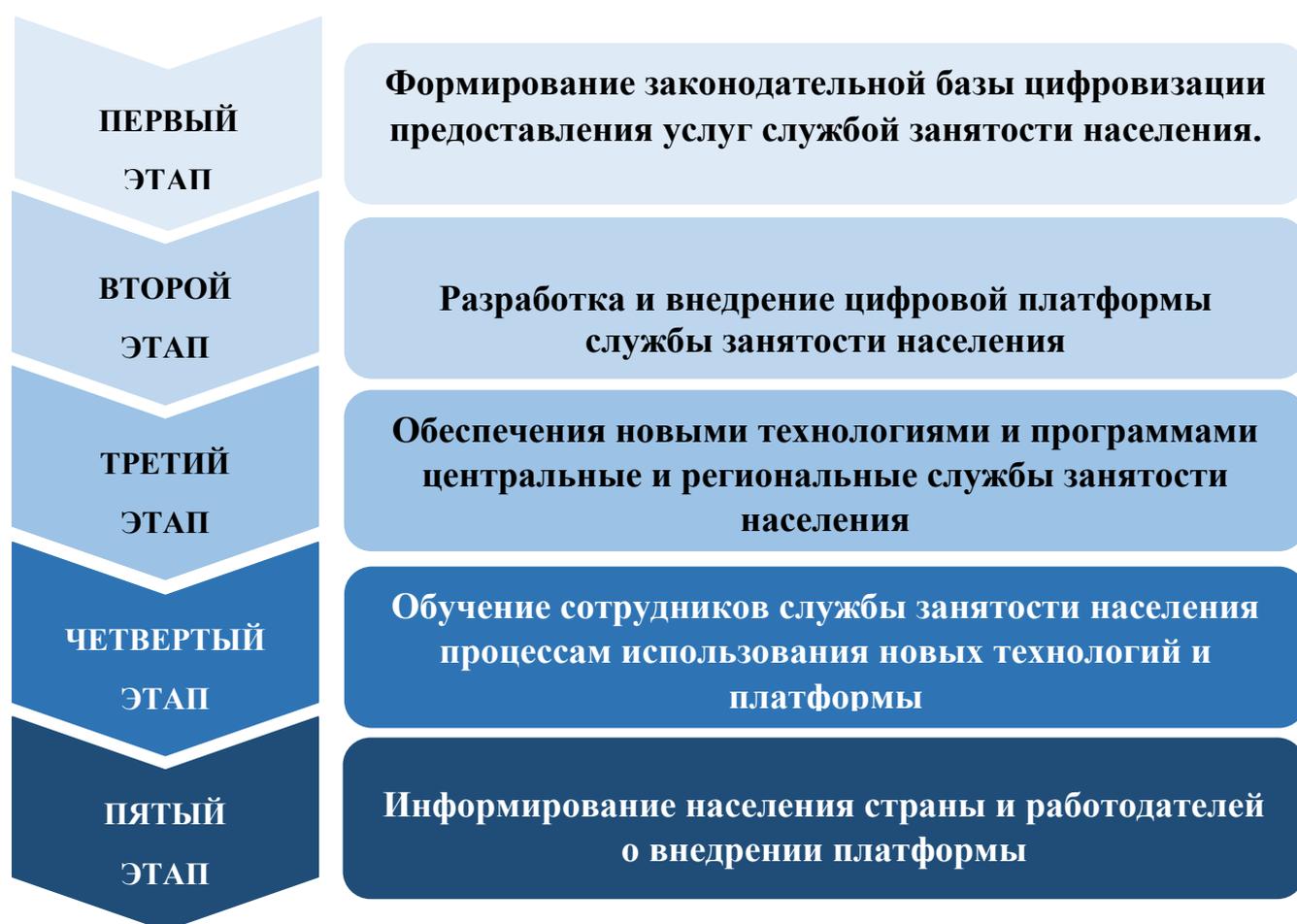


Рисунок 3.3.2. Этапы процесса цифровизации предоставления услуг службы занятости населения Республики Таджикистан.¹²⁷

¹²⁶ Разработано автором

На первом этапе востребовано проведение анализа имеющихся законов, законодательных актов, подзаконных актов, распоряжений и постановлений Республики Таджикистан в области труда для совершенствования законодательной базы при проведении процесса цифровизации и предоставления услуг службами занятости населения.

На данный период востребовано введение изменений в предоставлении документов, вакансий и информации в электронном виде в правовые основы законодательства (Приложение 1).

В законодательство республики также востребовано внесение изменений о обязательном предоставлении информации о вакансиях работодателями, органах государственной власти и местного самоуправления, государственных и местных учреждениях и унитарных предприятий, что позволит расширить информированность служб занятости и повысит привлекательность среди населения.

На втором этапе востребовано провести разработку и внедрение цифровой платформы предоставления услуг службы занятости населения, объединяющая центральный аппарат и региональные службы в одну единую систему, что облегчит процесс обмена информацией.

Цифровая платформа должна будет включать в себя следующие моменты, которые отражены в Таблице 3.3.1.

Таблица 3.3.1. - Основная выгода, при процессе обмена информации в цифровой платформе.¹²⁸

	Выгода
Работодателям	Предоставление информации о работниках и имеющих вакансиях службе занятости населения; Исполнения новых технологий и цифровизации в процессе учета кадров, оборота документации и предоставлении информации.
Гражданам и безработным	Предоставление документов и заявлений в системе онлайн, что приведёт к ускорению процесса получения статуса безработного, пособия для безработных и социальных услуг гражданам;
Учебным заведениям начального, среднего и высшего профессионального образования, студентам и работодателям Для образовательных организаций, работодателей, студентов и выпускников	Предоставлении информации о возможности прохождения практики, стажировки и трудоустройства;

¹²⁷ Разработано автором

¹²⁸ Разработано автором.

На третьем этапе востребована полная модернизация технологий и программного обеспечения центрального аппарата и региональных служб занятости населения. В данный период времени все региональные представительства агентства оснащены морально устарелыми технологиями и ряд представительств не имеют качественного интернета.

На четвёртом этапе востребована организация проведения полного обучения сотрудников служб занятости населения процессам использования новых технологий и платформ.

На пятом этапе необходимо провести информирование населения страны и работодателей о внедрении платформы. Необходимо совместно с Объединением работодателей Республики Таджикистан, ассоциациями предпринимательства РТ и малого бизнеса провести процесс информирования путем предоставления буклетов, проведения встреч и семинаров, а также обучения в использовании платформы сотрудников отделов кадров.

Информированность населения востребовано провести через телевидение, радио и социальные сети, такие как Инстаграм, Фейсбук, Телеграмм и другие.

Для ускорения процесса цифровизации в сфере труда, миграции и занятости населения, а также предоставления услуг службы занятости необходима финансовая поддержка. В Среднесрочной программе развития цифровой экономики в Республике Таджикистан на 2021–2025 гг. основными финансовыми источниками названы средства из государственного бюджета, частного сектора и международных доноров. Но, зачастую из госбюджета закладываются и выделяются неэффективно мало средств, а международные доноры не всегда выделяют финансовые ресурсы в востребованном объёме и целенаправленно.

Посредством перехода к цифровым услугам и обеспечения широкого доступа их работодателям и населению уровень безработицы будет снижаться, обеспечивая социальную защиту определенному числу безработных, в том числе молодёжи, женщинам и уязвимой на рынке труда населения, создаются условия для внедрения инклюзивного обучения и формирования компетенций.

В Среднесрочной программе развития цифровой экономики в Республике Таджикистан на 2021–2025 гг. определены индикаторы определения

эффективности процесса цифровизации экономики, которые так же приемлемы для определения эффективности процесса цифровизации в области труда:

- индикаторы мероприятий/действий (activities). Эти индикаторы указывают, какие меры, действия предусмотрены для достижения поставленных целей и на кого ориентированы. Они также представляют собой реализацию мер по выполнению поставленных задач;

- индикаторы используемых ресурсов (input). Эти индикаторы указывают, какие ресурсы и в каком количестве необходимы для достижения поставленных целей. Они предлагают политику привлечения и распределения финансовых средств из государственного бюджета и других источников (доноры, частный сектор), используемых для реализации Программы. Другими словами, они отражают стоимость мероприятий;

- индикаторы воздействия. Они показывают, какими будут конечные результаты, а также изменения в направлении стратегических целей, поставленных на национальном уровне, и уровень повышения благосостояния населения;

- показатели продуктивности (output). Они показывают, какие виды преимуществ/продукций были созданы после принятия мер и действий. Они непосредственно отражают результаты деятельности ответственных лиц (государственных органов и других заинтересованных сторон);

- индикаторы конечных результатов (outcome). Они показывают, к чему приведет создание преимуществ/продукций в рамках реализации программы. В результате изменилась ли социально-экономическая ситуация в стране или в какой степени население имеет доступ к основным государственным услугам и удовлетворено этими услугами.

Чтобы определить связь между показателем численности занятого в экономике населения с влияющими на это факторами, необходимо провести корреляционный анализ. Поэтому для проведения корреляционного анализа в качестве показателя результата выбрано – Количество трудоустроенных через службы занятости населения (У) и в качестве влияющих факторов – Число предприятий предоставивших сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в службы занятости на конец

года (x1); Уровень безработицы (число официально признанных безработных в % к экономически активному населению) (x2); Количество обратившихся по вопросу трудоустройства (x3), число лиц, прошедших профессиональное обучение (x4); Численность безработных граждан, которым предоставлена материальная помощь (x5); Количество направленных на общественные работы (x6); и Количество безработных, которым назначено пособие (x7). (Таблица 3.3.2.)

Таблица 3.3.2. - Динамика показателей деятельности служб занятости населения¹²⁹

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Количество трудоустроенных через службы занятости населения, У, чел	35374	37903	38911	37952	39067	49480	63115	76374	72189	70641
Число предприятий предоставивших информацию о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в СНЗ на конец года, x1	808	872	808	714	690	795	852	969	831	1113
Уровень безработицы (число безработных в % к экономически активному населению), x2	2,4	2,3	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2	2,1	2,1
Количество обратившихся по вопросу трудоустройства, x3	63540	71168	72409	72521	77349	79619	92631	106542	103457	106162
Прошли профессиональное обучение, x4	11660	16928	16232	16563	17024	16181	16332	17018	15419	18991
Численность безработных граждан которым предоставлена материальная помощь, x5	3765	3578	3751	3937	3642	3956	3961	3981	3618	3323
Количество направленных на общественные работы, x6	4672	4682	4685	5346	5416	5486	5501	5511	5912	6132
Количество безработных, которым назначено пособие, x7	7407	9053	11335	11620	13199	11578	12374	14891	15712	16617

¹²⁹ Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ, 2016.- С. 234-235; 2017.- С. 106; 2018.- С. 111; 2019.- С. 115; 2020.- С. 119, 2021- С. 99, 298, 316, 2022. - С. 143, 155, Отчет Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения РТ за 2012-2021 гг.

С помощью эконометрических методов на основе статистических данных таблицы 3.3.2 был проведен корреляционный анализ, результат которого представлен в следующей таблице Таблица 3.3.3.

Таблица 3.3.3. - Результат корреляционного анализа¹³⁰

	У	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7
Количество трудоустроенных через СЗН, У, чел	1							
Число предприятий представляющих информацию о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в службы занятости на конец года, x1	0,683	1						
Уровень безработицы (число безработных в % к экономически активному населению), x2	-0,953	-	0,595	1				
Количество обратившихся по вопросу трудоустройства, x3	0,982	0,679	-0,939	1				
Прошли профессиональное обучение, x4	0,384	0,427	-0,469	0,516	1			
Численность безработных граждан которым предоставлена материальная помощь, x5	-0,069	-	0,447	-0,066	-0,174	-0,303	1	
Количество направленных на общественные работы, x6	0,783	0,424	-0,790	0,839	0,530	-0,217	1	
Количество безработных, которым назначено пособие, x7	0,820	0,489	-0,772	0,905	0,663	-0,282	0,897	1

Как видно из результатов таблицы 3.3.3.2, определить факторы высокого воздействия очень сложно. Поэтому, учитывая коллинеарность влияющих факторов, были выбраны факторы, имеющие высокое влияние.

Из результатов корреляционного анализа видно, что при учете коллинеарной зависимости факторами, имеющие высокое прямое влияние на результат (У) были выбраны «Число предприятий, накопивших информацию о потребности и рабочей силе для замены вакантные рабочие места, заявленные в службу занятости на конец года» ($r_{y,x1} = 0,683$) и Количество обратившихся по вопросу трудоустройства ($r_{y,x3} = 0,982$). Полученные результаты, то есть выбранные факторы, если с одной стороны, показывают связь между количеством

¹³⁰ Рассчитано автором на основе данных Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан

трудоустроенных через службы занятости населения и влияющими факторами, с другой стороны, эти факторы используются при разработке регрессионной модели для оценки количества трудоустроенных через службы занятости населения.

Таким образом, чтобы определить влияние выбранных аналитических факторов на количество, трудоустроенных через службы занятости населения, необходимо провести регрессионный анализ. Поэтому в ходе исследования на основе статистических данных табл. 3.3.3. с учётом эконометрических методов и закономерностей был проведён регрессионный анализ и разработана регрессионная модель для оценки оличество трудоустроенных через служб занятости населения на уровне республики:

$$Y = -34774,5205 + 3,9702 \cdot x_1 + 0,9879 \cdot x_3 \quad (1)$$

где: Y – количество трудоустроенных через служб занятости населения,

x_1 – число предприятий предоставивших сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест, заявленной в службы занятости на конец года, x_3 – количество обратившихся по вопросу трудоустройства.

Для достоверности и использования регрессионной модели (1) была определена ее статистическая характеристика (Таблица 3.3.4.).

Таблтца 3.3.4. Статистическая характеристика регрессионной модели оценки “Количество трудоустроенных через служб занятости населения РТ”

Качество, R^2	Средняя погрешность, \bar{A}	Надёжность, DW	Статистическая ценность параметров модели		
			a	b1	b2
0,965	3,2%	1,81	-4,213	2,303	9,977

Как видно из результатов статистической характеристики таблицы 3.3.5. разработанная модель надёжна, и её использование на практике осуществляется по правилам.

Следует отметить, что в случае получения результатов по определенным параметрам разработанной регрессионной модели необходимо учитывать постоянство других параметров модели.

Таким образом, согласно регрессионной модели оценки количества трудоустроенных через служб занятости населения Республики Таджикистан можно сделать следующие выводы: при увеличении на 1 единицу количества предприятий, собравших сведения о потребности в рабочей силе для замещения вакантных рабочих мест, заявленных в службу занятости на конец год в целом количество трудоустроенных через служб занятости населения в среднем увеличивается на 3,9702 единицы. В то же время, если в республике количество обратившихся по вопросу трудоустройства» увеличится на 1 единицу, то в целом количество трудоустроенных через службы занятости населения в среднем увеличится на 0,9879 единиц.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ:

Государственная политика регулирования рынка труда рассматривается, как совокупность средств, методов и функций управления, осуществляемых органами государственной власти (службами занятости населения) и направлена, прежде всего, на совершенствование механизма рынка труда, где объектом регулирования выступают: трудовые отношения, предоставление социальных услуг, распределение и перераспределение рабочей силы, подготовка и повышение квалификации рабочей силы.

Служба занятости населения Таджикистана является одним из основных институтов регулирования состояния рынка труда и решения проблем уязвимых слоёв населения. Службы занятости созданы для обеспечения занятости безработной части населения, профессиональную подготовку и переподготовку работников в соответствии с требованиями времени.

Эффективность регулирования рынка труда напрямую зависит от мониторинга спроса и предложения на рабочую силу. Для совершенствования процесса мониторинга необходимо рассмотреть и спрогнозировать будущее состояние и показатели рынка труда, в среднесрочной и долгосрочной перспективе как в целом по стране, так и по отдельным ещё регионам; внести изменения в законодательную базу и регламентирующие документы, такие как

государственные стратегии, концепции или программы; увеличить количество вакансий, предоставляемых работодателем в службы занятости населения; укрепить и расширить совместную работу с работодателями по вопросам трудоустройства и прохождения общественных работ.

Службы занятости реализацию госполитики на рынке труда страны проводят на основе консультаций и совместной деятельности трех стороннего партнёрства государства, работодателей и независимых профсоюзов. Востребовано укрепление значимости Объединения работодателей, различных ассоциаций и независимых профсоюзов в городах и районах страны.

За исследуемый период отмечается изменения следующих показателей:

- число предприятий, предоставивших сведения о вакантных местах в службе занятости населения возросло на -39,2%; потребность предприятий и организаций в работниках, регистрируемых в службах занятости на - 68,8%;

- потребность предприятий по должностям служащих на 93,1%;

- объем вакансий в отраслях бытового обслуживания населения в 4,2 раз, в торговле в 3,6 раза, в органах управления 2,5 раза и в образовании в 2,3 раза;

- трудовых ресурсов на 18,4%, рабочей силы на 10,1% и всего занятых в экономике на 10,3%;

- лиц, незанятых трудом, ищущие работу, состоящие на учете в СЗН на 55,2 процента;

- получившие статус безработных уменьшилось на - 0,7% и среди женщин на - 1,7% и молодежи в возрасте от 15-29 лет увеличилось в 2,3 раза;

- уровень трудоустроенных службой занятости населения на 55,2%, в промышленности, где рост составил 3 раза, в образование – в 4,4 раз, здравоохранение – 37,7%.;

- количество безработных, зарегистрированных в СЗН по продолжительности поиска работы более одного года на 4,4%.

Увеличения ряда показателей объясняется резким демографическим ростом и проблемами сформировавшиеся после пандемии COVID – 19.

Проведённый социологический опрос граждан, посетивших агентство труда и занятости населения, позволил прийти к следующим выводам:

- наблюдается недостаточная информированность населения о месте и времени проведения ярмарок вакансий, рекомендуется информировать о существующих вакансиях и через сайт агентства;
- важно улучшить информированность населения о правилах подачи и регистрации документов для получения услуг служб занятости населения, снизить количество предоставляемых документов и сократить сроки их рассмотрения;
- необходимо обновить список профессий, предлагаемых для переподготовки и обучения граждан и соответствия их требованию работодателей; расширить возможности получения информации о деятельности агентства и предлагаемых услуг;
- необходимо своевременно реагировать на изменения рынка труда и потребности работодателей по знаниям, умениям и навыкам, а также обновлять список профессий; оснастить агентства и ЦОВТ новыми технологиями и технологиями по подготовке и переподготовке кадров по требованию работодателей; модернизировать сайт агентства с учётом современных требований информирования населения о деятельности служб занятости; повысить уровень квалификации работников агентства и ЦОВТ по современным требованиям рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ

А) Основные научные результаты диссертации

1. В диссертационной работе рассмотрены и изучены такие понятия, как занятость, рынок труда, безработица и др. На наш взгляд, вопросы обеспечения продуктивной занятости и безработицы на рынке труда, являются одной из важнейших проблем экономической теории. В период развития экономической теории были представлены различные теоретические подходы к анализу механизма функционирования рынка труда и занятости населения. Адам Смит отмечал о состоянии конкуренции среди работодателей, о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда и влияние их на уровень заработной платы, что “недостаток рабочих рук вызывает конкуренцию между хозяевами, которые для того что бы заполучить рабочих, предполагают один больше другого и таким образом нарушают естественное соглашение хозяев не увеличивать заработанную плату.

Девидом Рекардо было определено: «Естественная норма заработной платы», где было раскрыта значимость воспроизводство рабочей силы и его зависимость от минимума физиологии. При повышении заработной платы существующего минимума могут повлиять на предложения на рынке труда и это обязательно приведёт к падению заработной платы.

Спрос и предложение - это два основных элемента, с помощью которого достигается равновесие между ними на рынке. Данное равновесие основывается на законе Ж.Б. Сэя, который гласит, что предложение находит свой спрос в обмен на другой товар.

Существующая совокупность экономических отношений на рынке труда протекают между собственником рабочей силы и ее покупателем (работодателем) относительно конкретного рабочего места. Для владельца рабочей силы создается возможность получить рабочее место, где с помощью своего труда, может осуществить трудовую деятельность, проявить способности, зарабатывать деньги, необходимые ему для воспроизводства, а работодатель получает ожидаемую прибыль. При этом рынок занятости рассматривается на национальном,

региональном и местном уровнях и включает в себя государственные (СЗН и ее местные органы) и коммерческие и некоммерческие структуры.

Таким образом рынок труда выступает площадкой, где в процессе производства товара и услуг, формируется спрос на рабочую силу, и площадкой, где удовлетворяется потребность работодателя в рабочей силе, а также определяется цена рабочей силы. рассмотрев понятие рынка труда, можно сделать вывод о том, что важную роль на рынке труда играет спрос и предложение, т.е. отношения между работником и работодателем, и для этого необходимо указать, что такое сам труд и его понятие.

В современных условиях развития рынка труда исследования занятости и безработицы считаются главными вопросами. Автор считает, что «занятость следует рассматривать как социально-экономическую категорию обобщающая совокупность отношений в общественном производстве и их участие в общественно полезном труде на основе рационального формирования, распределения и использования трудовых ресурсов». [2-А, 4-А 5-А, 8-А, 9-А, 10-А, 12-А, 21-А, 23-А, 24-А].

2. В работе отмечается, что государственная политика в области занятости и ее функционирование на рынке труда, где рабочая сила выступает товаром, регулирует проблемы занятости в целях расширения продуктивной занятости населения. Занятость есть объект государственной политики решения социальных проблем. Рынок труда имеет особенность и отличие от других рынков тем, что товаром выступает интеллект, эмоции и физические способности людей, его целесообразно рассматривать с учетом определения спроса и предложения на рабочую силу, а СЗН, играет важную роль в обеспечении функционирования и развития рынка труда. Эта служба является основным элементом регулирования рынка труда и выполняет многопрофильные функции. Примером подобных функций является: выплаты пособий по безработице, помощь безработным с нахождением работы и психологическая помощь. Но главной целью служб занятости является обеспечение трудоустройства незанятого населения и непосредственно социальная защита. Государственное регулирование занятости

населения является одним из важнейших факторов обеспечения устойчивого экономического роста любого государства, так как развитие экономики любого государства связано с имеющимся у него человеческими ресурсами и его потенциалом, насколько имеется у них способность к эффективному труду, при этом имеющиеся условия для их реализации. Рассматривая структуру рынка труда, в работе раскрыты основные признаки, где служба занятости является ее элементом и играет главную роль в деятельности и регулирования. Особое место уделено субъектам рынка труда, нормативно-правовым актам, методам регулирования, рыночным механизмам, безработицы и рыночной инфраструктуры, а также совершенствованию и развития рынка труда в условиях цифровизации и активизации службы занятости в Республике Таджикистан и ее регионов.

Деятельность самих служб занятости на рынке труда, как посредника между работодателем и работником зависит от многих факторов. Определение факторов, влияющих на систему оказания услуг в вопросах трудоустройства граждан, обратившихся в службы занятости, имеет большое значения, как для современной теории, так и для практики хозяйствования в решении проблем занятости на рынке труда.

Политическая стабильность государства и его роль в международной политике, а также уровень общественной стабильности региона являются одним из важных факторов, влияющих на деятельность служб занятости в вопросах трудоустройства граждан. Эффективность решения социально-экономических проблем общества, всеобщность выполнения законодательной и нормативно-правовой базы страны, и многие другие моменты оказывают большое влияние на деятельность рынка труда страны и использование трудовых ресурсов.

Экономические факторы влияют на состояния экономические процессы в стране и на состояние работодателя в создании или восстановлении рабочих мест, взаимодействие работодателей с службами занятости в профессиональной подготовки или переподготовки безработных граждан, поддержка процесса

самозанятости населения и совместной с работодателями сертификации профессиональных навыков безработных.

Цифровизация экономики и развитие технологий, это неизбежный процесс в современном мире. В период формирования и развития цифровой экономики в Республике Таджикистан большое внимание нужно уделять проблемам занятости и безработицы в трудоизбыточном регионе. Службе занятости Республики Таджикистан, в лице Агентства труда и занятости населения Министерства труда и занятости населения РТ, необходимо уделить внимание внедрение информационных технологий при предоставлении услуг гражданам, что даст возможность поднять уровень предоставления услуг, прозрачность деятельности служб и свободное обращение граждан [8-А, 9-А, 11-А, 14-А, 15-А, 21-А, 23-А, 24-А, 25-А].

3. В результате изучения в работе отмечается, что государственные службы занятости за рубежом играют главную роль в решении проблем на рынке труда на основе разработки и реализации программ. Применительно к Республике Таджикистан было бы эффективно перенять опыт, касающийся международного обмена стажёрами. Используя данный опыт службы занятости Таджикистана, могли бы улучшить взаимодействие с зарубежными работодателями и работодателями Таджикистана. Молодёжь Таджикистана так же могла бы проводить стажировки за рубежом в виртуальных организациях, тем самым повысить свои знания, умения и навыки по специальности и в получении новых специальностей.

Выполнения мероприятий отмеченных в международных документах, государственных законах, законодательных актов, программах, концепций и стратегиях не посредственно Агентством труда и занятости населения (государственной службой занятости) в вопросах трудоустройства играет большую роль, т.к. единственная служба на данный период является реализатором государственной политики в области занятости в решении проблемы уязвимых слоев населения, молодежи и женщин. Частные службы занятости не являются реализаторами гос. программ. В сложившиеся

экономическая ситуация в Таджикистане при реализации программ содействия занятости имеет большие проблемы в области финансирования со стороны государственного бюджета и поэтому требуется повысить роль и заинтересованность работодателей в создании новых и восстановлению потерянных рабочих мест при совместной деятельности с службой занятости, а так же повысить поддержку самозанятости среди населения.

Как было отмечено, опыт Франции в деятельности служб занятости в вопросах эффективности трудоустройства безработных, в основном базируется на создании специализированных кружков. Создание кружков при службах занятости в Таджикистане могло бы подготовить безработных к диалогу с работодателем и повысить эффективность трудоустройства. Также службы занятости на базе ВУЗов Таджикистана могли бы организовать специализированные кружки для подготовки молодежи.

Также считаем необходимым использовать опыт Франции относительно внедрения так называемых «контрактов о квалификации». В использовании данного опыта молодежь Таджикистана могла бы улучшить возможности поиска вакансии и достойной оплаты труда.

4. В результате проведенного анализа деятельность службы занятости населения на прямую зависят от демографического фактора, так как основной функцией является предоставления социальных услуг населению, таких как выплаты пособий по безработицы, профессиональное обучение и переобучение, трудоустройство и т.д. Рост объёма населения и гендерное разделение влияет на количественный и качественные показатели предоставляемых услуг.

Оценка современного состояния экономики Таджикистана, его уровень развития и происходящие трансформационные изменения, существенно влияют на состояние работодателя в формировании рабочих мест, взаимодействие работодателей с службами занятости в профессиональной подготовки или переподготовки безработных граждан, поддержка процесса самозанятости населения и совместной с работодателями сертификации профессиональных навыков безработных.

Заинтересованность работодателей увеличилась и качество услуг получившие от агентства можно охарактеризовать положительно. Однако в процессе индустриализации экономики страны отмечается снижение потребности работодателей промышленности на 29,6%, это объясняется тем, что потребности работодателей не всегда удовлетворяются, качеством предоставляемой рабочей силой, а именно работники не всегда владеют востребованными знаниями, умениями и навыками. В решении данной проблемы требуется наладить тесный контакт с работодателем для определения потребности работодателей и сформировать подготовку, переподготовку и обучения граждан по потребности их.

При достижении эффективного развития продуктивной занятости в Таджикистане востребовано создание условий для развития онлайн услуг в области трудоустройства, обучения, переобучения и повышения квалификации. Пандемия COVID-19 отразила важность развития цифровизации в формате государственных услуг и особенно услуг служб занятости. Организация и проведения ярмарок вакансий морально устарела и с развитием новых технологий востребовано развитие сайта KOR.tj и отражать все вакансии онлайн платформе предоставляемые работодателями для быстрого информирования граждан и их трудоустройства. Процесс цифровизации услуг служб занятости населения может пройти в низких темпах так, как не все представительства Агентства труда и занятости населения в регионах оснащены современными технологиями и даже интернетом, так же востребовано повысить уровень компетенций сотрудников служб занятости населения в использовании современных информационных технологий и платформ.

Единая цифровая платформа ее разработка и внедрение в сфере занятости дает возможность усилить и поднять возможности трудоустройства для граждан, так же расширить и облегчить поиск востребованных кадров работодателем. Это большая возможность к созданию более прозрачного и открытого рынка труда и расширяет возможности в поиске вытребованного рабочего места молодежи не

имеющего профессионального опыта, инвалидам, гражданам предпенсионного возраста [6-А, 8-А, 9-А, 11-А, 14-А, 16-А,19-А, 23-А, 29-А].

5. При определении формирования спроса на услуги служб занятости населения на рынке труда Таджикистана было выявлено, что в ст.12 третьей главы «Госрегулирование и организация мер по содействию занятости населения» Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» определены направления развития и совершенствования работы госоргана занятости населения такие, как предоставления услуг на обучение на курсах профессиональной подготовки, переподготовки и получение стипендии в процессе обучения, оказание консультационных услуг и финподдержки в организации самозанятости, малой предпринимательской деятельности, Услуги по организации общественных работ, услуги по социальной поддержке в сфере труда, социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов. Было определено, что спрос на услуги СЗН граждан на рынке труда Таджикистана растет, в частности: - на профессиональное обучение на двенадцать и две целых процентов, на выполнение общественных работ на шестнадцать целых и одну десятую процентов, число получающие пособия по безработице свыше пятьдесят восемь процентов, на соцподдержку вернувшихся в республику трудовых мигрантов на тридцать один процент.

Вместе с тем наблюдается уменьшение получения консультационных услуг и финподдержки в организации самозанятости, предпринимательстве на - 18,2% по всей республике, кроме ГБАО, где отмечается увеличение на 2,4% или на 13 человек. Основной проблемой снижения показателя численности безработных граждан получившие материальную помощь, является сокращение с 2014г. финансирования кредитного портфеля служб занятости населения со стороны бюджета социального страхования и на данный период он составляет до 14 млн. сомони в общей сумме с невозвращёнными кредитами, что не дает возможность увеличить сумму выплат [6-А, 8-А, 9-А, 11-А, 14-А, 16-А,19-А, 23-А, 29-А].

6. Как представитель МТМЗН РТ в регионах службы занятости населения реализует государственную политику на рынке труда в основных социально

важных направлениях, таких как содействие занятости уязвимых слоев населения, женщин, молодежи и инвалидов в вопросах трудоустройства, профессиональная ориентация и обучение, выплаты пособий по безработице, поддержки развития предпринимательства и самозанятости, прохождения оплачиваемых общественных работ и т.д. Службы занятости при реализации госполитике на рынке труда страны проводят на основе консультаций и совместной деятельности трехстороннего партнерства государства, работодателей и независимых профсоюзов, тем самым соответствуя международным стандартам реализации государственной политики. Поэтому востребовано укрепление значимости Объединения работодателей, различных ассоциаций и независимых профсоюзов в городах и районах страны.

К основным мероприятиям по реализации госполитики СЗН относят формирование новых рабочих мест, содействие занятости уязвимых слоев населения на рынке труда таких, как молодежь, женщины и инвалиды, адаптации рабочей силы к потребностям рынка труда, оказание консультационных услуг и финансовой поддержки безработных граждан, желающих заняться предпринимательской деятельностью, так же организация оплачиваемых общественных работ и социальная поддержка граждан во время безработицы. На современном этапе при развитии процесса трудовой миграции была внедрена социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов. С целью расширения и с учётом необходимости развития сельской инфраструктуры, туризма и народных ремесел службой занятостью населения вводятся направления госполитики, как развитие народных промыслов.

Анализ процесса выполнения прогнозных показателей программы содействия занятости населения на 2020-2022 года при обращении в службы занятости за три года реализации государственной программы количества женщин составило 132628 человек или 47,6% от общего объема и молодежи 136437 человек или 49% и по всем направлениям отмечается не выполнения прогнозных показателей. Специалистами отмечается основная причина низкой

активности женщин и молодежи в получении услуг служб занятости населения в отсутствие информации [2-А, 7-А, 9-А, 12-А, 14-А].

7. На основе проведенного эмпирического исследования и опроса граждан посетившие агентство труда и занятости населения можно сделать следующие выводы:

- Граждане выделили, о не достаточной информированности населения места и время проведения ярмарок вакансий. Так же было бы положительно о информированности вакансий через сайт агентства.
- Информированности населения о правилах подачи и регистрации документов для получения услуг служб занятости населения, снижение количества предоставляемых документов и сокращения сроков рассмотрения.
- Обновить список профессий предлагаемых для переподготовки и обучения граждан и соответствия их требованию работодателей.
- Расширить возможности получения информации о деятельности агентства и предлагаемых услуг.
- Изучать изменения рынка труда и потребности работодателей по знаниям, умениям и навыкам, а так же обновлять список профессий;
- Оснастить агентства и ЦОВТ новыми технологиями и технологиями по подготовки и переподготовки кадров по требованию работодателей.
- Модернизировать сайт агентства по современным требованиям информирования населения о деятельности служб занятости;
- Повысить уровень квалификации работников агентства и ЦОВТ по современным требованиям рынка труда [5-А, 7-А, 12-А, 13-А, 14-А, 26-А, 27-А, 29-А, 30-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. Службы занятости в настоящее время имеют множества осуществляемых функций, таких как: а) оценка и учета вакантных свободных мест; б) трудоустройство безработных; в) исследовании конъюнктуры рынка труда, и обобщения результатов; г) анкетирование лиц, желающих получить работу; д) профпереподготовка и профориентация безработных; е) выдачу пособий; ё)

создание молодежной биржи труда. Поэтому считаем, что основной целью создания молодежной биржи считается повышение эффективности в выполнении программ занятости и социально-трудовой реабилитации молодёжи и подростков посредством предоставления консультационно-информационных и других услуг о трудоустройстве, организации общественных работ, профподготовки, дополнительных рабочих мест, поддержки предпринимательской деятельности и др.

2. На данный период в процессе индустриализации и цифровизации востребована подготовка и переподготовка кадров по новым требованиям работодателей. Поэтому востребована подготовка и переподготовка работников на основании закона Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» в направлении:

- внедрение современных механизмов в системе подготовки специалистов в рамках национальной системы квалификаций;
- обеспечение сотрудничества субъектов при подготовке специалистов с учётом спроса рынка труда;
- содействие координации деятельности субъектов сотрудничества при подготовке специалистов, учитывая реальную ситуацию на рынке труда;
- определение потребностей рынка труда в специалистах в соответствии с прогнозами социально-экономического развития Республики Таджикистан, развития отраслей и регионов;
- создание условий для участия работодателей в определении требований к квалификациям, организации процесса подготовки специалистов и оценки результатов обучения на основе стандартов компетенции каждой профессии;
- формирование рациональной системы профинформирования и профконсультирования с целью поощрения трудоспособного населения к трудовой деятельности по специальностям, отвечающим потребностям рыночной системы;

- создание условий для укрепления кадрового потенциала и расширения сферы продуктивной занятости.

3. Для совершенствования эффективности деятельности органов службы занятости, мы предлагаем два направления:

Во-первых, внедрение в деятельность органов службы занятости современных технологий, с целью сокращения периода безработицы и их обращения к услугам СЗН, которая предусматривает:

- с помощью современных технологий совершенствовать деятельность специалистов органов СЗН с незанятыми и безработными относительно их приема, создания и использования банков вакансий и безработных, поиска работы, осуществления профориентационной работы;
- с помощью технологий осуществления ускорения процесса и эффективности обучения;
- организации и проведения мероприятий по развитию системы информационного обеспечения органов СЗН;
- применение рациональных механизмов профилирования безработных к новой работе;
- организации и проведения мониторинга рынка труда;
- снижению уровня коррупционных действий;
- упрощения процесса и условия архивирования данных и документов.

Во-вторых, использование новых современных технологий в работе службы занятости населения, для быстрой и налаженной работы с гражданами обратившиеся в службу для получения государственных социальных услуг. Для этого востребовано:

- улучшения процесса работы и использования новых технологий работниками и специалистами службы занятости населения, как в центральном аппарате, так и в территориях, при оценки вакантных рабочих мест, численности безработных и в вопросах профориентации и подготовки;
- применения новых методов и технологий при организации обучения безработных и обратившихся людей в СЗН;

- использовать новые технологии и новые методы для налаживания системы получения информации о службе занятости населения центрального аппарата и в регионах;

-использовать новые технологии и новые методы для разработки и внедрения современных механизмов в процессе профессиональной ориентации и обучения.

А также улучшить организационную структуру и количество служащих и специалистов службы занятости населения для оказания качественных услуг, предоставляющих гражданам и безработным обратившихся в службу занятости, как центрального аппарата, так и в регионах:

- на основе потребностей рынка труда в регионах провести работу над организационной структурой служб занятости и ЦОВТ;

- разработать и внедрить процесс контроля работы службы занятости населения как в центре и регионах;

- развить механизм использования финансов, выделенных для работы службы занятости населения;

- разработать механизм повышения квалификации и привлечения на работу качественных кадров в Республике Таджикистан.

4. Целесообразно совершенствовать законодательство в вопросах занятости населения с учётом спроса и предложения на рынке труда. Действующее законодательство Таджикистана не в полной мере соответствует данному этапу развития экономики. Поэтому в законодательстве важно предусмотреть механизмы, стимулирующие повышение мобильности рабочей силы и занятости, а также перераспределение бюджета, рабочего времени и полный учёт особенностей трудового поведения различных социальных групп работников (женщин, пенсионеров, молодёжи и другие).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Статьи

1. Абылкаликов, С.И., Винник, М.В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда [Текст] / С.И. Абылкаликов, М.В. Винник // Бизнес. Общество. Власть. – 2012. – № 12. – С. 3-19.
2. Азимов, А. Дж. Регулирование миграционных процессов в условиях роста движения международной рабочей силы [Текст] / А. Дж. Азимов // Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2022. – № 1. – С 64-69.
3. Азимов, А. Дж. Снижение уровня безработицы в условиях цифровизации экономики Республики Таджикистан [Текст] / А. Дж. Азимов, З.А. Азимова, А.А. Азимов // Вестник ИЭТ ТГУК. Серия общественных наук. – 2022. – № 1 (1). – С 122-129.
4. Азимов, А.Ҷ. Нишондиҳандаҳои омории вазъи демографӣ дар шароити рақамикунони иқтисодиёт [Матн] / А.Ҷ. Азимов // Паёми донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – Душанбе, 2022. –№ 2. – С78-83.
5. Амонова Д.С. // Достижения в сфере труда, миграции и занятости населения в период независимости: матер. Респ. науч.-практ. конф., посв. 30-летию Государственной Независимости Республики Таджикистан (24 сентября 2021 г., г. Душанбе, ГУ «НИИ труда, миграции и занятости населения» МТМиЗН). – Душанбе, 2021. – С. 31-41.
6. Амонова Д.С. Бизнес как полноправный участник системы социального партнёрства. Материалы научно-практической конференции «Проблемы и опыт государственного управления экономикой и социальным развитием» РТСУ 29-30 ноября 2018 года.-Душанбе, 2018.-С.50-54.
7. Амонова Д.С. Особенности управления и пути обеспечения занятости в трансформационной экономике. Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы оптимизации рынка труда занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития». Душанбе, 2015. – С.20-29

8. Амонова, Д.С. Бизнес как полноправный участник системы социального партнерства [Текст] / Д.С. Амонова // Проблемы и опыт государственного управления экономикой и социальным развитием: матер. Межд. науч.-практ. конф. (29-30 ноября 2018, Душанбе, РТСУ). – Душанбе, 2018. – С. 123-130.
9. Амонова, Д.С. Демографическая ситуация Республики Таджикистан и ее роль в инновационном развитии экономики [Текст] / Д.С. Амонова // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе: ТНУ, 2022. – № 2. – С. 40-48.
10. Амонова, Д.С. Занятость населения – элемент социальной политики [Текст] / Д.С. Амонова // Труд и социальное развитие. – Душанбе: РТСУ, 2012. № 3 (14). – С. 48-53.
11. Амонова, Д.С. Инновационное развитие кадрового потенциала как обеспечение эффективной занятости на рынке труда [Текст] / Д.С. Амонова // Социально-экономические проблемы инновационной модернизации экономического роста и изменения парадигмы развития человеческого капитала Республики Таджикистан: матер. Респ. науч.-практ. конф. (26-27 октября 2018, Душанбе, НИИ труда, миграции и занятости населения РТ). – Душанбе, 2018. – С. 28-36.
12. Амонова, Д.С. Опыт регулирования социально-трудовых отношений и развития бизнеса в разных странах [Текст] / Д.С. Амонова // Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан: матер. Респ. науч.-практ. конф. (24 мая 2019, Душанбе, РТСУ). – Душанбе: РТСУ, 2019. – С. 377-385.
13. Амонова, Д.С. Основные пути и методы совершенствования трудовых отношений в период Независимости Таджикистана [Текст] / Д.С. Амонова // Роль Российско-Таджикского (Славянского) университета в становлении и развитии науки и инновационного образования в Республике Таджикистан: матер. Межд. науч.-практ. конф., посв. 30-летию независимости РТ и 25-летию РТСУ (15-16 октября 2021 г.). – Душанбе: РТСУ, 2021. – С. 67-72.

14. Амонова, Д.С. Особенности и проблемы управления системой социально- трудовых отношений в условиях инновационного развития [Текст] / Таджикистан и современный мир. Душанбе. ЦСИ при Президенте РТ. 2015. – № 4 (47). – С. 70-75.
15. Амонова, Д.С. Особенности системы управления человеческими ресурсами как основа инновационного развития предприятия // Роль бухгалтерского учёта, анализа и аудита в условиях инновационного развития экономики предприятия: матер. Респ. науч.-практ. конф. (30 марта 2022 г., г. Душанбе, РТСУ). – Душанбе, 2022. – С. 286-289.
16. Амонова, Д.С. Особенности трудовых отношений и анализ уровня конфликтности в сотовых компаниях Таджикистана // Труд и социальные отношения. – М., 2018. – № 4. – С. 85-96.
17. Амонова, Д.С. Особенности управления социально-экономическими условиями труда в трансформационной экономике» // Вестник университета, РТСУ. – Душанбе: РТСУ, 2013. – № 5 (26). – С. 78-82.
18. Ананьев, А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики. – М., 1995.– № 5. – С. 74-81.
19. Андреанов, В. Государственное регулирование и механизмы саморегуляции в рыночной экономике // Экономист. – М., 1996. – № 5. – С. 19-23.
20. Ашуров, С.Б. Ключевые факторы обеспечения эффективной занятости в Таджикистане / Мат. Респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». - Душанбе: 2008. – С. 26.
21. Ашуров, С.Б. Влияние социально-культурных факторов на процесс перехода молодёжи от образования к труду. // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет, 2018. – № 2 (62). – С. 100-108.
22. Ашуров, С.Б. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2019. – № 1. – С. 122-126.

23. Ашуров, С.Б. К вопросу о трудоизбыточности экономики // Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ, 2020. – № 2 (70). – С. 108-114.
24. Ашуров, С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда. // Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ, 2021. – № 3 (75). – С. 124-133.
25. Ашуров, С.Б. К теории регулирования занятости населения на молодёжном сегменте рынка труда в условиях его трудоизбыточности [Текст] / С.Б. Ашуров // Экономика Таджикистана. – Душанбе- 2018. – № 2. – С. 106- 110.
26. Ашуров, С.Б. Некоторые аспекты текущего состояния молодёжи Таджикистана на рынке труда [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. - Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет, 2018. – № 1 (61). – С. 143-151.
27. Ашуров, С.Б. Некоторые динамические балансовые модели в рынке труда и их внедрения в условиях трудоизбыточности [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2020. – № 4. – С. 48-54.
28. Ашуров, С.Б. О государственно-частном партнёрстве в процессе развития трудовых ресурсов с учётом потребностей экономики [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2020. – № 5. – С. 201-206.
29. Ашуров, С.Б. О структуре безработицы в квазиравновесном состоянии рынка труда трудоизбыточного региона [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет, 2017. – № 2 (58). – С. 67-72.
30. Ашуров, С.Б. Об инновационном подходе к концепции трудоизбыточности региона [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Технологического университета Таджикистана. – 2017. – № 3. – С. 58-64.
31. Ашуров, С.Б. Об оценке одного индикатора результативности работы ГСЗ в Республике Таджикистан [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. –

Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет, 2017. – № 1 (57). – С. 86-91.

32. Бабаджанов Р.М. Совершенствование институциональных основ формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистана, № 3, 2019, –с.141-147.

33. Бобоева Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития // Вестник Таджикского национального университета. Научный журнал. 2009. №7/11(55). с.69-75

34. Богдановский, В. Занятость в сельском хозяйстве: масштабы и динамика [Текст] / В. Богдановский // Человек и труд. – М., 2005. – № 3. – С. 35-39.

35. Буздалов, И.Н. Обеспечить приоритет сельского развития [Текст] / И.Н. Буздалов // АПК: экономика и управление. – М., 2011. – № 7. – С. 63-71.

36. Винокурова, О.С. Влияние новых тенденций на рынке труда на образовательный процесс в высших учебных заведениях [Текст] / О.С. Винокурова // Человеческий капитал. – 2018, – № 7 (115). – С. 75-83.

37. Вишневская, Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы [Текст] / Н. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – М., 2000.- 205с.

38. Волгин, Н.А. Германия: эффективное решение социально-трудовых проблем [Текст] / Н.А. Волгин // Человек и труд. – М., 1995. – № 4. – С.18-24.

39. Вукович, Г.Г. Теоретические аспекты исследования ключевых тенденций развития международного рынка труда [Текст] / Г.Г. Вукович // Теория и практика общественного развития. Научный журнал. – Кубань, 2016. – № 4. – С. 48-53.

40. Ганиев Т.Б. Давлатов С.Н. Непрерывное профессиональное образование основа развития человеческого капитала//Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – 2022. - №1. – Душанбе: ТНУ, 2021. - С.28-34. – 0,6 п.л., в соавторстве, автором – 0,3 п.л. (на тадж. яз.) ISSN 2413-5151. 0.041

41. Ганиев Т.Б., Ганиев Н.Т. Экономическая оценка культурных ценностей товаров и услуг в современном менеджменте//Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. - №3. – Душанбе: ТНУ, 2021. - С.17-23. – 0,6 п.л., в соавторстве, автором – 0,3 п.л. (на тадж. яз.) ISSN 2413-5151.

42. Ганиев Т.Б., Искандаров Х.Х., Эсанов М.Д., Мотивация сотрудников и ее влияние на системы управления трудовыми ресурсами// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2020. - № 10-1. - С. 105-111. ISSN 2413-5151. 0.041.

43. Ганиев Т.Б. Богатая культура и лидерское творчество как функциональный и структурный код современного менеджмента//Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2020. - №5/2. – С.23-28. ISSN 2413-5151.

44. Ганиев Т.Б., Маджнунова М.Х., Ходжаалиев Ф.А. Экономическая культура и ее ценности в современном профессиональном менеджменте//Экономика Таджикистана. – Душанбе: ИЭиД, 2020. - №4. – С.1-8. ISSN 2310-3957. 0.01

45. Ганиев Т.Б. Инновационная деятельность руководителя как основной фактор обеспечения конкурентоспособности международных компаний// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: СИНО, 2019. - №4.- Ч.II. – С.23-28. ISSN 2413-5151. 0.001

46. Гешель, В. Теоретические аспекты оценки эффективности аграрного производства [Текст] / В. Гешель // АПК: экономика и управление. – М., 2014. - 186с.

47. Джаббаров А.Дж., Марупова Н.Ш. Механизм регулирования и основные направления развития накопительной пенсионной системы Республики

Таджикистан // Экономика Таджикистана. - Душанбе: ИЭиД, 2020. - № 4. - С. 83-90. ISSN 2310-3957. 0.01

48. Джаббаров А.Дж., Марупова Н.Ш. Продуктивная занятость как фактор социальной защищенности населения // Таджикистан и современный мир. - Душанбе: ЦСИ, 2019. - №5(68). - С.45-55. ISSN 2075 – 9584

49. Джаббаров А.Дж. Особенности обеспечения занятости населения в Республике Таджикистан // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: «СИНО», 2016. – №2/9(218). – С.56-59. ISSN 2074-1847.

50. Джинджолия, А., Михнева, С. К вопросу о содержании и природе внутреннего рынка труда [Текст] / А. Джинджолия, С. Михнева // Человек и труд. – М., 2002. – № 9. – С. 38-41.

51. Диманис, М. ХДС и СДПГ: два концептуальных подхода к государству [Текст] / М. Диманис // Мировая экономика и международные отношения. – М., 1994. – № 7. – 96 с.

52. Дустбоев Ш., Сафаров Дж., А. Современное состояние индивидуального предпринимательства в Республике Таджикистан // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2019. – №3. – С.44-47. ISSN 2074-1847.

53. Дустбоев Ш. Состояние и перспективы развития туризма в Республике Таджикистан // Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан: Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ, 2019. - №5(68). - С.56-67. ISSN 2075-9584.

54. Дустбоев Ш., Латипов К.А. Развитие социально-трудовых отношений в таможенной сфере Республики Таджикистан // Вестник ТНУ. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2017. - №2/7 (123). - С.46-53. ISSN 2074-1847. 0.001

55. Дустбоев Ш., Гулом Фарук Шерафган. Привлечение иностранных инвестиций и обеспечение занятости в Республике Таджикистан // Вестник

Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: ТНУ. №2/9 (218), 2016. –С.54-57. ISSN 2074-1847.

56. Ивахнюк, И. Развитие миграционной теории в условиях глобализации [Текст] / И. Ивахнюк // Интелрос. Век глобализации. – 2016.– № 1-2. – С. 8-19.

57. Ионов, М. Роль государства в экономике [Текст] / М. Ионов // Экономист.– М., 2003, – № 8. – С. 49-55.

58. Калашников, С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики [Текст] / С. Калашников // Человек и труд. – М., 2005. – № 5. – С. 21-27.

59. Ковалева, Т.Ю. Статистическое исследование динамики и структурных изменений на рынке труда [Текст] / Т.Ю. Ковалева // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2 (38). – С. 75-79.

60. Кодиров Д.Б. Особенности функционирования институтов рынка труда. Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы оптимизации рынка труда занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития». Душанбе, 2015. – С.29-42.

61. Кодиров, Д.Б. Значение рынка труда в подготовке кадров для экономики Таджикистана. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -2016.-№2/11(220).-С. 52-58.

62. Кодиров, Д.Б., Юсупов Ш.Н. Особенности институциональной организации рынка труда трудоизбыточного региона. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -2016.-№2/4(204).-С. 79-84.

63. Комилов, С. Дж. Проблемы функционирования рынка труда в условиях перехода к инновационной экономике. /Евразийский международный научно-аналитический журнал “Проблемы современной экономики”. №2 (42) 2012- С. 356-359.

64. Комилов С.Дж. Особенности регулирования рынка труда. Проблемы человеческого развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально трудовых отношений. Материалы республиканской научно-практической конференции.- Душанбе 2014. – С.44.

65. Комилов С.Дж., Алиева Г.Ш. Цифровизация экономики как условия развития инновационных форм занятости. Материалы республиканской научно-практической конференции «Концептуальные аспекты и теоретико-методологические основы формирования продуктивной занятости». -Душанбе, 2022. – С.24-28.

66. Комилов С.Дж., Развитие рынка труда на основе формирования межгосударственных инновационных кластеров. Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы формирования и функционирования рынка труда Республики Таджикистан». - Душанбе, 2020. – С.106-111.

67. Комилов, С. Дж. Проблемы управления трудовыми ресурсами Таджикистана [Текст] / С. Дж. Комилов. – Душанбе: ТО Рус, 2021. – С. 76-87.

68. Корниенко Е.В., Сулоева Е.О. Механизмы оптимизации взаимодействия службы занятости населения и работодателей //Вестник Таганрогского института управления и экономики.- Таганрог- № 2- 2018-С.67-78.

69. Котляр, А.Э. О понятии рынка труда [Текст] / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 33-36.

70. Кошанов, А., Ибрагимова, И.С. Механизм регулирования занятости в условиях рыночной экономики [Текст] / А. Кошанов, И.С. Ибрагимова // Вопросы экономики. – Душанбе, 1992. – № 7. – С. 24-28.

71. Кошонова, М.Р. Детерминанты межстрановой трудовой миграции в современных условиях на примере Республики Таджикистан [Текст] / М.Р. Кошонова // Вестник Таджикского государственного финансово- экономического университета. – 2020. – № 1 (21). – С. 27-32.

72. Кошонова, М.Р. Инновация и человеческий капитал: принципы и подходы управления трудовыми ресурсами [Текст] / М.Р. Кошонова // Экономика Таджикистана. – 2020. – № 1. – С.165-168.
73. Кошонова, М.Р. Муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ дар шароити динамикаи даврагии рушди иқтисодиёти минтақа [Матн] / М.Р. Кошонова, Р. Самадов // Паёми Молия ва Иқтисод. – Душанбе, 2022. – № 4. – С.16-27.
74. Кошонова, М.Р. Экономическая психология в трудах Дж. М. Кейнса [Текст] / М.Р. Кошонова // Финансово-экономический вестник. – 2019. – № 3 (15). – С. 64-74.
75. Краковская И.Н. Устойчивая занятость: подходы к определению и оценке // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1075-1088. – doi: 10.18334/et.8.10.113674.
76. Кузин, Д. Промышленная политика развитых стран: цели, инструменты, оценки [Текст] / Д. Кузин // Вопросы экономики. – М., 1993. – № 9. – С. 19-23.
77. Кузнецова, В.Е. Минимальная заработная плата – основной инструмент регулирования доходов населения [Текст] / В.Е. Кузнецова, // Человек и труд. – М., 2009. – № 6. – С. 23-24.
78. Кузнецова, В.Е., Сивелькин, В.А. Исследование зависимостей макроэкономических показателей региона [Текст] / В.Е. Кузнецова, В.А. Сивелькин // Вопросы статистики. – М., 2001. – № 9. – С. 18-22.
79. Маликов Т.С. Вопросы регулирования рынка труда и подготовки кадров в конспекте внедрения классификатора занятий Республики Таджикистан Материалы республиканской научно-практической конференции «Концептуальные аспекты и теоретическо-методологические основы формирования продуктивной занятости». Душанбе, 2022. – С.64-75.
80. Набиева, Д.М. Влияние неформальной занятости на рынок труда Республики Таджикистан [Текст] / Д.М. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе: СИНО, 2014. – № 2/3 (135). – С. 275-280.

81. Набиева, Д.М. Состояние рынка труда и занятости населения в Республике Таджикистан [Текст] / Д.М. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе: СИНО, 2015. – № 2/8 (181). – С. 297-300.
82. Некипелов, А. Уровень общественного благосостояния: подходы к оценке [Текст] / А. Некипелов // Российский экономический журнал. – М., 2004. – № 7.
83. Немерюк, Е.Е. Теоретические подходы к исследованию рынка труда как социальной структуры в его взаимодействии с процессами миграции [Текст] / Е.Е. Немерюк // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. – 2005. – Т. 5. – Вып. 1/2. – С. 28-37.
84. Низомова, Т.Д. Проблемы и перспективы развития национальной промышленности: Отраслевой и региональный аспекты [Текст] / Т.Д. Низомова. // Вестник ТНУ. – Душанбе, 2014. – № 2/11 (155). – С. 64-68.
85. Низомова, Т.Д. Эффективность обновления основных производственных фондов промышленности Таджикистана: отраслевой и региональный аспект [Текст] / Т.Д. Низомова // Таджикистан и современный мир. – Душанбе, 2015. – № 4 (47). – С. 109-114.
86. Низомова, Т.Д. Ключевые направления и обеспечения эффективной подготовки и переподготовки кадров в Республике Таджикистан (на тадж. языке)// Таджикистан и современный мир.- Душанбе: ЦСИ, 2018. - №4 (63). - С.190-198. – 0,5 п.л. ISSN 2075- 9584.
87. Охлопкова, Н.В., Борисов, Е.А. Тенденции развития российской выездной трудовой миграции [Текст] / Н.В. Охлопкова, Е.А. Борисов // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4 (44). – С. 67-78.
88. Павлов, В. Отечественный рынок труда: соображения по регулированию [Текст] / В. Павлов // Российский экономический журнал. – М., 1992. – № 4. – С.21.
89. Попов, А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России [Текст] / А.Д. Попов // Миграция населения и перспективы демографического развития

России: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 22 ноября 2002 года). – М., 2002.– С 122-131.

90. Разумова, Т., Роцин, С. Экономический анализ причин вторичной занятости [Текст] / Т. Разумова, С. Роцин. // Вопросы экономики. – 2001, – № 9. – С. 130-133.

91. Рахимов, Р.К. Основные направления экономических реформ в Таджикистане [Текст] / Р.К. Рахимов // Известия Академии наук Республики Таджикистан. Серия: Экономика и политология. – Душанбе, 1994. – № 3-4 (2). – С.43-47.

92. Саломова, Г.Г. Особенности формирования рынка труда на этапе перехода к рыночной экономике [Текст] / Г.Г. Саломова // Трудовые отношения и социальная защита населения: материалы Научно-практической конференции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан от 24-25 ноября 2005 г. – Душанбе, 2006. – С. 44-53.

93. Сапрыгина, Н. Внутренний рынок труда в теории и практике [Текст] / Н. Сапрыгина // Человек и труд. – М., 2000. –№ 12. – С. 42-44.

94. Симановский, С. «Утечка мозгов» и технологическая безопасность России [Текст] / С. Симановский // Российский экономический журнал. – М., 1996. – № 3. – С. 16-21.

95. Скачкова А.Д. Актуальные проблемы занятости на российском рынке труда в современных условиях // Материалы XIV Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2022/article/2018028964?ysclid=lcgq8jzoxc872884122> (дата обращения: 18.06.2023).

96. Соколинский, В., Исанова, М. Экономическая политика (спецкурс) [Текст] / В. Соколинский, М. Исанова // Российский экономический журнал. – М., 1995. - № 12; 1996. - № 1-3.

97. Спицын, А. Влияние миграции на демографические процессы и социально-экономическую обстановку в стране [Текст] / А. Спицын // Экономист. – М., 2002, – № 3. – С. 63-66.

98. Умаров, Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики [Текст] / Х.У. Умаров // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана: мат. Респ. науч.-практ. конференции. – Душанбе, 2008. – С. 16-23.

99. Усмонова Т.Дж. Formation of modern requirements for the development human capital in the context of increasing the efficiency of the industrial potential. (Формирование современных требований к развитию человеческого капитала в контексте повышения эффективности индустриального потенциала) scopus Journal physics: Conferences Series paper. Open Access. IP address 91.193.178.205 on 13/05/2020

100. Усмонова Т.Дж. Особенности рынка труда в современном Таджикистане /Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление (17 заседание) 26.05.2017.- Воронеж. 2017 -С. 17-22.

101. Усмонова Т.Дж. Профессиональная подготовка молодёжи и потребности рынка труда: высшее образование. //Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально -экономические проблемы оптимизации рынка занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития».- Душанбе.- 2016-С. 69-81.

102. Усмонова Т.Дж. Социально-экономические факторы формирования современного рынка труда. Конфронси илмӣ-амалии // “Мукамалгардони фаъолияти молявӣ-қарзӣ ва низоми андозбандӣ: назария, методология ва ҷанбаҳои амалӣ”.- Душанбе .-2019.-С. 317-320.

103. Усмонова Т.Дж. Социально-экономический достижения РТ за годы независимости (проблемы функционирования рынка труда). Материалы

международной научно-практической конференции// Социально-экономический достижения РТ за годы независимости .-Душанбе: РТСУ.-2016. -С. 18-34.

104. Фатова, С.А. Роль современных инструментов маркетинговых коммуникаций для развития медиаиндустрии [Текст] / С.А. Фатова // Петербургский экономический журнал. – Санкт-Петербург, 2018. – № 3. – С. 68-76.

105. Факеров Х.Н., Саидова М.Х., Мумтоз Назири Совершенствование механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2021, №6. Ч.2. – С.117-124. ISSN 2413-5151.

106. Федченко, А.П. Путешествие в Туркестан в Кокандском ханстве [Текст] / А.П. Федченко // Известия Императорского Общества любителей естествознания, антропологии и этнографии. Том XI. Выпуск 7. – Санкт-Петербург; Москва, 1875. – 176 с.

107. Ходиев, Д.А. Развитие человеческого капитала и формирование национальной идеи [Текст] / Д.А. Ходиев // Таджикистан и современный мир. – 2015. – № 4(47). – С. 26-30.

108. Ходов, А. Экономические интересы и государственное регулирование экономики: прямая и обратная связь [Текст] / А. Ходов // Российский экономический журнал. – М., 1995. – № 1. – С. 21-26.

109. Цапенко, П.И. Международная миграция ученых и студентов: возможности государственной политики [Текст] / П.И. Цапенко // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 2-3. – С. 41-49.

110. Шарипова, А.Г. Стимулирование притока интеллектуальных мигрантов (опыт развитых стран) [Текст] / А.Г. Шарипова // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы совершенствования системы управления трудом в Республике Таджикистан». – Душанбе: «То Рус», 2013. – С. 126-135.

111. Шойдорова Е.Ю. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда на региональном уровне Вестник Бурятского Государственного университета экономика и менеджмент.- Бурятия.- 2016.- №3 .- С. 17-22. IDS: 148316106

112. Эренберг, Р.Д., Смит, Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р.Д. Эренберг, Р.С. Смит. – М.,1996. – 34 с. Юдина, М.А. Структурные сдвиги и их влияние на развитие российской экономики [Текст] / М.А. Юдина // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2014.– № 4. – С. 132 – 136.

113. Юсуфбеков Ю.Р. Человеческий капитал – как главный фактор формирования «экономики знаний». Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы оптимизации рынка труда занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития». Душанбе, 2015. – С. 432-442.

114. Юсуфбеков, Ю.Р. Роль государства в регулировании трудовых отношений / Ю.Р. Юсуфбеков // НИИ труд и социальное развитие. – 2013. – № 3 (18). – С. 24.

II. Учебные пособия и монография

115. Азимов А.Дж., Ахмедов К.А. Развитие Рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики.- Худжанд: Ношир, 2023. – 124с. ISSN 978-99985-35-39-8

116. Белокрылова О.С., Заидченко А.А. Занятость и рынок труда в переходной экономик: теория и практика. – Ростов н/Д: «Книга», 1998 – 116 с.

117. Восиев Ф.М. Формирование эффективной занятости населения Таджикистана.- Душанбе 2016.- 310с. ISSN 978-99975-0-527-9

118. Джаборов А. Предпосылки и экономические основы социальной защиты населения в условиях становления рыночных отношений, - Душанбе – 1999,- 208с.

119. Исследование о природе и причине богатства народов социально экономическая литература М 1962/ - 66 с.

120. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. с англ. Под общ. ред. А.Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1978. – 365с.
121. Кодиров Д.Б., Ашмаров И.А. Экономика рынка труда: монография. Душанбе: «Илм»- 2010. -480 с.
122. Кодиров С. Труд – основа гражданского воспитания молодежи / Кодиров С. – Душанбе: Сино, 1995. – 130 с.
123. Комилов С.Дж., Шодибеки Сафар, Шарипов Б.К. Управление занятостью населения в условиях инновационного развития промышленности монография. – Душанбе, 2021. – 277с. ГУП «Матбаа» ISSN 978-99975-43-43-1
124. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.- 2-е изд., - М.:ИНФРА-М. 2007-277с.-(Высшее образование) ISSN 978-5-16-003063-0
125. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогового обложения / Антология экономической классики. В 2-х том. Т.1. - М.: Эконов. -1991. - С. 85.
126. Социально-трудовые проблемы равновесия на рынке труда в условиях трансформируемой экономики: коллективная монография .-Душанбе: 2015.-349с. ISSN 978-99975-843-1-1
127. Социально-трудовые проблемы воспроизводства человеческого капитала в условиях модернизации национальной экономической системы Таджикистана: коллективная монография . - Душанбе: 2022. - 416с. ISSN 978-99985-73-97-0.
128. Теоретические основы и практика становления рынка труда в условиях переходной экономики (методологические и институциональные подходы): коллективная монография.-Душанбе: «Торус». -2013.-270с.
129. Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан: коллективная монография. – Душанбе, 2016. – 235с. ООО «Сифат-Офсет» ISSN 978-99975-919-1-3
130. УсмоноваТ.Дж., Азимова М.Т. Современный рынок труда и проблемы его сегментирования. – Душанбе.- 2020. -159с.

131. Эренбергер Р. Дж. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренбергер, Р. С. Смит. – М.: Экономика, 2010 – С.19-38.

132. Экономическая теория: хрестоматия. — М.: Высшая школа, 1995. — 270с.

133. Экономика труда: учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендлера и проф. Ю.П. Колина. М.: Юрист, 2003.-180с.

134. Экономическая теория: хрестоматия. — М.: Высшая школа, 1995. — 155с.

III. Послания и законы

135. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2018-2020гг.

136. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2021-2022гг.

137. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023-2027гг.

138. Государственная стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года. - Душанбе: 2010.

139. Демографический ежегодник Республики Таджикистан 30 – лет Государственной независимости статистический сборник. Душанбе: - 2021.

140. Декларация Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 25.09.15г.

141. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» (в редакции Закона РТ от 28.12.2005г. №137.

142. Закон Республики Таджикистан о государственной службе (Ахбори Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон), 2007 г.

143. Закон Республики Таджикистан о государственном бюджете Республики Таджикистан на 2021 год .Бо қарори Маҷлиси намояндагони Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон от 18 ноябры 2020 г, № 236.

144. Закон Республики Таджикистан об обращениях физических и юридических лиц Бо қарори Маҷлиси намояндагони Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 9 июни соли 2016 № 471.

145. Кодекс Законов о Труде (КЗоТ) Таджикской ССР 1972 года.

146. Конвенция № 122/122(1964) о политике в области занятости.

147. Конвенция №142/150 (1975) о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов.

148. Конвенция № 159/168 (1983) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.

149. Концепция развития продуктивной занятости населения в Республике Таджикистан на период до 2040 года Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от «28» мая 2022 года, № 263.

150. Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан. от 30 декабря 2019 года, № 642.

151. Конституция Республики Таджикистан. – Душанбе, 6 ноября 1994 года.

152. Национальная Стратегия Развития Республики Таджикистан до 2030 года. – Душанбе, 2016.

153. Отчет Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за первое полугодие 2022 года.

154. Отчет Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан 2012-2022 гг.

155. Отчет Агентства труда и занятости населения за 2012-2022 гг.

156. Положение об Агентстве труда и занятости населения.

157. Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона МН МО Республики Таджикистан "О направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан" (г. Душанбе) от 26.12.2018.

158. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об

основных направлениях внутренней и внешней политики республики», 26.01.2021.

159. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 июня 2014 года № 391 «Положение об Агентстве труда и занятости населения».

160. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 апреля 2004 года, №170, «О порядке регистрации безработных граждан».

161. Постановления Правительства Республики Таджикистан О порядке выплат пособий безработным.

162. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 373 "О Правилах организации системы профессиональной подготовки, повышения-квалификации и переподготовки безработных граждан".

163. Постановление Кабинета Министров Республики Таджикистан от 12 марта 1992г. № 70 "О порядке и условиях выплаты пособий по безработице".

164. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 31 января 2006 года, №62 «Правила предоставления консультационных услуг и финансовой помощи безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью со стороны государственных органов занятости населения».

165. Постановление Правительства РТ от 31 января 2006 года №62 Об утверждении Правил предоставления консультационных услуг и финансовой помощи безработным и трудовым мигрантам, вернувшимся на родину гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью со стороны государственных органов занятости населения".

166. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года №373 «Правила организации системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан».

167. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 марта 2005 года № 93 "Об утверждении Правил организации и проведении общественных работ".

168. Рынок труда в РТ. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте РТ.- 2021-С.324 ; 2022. - С. 154.

169. Статистический ежегодник Таджикистан: 30 лет государственной независимости. - Душанбе: 2021 – 347с .

170. Социальный бюллетень «Зарубежный опыт реализации активных программ занятости населения в период международного финансового кризиса», июнь 2015 г., Аналитический центр при Правительстве РФ .

171. Трудовой кодекс Республики Таджикистан Душанбе, 2016.

IV. Авторефераты и диссертации

172. Ашуров, С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ашуров Субхонидин Бурхонович. – Душанбе, 2012. – 40 с.

173. Баженова, О.В. Мировой рынок труда в условиях глобализации [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Баженова Ольга Владимировна. – М., 2005. – 179 с.

174. Бобокалонов, Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане (1917 – 1940 годы) [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Бобокалонов Гоиб Мерганович. – Душанбе, 2004. – 24 с.

175. Бухтаяров, А.А. Трансформация рынка труда на мезоуровне [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Бухтаяров Андрей Александрович.- Краснодар, 2008. – 26 с.

176. Бухтаяров, А.А. Трансформация рынка труда на мезоуровне [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Бухтаяров Андрей Александрович. – Краснодар, 2008. – 166 с.

177. Джаббаров Абдусаттор. Предпосылки и экономические основы социальной защиты населения в условиях становления рыночных отношений (На примере Республики Таджикистан) : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 : Душанбе, 2000 -375 с.

178. Джонмахмадов Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике: автореф. Дис. ... док. Эконом. Наук: 08.00.05/Джонмахмадов Шермахмад Бекмадович. – Душанбе.,2011. – 417с.

179. Кабутов Мусофир. Занятость населения в условиях становления рыночных отношений (На материалах Республики Таджикистан) : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Душанбе, 2000 -278 с. <http://www.dslib.net/econom-teoria/zanjatost-naselenija-v-uslovijah-stanovlenija-rynochnyh-otnoshenij.html>

180. Кириченко, И.С. Управление формированием трудовых ресурсов в сельском хозяйстве [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кириченко Ирина Сергеевна. – М., 2016. – 24 с.

181. Костыря, А.В. Безработица и совершенствование ее регулирования [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Костыря Анна Васильевна.– Белгород, 2010. – 23 с.

182. Красильников, О.Ю. Теоретико-методологические основы исследования структурных сдвигов в современной российской экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Красильников Олег Юрьевич. – Саратов, 2001. – 312 с.

183. Мухитдинова, Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан) [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мухитдинова Шоирахон Саидюсуфовна. – Худжанд, 2017. – 145 с.

184. Набиева, Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Набиева Лола Мухаммедовна. – М., 2010. – 31 с.

185. Набиева Давлатбахт Маджидовна. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан): диссертация ... кандидата Экономических наук: 08.00.05 / Набиева Давлатбахт Маджидовна;[Место защиты: Таджикский государственный университет коммерции], 2017.- 193 с.

186. Охлопкова, Н.В. Интернационализация рынка труда при переходе к - открытой экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.14 / Охлопкова Наталья Васильевна. – М., 2001. – 358 с.

187. Усманова Туфа Джумаевна. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики : на примере Республики Таджикистан : диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.01 / Ин-т экон. исслед. Мин-ва экон. и торговли Республики Таджикистан.- Душанбе, 2006.- 318 с.

188. Фильчагова, И.А. Миграция рабочей силы – фактор регулирования занятости в рыночных отношениях [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Фильчагова Ирина Анатольевна. – Саратов, 1999. – 160 с.

189. Хуцишвили, Ш.Н. Развитие трудовой миграции в условиях трансформации рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Хуцишвили Шалва Нугзарович. – М., 2011. – 24 с.

У.Электронные носители.

190. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102011188>

191. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468&pos=100;44#pos=100;-44

192. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111258>

193. <https://lex.uz/ru/docs/5055696>

194. https://kodeksyby.com/zakon_rb_o_zanyatosti_naseleniya_respubliki_belarus/1.htm

195. https://medt.tj/documents/main/normativno-pravovie_akti/zakonodatelnie-akti/ru/02525-ru.pdf

196. https://zaochnik.com/spravochnik/ekonomika/makroekonomika/vidy_zanjatosti/?ysclid=lgfdnkhq7x88252803

197. https://studme.org/392818/menedzhment/struktura_vidy_rynka_truda

198. <https://lenta.ru/articles/2021/05/07/bezrab/>

199. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_652523.pdf

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ:
Список работ по теме диссертации, опубликованных в
рецензируемых научных журналах:

[1-А]. Роль негосударственных служб занятости в предоставлении услуг по трудоустройству на рынке труда Республики Таджикистан. // Вестник Российско-Таджикского (Славянского) Университета №1(40). -Душанбе.- 2013, - С.64-69. (в соавторстве).

[2-А]. Анализ предоставления услуг служб занятости населения Республики Таджикистан. // Вестник Таджикистан и современный мир . -Душанбе.-2021.- №1(73).- С.- 106-119. ISSN 2075-9584.

[3-А]. Методологические подходы к определению спроса на услуги службы занятости населения. // Вестник Таджикистан и современный мир . -Душанбе.- 2021.-№2(74)- С. 258-279. (в соавторстве). - ISSN 2075-9584.

[4-А]. Международная практика оказания услуг службой занятости населения. // Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе.- 2021.- №3(75).- С.112-123. ISSN 2075-9584

[5-А]. Социально-экономическая роль женщин на рынке труда Республики Таджикистан. // Финансово-экономический вестник.- Душанбе. – 2021.- №3(27). - С. 67-74. ISSN- 2663-0389.

[6-А]. Развитие альтернативных форм занятости, как параллельного рынка труда. // Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе.- 2022.-№1(77).-С. 96-105. (в соавторстве). ISSN 2075-9584.

[7-А]. Значимость социальных мер служб занятости населения на рынке труда Республики Таджикистан. // Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе.- 2022.- №2(78).-С.114-122. ISSN 2075-9584.

[8-А]. Факторы влияющие на механизм деятельности служб занятости Республики Таджикистан. // Экономика Таджикистана .-Душанбе.- 2022.-№3.- С. 112-120.- ISSN 2310-3957.

[9-А]. Развитие технологий и цифровизация экономики как фактор совершенствования предоставления услуг служб занятости. // Вестник

Таджикского Государственного Университета коммерции.- Душанбе. – 2022.- 2(41).- С.228-234. (в соавторстве). ISSN 2308-054X.

[10-А]. Теоретические подходы к исследованию услуг институтов рынка труда (на примере служб занятости населения Республики Таджикистан) // Экономика Таджикистана .- Душанбе.- 2023.- №1.- С.170-176. ISSN 2310-3957

[11-А]. Цифровая экономика и ее вызовы рынку труда.// Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе . -2023.- №2(82).-С. 115-124. ISSN 2075-9584.

[12-А]. Организационно-экономический механизм функционирования службы занятости на рынке труда. // Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе.- 2023.-№3(83).-С. 115-124 . ISSN 2075-9584.

[13-А]. Состояния социально-экономических основ занятости молодежи на рынке труда Республики Таджикистан. // Вестник Таджикистан и современный мир.- Душанбе.- 2023.-№4(84).-С. 133-151. ISSN 2075-9584.

[14-А]. Служба занятости населения и ее роль в реализации государственной политики занятости населения Республики Таджикистан / С. Джурахонзода // Экономика Таджикистана. – 2023. – № 4. – С. 190-200. – EDN RAPMQH.

В других изданиях:

[15-А]. Факторы и условия, влияющие на функционирование и развитие службы занятости населения в регионе. // Материалы республиканской научно-практической конференции «Вклад науки в инновационном развитии регионов Республики Таджикистан». -Душанбе.- 2012.-С. 91-95.

[16-А]. Значение служб занятости на рынке труда РТ. // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально экономические проблемы совершенствования системы управления трудом в Республике Таджикистан».- Душанбе.- 2013.-С.122-128.

[17-А]. Совершенствование управления охраной труда в условиях реформирования социально – трудовых отношений. // Материалы республиканской научно-практической конференции «Проблемы человеческого

развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально – трудовых отношений».- Душанбе.- 2014.-С.15-22.

[18-А]. Особенности трудоустройства женщин службами занятости в Республики Таджикистан. // Материалы республиканской научно-практической конференции «Роль женщин в обеспечении инновационного развития экономики Таджикистана». -Душанбе.- 2015.-С. 50-52.

[19-А]. Реализация программ службы занятости населения Республики Таджикистан в профессиональной подготовке, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан. // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы оптимизации рынка занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития ». -Душанбе.- 2015.-С.263-268.

[20-А]. Масъалаҳои шуғли аҳоли ва рушди бозори меҳнат дар дурнамои рушди иқтисодию илтимои кишвар. // Рынок труда. – Душанбе. - 2015.-№3 – С. 12-21. (в соавторстве).

[21-А]. Понятия рынка труда как социально-экономической категории. // Рынок труда. - Душанбе. - 2016.- №1(28).- С. 20-27.

[22-А]. Формирование занятости сельского населения Таджикистана. // Рынок труда. Душанбе. 2016.- №1(28). - С.33-041. (в соавторстве).

[23-А]. Проблемы подготовки квалифицированных кадров и занятость населения Таджикистана. // Рынок труда. – Душанбе. -2016.- №3(30). - С. 33-41.

[24-А]. Некоторые аспекты исследования теории занятости и оплаты труда в развитии социально-трудовых отношений в таможенной системе в условиях рыночной экономики. // Рынок труда. - Душанбе. – 2016.- №1(28) – С.33-41. (в соавторстве).

[25-А]. Влияние демографических процессов на занятость населения Республики Таджикистана. // Материалы республиканской научно-практической конференции “Социально-экономические основы инновационного развития рынка труда в условиях малой открытой экономики РТ” Душанбе 2019, С.138-146

[26-А]. Проблемы и особенности трудоустройства молодёжи и женщин в Республики Таджикистан. // Материалы республиканской научно-практической конференции “Социально-экономические проблемы формирования и функционирования рынка труда в РТ”.- Душанбе.- 2020.- С.36-46.

[27-А]. Развитие социально-трудовых отношений в период независимости РТ и ее стратегические перспективы. // Материалы республиканской научно-практической конференции “Достижения в сфере труда, миграции и занятости населения в период независимости”.- Душанбе.- 2021.-С.36-46.

[28-А]. Цифровизация рынка труда: проблемы и перспективы. // Материалы республиканской научно-практической конференции “ Концептуальные аспекты и теоретико-методологические основы формирования продуктивной занятости в Республики Таджикистан” .- Душанбе.- 2022.-С. 112-116.

[29-А]. Современные тенденции и вызовы в сфере миграции Таджикистана // Таджикский национальный университет Факультет международных отношений, Центр региональных и сравнительных исследований, Исследовательский центр «Шарк» «Миграция в Центральной Азии и России: мобильность человеческого капитала» стр. 221-226 Душанбе: ЭР-граф, 2022.-584с., ISBN:978-99985-1-020-3

[30-А]. Приоритетные направления развития предоставления государственных услуг на рынке труда службой занятости населения в процессе цифровизации. Материалы международной научно-практической конференции на тему “Интеграция науки, инноваций и производства основа реализации технологии дуального образования”.- Куляб.- 2023.-С. 356-362.

[31-А]. Служба занятости населения как институт регулирования рынка труда. Материалы конференций и семинаров ЦСИ при Президенте РТ “Маъсалоҳои мубрами сиесати дохили ва хориҷии Ҷумҳурии Тоҷикистон”, Душанбе 2023,”Аржанг”, 404 с., стр. 155-168.

**Приложение 1. - Правовые основы законодательства по труду в
Республики Таджикистан.**

	Дата приема	Название законодательного акта
1.	23 июля 2016 года № 1329	Трудовой кодекс Республики Таджикистан
2.	1 августа 2003 года № 44	Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»
3.	4 июня 2014 года № 391	Постановление Правительства Республики Таджикистан «Положение об Агентстве труда и занятости населения»
4.	30 апреля 2004 года, №170	Постановление Правительства Республики Таджикистан «О порядке регистрации безработных граждан»
5.	30 апреля 2004 года за №170	Постановление о порядке выплат пособий безработным
6.	1 августа 2008 года № 373	Постановление Правительства Республики Таджикистан "О Правилах организации системы профессиональной подготовки, повышения-квалификации и переподготовки безработных граждан"
7.	12 марта 1992г. № 70	Постановление Кабинета Министров Республики Таджикистан "О порядке и условиях выплаты пособий по безработице"
8.	31 января 2006 года, №62	Постановление Правительства Республики Таджикистан «Правила предоставления консультационных услуг и финансовой помощи безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью со стороны государственных органов занятости населения»
9.	31 января 2006 года №62	Постановление Правительства РТ Об утверждении Правил предоставления консультационных услуг и финансовой помощи безработным и трудовым мигрантам, вернувшимся на родину гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью со стороны государственных органов занятости населения"
10.	1 августа 2008 года №373	Постановление Правительства Республики Таджикистан «Правила организации системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан»
11.	4 марта 2005 года № 93	Постановление Правительства Республики Таджикистан "Об утверждении Правил организации и проведении общественных работ"

Источник: Разработано автором на основе законодательства Республики Таджикистан по труду.

Приложение 2. Анкеты использовавшихся в проведении Мониторинга предоставляемых услуг службой занятости населению и улучшения продуктивной занятости населения.

1.1. Пол:

- мужской
- женский

1.2. Образование:

- высшее
- среднее полное
- среднее специальное
- начальное профессиональное
- иное(укажите) _____

1.3. Ваш возраст

- до 18 лет
- 18-25 лет
- 26-35 лет
- 36-45 лет
- 46-55 лет
- больше 55 лет

1.4. Семейное положение (только для лиц старше 18 лет):

- холост
- женат/ замуж
- разведен (а)
- вдовец (а)

1.5. Сколько людей в настоящее время проживает в Вашем домохозяйстве? _____ человек

1.6. Сколько людей в Вашем домохозяйстве работают постоянно (имеют постоянную работу) а если не имеют, чем они зарабатывают на жизнь? _____ человек

1.7. Работаете ли Вы в настоящее время?

- да - нет

1.8. Сколько времени Вы трудоустроены?

- До трех месяцев
- 3-6 месяца
- 6-12
- 12 и более

1.9. Вид собственности, предприятия на котором Вы работаете:

- Государственное
- Негосударственное
- Другое _____

1.10. Какой размер Вашей среднемесячной заработной платы/дохода за последний год на текущем месте работы: _____ (сомони).

1.11. Трудоустроены ли Вы по профессии?

- да - нет

1.12. По какой причине Вы не работаете по профессии?

- Отсутствие вакансий по профессии
- Уровень квалификации не соответствует требованиям работодателей
- Не востребованность профессий на рынке труда
- Другое _____

1.13. С какими проблемами Вы сталкивались при поиске работы?

- Отсутствие вакансии по профессии.
- Не востребованность профессии на рынке труда.
- Низкая заработная плата.
- Не устроили условия труда.
- Завышенные требования, предъявляемые работодателем.
- Несоответствие полученной квалификации.
- Другое _____

1.14. Желаете ли Вы трудоустроиться (сменить место работы)?

- да - нет

1.15. Готовы ли Вы переехать в другой регион/страну ради лучшей работы?

- Да - Нет

1.16. Куда вы хотите переехать??

- В другой район
- в другую область
- в город
- в Россию

1.17. Желаете ли Вы пройти профессиональное обучение (получить новую профессию или повысить имеющуюся квалификацию) бесплатно?

- да, желаю
- затрудняюсь ответить
- нет

1.18. Сообщите, пожалуйста, какой вид обучения Вы готовы пройти? (отметить один вариант)

- получить профессию (для граждан, не имеющих профессии)
- получить новую профессию (специальность)

1.19. Обращались ли вы в Агентство по труду и занятости населения

- Да
- Нет (заканчивается опрос)

1.20. По какому вопросу обращались?

- трудоустройство
- профессиональное обучение
- получения пособия
- профессиональное ориентация
- посещал (а) ярмарку вакансий

1.21. Как оцените работу Агентство по труду и занятости населения РТ

- не удовлетворительно
- Удовлетворительно
- Хорошо
- отлично

1.22. Приходилось ли Вам сталкиваться с недоброжелательным отношением работниками агентства занятости?

- да
- нет

1.23. Как вы узнали об Агентство по труду и занятости населения РТ ??

- от друзей и знакомых
- реклама
- телевидение
- радио

1.24. Обращались ли вы в Агентство по труду и занятости населения сами или через сайт?

- сами на прямую
- сайт

1.25. Работали ли вы когда ни будь с сайтом Агентства по труду и занятости населения

- Да
- нет

1.26. Если нет по какой причине не использовали сайт Агентство по труду и занятости населения??

- нет интернета
- нет компьютера
- не могу пользоваться компьютером и интернетом
- не знал что есть сайт

1.27. Как вы думайте легче пользоваться услугами Агентство по труду и занятости населения онлайн?

- да

Поясните _____

- нет