

УДК 331.522 (575.3)

На правах рукописи

КАБУТОВ КУДРАТУЛЛО РАХМАТУЛЛОЕВИЧ

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА
(на примере Республики Таджикистан)**

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

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

ДУШАНБЕ – 2022

Работа выполнена в Технологическом университете Таджикистана
Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент Ашуров С.Б.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА	12
1.1. Теоретические аспекты регулирования занятости населения и ее особенности на молодежном сегменте рынка труда в условиях трудоизбыточности	12
1.2. Методология сегментации рынка труда и вопросы занятости молодежи	31
1.3. Концептуальный подход к исследованию положения молодежи на рынке труда	55
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ ТАДЖИКИСТАНА НА РЫНКЕ ТРУДА	65
2.1. Анализ динамики основных индикаторов рынка труда в молодежном сегменте в контексте демографических тенденций	65
2.2. Оценка положения молодежи с учетом, охваченной образованием на рынке труда	92
2.3. Факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодежи	100
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА	109
3.1. Государственная политика в Республике Таджикистан в области содействия трудовой занятости молодежи	109
3.2. Основные пути совершенствования механизма регулирования занятости молодежи в Республике Таджикистан	120
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	133
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	141
ПРИЛОЖЕНИЕ	160

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена, в первую очередь, экономической и социальной важностью решения вопросов регулирования процесса выхода молодого поколения на рынок труда с последующим трудоустройством. Ибо, безработица в самом начале трудовой жизни сопряжена со многими проблемами поведенческого характера и может привести к негативным последствиям, как для молодежи, так и для общества в целом.

В этом контексте следует отметить, что трудоизбыточность рынка труда и экономики в целом порождает характерную особенность процесса регулирования занятости молодежной рабочей силы, выражающаяся, в частности, существенно меньшим объемом прироста спроса на рабочую силу по сравнению с объемом прироста ее предложения, формирующегося в основном за счет молодежной рабочей силы. Данная ситуация, как правило, приводит к росту уровня безработицы среди молодого поколения, что может негативно повлиять на его социальное настроение и сопровождаться ростом девиантного поведения среди них.

В этих условиях, у безработной группы молодежи уменьшается стимул к осуществлению какой-либо трудовой деятельности, что существенным образом приведет к нарушению положительных социально-нравственных ценностей молодежи. Данная группа молодежи обогащают неформальный сектор экономики, и некоторая их часть также попадают в криминальный сектор общества.

Решение проблем повышения продуктивной занятости населения в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (НСР-2030) определено как один из четырех главных приоритетов развития страны. Оно направлено на разработку приоритетов развития рынка труда с целью усовершенствования механизмов эффективного использования трудоспособных групп молодежи.

Вышерассмотренные проблемы, обусловленные социально-экономической важностью содействия трудовой занятости молодежи и особенностью регулирования этих процессов в условиях трудоизбыточности экономики в целом и рынка труда, порождают, в частности, новые задачи теоретического и методологического характера, выработки практических мер по обеспечению занятости молодых трудовых ресурсов, осуществлению максимально эффективной адаптации к потребностям внутреннего и внешнего рынка труда в условиях его глобализации. Эти и другие проблемы в совокупности предопределили актуальность избранной темы диссертации.

Степень изученности проблемы. Исследования вопросов сущности рынка труда, закономерностей его функционирования в условиях рыночной экономики на разных этапах его развития и трансформации нашли отражения в классических трудах Дж. Кейнса, Ф. Кенэ, К. Маркса, Д. Рикардо, А. Смита, Д. Фридмена и др.

Теоретические и методологические аспекты регулирования занятости населения и развития рынка труда рассмотрены Р.Л. Аганбегяном, В.Б. Акуловым, Л.О. Ильиной, Р.И. Капелюшниковым, А.В.Кашеповым, Р.П. Колосовой, Ш.К. Кутаевым, Ю.Г. Одеговым, А.А. Озовым, Т.О. Разумовой, Г.Г. Руденко, С.Ю. Роциным, Л.С. Чижовой, Д.Б. Эскеровым и др.

Применительно к условиям Республики Таджикистан решение аналогичных проблем нашли отражение в трудах Амоновой Д.С., Атоходжаевой М.А., Ахмедова К.А., Ашурова С.Б., Бабаджанова Р.М., Джонмахмадова Ш.Б., Восиева Ф.М., Ганиева Т.Б., Кабутова М.К., Кадырова Д.Б., Комилова С.Дж., Кошоновой М.Р., Курбонова А.Ш., Мирсаидова А.Б., Мутиевой С.Ж., Мухитдиновой Ш.С., Набиевой Д.М., Низамовой Т.Д., Нурмахмадова М.Н., Пириева Дж.С., Раджабова Р.К., Ризокулова Т.Р., Раимдодова У.С., Саидмурадова Дж.Л., Солиевой Л.Ф., Ульмасова Р.У., Умарова Х.У., Усмановой Т.Дж., Хошмухамедовой П.С., Шамсова И.С., Факерова Х.Н., Юсупова Ш.Н. и других исследователей.

Вопросы регулирования процессов содействия занятости населения в молодежном его сегменте исследованы в научных трудах К.А. Ахмедова (развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики); Е.А. Белова (занятость молодежи в региональном аспекте); Е.В. Борисовой (характеристики макроэкономических функций молодежного рынка труда); Ш.С. Мухитдиновой (развитие национального рынка труда в условиях глобализации); М.Д. Пулотова (развитие человеческого капитала молодежи в Таджикистане); З.В. Сурковой (решение проблем занятости молодежи); И.И. Турдубекова (занятости молодежи в условиях экономического роста); Н.Н. Федотовой (занятость поствузовской молодежи), И.С. Шамсова (взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике) и др.

Вместе с тем, до настоящего времени не уделялось достаточное внимание исследованию комплекса теоретических, методологических и практических вопросов регулирования занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда.

Все это актуализирует необходимость исследования теоретических и прикладных проблем регулирования занятости молодежи, что предопределило выбор темы, установление цели и постановки задач диссертационного исследования.

Развитие соответствующих аспектов теоретических и методологических положений, разработка методических подходов и практических рекомендаций для регулирования процессов, связанных с трудовой занятостью молодежи в условиях глобализации и трудоизбыточности экономики установлено как основная цель диссертационной работы.

Для достижения данной цели в диссертационной работе было определено решение следующих задач:

– изучить теоретические аспекты регулирования занятости населения и выявить особенности молодежного сегмента рынка труда в условиях трудоизбыточности экономики;

- уточнить методологию сегментации и вопросы занятости с учетом концептуального подхода к изучению положения молодежи на рынке труда;
- провести анализ динамики основных индикаторов занятости молодежи в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности рынка труда;
- оценить положение на рынке труда с учетом категории YET молодежи;
- выявить основные факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодежи;
- развивать направления государственной политики, обосновать и разработать меры по совершенствованию регулирования занятости молодежи в условиях трудоизбыточной экономики.

Объектом диссертационного исследования является сфера трудовой занятости молодежи Республики Таджикистан в условиях трудоизбыточности экономики.

Предметом диссертационного исследования выступает совокупность социально-экономических отношений, возникающие в сфере трудовой занятости молодежи в условиях трудоизбыточной экономики и глобализации рынка труда.

Теоретической и методологической основой диссертационной работы послужили труды классиков экономической теории, современные экономические учения, научные положения, а также методология исследования проблем занятости населения и рынка труда, разработанные в трудах отечественными и зарубежными исследователями.

При подготовке диссертационного исследования использованы пространственно-временной, сравнительно-аналитический, ситуационный, сегментационный методы, методы системного, функционального, графического, экономико-математического и корреляционного анализа, а также методы сравнения, обобщения и научной абстракции.

Информационную базу диссертационной работы составили действующие законодательные и нормативно-правовые акты Республики Таджикистан, официальные данные государственной статистики, отраслевые

данные министерств и ведомств республики, проведенные специальные и социологические обследования различных групп, материалы средств массовой информации, базы данных международных организаций, результаты личных наблюдений автора.

Научная новизна диссертационной работы выражается в следующих полученных автором научных результатах:

- уточнены теоретические аспекты регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности экономики и выявлены особенности на молодежном сегменте рынка труда. Обосновывается, что, несмотря на принципиальные различия в теоретико-методических подходах, многими современными исследователями сегментирование рассматривается как важный механизм оптимизации трудоустройства молодежи на взаимовыгодной основе на рынке труда;

– развита методология сегментации рынка труда при исследовании вопросов занятости молодежи в условиях трудоизбыточности, обоснована целесообразность ее использования в качестве основного инструмента по профессионально-квалификационным признакам Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ-08), которая представляет собой четырехуровневую классификационную структуру всех видов профессиональных занятий в глобальном масштабе;

- выявлены основные тенденции развития в сфере трудовой занятости молодежи в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности экономики. В частности, проведенный анализ динамики изменений основных индикаторов рынка труда свидетельствует о том, что основные острые проблемы, касающиеся вопросов занятости молодежи, сосредоточены в возрастном сегменте 15-24 лет, ибо этот возрастной интервал совпадает с начальным этапом трудоустройства молодежи и более глубокой ее адаптации к потребностям рынка труда. В связи с этим, разработаны практические рекомендации для улучшения положения молодежи на рынке труда с учетом происходящих демографических изменений в республике и ее регионов;

- установлены балансовые соотношения между коэффициентами участия молодежи в рабочей силе в целом и без учета, молодежи категории YET и такие соотношения применительно к коэффициенту занятости молодежи, и на их основе разработан подход к исследованию положения молодежи на рынке труда, учитывающий их категорию, охваченной образованием.

- определены факторы, влияющие на процесс обеспечения занятости молодежи. Установлено, что эти факторы выражаются в профессионально-квалификационном структурном балансе предложения со спросом на рынке труда, профессиональном качестве молодежной рабочей силы, превосходстве объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса на рынке труда, наличии опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда и уровне осведомленности молодежи о потребностях рынка труда;

– обоснованы и разработаны основные направления совершенствования государственного регулирования занятости молодежи в условиях трудоизбыточной экономики. В целях обеспечения позитивных действий в процессе трудоустройства молодежи в существующих условиях, предлагается ряд предложений в части структурного баланса предложения со спросом на рынке труда, в области улучшения качества и использования молодежной рабочей силы, в сфере содействия ее занятости, самозанятости, осведомленности молодежи о потребностях рынка труда при реализации НСР Таджикистана на период до 2030 года.

Научная область исследования соответствует следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по научному направлению 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.1 «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; 5.5 «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные,

региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»; 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Теоретико-практическая значимость результатов диссертационного исследования выражается в развитии сущности и содержании отдельных понятий, соответствующих положений теории и методологии в сфере исследуемой проблемы в условиях трудоизбыточности экономики; обосновании характерных свойств модели регулирования занятости молодежи. Результаты диссертационного исследования вносят определенный теоретический и методологический вклад в изучение производственно-трудовых отношений современных рыночных структур. Разработанные и предложенные автором методы оценки индикаторов могут быть использованы в практической деятельности республиканских и местных органов управления в области труда, миграции и занятости населения. Установленные в работе положения и выводы могут быть использованы в учебном процессе при внедрении учебных курсов «Занятость и трудовая миграция», «Управление персоналом», «Социальный менеджмент» и т.д.

Апробация результатов исследования. Основные выводы и предложения диссертационного исследования представлены на международных и республиканских научно-практических конференциях в виде научных тезисов и статей в Технологическом университете Таджикистана, Таджикском государственном университете коммерции, Международном университете туризма и предпринимательства Таджикистана и др. 2015-2022 гг.

По теме диссертационной работы опубликовано 14 научных статей общим объемом 4,78 п.л., из них 7 в рецензируемых изданиях, входящих в

перечень рекомендованных изданий ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура и объем диссертационной работы. Представленная к защите диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, а также списка использованной литературы, включающего 178 наименований. Общий объем работы составляет 167 страниц машинописного текста, содержащего 16 таблиц, 24 рисунка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теоретические аспекты регулирования занятости населения и ее особенности на молодежном сегменте рынка труда в условиях трудоизбыточности

В условиях формирования и развития рыночных отношений ключевой проблемой социально-экономического развития общества считается обеспечение продуктивной занятости трудоспособной части населения, особенно молодежи. Вместе с тем, данный показатель в значительной степени способствует повышению уровня благосостояния населения и при низких значениях может оказать негативные последствия для развития всех отраслей национальной экономики.

В современных условиях для быстрого и своевременного регулирования рынка труда и обеспечения продуктивной занятости населения, необходимо формировать теоретико-методические предпосылки, направленные на развитие социально-трудовых отношений между субъектами национальной экономики.

В этом контексте, проблемы регулирования процесса выхода молодого поколения на рынок труда с последующим трудоустройством являются одним из важнейших экономическо-управленческих и демографических задач правительств многих стран. Ибо, безработица в самом начале трудовой жизни сопряжена со многими проблемами поведенческого характера и может привести к негативным последствиям, как для молодежи, так и для общества в целом.

Рынок труда включает следующие составляющие: спрос и предложения. Вместе с тем, спрос на труд включает число отраслевого высококвалифицированного персонала и объем финансовых средств, применяемых для их оплаты труда. Предложение на труд охватывает половозрастную и отраслевую структуру трудовых ресурсов, желающих

заниматься трудовой деятельностью для получения доходов с целью удовлетворения своих материальных и духовных потребностей.

Следует отметить, что, участвуя на рынке труда трудоспособный человек имеет желание удовлетворить свои потребности на материальные блага и в связи с этим, рынок труда является особым видом, который характеризуется спецификой выполняемой роли каждого человека индивидуально и общества в целом. Кроме того, рабочая сила, как товар на рынке отличается от других «физических» товаров наличием профессиональных, эмоциональных и других качеств и, являясь субъективным фактором производства материальных благ, активно влияет на соотношение спроса и предложения на рынке труда. Регулятором рынка труда, в частности, являются факторы не только экономические, но и социальные и социально-психологические. А с экономической точки зрения труд является важнейшим производственным ресурсом, посредством которого все прочие виды ресурсы переносятся на новую стоимость.

В связи с этим, выделяют две основные функции рынка труда: экономическую и социальную. Рациональное вовлечение, распределение, регулирование и использование труда в целях производства материальных благ выражает экономическую функцию рынка труда, а обеспечение нормального уровня дохода и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей рабочей силы – социальную его функцию.

Главным элементом рынка труда являются трудовые ресурсы – часть населения, имеющая физическую и умственную способность к труду. Данная категория населения разделяется на две части: экономически активную и неактивную. Известно, что экономически активная часть трудовых ресурсов (трудовые ресурсы, входящие в состав рабочей силы) – это совокупность трудоспособной части населения готовая участвовать или участвующая в производстве материальных благ, торговле, оказании услуг и создании потребительских стоимостей¹.

¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - С. 90

Данная категория, которую в макроуровне называют также рабочей силой, включает занятых трудовой деятельностью и безработных. Занятыми трудовой деятельностью называются лица, участвующие в данный момент в производстве материальных благ и оказании услуг, а безработными – незанятые трудом лица, потенциально способные и готовые в данный момент участвовать в производстве материальных благ и оказании услуг. Таким образом, экономически активная часть трудовых ресурсов (рабочая сила) состоит из занятых и безработных.

Таким образом, спрос и предложение на рынке труда имеют количественные и качественные показатели. При этом спрос на рынке труда определяется потребностями работодателей в найме рабочей силы для их привлечения в производство товаров и услуг. Количественная характеристика спроса определяется необходимым количеством рабочей силы, качественная – качественными (профессионально-квалификационными, половозрастными и т.п.) показателями необходимой рабочей силы.

Предложение на рынке труда выражается совокупностью трудоспособных к труду лиц, заинтересованных и нуждающихся в получении работы в целях получения трудового дохода для обеспечения своих нужд в материальных благах. На рынке труда предлагается особый вид товара – рабочая сила, которая характеризуется совокупностью интеллектуальных, духовных, физических способностей человека – носителя способности к труду. Количественная характеристика предложения на рынке труда определяется количеством трудоспособного населения, заинтересованных и готовых участвовать в производстве материальных благ в целях получения определенного дохода, тогда как качественная характеристика – определяется половозрастными и отраслево-квалифицированными показателями носителей способности к труду.

С учетом соотношения спроса с предложением рынок труда может быть:

– трудоизбыточной, когда предложение труда превышает спрос на него и на рынке труда имеется большая численность безработных;

- равновесной, когда существует баланс между спросом и предложением на рынке труда, при наличии естественных безработных;
- трудодефицитной, когда спрос на труд превышает его предложения на рынке труда.

В процессе проведения исследования особое внимание уделяется вопросам изучения трудоизбыточности рынка труда. Рынок труда в Таджикистане, в качестве объекта диссертационного исследования, рассматривается в условиях наличия избытка рабочей силы.

Одним из доминирующих факторов функционирования рынка труда является стоимость рабочей силы, выражающаяся в форме заработной платы. В некоторых видах конъюнктуры рынка труда, например, в случае его трудоизбыточности, применяется механизм минимального размера заработной платы, теоретически соответствующий прожиточному минимуму.

Известно, что прожиточный минимум выражается уровнем доходов, необходимым работнику для приобретения не ниже физиологических норм объема продуктов питания, а также для удовлетворения на необходимом уровне своих потребностей товарами промышленного производства (одеждой, обувью, коммунальными платежами и др.).

Некоторые факторы влияют на средний размер ставки заработной платы по стране. Например, в Таджикистане, по состоянию в период 2010-2020 годы, средний темп прироста минимального размера заработной платы на 23,5% сопровождался средним темпом прироста размера средней заработной платы по стране на 22,4%, т.е. 1% темп прироста минимального размера заработной платы приводит к аналогичному показателю средней заработной платы по стране на 0,95%.

Последователи классической теории рынка труда считают, что в условиях конкурентного рынка труда размер ставки заработной платы является главным рычагом регулирования емкости рынка труда (общего количества занятых трудовой деятельностью).

Рынок труда Таджикистана, как и во многих странах постсоветского пространства, характеризуется в целом несоответствием трудоспособного населения спроса и предложению как со стороны спроса, так со стороны предложения. Со стороны спроса на рынке труда требуются высококвалифицированные работники, а с другой стороны предложения – низкая оплата выполняемого труда, которая создает нехватку рабочей силы на предприятиях и организациях.

Тем не менее, как практика показывает, из-за внедрения государственного механизма минимального размера заработной платы средний размер ставки заработной платы в стране имеет тенденцию на увеличение при соответствующем росте количества занятых. Например, в период 2000-2020 годы при среднем ежегодном темпе прироста среднего размера заработной платы по стране равном 29,9%, аналогичный показатель количества занятых составил 1,8%. При этом, какой-нибудь разумной корреляции между этими показателями не наблюдается.

Отсутствие конкуренции со стороны предложения обусловлено структурной несогласованности отраслево-квалификационных признаков рабочей силы и рабочих мест. Это порождает, в свою очередь, неравномерное соотношение спроса и предложения в различных отраслево-квалификационных сегментах рынка труда, что приводит, как правило, к неэффективному использованию имеющегося человеческого капитала.

Согласно кейнсианской и монетарной теории занятости, основным катализатором роста потенциала рынка труда является не размер заработной платы, как утверждали сторонники классической теории рынка труда, а совокупный спрос товарного рынка².

Важно отметить, что рынок материальных благ опережает рынок труда, потому что именно потребность к материальным благам вынуждает человека

² Ашуров С.Б., Киёмиддинова Ф.К. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда// Вестник таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук 2019. №1 – Душанбе, 2019. - С.124

трудиться. Вместе с тем, дополнительные рабочие места способствуют зарождению дополнительного спроса на рынке материальных благ.

Чтобы достичь сбалансированное состояние на рынке труда и полную занятость рабочей силы в соответствии с кейнсианскими и монетарными теориями занятости, государство должно способствовать росту совокупного рыночного спроса посредством различных механизмов (фискальных и монетарных) управления экономикой.

Несмотря на разные подходы ученых-экономистов в регулировании рынка труда, начиная от классического государственного невмешательства до современных взглядов о роли государства в регулировании общественных отношений в сфере социально-трудовой экономики, процессы, протекающие в современном мире, диктуют необходимость, хотя бы, их законодательного регулирования. В этом случае, остается лишь определить допустимый уровень вмешательства государства в общественные процессы.

Рациональное сочетание рыночных принципов и планирования в управлении рынком труда создает реальную основу для эффективного использования рабочей силы общества. Государство должно отдавать приоритет административно-командным методам регулирования социально-трудовых отношений, суть которых состоит в побуждении трудоспособного населения к трудовой деятельности в основных отраслях национальной экономики. Вместе с тем, ключевым аспектом регулирования рынка труда и обеспечения продуктивной занятости считается учет интересов трех сторон: работника, предпринимателя и государства.

Согласно закону о занятости в Республике Таджикистан «государственная политика занятости — это комплекс мер по достижению сбалансированного функционирования рынка труда. При этом установлено, что цель этой должна быть направлена на достижение эффективной свободно избранной занятости»³.

Также принятой Национальной стратегии Республики Таджикистан в

³ Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» 1 августа 2003 года.

период до 2030 года, как один из важнейших задач регулирования рынка труда, предусматривается реализация ряда мер по расширению сферы продуктивной занятости, что соответствует текущим реалиям социально-экономических задач, стоящих перед государством и обществом в целом.

Меры, принимаемые государством по воздействию на рынок труда в целях содействия повышению уровня занятости ресурсов труда, различаются своей направленностью на его различные субъекты, элементы, сегменты, и в совокупности составляют активную и пассивную государственную политику в области трудовой занятости населения.

Важно отметить, что активная государственная политика занятости - это система организационно-экономических и правовых государственных мер, направленных на снижения уровня безработицы путем реализации следующих приоритетов:

- быстрое и своевременное избежание сокращения высокопроизводительных рабочих мест;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных групп трудоспособного населения;
- осуществить мероприятия по-быстрому и своевременному поиску для безработных, высокопроизводительных рабочих мест.

Государственная пассивная политика занятости в основном содержит мер по выплате пособий по безработице безработным и содействие им в трудоустройстве.

В работе Ашурова С. и Киёмиддиновой Ф. упомянуто, что «...кейнсианская и фридменская концепций занятости, предполагает, что государство путём внедрения бюджетно-налоговой и кредитно-денежной (фискальной и монетарной) политики может обеспечить увеличение совокупного эффективного спроса на товарном рынке. Данное увеличение приводит к мультипликационному увеличению спроса на труд при наличии

инвестиционного спроса и соответствующего его предложения»⁴. Данный подход применим и эффективен в случае, когда достигнут баланс на товарном рынке при наличии незанятой части ресурсов труда.

Следует отметить, что в случае, когда товарный рынок получает глобальный характер и действуют нормы и правила Всемирной торговой организации в некоторых странах экономика при наличии инвестиционного дефицита вынуждены будут удовлетворять имеющуюся потребность или ее рост на товарном рынке путем увеличением импорта товаров, что повлияет отрицательно на рынок труда.

Таким образом, дефицит инвестиции и ограниченность экспортного потенциала экономики приводят к возникновению парадоксального явления на рынке труда, а именно при устойчивом высоком росте экономики рост занятости будет находиться в сравнительно низком уровне.

В последнее время на рынке труда Республики Таджикистан проявляется именно такое явление: в период 2000-2020 гг. при среднегодовом темпе прироста реального ВВП на 7,6%, аналогичный показатель общего числа занятого населения составил всего 1,8%.

Дефицит инвестиции и ограниченный экспортный потенциал экономики могут являться результатом действий ряда факторов, связанных с пространственными, экономическими и геополитическими явлениями.

Как справедливо отмечают Ашуров С. и Киемиддинова Ф., «...в большинстве стран постсоветского пространства, в которых фактически отсутствует передовая производственная технология, основным катализатором роста экономики является наличие природных углеводородных ресурсов, формирующих ядро экспортного потенциала этих стран. Инвестиционный дефицит, кроме таких экономических факторов как инвестиционный климат, может быть обусловлен также геополитическими факторами, связанными с

⁴ Ашуров С.Б., Киемиддинова Ф.К. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда // Вестник таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук 2019. №1 – Душанбе, 2019. -С.124-131.

санкционной политикой ведущих экономических стран мира по отношению к другим странам. Наблюдающаяся большая трудность в привлечении зарубежных инвестиций для реализации довольно рентабельного проекта по строительству гидроэлектрической станции «Рогун» в Республике Таджикистан является другим примером действия геополитического фактора, порождающего инвестиционный дефицит»⁵.

Следовательно, в настоящее время рынок труда Таджикистана из-за влияния ряда пространственных (географических), экономических и геополитических факторов находится в «спросодефицитном» стадии своего развития.

Вместе с тем, демографический фактор оказывает большую нагрузку на экономику страны, о чем свидетельствует значительный объем предложения рабочей силы (среднегодовой темп прироста ресурсов труда в 2000-2020 годах по стране- 2,8 %).

Следовательно, в условиях экономической ситуации, возникшей в результате действия ряда географических, демографических, экономических и геополитических факторов, в нашей стране получила широкое распространение учет интересов формального, неформального и зарубежного сегментов рынка труда.

В связи с этим, процесс государственного регулирования занятости населения в Республике Таджикистан должен охватывать реализацию следующих мер:

- повышение инвестиционной привлекательности национальной экономики;
- увеличение доли формального сектора экономики;
- поддержка модели продуктивной занятости на рынке труда, регулирование спроса и предложения рабочей силы;
- регулирование размещения производственных мощностей с учетом особенностей рынков труда в регионах;

⁵ Там же. -С.124-131.

- обеспечение целенаправленного развития профессионально-квалификационной и других структур предложения рабочей силы с учетом текущих и перспективных потребностей (как странового так и зарубежного) рынков рабочей силы, разработка и реализация упреждающих мер в этой сфере;
- поддержка организованной и адаптированной внешней трудовой миграции.

Переходим теперь к рассмотрению вопросов регулирования занятости в молодежном сегменте рынка труда.

В своем исследовании С. Ашуров отмечает, что: «...возрастная стратификация понятия молодежь является достаточно сложной и многомерной. Хронологические границы молодежного возраста определяются в зависимости от нормативно-юридических, психологических, социально – экономических, социально - культурных и разных других факторов, которые в разных обществах определяется по-разному»⁶. Например, по нормам ООН в категорию «молодежь» включают лица в возрасте от 15 до 24 лет. Тем не менее, в разделении жизни человека на разные «возрастные группы» нет единого мнения. Так, в Таджикистане молодежный возрастной сегмент установлен 15-29 лет.

В целом, в рынке труда молодежный сегмент определяется как комплекс социально-экономических норм партнерства между государством, работодателями и молодежи по поводу всего спектра трудовых отношений, связанных с вовлечением молодежи в процесс производства⁷.

Исследование подходов к сегментации рынка труда, начиная от дуального до множественного, показывает, что вопрос сегментации рынка труда сводится к его классификации по признакам, выражающим в совокупности определенных качественных показателей рабочих мест и

⁶ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...док. экон. наук: 08.00.05/С.Б.Ашуров. - Душанбе, 2012. - 363 с.

⁷ Ашуров С.Б., Кабутов К.Р. К теории регулирования занятости населения на молодежном сегменте рынка труда в условиях его трудоизбыточности// Экономика Таджикистана. – Душанбе: Институт экономики и демографии АН Республики Таджикистан, 2018, №2. –С. 106-110.

рабочей силы или их представителей – работодателей и носителей способности к труду.

При сегментации молодежного рынка труда со стороны предложения по возрастным признакам многие авторы выделяют такие сегменты возраста, как 15-19 лет, 20-24 лет, 25-29 лет, которые связаны с этапами профессионального роста.

При сегментации рынка труда по возрастным признакам, довольно сложно осуществлять первоначальную сегментацию со стороны спроса. Например, установить конкретные признаки рабочих мест для молодых людей не из легких задач. Поэтому многие авторы при рассмотрении вопросов сегментации рынка труда по возрастному признаку основной акцент делают на сегментацию со стороны предложения, не уделяя должного внимания на сегментацию компонентов спроса, заведомо, из-за сложности ее осуществления. Возможно, в связи с этим, независимо от признака сегментации, наиболее изучаемым объектом сегментации рынка труда в экономической литературе выступает предложение труда.

Практика показывает, что изучение вопросов регулирования занятости молодежи приводят, в основном, к проблемам трудоустройства молодежи, ибо молодой человек после выхода из системы образования входит в пространство трудовых отношений. Это порождает, в частности, множество проблем, связанных с отсутствием опыта трудовой деятельности и квалификационных навыков, востребованных конкретным рабочим местом, связанных в целом с процессом адаптации к требованиям рабочих мест.

Требование рынка труда (в разрезе конкретного рабочего места) выражается в совокупности профессиональных знаний и умений ресурсов труда, а также показателей здоровья и общекультурных (или субкультурных) ценностей, норм и правил поведения, которые в совокупности составляют качественные требования рабочего места. Поэтому качественные требования к рабочим местам состоят из двух компонентов: профессионального и культурно-этического.

Базовая адаптация ресурсов труда по профессиональному компоненту происходит в образовательном пространстве. Поставщикам образовательных услуг - образовательным учреждениям необходимо адаптировать процесс обучения к требованиям адаптации, чтобы конечный продукт процесса обучения (адаптация) был максимально приближен к этому требованию по структуре.

Ученый С.Б.Ашуров в своем исследовании отмечает, что: «...в процессе работы (во внутренней части рынка труда) при непосредственном воздействии требований рабочего места будет продолжаться адаптационный процесс. Качественная адаптация на более квалифицированной работе, опять же может проходить в образовательном пространстве»⁸.

Анализ экономической литературы и практики показывает, что молодёжный рынок труда имеет свою специфику⁹. Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентаций молодёжи, её социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодёжи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечёт за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, для молодёжного рынка труда характерна невысокая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами и молодёжь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. При этом ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников Вузов.

В-третьих, молодёжная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает расти группа молодёжи, которая нигде не работает и не учится.

⁸ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...док. экон. наук: 08.00.05/С.Б.Ашуров. - Душанбе, 2012. - 363с.

⁹ [https://proforientatsia.ru/analitika/employment/molodyozhnyj-rynok-truda/#:~:text=\(дата обращения 15.12.2020г.\);](https://proforientatsia.ru/analitika/employment/molodyozhnyj-rynok-truda/#:~:text=(дата обращения 15.12.2020г.);) [https://www.google.com/search?\(дата обращения 15.12.2020г.\)](https://www.google.com/search?(дата обращения 15.12.2020г.))

В-четвертых, молодёжный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, трудоустраивается по специальностям, от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворённости профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания Вуза.

В-пятых, на молодёжном рынке труда создалась сложная ситуация с женской занятостью: «традиционно среди выпускников учебных заведений, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам».

Оценивая специфику рынка труда молодёжи можно выделяем субъекты, которые выступают все держатели товара, имеющего спрос с её стороны: «предприниматели, включая государство, со своими капиталами, собственники основных фондов и недвижимости, оборотных средств, рынка услуг, в т.ч. по её обучению». Важно заметить, что молодые наёмные работники выходят на рынок труда со своим специфическим товаром - рабочей силой или способностью к труду. Поэтому в зависимости от масштаба развития рыночных отношений и охватываемого рынком контингента из числа молодёжи целесообразно выделить государственный, территориальный и местный рынок труда субъектом которого выступает государство в лице своих структур, региональные структуры службы занятости, а также различные работодатели с одной стороны, а также юноши и девушки, ищущие работу, с другой стороны.

С учетом этого целесообразно выделить особенности молодёжного рынка труда. Прежде всего, специфичность функционирования рынка труда молодёжи связана с объективно имеющимися социальными, демографическими и другими различиями внутри контингента молодёжи. При этом выделяются

подростки - до 18 лет, непосредственно молодёжь 18-24 года и молодые люди 25-29 лет.

Предельная граница у подростков определяется достижением политического статуса и объективной возможностью получения среднего образования, а также полного социально-трудового статуса.

Нами выявлено, что в социальной структуре общества возникли качественно новые группы и тенденции к её изменению. Молодёжь принадлежит к каждой из социальных групп, как по своему социальному происхождению, а также социальному положению. Юноши и девушки различаются по материальным возможностям, интересам, системе ценностей и образу жизни. Принадлежность к различным социальным группам степени предопределяет особенности поведенческих предпочтений внутри рынка труда молодёжи.

Следует заметить, что финансовая поддержка семьи позволяет части выпускников школ очно продолжать свое обучение, а другой её части в случае, если не поступают в Вузы, готовиться к следующей попытке, находясь на попечении родителей. А молодые люди из обеспеченных семей обладают возможностью более требовательно относиться к поиску устраивающего их рабочего места. Здесь важна роль родителей или родственников в трудоустройстве с целью приработка и после окончания учебы.

Юноши и девушки, не имеющие достаточной финансовой поддержки со стороны семьи, в своем большинстве вынуждены ограничивать сроки очного обучения. Они готовы на любую, в том числе и низкооплачиваемую малоперспективную работу, что для многих из них предопределяет всю дальнейшую жизнь, что во многом предопределяет мотивацию их поведения на рынке труда.

С другой стороны, внутри рынка труда молодёжи существуют особенности, вызванные возрастными характеристиками. На наш взгляд, специфика 16-18 летних заключается в относительно начальном этапе социализации личности и становлении их профессиональной ориентации, а для

19-24 летних характерно обладание профессиональным образованием, и ярко выраженным стремлением к экономической самостоятельности.

Нами установлено, что большую долю молодёжи 25-29 лет составляют выпускники Вузов. Важно заметить, что специфика проблемы занятости этой группы заключается в противоречии между условиями начала и конца обучения, а также определённой инертностью системы высшего профессионального образования, из-за чего часть полученных знаний оказывается устаревшей и невостребованной в национальной экономике. При этом наличие высшего образования объективно приводит к тому, что эта категория молодёжи обладает максимальной способностью к увеличению стоимости накопленной знаний и к повышению конкурентоспособности в условиях повышения значимости интеллектуального труда.

Анализ внутреннего строения рынка труда молодёжи показывает, что существует и дифференциация по качеству рабочей силы и её профессионально-квалификационным характеристиками: молодёжь, окончившая школу, колледж, другие учебные заведения, получившая разный уровень образования, прошедшая переобучение и перепрофилирование с участием служб занятости, в том числе, из числа бывших военнослужащих и других неперспективных отраслей занятости, претендует на подходящую для них работу.

Опыт показывает, что различия существуют также и по отношению к занятости молодёжи. Поэтому различают, а) незанятую, но ищущую работу группу; б) молодёжь занятую, но неудовлетворенную своей работой и озабоченную её переменной или необходимостью дополнительного заработка; в) ту часть молодёжи, которая находится под угрозой увольнения или сокращения из-за финансового неблагополучия предприятия и подлежит опережающему переобучению и перепрофилированию.

Оценка социально-возрастной специфики рынка труда молодёжи показывает, что она проявляется и в том, что рыночная система создает рабочие места, требующие определенные возрастные параметры. При этом,

качественные изменения содержания рабочих мест или появление принципиально новых, неизвестных ранее профессий, формирует повышенный спрос на мужскую силу в возрасте 25-35 лет и женскую в возрасте 20-30 лет. Это качественно новые профессии работников в частных и на госпредприятиях и многих других. В этих условиях следует выделить различия обычного и молодёжного рынков труда на основе принципиальных отличий рынка труда молодёжи выражающая в качественных особенностях рабочей силы подростков, юношей и девушек, что выражается характеристикой уровня их конкурентоспособности.

В связи с этим молодёжному рынку свойственна относительно низкая конкурентоспособность, которая обусловлена: «недостатком профессиональных знаний; отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков; несформированностью привычки к систематической, регламентируемой работодателем работе; желанием возможности совмещения труда и учёбы, пользованием рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя и делает кандидатуру молодого человека малопривлекательной; стремление к смене рабочего места или профессии, переоценке привязанностей и интересов и перемене места жительства и др.».

Кроме того, молодёжь отличается от более старших поколений рабочей силы такими позитивными характеристиками способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда»¹⁰.

На наш взгляд, выделенные отличия молодёжи существенно повышают уровень их конкурентоспособности и выживания в условиях рыночных преобразований, создания новых рабочих мест, не имеющих аналога, а также получения новых форм дохода (предпринимательский доход, фриланс и т.д.).

Мы считаем, что в связи с этим, целесообразно:

¹⁰ <http://ovv.esrae.ru/pdf/2013/8/1001.pdf>: (дата обращения 10.12.2020г.).

а) возобновить и усилить потенциал государственного органа по профессиональной ориентации молодежи, в частности, в структуре системы общего образования, и создать механизм государственной поддержки частных структур в этой области;

б) усилить потенциал государственной службы занятости в выявлении и учета существующих вакансий и в направлении выявления перспективных потребностей рынка труда.

В условиях трудоизбыточности (спросодефицитности) рынка труда одним из наиболее реальных механизмов смягчения действий второго вышеупомянутого фактора, влияющего на процесс трудоустройства молодежи и выражающегося в превосходстве объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса, является организация государственной поддержки самозанятости молодежи. Это требует разработку и внедрение среднесрочных государственных программ по содействию занятости молодежи. Было бы целесообразно с этой целью создание общественно-государственного Фонда поддержки занятости молодежи.

Таким образом, в условиях сложившиеся экономической ситуации, как результат действия ряда географических, демографических, экономических и геополитических факторов, а также в последствии глобализации рынков труда и материальных ресурсов рынок труда Таджикистана сложился в виде трех компонентов, которые выражены примерно в равных долях формальной, неформальной и иностранной частей.

Поэтому рынок труда Таджикистана характеризуется в целом отсутствием конкуренции как со стороны спроса, так со стороны предложения. Со стороны спроса в определении среднего размера ставки заработной платы проявляются характеры олигопсонического типа рынка труда, обусловленные заведомо трудоизбыточностью рынка труда.

Отсутствие конкуренции со стороны предложения обусловлено структурной несогласованности отраслево-квалификационных признаков

рабочей силы и рабочих мест. Это порождает, в свою очередь, неравномерное соотношение спроса и предложения в различных отраслево-квалификационных сегментах рынка труда, что приводит, как правило, к неэффективному использованию имеющегося человеческого капитала.

Вопросы регулирования занятости молодежи приводят, в основном, к проблемам трудоустройства молодежи, что порождает, в частности, множество проблем, связанных с отсутствием опыта трудовой деятельности и квалификационных навыков, востребованных конкретным рабочим местом, в целом связанных с процессом адаптации к требованиям рабочих мест. Таким образом, на трудоизбыточном рынке труда дополнительное предложение формируется, в основном, за счет молодежной рабочей силы.

Здесь необходимо отметить, что доминирующими факторами, влияющими на процесс трудоустройства молодежи, являются:

- значительно большего объема дополнительного предложения по сравнению с объемом дополнительного спроса на рынке труда;
- баланс между профессионально-квалификационными структурами предложения и спроса на рынке труда;
- профессиональное качество молодежной рабочей силы;
- наличие опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда;
- осведомленность молодежных ресурсов труда о (количественных и качественных) потребностях рынка труда.

В целях обеспечения позитивных действий вышеупомянутых факторов воздействия на процесс трудоустройства молодежи в условиях трудоизбыточности, современной конъюнктуры и реального потенциала экономики Таджикистана, по нашему мнению, целесообразно:

- в сфере структурного баланса между предложением и спроса на рынке труда создать полноценный механизм прогнозирования перспективных потребностей экономики на профессиональные кадры, а также

совершенствовать механизм государственного планирования и заказа на подготовку кадров с учетом перспективных потребностей экономики на них;

- в области улучшения качества молодежной рабочей силы:

а) с учетом административного потенциала центральных государственных органов исполнительной власти установить крупные предприятия и организации реального сектора экономики и сектора услуг в качестве базовых предприятий для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля;

б) классифицировать ведущие профессиональные учебные заведения по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоить им статус базовых учреждений по подготовке кадров для соответствующих отраслей. Концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей;

в) на почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей;

г) организовать полноценные учебные, производственные и преддипломные практики для студентов учебных заведений на производственных базах соответствующих базовых предприятий;

д) обратить особое внимание к формированию полноценного потенциала молодежной рабочей силы в област информационных технологий.

- в области содействия самозанятости молодежи, полноценно включить компонент “навыки предпринимательства” в государственных образовательных и профессиональных стандартах системы общего и профессионального образования, разработать и внедрить среднесрочные государственные программы по содействию занятости молодежи, а также создать общественно-государственный фонд поддержки занятости молодежи;

- в сфере осведомленности молодежи о потребностях рынка труда усилить потенциал государственного органа по профессиональной ориентации молодежи, в частности в структуре системы общего образования, и создать механизм государственной поддержки частных структур в этой области, увеличить потенциал государственной службы занятости с целью выявления и учета существующих вакансий и перспективных потребностей рынка труда.

1.2. Методология сегментации рынка труда и вопросы занятости молодежи

Проблемы регулирования процесса выхода молодого поколения на рынок труда с последующим трудоустройством являются одним из важнейших задач правительств многих стран. Ибо, безработица в самом начале трудовой жизни сопряжена со многими проблемами поведенческого характера и может привести к негативным последствиям, как для молодежи, так и для общества в целом.

Несмотря на принципиальные различия их теоретико-методологических подходов, многими исследованиями установлено, что важнейшим инструментом изучения рынка труда является его сегментация.

Сегментирование рынка труда позволяет, в частности, выделить схожие качества его субъектов в рамках одного сегмента и их отличия в рамках разных сегментов, что оптимизирует контактов между субъектами¹¹.

Критическое переосмысление идеи классической школы экономики об однородности рынка труда представителями школы институционализма привело к сегментированному подходу при исследовании проблем рынка труда. Первые исследования в этой области приведены в работах Дж. Данлопа, П. Доринджера и М. Пайора и Д. Гордона и М. Райха и Р. Эдвардса.

Мальцева А.В. считает, что: «... Дж. Данлоп ввел понятие кластеров рабочих мест, каждый из которых характерен своим уровнем заработной платы. Далее П. Доринджер и М. Пайор предложили двойственную концепцию рынка

¹¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. -М.: Волтерс Клувер, 2011. - С.582

труда»¹², в соответствии с которой рынок труда разделяется по определенным («хорошим» и «плохим») признакам рабочих мест и соответствующих качеств рабочей силы на первичном и вторичном сегментах.

Первичный сегмент рынка труда со стороны спроса в работе Мальцевой А.В. «характеризуется наличием относительно высокой заработной платы, гарантией стабильной занятости, хорошими условиями труда и обеспеченностью необходимыми социальными гарантиями»¹³.

Вторичный сегмент рынка труда противоположен по характеристикам первому, т.е. характеризуется наличием относительно низкой заработной платы, отсутствием гарантии стабильности занятости, нехорошими условиями труда и необеспеченностью необходимыми социальными гарантиями. Данная концепция рынка труда породила дуальную модель рынка труда.

Внедрение теории двойственности на современный рынок труда показал свою ограниченность. По этому поводу Ю.Г. Одегов и Г.Г. Руденко отмечают, что «выделение рынка труда на двух вышеназванных сегментов представляет собой достаточно грубую абстракцию. С развитием технологий производства, появлением новых видов деятельности, приобретением определенными социально-демографическими группами особого положения на рынке труда возникает необходимость его детальной сегментации». При этом, предлагается разделить первичный сегмент дуального рынка труда на два подсегмента: независимый и подчиненный. Такой подход впоследствии породил триадическую сегментацию - напротив дуальной сегментации.

Другой подход к «концепции триадической сегментации рынка труда» был предложен Дж. Аткинсоном¹⁴.

Ведущие российские специалисты в области теории маркетинга Томилов

¹² Мальцева А.В. Индикативная роль социального института рынка труда в трансформации социальной структуры современного российского общества (на примере социологических исследований в Алтайском крае): дисс...док. соц. наук: 22.00.04/А.В.Мальцева; - Барнаул, 2011. – 432с.

¹³ Там же. -С.129

¹⁴ Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Brighton: institute of Manpower Studies, 1985.

В.В., Семеркова Л.Н.¹⁵ предлагают обобщенный подход к сегментации рынка труда по следующим характеристикам (признакам, параметрам):

а) пространственные (географические) признаки по административным делениям в макропространстве (национальный, региональные рынки, рынки труда крупных городов, городские, районные и сельские рынки труда) и региональным делениям в мегапространстве (Средне-Азиатский, стран СНГ, Европейский, Латино-Американский, Африканский, международный рынок труда, рынки крупных межгосударственных регионов и т.д.);

б) временные признаки (текущий и перспективный рынки труда);

в) моделирование среды (внешний и внутренний рынки труда);

г) степень организованности (организованная и неорганизованная);

д) степень регулирования (регулируемое и нерегулируемое);

е) уровень устойчивости (стабильный и неустойчивый);

е) уровень гибкости (гибкий и жесткий рынок труда);

ж) степень интеграции (интегрированный или местный рынок);

з) вид труда - рынок творческого труда; рынок труда руководителей и остальных специалистов;

и) тип лидирующей формации;

й) диспропорция спроса и предложения на труд.

Как было отмечено выше, понятие сегментация рынка исходит из теоретических основ маркетинга услуг и товаров коммерческого характера. Наиболее известными исследователями в теории маркетинга являются Ф. Котлер, Д. Сондерс, Г. Армстронг, Г. Черчилл¹⁶, В. Вонг¹⁷, Ассэл Г.¹⁸ и др.

Предложенные ими критерии (признаки, характеристики) сегментации по сей день сохраняют свою актуальность и позволяют выявить конкретный интересующий рынок посредством:

¹⁵ Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс] / Режим доступа: свободный. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/index.htm>

¹⁶ Черчилль Г.А. Маркетинговые исследования. СПб., 2002.

¹⁷ Котлер Ф. Основы маркетинга. М., 1993; Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга. М.: СПб., 1998.

¹⁸ Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия. М., 1999.

- 1) географических (пространственные) признаков, по которым рынок делится на различные географические (административно-территориальные) сегменты от национального до местного уровня;
- 2) демографических характеристик, позволяющих разделить рынки по признаку пола, возраста, образования, уровню доходов и других социально-демографических показателей входящих в ее состав субъектов;
- 3) психологических качеств, позволяющих разделить участников рынка;
- 4) поведенческих признаков.

Применяя эти подходы к рынку труда, можно констатировать, что в соответствии с теорией, сегментация рынка труда - это разделение труда и рабочих мест на умеренно закрытые сектора, области, которые ограничивают движение рабочей силы к своим границам¹⁹.

Таким образом, главным принципом сегментации рынка труда является устойчивость и замкнутость его подсистем спроса и предложения, обусловленные ограниченной мобильностью их элементов в рамках рассматриваемого сегмента.

При этом, «устойчивая замкнутость» предполагается как один из ключевых индикаторов сегментации рынка труда. Например, в соответствии с двойственной теорией рынка труда из самого определения вытекает, что «первичные» и «вторичные» рабочие места имеют такую особенность. Концепция триадической сегментации рынка труда также предполагает разделение рынка на три «устойчиво замкнутые» сегменты: «ядро», «периферия» и «неформальный»²⁰ или «независимый», «зависимый» и «вторичный»²¹. По определению этих сегментов они на самом деле имеют такой «устойчиво замкнутый» характер.

¹⁹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. -М.: Волтерс Клувер, 2011. –800 с.; Бордачева Н.В. Теоретические аспекты молодежного сегмента рынка труда// Вестник Белорусского государственного университета, 2010, серия 3, №10. - С.81-84

²⁰ Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Brighton: institute of Manpower Studies, 1985; Мальцева А.В., Чудова О.В., Шилкина Н.Е. Сегментация рынка труда: теория и методика. - Барнаул: Азбука, 2010. - С.9

²¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. -М.: Волтерс Клувер, 2011. - С.563.

Устойчивая замкнутость признака сегментации рынка труда, на наш взгляд, является «временным» индикатором, ибо признак сегментации не может существовать вечно, но может быть кратковременным или долговременным, особенно, в нынешних условиях развития общества и глобализации рынков труда и материальных благ. Недолговременность признаков сегментации в современных условиях связана, в первую очередь, со свойствами мобильности рабочей силы и гибкости рынка труда в целом, обусловленные повышением мобильности рабочей силы, ускорением научно-технического прогресса, расширением сферы приложения труда и т.д.²²

В целом, недолговременность признаков сегментации и самых сегментов в классической концепции сегментированного рынка не приветствуется. Однако, нынешний этап развития экономики и принципы государственного регулирования рынка труда предпочитают и требуют гибкость рынка труда как со стороны спроса, так и со стороны предложения, что приводит к отрицанию принципа долговременной автономности сегментов.

Следовательно, рынок труда может быть разделен на относительно отличающиеся друг от друга по определенным признакам подсистемы (сегменты).

Признаки сегментации рынка труда определяются предметом и целью исследования. Учитывая, что предмет данного исследования является молодежный сегмент рынка труда, в качестве первого признака сегментации выбирается возрастные характеристики. Целью настоящего исследования является процесс трудоустройства молодежи, который приводит к рассмотрению вопросов движения молодежной рабочей силы от внешней части рынка труда к его внутренней части.

²² Ашуров С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда// Таджикистан и современный мир/ Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, 2020, №4(71). - С.69-78

На самом деле, анализ ряда исследований применительно к тематике данной работы²³ свидетельствует о том, что при исследовании рынка труда молодежи и проблем молодежной занятости основной акцент делается на компонент «предложение» на рынке труда.

В этом контексте следует отметить, что рынок труда состоит из двух основных компонентов (составляющих), выражающих спрос и предложения и поэтому, при сегментации рынка труда необходимо наиболее четко разделить (сегментировать) рынок по обоим его компонентам (как по спросу, так и по предложению).

Таким образом, вопрос сегментации рынка труда традиционно сводится к его классификации по признакам, выражающим в совокупности определенных качественных показателей носителей способности к труду (компоненты предложения), а затем проводится сегментация компонентов спроса в соответствии с установленными признаками компоненты предложения, или наоборот - в начале рынок сегментируется со стороны спроса, а затем на ее основе проводится сегментация компоненты предложения.

Следует отметить, что в некоторых случаях, например, при сегментации рынка труда по половозрастным признакам, довольно сложно осуществлять первоначальную сегментацию со стороны спроса. Например, установить конкретные признаки рабочих мест для молодых людей или для женщин не из легких задач. Поэтому, как было отмечено выше, многие авторы при

²³ Бордачева Н.В. Теоретические аспекты молодежного сегмента рынка труда// Вестник Белорусского государственного университета, 2010, серия 3, №10. - С.81-84; Богомолова Ю.И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход// Теория и практика общественного развития. –Краснодар. 2012, №8. - С.341-345; Терзи Н.В. Особенности молодежного рынка труда в Приднестровской Молдавской Республике//Бизнес в законе/экономико-юридический журнал. - М.: Издательский дом «Юр-ВАК». 2009. №1. С. 435-438; Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург, 2017. — № 4. —С. 68–75; Болотханов Э.Б. Исследование и регулирование рынка труда сельской молодежи//Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2008, том 6, №2, часть 3. - С.220-224.;

Корчагина И.А. Проблемы занятости молодежи на региональном рынке труда//Известия Алтайского государственного университета, 2014, №4.; Ванкевич Е.В., Зайцева О.В., Коробова Е.Н. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда//Вестник Витебского государственного технологического университета, 2016, № 2 (31). - С.134-144; Кылыгдай А.Ч. Проблемы молодежной занятости и безработицы в Республике Тыва//Региональная экономика: теория и практика. -М., 2014, №17(344). - С.30-34

рассмотрении вопросов сегментации рынка труда по возрастному признаку основной акцент делают на сегментацию со стороны предложения, не уделяя должного внимания на сегментацию компоненты спроса, заведомо, из-за сложности ее осуществления. Возможно, в связи с этим, независимо от признака сегментации, наиболее изучаемым объектом сегментации рынка труда в экономической литературе выступает предложение труда.

Ашуров С. отмечает, что: «...возрастная стратификация понятия «молодежь» является достаточно сложной и многомерной. Хронологические границы молодежного возраста определяются в зависимости от нормативно-юридических, психологических, социально-экономических, социально-культурных и разных других факторов, которые в разных обществах определяется по-разному»²⁴.

При сегментации молодежного рынка труда со стороны предложения по возрастным признакам многие авторы выделяют такие сегменты возраста, как 15-19 лет, 20-24 лет, 25-29 лет, которые связаны с этапами профессионального роста²⁵.

Анализ различных подходов к сегментации рынка труда, начиная от дуального до множественного, показывает, что вопрос сегментации рынка труда сводится к его классификации по признакам, выражающим в совокупности определенных качественных показателей рабочих мест и рабочей силы или их представителей – работодателей и носителей способности к труду.

Далее будем использовать метод сегментации рынка труда по отраслево-квалификационным признакам, предложенным в работе Ашурова С.²⁶. Введем некоторые обозначения из этой работы. Предположим, что рынок труда

²⁴ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...док. экон. наук: 08.00.05/С.Б.Ашуров. - Душанбе, 2012. - 363с.

²⁵ Цехла С.Ю., Симченко, Н.А., Полищук, Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи. // Российское предпринимательство, 2015, №16(21).

²⁶ Ашуров С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда// Таджикистан и современный мир/ Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, 2020, №4(71). - С.69-78

сегментируется по определенному признаку P . Тогда, сегмент рынка, удовлетворяющего признаку P , обозначим через (P) , а оставшуюся часть – через (\bar{P}) . Сегмент рынка, удовлетворяющего двум признакам P_1 и P_2 , обозначим через (P_1, P_2) . Компоненты сегмента рынка со стороны спроса и предложения обозначим соответственно через $D(P)$ и $S(P)$. Через $\mu[D(P)]$ и $\mu[S(P)]$ обозначим соответственно количество рабочих мест в сегменте (P) рынка труда со стороны спроса и количество рабочей силы в этом сегменте со стороны предложения.

Понятно, что рабочие места и рабочая сила характеризуются, прежде всего, комплексом показателей, отражающих определенный уровень профессиональных знаний, навыков, физических и умственных способностей, мотивацию к использованию в производственной деятельности, что находит отражение в развитии качества вклад повышение производительности труда. доходы ключевых участников рынка труда (работников и работодателей).

Одним из универсальных инструментов классификаций аналогичных качеств рынка труда является Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08), последняя обновленная версия которой принята в 2008 году. МСКЗ-08 представляет собой четырехуровневую классификационную структуру всех существующих в настоящее время в мире видов профессиональных занятий.

В соответствии с этим документом, все виды профессиональных занятий разделяются на 10 основных групп, каждая из которых разделяется на подгруппы, подгруппы - на базовые группы, а базовые группы – на начальные группы. В результате таких делений все виды профессиональных занятий разделены на 10 основных групп, 43 подгрупп, 130 базовых групп и 436 начальных групп. При этом каждая группа классификаций имеет наименование и код классификации, а также соответствует описанию, определяющему область применения и признаки этой группы. Описания в общем виде включают основные профессиональные задачи и обязанности,

которые работники (или необходимые работы) выполняют в каждой классификационной группе, а также перечень классификационных групп, к которым он принадлежит на других уровнях, ниже.

Совокупность всех этих качественных признаков классификационных групп в разрезе конкретной группы обозначим через Q_α , где мультииндекс $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4)$ нумерует четырехуровневый код каждой группы профессиональных занятий, в котором индекс α_1 нумерует основные группы, α_2 – подгруппы, α_3 – базовые группы и α_4 – начальные группы. Основные группы (их 10) можно нумеровать одним индексом α_1 , подразумевая при этом, $\alpha = (\alpha_1, 0, 0, 0)$. Аналогично, подгруппы можно нумеровать двумя индексами, базовые группы – тремя индексами и начальные группы – четырьмя индексами $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4)$.

В этих обозначениях, например, $Q_2 (= Q_{2,0,0,0})$, описываются квалификационные характеристики основной группы профессиональных занятий под названием «Специалисты-профессионалы», $Q_{25} (= Q_{2,5,0,0})$ – квалификационные характеристики подгруппы профессиональных занятий под названием «Специалисты-профессионалы по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)», $Q_{252} (= Q_{2,5,2,0})$ – квалификационные характеристики базовой группы профессиональных занятий под названием «Специалисты по базам данных и сетям», а $Q_{2521} (= Q_{2,5,2,1})$ – квалификационные характеристики начальной группы профессиональных занятий под названием «Дизайнеры баз данных и администраторы».

Теперь установим Q_α как признак сегментации рынка труда. Тогда рынок труда разделяется на сегменты $D(Q_\alpha)$ со стороны спроса и $S(Q_\alpha)$ – со стороны предложения. При этом, сегмент $S(Q_\alpha)$ включает ту часть рабочей силы, которая имеет квалификационные характеристики профессиональных занятий (задач и обязанностей), установленные в МСКЗ-08 для группы Q_α , а сегмент $D(Q_\alpha)$ состоит из тех рабочих мест, которые требуют от рабочей силы

квалификационные характеристики профессиональных занятий (задач и обязанностей), установленные для группы Q_α .

Следует отметить, что по определению МСКЗ-08, сегментация, осуществленная по признакам Q_α , в совокупности при всех возможных мультииндексах $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МСКЗ-08, полностью покрывают рынок труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения, т.е.

$$\sum_{\alpha} \mu[D(Q_\alpha)] = \mu(D) \text{ и } \sum_{\alpha} \mu[S(Q_\alpha)] = \mu(S), \quad (1)$$

где $\mu(D)$ - количество всех существующих рабочих мест и $\mu(S)$ - количество всей рабочей силы.

С целью отделения молодежной части этой сегментации, добавим к ней еще возрастной признак. Тогда из сегмента $S(Q_\alpha)$ отделяется та часть рабочей силы, которая имеет молодежный возраст. Эти подсегменты в каждом сегменте $S(Q_\alpha)$ обозначим через $S(Q_\alpha, Y)$.

Отделение молодежной части со стороны спроса (эту часть в сегменте $D(Q_\alpha)$ обозначим через $D(Q_\alpha, Y)$) требует более детального дополнительного анализа. Так, в некоторых странах устанавливаются возрастные ограничения для занятия рабочих мест сегмента $D(Q_\alpha)$ при определенных индексах (мультииндексах) $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$. Это касается, как правило, основной группы Q_1 , включающей совокупность профессиональных занятий под названием «Руководители», которая содержит такие подгруппы, как «Руководители высшего звена, высшие должностные лица и законодатели» (Q_{11}), «Корпоративные управляющие» (Q_{12}), «Руководители подразделений в сфере производства и специализированных сервисных услуг» (Q_{13}) и «Руководители в сфере гостиничного бизнеса, руководители (управляющие) в магазинах и родственных областях деятельности» (Q_{14}).

Например, в Таджикистане законодательно установлено, что лицам в возрасте до 30 лет нельзя занимать высшие государственные должности.

Поэтому, можно считать, что в Таджикистане $\mu[D(Q_\alpha, Y)] = 0$ при $\alpha = (1,1)$, т.е. рабочие места для молодежи в сегменте $D(Q_{11})$ отсутствует.

Практика показывает, что для молодежи, впервые выходящих на рынок труда сегменты $D(Q_{12}), D(Q_{13})$ и $D(Q_{14})$ также «недоступны», так как рабочие места в этих сегментах требуют довольно большой опыт работы в рамках его подсегментов. Незначительным исключением может быть случай сегмента $D(Q_{14})$. Поэтому, в общем случае весь основной сегмент $D(Q_1)$ можно исключить из молодежной его части, т.е. $\mu[D(Q_1, Y)] = 0$.

Второй основной сегмент $D(Q_2)$ включает подсегменты под названиями «Специалисты-профессионалы в области науки и техники» ($D(Q_{21})$), «Специалисты-профессионалы в области здравоохранения» ($D(Q_{22})$), «Специалисты-профессионалы в области образования» ($D(Q_{23})$), «Специалисты-профессионалы в сфере бизнеса и администрирования» ($D(Q_{24})$), «Специалисты-профессионалы по ИКТ» ($D(Q_{25})$) и «Специалисты-профессионалы в области права, гуманитарных областей и культуры» ($D(Q_{26})$).

Анализ квалификационных требований рабочих мест второго основного сегмента $D(Q_2)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники магистерских и бакалаврских программ высших учебных заведений, владеющих квалификационными уровнями профессиональных занятий подсегментов сегмента $S(Q_2)$ в зависимости от квалификационных требований определенных его подсегментов. Например, подсегмент $D(Q_{233})$ требует преподавателей в средних школах, для которого достаточно иметь уровень бакалавра. А подсегмент $D(Q_{221})$ требует врачей профессионалов, для которого необходимо магистерский уровень профессионального образования. Следовательно, данный сегмент можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса, т.е. $D(Q_2, Y) = D(Q_2)$.

Следует отметить, что выпускники этих программ высших учебных заведений могут не иметь требуемых в сегменте $S(Q_2)$ квалификационных уровней из-за низкого качества профессионального образования.

Третий основной сегмент $D(Q_3)$ включает подсегменты под названиями «Специалисты-техники в области науки и техники» ($D(Q_{31})$), «Средний медицинский персонал здравоохранения» ($D(Q_{32})$), «Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности» ($D(Q_{33})$), «Средний специальный персонал в области юриспруденции, социальной работы, культуры и родственных занятий» ($D(Q_{34})$) и «Специалисты-техники в области ИКТ» ($D(Q_{35})$).

Анализ квалификационных требований рабочих мест третьего основного сегмент $D(Q_3)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники бакалаврских программ высших и средних профессиональных учебных заведений. Следовательно, и данный сегмент можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса, т.е. $D(Q_3, Y) = D(Q_3)$.

Четвертый основной сегмент $D(Q_4)$ включает подсегменты под названиями «Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику» ($D(Q_{41})$), который включает такие профессии как секретари, служащие по введению данных и т.д.; «Служащие сферы обслуживания населения» ($D(Q_{42})$), который включает такие профессии как бухгалтеры, служащие, встречающие и регистрирующие клиентов в отелях (гостиницах) и т.д.; «Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей» ($D(Q_{43})$), который включает такие профессии как служащие по бухгалтерским операциям и учету, служащие, занятые учетом, приемом и выдачей товаров на складе» и т.д.; «Другие офисные служащие» ($D(Q_{44})$), который включает такие профессии как служащие библиотек, разносчики и сортировщики почты и т.д.

Анализ квалификационных требований рабочих мест четвертого основного сегмента $D(Q_4)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки. На эти места могут также претендовать выпускники программ начального профессионального образования. Следовательно, данный сегмент также можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса, т.е. $D(Q_4, Y) = D(Q_4)$. Следует отметить, что этот сегмент является специально молодежным.

Пятый основной сегмент $D(Q_5)$ под названием «Работники сферы обслуживания и торговли» аналогично четвертому сегмент является молодежным и на его место могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки, и выпускники программ начального профессионального образования. Следовательно, $D(Q_5, Y) = D(Q_5)$.

Этот сегмент включает подсегменты под названиями «Работники сфер индивидуальных услуг» ($D(Q_{51})$), которые включают такие профессии как стюарды, парикмахеры, кондукторы, повара, официанты и т.д.; «Продавцы» ($D(Q_{52})$); «Работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу» ($D(Q_{53})$); «Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности» ($D(Q_{54})$). Таким образом, рабочие места из сегментов $D(Q_4)$ и $D(Q_5)$ относятся к сфере услуг.

Шестой, седьмой и восьмой основные сегменты рынка труда со стороны спроса, называются соответственно «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства», «Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий» и «Операторы и сборщики промышленных установок и машин» и включают в себя рабочие места рабочих профессий в аграрном и промышленном секторах экономики. Естественно, на эти рабочие места могут

претендовать молодежь с начальным или средним профессиональным образованием. Следовательно, $D(Q_\alpha, Y) = D(Q_\alpha)$ при $\alpha = 6, 7, 8$.

Например, в соответствии с результатами ОРС -2016²⁷, доля молодых людей в возрасте 15-24 лет в общем числе занятых в сегменте $D(Q_\alpha, Y)$ при $\alpha = (1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МСКЗ-08 (данная основная группа при первом индексе, равном 1, включает руководителей различного уровня) в 2016 году составила 1,1%. При этом, заведомо данное положение было достигнуто продвижением во внутренней части рынка труда. Как практика показывает, это в первую очередь, связано с отсутствием опыта работы, требуемого в рассматриваемом сегменте.

Следует отметить, что при описании качественных характеристик Q_α в МСКЗ-08 не указывается непосредственно на наличие опыта соответствующей работы, хотя соответствие рабочей силы к признаку Q_α косвенно требует соответствующий опыт работы.

Исходя из этого, введем еще дополнительный признак сегментации связанной с наличием опыта работы в сегменте $D(Q_\alpha)$ и обозначим его через E_α . Тогда, сегмент $S(Q_\alpha)$ со стороны предложения разделится на два подсегмента $S(Q_\alpha, E_\alpha)$ и $S(Q_\alpha, \overline{E_\alpha})$, т.е. на имеющие и не имеющие соответствующего опыта работы. Отметим, что некоторые сегменты $D(Q_\alpha)$ при первом индексе, равном 9, в мультииндексе α , (в этом случае МСКЗ-08 описывает основную группу профессиональных занятий для неквалифицированных работников), не требуют первоначального опыта работы. В этих случаях $S(Q_\alpha, E_\alpha) = S(Q_\alpha, \overline{E_\alpha})$.

Общество также предъявляет свои требования к рабочему месту. Данное требование выражается показателями человека в области общественных ценностей, норм и правил поведения. Данное составляющее качественных

²⁷ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года) // Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2017. – С.78

признаков, которых требуют рабочие места (в лице работодателей) и должны удовлетворять рабочую силу, претендующую на эти рабочие места, назовем нравственным (социальным) компонентом и обозначим через H . Данный компонент качественных признаков рабочих мест и рабочей силы, заведомо, в целом не зависит от профессионально-отраслевых признаков сегментации Q_α и E_α .

Таким образом, сегментация рынка труда молодежи по признакам Q_α, E_α и H , фактически полностью отражает современный характер рынка труда и ставит перед государством и обществом сложные и важные задачи по адаптации молодежи к потребностям сегментов $D(Q_\alpha, E_\alpha, H)$ рынка труда со стороны спроса.

Рассмотрим теперь фактическое распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет по основным сегментам $D(Q_\alpha, Y)$ при $\alpha = (1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МКСЗ-08, приведенного в таблице 1.2.1, в которой ООО означает «Общее основное образование», ОСО – «Общее среднее образование», НСПО – «Начальное и среднее профессиональное образование» и ВПО – «Высшее профессиональное образование». Данные этой таблицы извлечены из самого последнего обследования рабочей силы, проведенного в Республике Таджикистан в 2016 году.

Таблица 1.1

Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет по основным сегментам

$D(Q_\alpha, Y)$ в соответствии МКСЗ-08 в Республике Таджикистан

в 2016 году

Основные сегменты рынка труда со стороны спроса		Уровень образования (чел.)			
Категорий работников	Обозначения	ООО	ОСО	ПО	ВПО
Руководители	$D(Q_1, Y)$	0	5090	432	1588
Специалисты-профессионалы	$D(Q_2, Y)$	0	10569	11956	50141
Специалисты-техники и иной средний специальный персонал	$D(Q_3, Y)$	0	8619	10454	5713
Служащие	$D(Q_4, Y)$	0	3600	1063	5020
Работники сферы	$D(Q_5, Y)$	1735	44345	3936	9959

обслуживания и торговли					
Квалифицированные работники аграрного сектора	$D(Q_6, Y)$	425	10702	423	867
Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий	$D(Q_7, Y)$	2191	58064	2643	2083
Операторы и сборщики промышленных установок и машин	$D(Q_8, Y)$	802	25325	5339	5114
Неквалифицированные работники	$D(Q_9, Y)$	20894	319500	7736	13177

Источник: составлено автором на основе данных ОРС-2016. - Душанбе: АСПРТ, 2017. - С.78

В соответствии с данными таблицы 1.1 из числа занятой молодежи 1,1% трудоустроены в сегменте $D(Q_1, Y)$, причем из них 71,6% не имеют профессионального образования. В сегменте $D(Q_2, Y)$ трудоустроены 11,2% от всего количества занятой молодежи, из которых 69% имеют высшее профессиональное образование, 16,5% - начальное или среднее профессиональное образование, 14,5% - общее среднее образование. В сегментах $D(Q_3, Y)$, $D(Q_4, Y)$ и $D(Q_5, Y)$ из общего количества занятой молодежи 14,5% трудоустроены.

При этом, 59,9% занятых в этих сегментах имеют общее среднее образование, а 38,3% - профессиональное образование. Из общего числа занятой молодежи в аграрном сегменте $D(Q_6, Y)$ 89,6% не имеют профессионального образования. В сегментах $D(Q_7, Y)$ и $D(Q_8, Y)$ рынка труда со стороны спроса нашли работу 15,6% занятой молодежи, при котором 85,1% не имеют профессионального образования. Основным поглотителем молодежной рабочей силы является сегмент неквалифицированных работников $D(Q_9, Y)$, в котором нашли работу 55,6% занятой молодежи, причем 94,2% из них не имеют профессионального образования.

Анализ данных таблицы 1.1 так же показывает, что 77,3% молодежи с высшим образованием трудоустроены в первых пяти сегментах $D(Q_1, Y) - D(Q_5, Y)$ рынка, причем этот показатель в сегменте $D(Q_2, Y)$ - «Специалисты-профессионалы» составляет 53,5%.

В этих сегментах трудоустроены 63,3% занятой молодежи с (начальным или средним) профессиональным образованием, причем тот показатель в сегментах $D(Q_2, Y)$ - «Специалисты-профессионалы» и $D(Q_3, Y)$ -«Специалисты-техники и иной средний специальный персонал» составляет 60%.

Основная часть (86,8%) занятой молодежи с общим средним образованием трудоустроены в сегментах $D(Q_5, Y)$, $D(Q_7, Y)$ и $D(Q_9, Y)$, причем этот показатель в сегменте неквалифицированных работников $D(Q_9, Y)$ составляет для этой категории молодежи 65,8%. В этих сегментах нашли работу 95,3% занятой молодежи с общим основным образованием, причем этот показатель в сегменте неквалифицированных работников $D(Q_9, Y)$ для этой категории молодежи составляет 80,2%.

Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, которые имеют лишь общее основное образование (9 класс), по основным сегментам $D(Q_\alpha, Y)$ при $\alpha = (1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МКСЗ-08 показывает, что в 2016 году значительное их большинство (80,2%) занимаются неквалифицированным трудом, 8,4% - квалифицированным трудом в промышленности и родственными занятиями, 6,7% - заняты в сферах обслуживания и торговли, 3,1% - работают операторами и сборщиками промышленных установок и машин, а 1,6% - квалифицированным трудом в аграрном секторе (см. рис.1).

Кроме того, распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющее общее среднее образование (11 класс), по основным сегментам $D(Q_\alpha, Y)$ при $\alpha = (1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МКСЗ-08 показывает, что в 2016 году значительное их большинство (65,8%) занимаются неквалифицированным трудом, 12,0% - квалифицированным трудом в промышленности и родственными занятиями, 9,1% - заняты в сферах обслуживания и торговли, 5,2% - работают операторами и сборщиками промышленных установок и машин, 2,2% - квалифицированным трудом в аграрном секторе, 2,2% - специалистами – профессионалами, 1,8% - специалистами техники и иным средним

специальным персоналом, 1,0% - руководителями, а 0,7% - служащими (см. рис. 2).

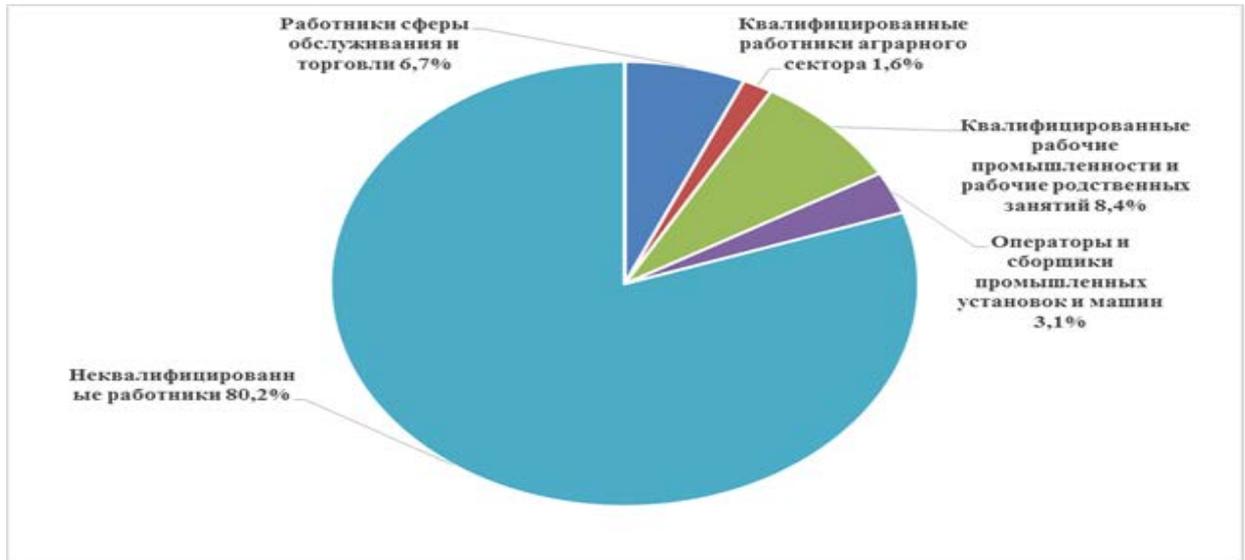


Рисунок 1- Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющие ООО, по основным сегментам сферы занятости в соответствии МКС3-08 в Республике Таджикистан в 2016 году

Источник: составлено автором на основе данных ОРС-2016. - Душанбе: АСПРТ, 2017. – 220с.

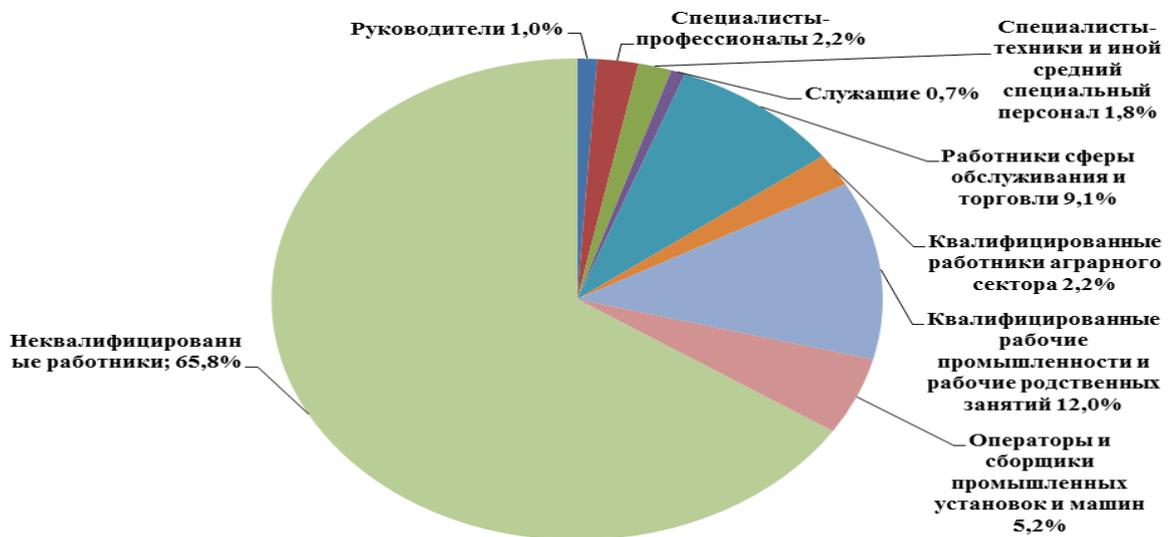


Рисунок 2 - Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющие ОСО, по основным сегментам сферы занятости в соответствии МКС3-08 в Республике Таджикистан в 2016 году

Источник: составлено автором на основе данных ОРС-2016. - Душанбе: АСПРТ, 2017. – 220с.

Такое же распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, которые имеют начальное и среднее профессиональное образование, показывает, что в 2016 году значительное их большинство 23,8% работают специалистами – профессионалами, 27,2% - специалистами техниками и иным средним специальным персоналом, 17,6% - неквалифицированным трудом, 12,1% - операторами и сборщиками промышленных установок и машин, 8,9% - заняты в сферах обслуживания и торговли, 6,0% - квалифицированным трудом в промышленности и родственными занятиями, 2,4% - служащими, 1,0% - руководителями, 1,0% - квалифицированным трудом в аграрном секторе (см. рис. 3).

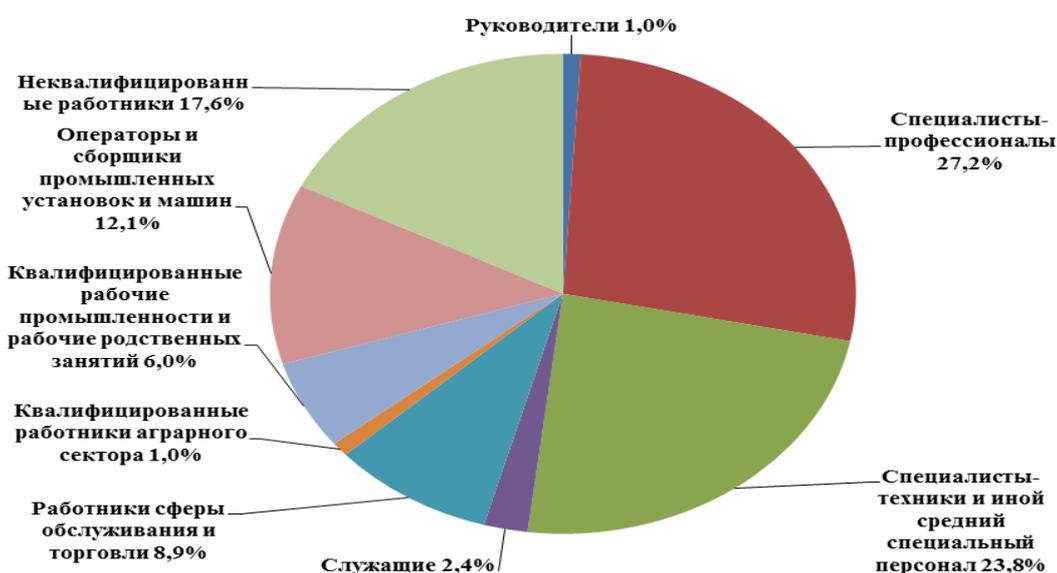


Рисунок 3 - Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющие НСПО, по основным сегментам сферы занятости в соответствии МКСЗ-08 в Республике Таджикистан в 2016 году

Источник: составлено автором на основе данных ОРС-2016. - Душанбе: АСПРТ, 2017. – 220с.

Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющее высшее профессиональное образование, по основным сегментам $D(Q_{\alpha}, Y)$ при $\alpha = (1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МКСЗ-08 показывает, что в 2016 году значительное их большинство 53,5% работают специалистами – профессионалами, 14,1% - неквалифицированным трудом, 10,6% - заняты в сферах обслуживания и торговли, 6,1% - специалистами техники и иным средним специальным

персоналом, 5,5% - операторами и сборщиками промышленных установок и машин, 5,4% - служащими, 2,2% - квалифицированным трудом в промышленности и родственными занятиями, 1,7% - руководителями, а 0,9% - квалифицированным трудом в аграрном секторе (см. рис. 4).



Рисунок 4 - Распределение занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, имеющие ВПО, по основным сегментам сферы занятости в соответствии МКС3-08 в Республике Таджикистан в 2016 году

Источник: составлено автором на основе данных ОРС-2016. - Душанбе: АСПРТ, 2017. – 220с.

Исследование показывает что, одним из первых результатов теории сегментации рынка труда является дуальная концепция рынка труда, предложенная П. Доринджером и М. Пайором в начале 70-х годов прошлого века.

В соответствие с этой концепцией по определенным признакам рабочих мест рынок труда разделяется на «хороший» и «плохой» и соответствующих качеств рабочей силы - на первичный и вторичный сегменты.

Внедрение теории двойственности на современном рынке труда показал свою ограниченность. С развитием производственных технологий, возникновением новых видов трудовой деятельности возникает необходимость детальной сегментации отдельных социально-демографических групп для

закрепления на рынке труда. В результате появилась триадическая сегментация - напротив дуальной сегментации, а затем множественная сегментация рынка труда.

В соответствии с теорией сегментации рынка труда, основным принципом сегментации является устойчивость и замкнутость его подсистем спроса и предложения, обусловленные ограниченной мобильностью их элементов в рамках рассматриваемого сегмента.

Устойчивая замкнутость признака сегментации рынка труда на наш взгляд является «временным» показателем, ибо признак сегментации не может существовать вечно, но может быть кратковременным или долговременным, особенно в нынешних условиях развития общества и глобализации рынков труда и материальных благ.

Недолговременность признаков сегментации в современных условиях связана, в первую очередь, со свойствами мобильности рабочей силы и гибкости рынка труда в целом, обусловленные повышением мобильности рабочей силы, ускорением научно-технического прогресса, расширением сферы приложения труда и т.д.

Проведенный нами анализ различных подходов (от дуального до множественного) к сегментации рынка труда показывает, что она проводится посредством классификации рынка труда по различным признакам, выражающим в совокупности определенных качественных и количественных показателей рабочих мест, работодателей и работников.

При сегментации рынка труда по половозрастным признакам, довольно сложно осуществлять первоначальную сегментацию со стороны спроса. Поэтому, многие авторы при рассмотрении вопросов сегментации рынка труда по возрастному признаку основной акцент делают на сегментацию со стороны предложения, не уделяя должного внимания на сегментацию компонентов спроса, заведомо, из-за сложности ее осуществления.

В качестве инструмента сегментации рынка труда по профессионально-квалификационным признакам, т.е. по уровням профессиональной

квалификации носителей способности к труду, необходимым для эффективной трудовой деятельности в рабочих местах, предлагается Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08). Она представляет собой четырехуровневую классификационную структуру всех существующих в настоящее время в мире видов профессиональных занятий. Более того, в материалах регулярно проводимого Обследования рабочей силы Государственным органом статистики Республики Таджикистан, Международная стандартная классификация занятий принята как инструмент исследования квалификационной структуры рынка труда.

В соответствии с МСКЗ-08, все виды профессиональных занятий разделяются на 10 основных групп, 43 подгрупп, 130 базовых групп и 436 начальных групп. При этом каждая классификационная группа соответствует описанию, определяющему рамки и специфику данной группы.

Описание всех разделов в общей форме включает основные профессиональные задачи и обязанности, выполняемые работниками (или необходимые работы), подлежащие включению в каждую классификационную группу, а также перечень классификационных групп, входящих в него на другом более низком уровне.

Если совокупность всех качественных признаков (описаний) классификационных групп в разрезе конкретной группы обозначить через Q_α , где мультииндекс $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4)$ нумерует четырехуровневый код каждой группы профессиональных занятий, то рынок труда разделяется на сегменты $D(Q_\alpha)$ со стороны спроса и $S(Q_\alpha)$ - со стороны предложения.

При этом, сегмент $S(Q_\alpha)$ включает ту часть рабочей силы, которая имеет квалификационные характеристики профессиональных занятий (задач и обязанностей), установленные в МСКЗ-08 для группы Q_α , а сегмент $D(Q_\alpha)$ состоит из тех рабочих мест, которые требуют от рабочей силы квалификационные характеристики профессиональных занятий (задач и обязанностей), установленные для группы Q_α .

По определению МСКЗ-08, сегментация, осуществленная по признакам Q_{α} в совокупности при всех возможных мультииндексах $\alpha = (\alpha_1, \alpha_2, \alpha_4, \alpha_4)$ из МСКЗ-08, полностью покрывают рынок труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

Если через $S(Q_{\alpha}, Y)$ обозначить часть рабочей силы из сегмента $S(Q_{\alpha})$, которая включает лиц в молодежном возрасте, и через $D(Q_{\alpha}, Y)$ - часть рабочих мест сегмента $D(Q_{\alpha})$, которая допускает трудоустройства рабочей силы из сегмента $S(Q_{\alpha}, Y)$, а через $\mu[S(Q_{\alpha}, Y)]$ и $\mu[D(Q_{\alpha}, Y)]$ - количественные показатели сегментов $S(Q_{\alpha}, Y)$ со стороны предложения и $D(Q_{\alpha}, Y)$ со стороны спроса, то анализ показывает, что в Таджикистане $\mu[D(Q_{\alpha}, Y)] \approx 0$ при $\alpha = (1, 0, 0, 0)$, т.е. рабочие места для молодежи в сегменте $D(Q_1)$ почти отсутствуют.

Анализ квалификационных требований рабочих мест второго основного сегмента $D(Q_2)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники магистерских и бакалаврских программ высших учебных заведений, владеющих квалификационными уровнями профессиональных занятий подсегментов сегмента $S(Q_2)$ в зависимости от квалификационных требований определенных его подсегментов.

При этом следует отметить, что выпускники этих программ высших учебных заведений могут не иметь требуемых в сегменте $S(Q_2)$ квалификационных уровней из-за низкого качества профессионального образования или отсутствия практического опыта трудовой деятельности, необходимых для этого сегмента рынка труда со стороны спроса. Поэтому, трудоустройство молодежи в этом сегменте может происходить в сфере внутренней части рынка труда путем вертикального маршрута трудовой деятельности.

Анализ квалификационных требований рабочих мест третьего основного сегмента $D(Q_3)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники бакалаврских программ высших и средних профессиональных учебных

заведений. Следовательно, и данный сегмент можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса, т.е. $D(Q_3, Y) = D(Q_3)$.

Анализ квалификационных требований рабочих мест четвертого основного сегмент $D(Q_4)$ показывает, что на эти места могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки. На эти места могут также претендовать выпускники программ начального профессионального образования. Следовательно, данный сегмент также можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса, т.е. $D(Q_4, Y) = D(Q_4)$. Следует отметить, что этот сегмент является специально молодежным.

Пятый основной сегмент $D(Q_5)$ под названием «Работники сферы обслуживания и торговли» аналогично четвертому сегменту является молодежным и на его место могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки, и выпускники программ начального профессионального образования. Следовательно, $D(Q_5, Y) = D(Q_5)$.

Шестой, седьмой и восьмой сегменты рынка труда со стороны спроса, соответственно, называются «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства», «Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий» и «Операторы и сборщики промышленных установок и машин», и которые включают в себя рабочие места профессий в аграрном и промышленном секторах экономики. Естественно, на эти рабочие места может претендовать молодежь с начальным или средним профессиональным образованием.

Следовательно, $D(Q_\alpha, Y) = D(Q_\alpha)$ при $\alpha = 6, 7, 8$.

Анализ данных ОРС-16 показывает, что 77,3% молодежи с высшим образованием трудоустроены в первых пяти сегментах $D(Q_1, Y) - D(Q_5, Y)$ рынка труда, причем этот показатель в сегменте $D(Q_2, Y)$ - «Специалисты-профессионалы» составляет 53,5%.

В этих сегментах трудоустроены 63,3% занятой молодежи с (начальным или средним) профессиональным образованием, причем этот показатель в сегментах $D(Q_2, Y)$ - «Специалисты-профессионалы» и $D(Q_3, Y)$ - «Специалисты-техники и иной средний специальный персонал» составляет 60%.

Основная часть (86,8%) занятой молодежи с общим средним образованием трудоустроены в сегментах $D(Q_5, Y)$, $D(Q_7, Y)$ и $D(Q_9, Y)$, причем этот показатель в сегменте неквалифицированных работников $D(Q_9, Y)$ составляет для этой категории молодежи 65,8%. В этих сегментах нашли работу 95,3% занятой молодежи с общим основным образованием, причем этот показатель в сегменте неквалифицированных работников $D(Q_9, Y)$ для этой категории молодежи составляет 80,2%.

1.3. Концептуальный подход к исследованию положения молодежи на рынке труда

Поведение молодежи на рынке труда является одним из важных направлений исследования вопросов занятости населения, обусловленное социально-экономическим значением проблем содействия занятости молодого поколения.

Практика показывает, что при исследовании вопросов поведения трудовых ресурсов на рынке труда часто приходится рассматривать различные их части, обусловленные, в частности, половым, возрастным и пространственным признаками, а также экономическим статусом и т.д.

Кроме того, в целях более глубокого анализа ситуации на рынке труда система его показателей постепенно совершенствуется. В этом контексте, решением 19-ой Международной конференции статистов труда, из понятийного аппарата рынка труда предлагается исключить термин «экономически активная часть» ресурсов труда, заменяя его термином «рабочая сила». Ранее эти два термина использовались как эквивалентные (такая тенденция была соблюдена при изложении параграфа 1.1 данной работы). Данный подход в

терминологическом пространстве рынка труда в Республике Таджикистан впервые был использован в Обследовании рабочей Силы, проведенного государственным органом статистики в 2016 году (ОРС-16)²⁸.

При этом определяются следующие основные категории населения применительно к исследованиям рынка труда:

– трудовые ресурсы – все трудоспособные лица в трудоспособном возрасте. Трудоспособный возраст определяется в возрасте 15-75 лет, хотя возраст выхода на трудовую пенсию в Таджикистане в настоящее время законодательно установлен для женщин 58 лет, а для мужчин – 63 года. Нетрудоспособные лица устанавливаются определенными категориями инвалидности:

– занятость - все лица из категории «трудовые ресурсы», занимающиеся какой-либо деятельностью, связанной с производством товаров или услуг с получением денег или прибыли;

– безработные - все лица из состава рабочей силы, не трудоустроенные, принявшие меры по трудоустройству в течение определенного периода времени и готовые приступить к ней немедленно с учетом возможностей трудоустройства.

Категории «трудовые ресурсы», «занятые», «безработные» и их количественные показатели обозначим соответственно через R , E и U . В этих обозначениях категория «рабочая сила», которую и ее численность обозначим через L , определяется как совокупность занятых и безработных, т.е.

$$L = E + U. \quad (2)$$

Остальная часть трудовых ресурсов называется как «лица, не входящие в состав рабочей силу»²⁹. Данную категория трудовых ресурсов и ее количественный показатель обозначим через \bar{L} .

Вышеуказанные категории населения в рынке труда R , E , U и L на его молодежном сегменте обозначим через RY , EY , UY и LY . В этих обозначениях

²⁸ ОРС-2016. Душанбе, 2017. – С.220

²⁹ ОРС-2016. Душанбе, 2017. - С.116

через \overline{LY} обозначим категорию (и ее количественный показатель) «молодежи, не входящие в состав рабочей силы»

Для более глубокого анализа рынка труда по его сегментам, в том числе молодежного сегмента, такого распределения участников рынка труда по объему предложения (трудовых ресурсов), на наш взгляд, недостаточно.

Приведем один пример применительно к объекту нашего исследования – к молодежному сегменту рынка труда. Известно, что одним из ключевых индикаторов поведения молодежи на рынке труда является коэффициент (доля) участия молодежи в рабочей силе, определяемый по формуле

$$k(PLY) = \frac{LY}{RY} \quad \left(r(PLY) = \frac{LY}{RY} \cdot 100\% \right). \quad (3)$$

Данный показатель на уровне всего рынка труда называется коэффициентом (долей) участия трудовых ресурсов в рабочей силе и определяется следующей формулой

$$k(PL) = \frac{L}{R} \quad \left(r(PL) = \frac{L}{R} \cdot 100\% \right). \quad (4)$$

Результаты многих исследований свидетельствуют о том, что данный показатель рынка труда на молодежном сегменте всегда меньше, чем аналогичный показатель по всему рынку.

Таким образом, доля молодежи в рабочей силе традиционно остается меньше, чем аналогичный показатель всего рынка.

Такая же ситуация наблюдается и при рассмотрении коэффициента (доли) занятости ресурсов труда (см. рис. 1.3.3), определяемого формулой

$$k(ER) = \frac{E}{R} \quad \left(r(ER) = \frac{E}{R} \cdot 100\% \right). \quad (5)$$

При этом, данный индикатор в молодежном сегменте рынка труда, называемый коэффициентом (долей) занятости молодежных ресурсов труда, определяется формулой

$$k(ERY) = \frac{EY}{RY} \quad \left(r(ER) = \frac{EY}{RY} \cdot 100\% \right). \quad (6)$$

В связи с этим, анализ уровня безработицы среди молодежи в мире показывает, что во всех странах уровень безработицы среди молодежи выше

национального и в большинстве случаев превышает его в два-три раза. В Таджикистане на момент проведения ОРС-2016 этот показатель был в полтора раза выше национального уровня³⁰.

Почему так происходит? Конечно, существует ряд объективных и субъективных факторов, порождающих данную ситуацию. Например, отсутствие опыта трудовой деятельности и опыта по поиску работы, нехватка рабочих мест для впервые входящих на рынок труда приводит к отчаянию найти работу, что порождает снижение коэффициента участия молодежи в рабочей силе и коэффициента занятости молодежных ресурсов труда. Более того, «...молодежь значительно быстрее приходит в отчаяние при поиске и отсутствии возможности получить работу, чем другие возрастные группы населения»³¹. К такому экономическому событию может также привести отсутствие острой необходимости зарабатывать среди молодежи (для тех, кто находится в попечении родителей) и т.д.

Тем не менее, существует главный объективный фактор, обуславливающий снижение коэффициента участия молодежи в рабочей силе и занятости. Этот фактор – фактор учебы, т.е. значительная часть молодежи охватывается учебой в системах общего и профессионального образования, что не позволяет ей войти в состав рабочей силы.

Кроме того, в последнее время объектом исследования становится новая категория молодежи, называемая NEET (является акронимом от английского предложения «Not in Education, Employment or Training») и включающей в себя всю молодежь, которая не учится (находится вне системы образования), не занята оплачиваемой трудовой деятельностью и не обучается каким-нибудь профессиональным навыкам. В этом контексте позицию молодежи, охваченной системой образования, можно охарактеризовать как экономически активной (по сравнению с пассивной позицией молодежной категории NEET). Данную категорию молодежи по аналогии к NEET можно обозначить через YET

³⁰ ОРС-2016. Душанбе, 2017. - С.75

³¹ ОРС-2016. Душанбе, 2017. - С.76

(акронимом от английского предложения Yes in Education or Training). На самом деле, учащиеся молодые люди фактически готовятся и адаптируются к выходу на рынок труда, другими словами, они находятся в рамках рынка трудовых ресурсов. Отсутствие учета данной категории молодежи к активной ее части приводят к выводам, не отражающим реальную картину на молодежном сегменте рынка труда.

Следовательно, традиционные показатели рынка труда неадекватно отражают реальную картину положения молодежи, как на рынке труда, так и в обществе в целом.

В связи с этим, на наш взгляд, необходимо ввести как предмет исследования новую категорию молодежи **YET**, включающую в себя всю молодежь, которая учится в учебных заведениях общего и профессионального образования и обучения. Расположение данной категории молодежи приведено в рисунке 5.

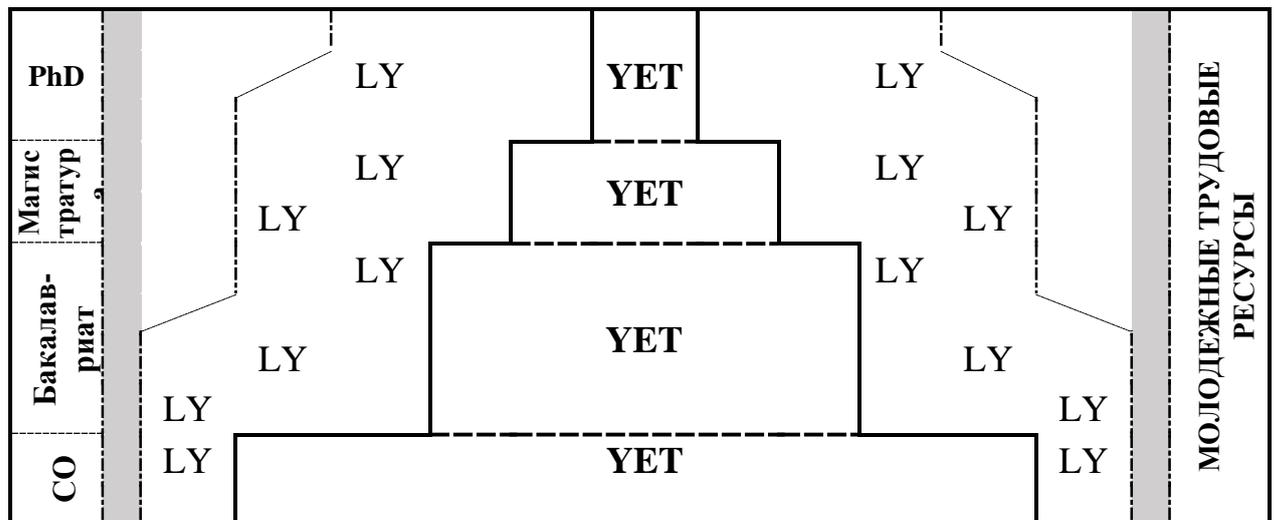


Рисунок 5 - Расположение категории молодежи на рынке труда с учетом молодежи категории YET (составлено автором)

С учетом категории **YET** молодежи введем индикатор:

$$k^*(PLY) = \frac{LY}{RY - YET} \quad (7)$$

означающий коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием (**YET**).

На основе равенств (3) и (7) простым вычислением нетрудно убедиться, что:

$$\begin{aligned} k^*(PLY) - k(PLY) &= \frac{LY}{RY - YET} - \frac{LY}{RY} = LY \cdot \left(\frac{1}{RY - YET} - \frac{1}{RY} \right) = \\ &= LY \cdot \frac{YET}{RY \cdot (RY - YET)} = \frac{YET}{RY} \cdot k^*(PLY). \end{aligned}$$

Таким образом,

$$k(PLY) = \left(1 - \frac{YET}{RY} \right) \cdot k^*(PLY), \quad (8)$$

т.е.

$$k(PLY) = (1 - k(PYET)) \cdot k^*(PLY),$$

где

$$k(PYET) = \frac{YET}{RY} \quad (9)$$

коэффициент участия молодежи в образовании.

Очевидно, что

$$\mu \equiv \frac{1}{1 - k(PYET)} > 1, \quad (10)$$

и поэтому коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием $k^*(PLY)$, всегда больше, чем аналогичный показатель всей молодежи $k(PLY)$ в μ раз ($\mu > 1$).

Из равенства (8) и (10) вытекает, что

$$k^*(PLY) = \mu \cdot k(PLY) \quad (11)$$

Следовательно, по мере увеличения коэффициента участия молодежи в образовании $k(PYET)$ коэффициент $k^*(PLY)$ участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием, увеличивается.

Рассмотрим теперь влияние индикатора $k(PYET)$ - коэффициент участия молодежи в образовании (см. формулу (9)), на коэффициент занятости молодежных ресурсов труда (индикатор $k(ERY)$, см. формулу (6)).

Аналогично предыдущему случаю с учетом категории молодежи YET введем следующий индикатор:

$$k^*(ERY) = \frac{EY}{RY - YET}, \quad (12)$$

означающий коэффициент занятости молодежи без учета молодежи категории YET .

На основе равенств (6) и (12) простым вычислением нетрудно убедиться, что

$$\begin{aligned} k^*(ERY) - k(ERY) &= \frac{EY}{RY - YET} - \frac{EY}{RY} = EY \cdot \left(\frac{1}{RY - YET} - \frac{1}{RY} \right) = \\ &= EY \cdot \frac{YET}{RY \cdot (RY - YET)} = \frac{YET}{RY} \cdot k^*(PLY). \end{aligned}$$

Таким образом,

$$k(ERY) = \left(1 - \frac{YET}{RY} \right) \cdot k^*(ERY),$$

т.е.

$$k(ERY) = (1 - k(PYET)) \cdot k^*(ERY), \quad (13)$$

где $k(PYET)$ - коэффициент участия молодежи в образовании (см. формулу (1.3.8)).

Учитывая определение числа μ из формулы (10) и равенство (13) получим, что коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием $k^*(ERY)$, всегда больше, чем аналогичный показатель всей молодежи $k(ERY)$ в μ раз ($\mu > 1$).

Из равенства (10) и (13) вытекает, что

$$k^*(ERY) = \mu \cdot k(ERY). \quad (14)$$

Следовательно, по мере увеличения коэффициента участия молодежи в образовании $k(PYET)$ коэффициент $k^*(ERY)$ занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, участвующей в образовании, увеличивается.

Таким образом, в целях более глубокого анализа ситуации на рынке труда система его показателей постепенно совершенствуются. В этом контексте, в

соответствии с новой концептуальной рамки статистики труда, принятой на 19-ой Международной конференции статистов труда в октябре 2013 года, из понятийного аппарата рынка труда предлагается исключить термин «экономически активная часть» ресурсов труда, заменяя его термином «рабочая сила». В Республике Таджикистан впервые данное предложение внедрено при Обследовании рабочей силы ОРС-16.

Тем не менее, традиционные действующие показатели рынка труда, такие как «уровень участия в рабочей силе» и «уровень занятости трудовых ресурсов» на его молодежном сегменте реально не отражают положение и статуса молодежи на рынке труда. Данная ситуация выражается тем, что значения этих показателей на молодежном сегменте рынка труда всегда являются меньше, чем аналогичные показатели всего рынка труда.

Для более реального анализа положения молодежи на рынке труда необходимо учитывать коэффициент (долю) участия молодежи в образовании, ибо находясь в сфере образования, молодежь активно готовится (адаптируется) к выходу на рынок труда, т.е. она «экономически активна». Хотя молодежь не занята трудовой деятельностью, но она занята своим образованием для последующего выхода на рынок труда, она находится в сфере влияния рынка трудовых ресурсов. Выделение отдельной категории молодежи «молодежь, охваченная образованием», обозначенной через *YET*, обуславливается еще появлением категории молодежи под названием «*NEET*», включающая молодежь вне сферы образования и вне сферы занятости.

Поэтому, при оценке таких индикаторов рынка труда, как «уровень участия в рабочей силе» и «уровень занятости трудовых ресурсов» на его молодежном сегменте предлагается исключить категорию «молодежь, охваченная сферой образованием» (*YET*).

Если через $k(PYET)$ обозначить коэффициент участия молодежи в образовании, а через $k(PLY)$ и $k^*(PLY)$, соответственно, коэффициент участия молодежи в рабочей силе и коэффициент участия молодежи в рабочей силе без

учета категории *YET*, а через $k(ERY)$ и $k^*(ERY)$ - соответственно коэффициент занятости молодежных ресурсов труда и коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета категории *YET*, то между этими показателями имеются следующие балансовые соотношения:

$$k^*(PLY) = \mu \cdot k(PLY) \text{ и } k^*(ERY) = \mu \cdot k(ERY),$$

где:

$$\mu \equiv \frac{1}{1 - k(PYET)} > 1.$$

Следовательно, по мере увеличения коэффициента участия молодежи в образовании $k(PYET)$ увеличивается коэффициент $k^*(PLY)$ участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*. Аналогичная связь наблюдается и для коэффициента $k^*(ERY)$ занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи категории *YET*.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Традиционные действующие показатели рынка труда, такие как «уровень участия в рабочей силе» и «уровень занятости трудовых ресурсов» на его молодежном сегменте реально не отражают положения и статуса молодежи на рынке труда. Данная ситуация выражается тем, что значения этих показателей на молодежном сегменте рынка труда всегда являются меньше, чем аналогичных показателей всего рынка труда.

2. Для более реального анализа положения молодежи на рынке труда необходимо учитывать коэффициент (долю) участия молодежи в образовании, ибо находясь в сфере образования, молодежь активно готовится (адаптируются) к выходу на рынок труда, т.е. она «экономически активна». Хотя молодежь не занята трудовой деятельностью, но она занята своим образованием для последующего выхода на рынок труда, она находится в сфере влияния рынка трудовых ресурсов. Выделение отдельной категории молодежи «молодежь, охваченная образованием», обозначенной через *YET*, обуславливается еще

появлением категории молодежи под названием «*NEET*», включающая молодежь вне сферы образования и вне сферы занятости.

3. Поэтому, при оценке таких индикаторов рынка труда, как «уровень участия в рабочей силе» и «уровень занятости трудовых ресурсов» на его молодежном сегменте предлагается исключить категорию «молодежь, охваченной сферой образованием» (*YET*). Установлено, что по мере увеличения коэффициента участия молодежи в образовании $k(PYET)$ увеличивается коэффициент $k^*(PLY)$ участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*. Аналогичная связь наблюдается и для коэффициента $k^*(ERY)$ занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи категории *YET*.

Теперь переходим к изучению современного состояния занятости молодежи Таджикистана на рынке труда.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ ТАДЖИКИСТАНА НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Анализ динамики основных индикаторов рынка труда в молодежном сегменте в контексте демографических тенденций

Возрастная стратификация понятия «молодежь» является достаточно сложной и многомерной. Обычно юность (молодость) является определенным этапом развития человека между детством и взрослостью. Данный этап включает в себя подростковый и юношеский возраст, то есть ранняя и зрелая юность.

Особый интерес представляет уточнения пределы данных возрастов. Вместе с тем, пределы данных возрастов определяются в зависимости от психологических, правовых норм, социокультурных, социально-экономических и прочих факторов.

На основе изучения отечественных, российских, зарубежных литературных источников и действующего законодательства Республики Таджикистан³² мы считаем, что нижний предел «молодости» - 15 лет.

Следует отметить, что в соответствии с основным молодежным законом РТ³³ в категорию «молодежь» включены лица в возрасте 14-30 лет. На основе этого и учитывая международную практику, в проведенном нами исследовании категорию «молодежь» мы рассматриваем в возрасте с 15 до 24 лет. По нашему мнению, именно в этом возрастном интервале сосредоточены основные проблемы занятости молодежи, обусловленные начальным этапом их трудоустройства и более глубокой адаптацией к потребностям рынка труда.

Исследования показывают, что сохранение состояние трудоизбыточности является одной из основных проблем в сфере занятости Таджикистана. Это выражается в постоянном высоком росте рабочей силы по отношению к увеличению числа занятых из-за ограниченных возможностей экономики по

³² Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, № 1329/Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2016 г., №7, ст. 604.

³³ О молодежи и государственной молодежной политике/Закон Республики Таджикистан, Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 8 июля 2004 года, № 553. - С.16

удовлетворению спроса на рабочую силу. Несмотря на замедление темпов роста рабочей силы в последние годы, темпы снижения доли занятого населения в составе рабочей силы не замедлились.

Следующей важной проблемой в сфере занятости Таджикистана является устойчивое снижение доли наемной занятости в общей численности занятости, что характеризует неудовлетворительное состояние рынка труда в стране. В результате растет доля самозанятых. А самозанятость в основном является вынужденной, нестабильной и неэффективной занятостью, что способствует снижению уровня социальной защищенности работников.

Еще одной проблемой в сфере занятости является высокая доля сельскохозяйственного сектора (60%) в секторе занятости, который обычно имеет самый низкий уровень производительности труда. Доля других производственных отраслей в использовании трудовых ресурсов как в целом, так и в частности постепенно снижается.

Низкая заработная плата в сегменте наемной занятости также является одной из основных проблем в этом секторе таджикской экономики. 45% сельскохозяйственных рабочих получают самую низкую заработную плату.

Низкое качество трудовых ресурсов (человеческого потенциала) из-за низкого качества образования и здравоохранения на всех уровнях также является одной из основных проблем в сфере занятости и требует острой необходимости повышения уровня рабочей силы и производительность труда.

Относительно высокая доля неформальной занятости также является одной из основных проблем занятости, которая сдерживает расширение сегмента продуктивной занятости.

Таким образом, рынок труда Таджикистана в настоящее время функционирует в сопровождении следующих основных черт:

Теперь рассмотрим показатели состояния молодежи на рынке труда в сравнении с тотальным показателем.



Рисунок 6 - Основные характерные черты современного рынка труда Республики Таджикистан (составлено автором)

Таджикистан до недавних времен характеризовался как молодежная страна. Например, в 1997 году Указом Президента Республики Таджикистан от 23 мая 1997 года был создан Комитет по делам молодежи при Правительстве Республики Таджикистан, как центральный государственный орган управления в сфере молодежной политики. В связи с этим во всех средствах массовой информации страны было отмечено, что более 70% населения страны составляет молодежь. Однако в последующие годы данный показатель имел тенденцию к снижению (см. рис. 7).

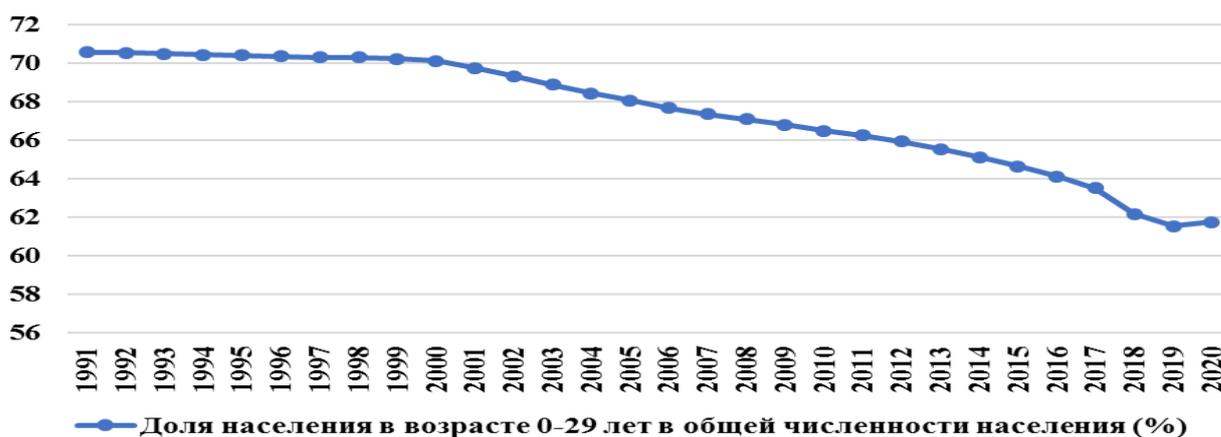


Рисунок 7 - Динамика изменения доли населения в возрасте 0-29 лет в общей численности населения в Таджикистане в 1991-2020 гг.

Источник: Составлено автором по данным государственного органа статистики/Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости - Душанбе: АСПРТ, 2021. - С.46-93

Анализ приведенной диаграммы показывает, что относительно ускоренный спад данного индикатора после 2000 года был связан с трехкратным падением темпа естественного прироста населения (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1

Общая численность населения, количества населения в возрасте 0-29 лет и естественного прироста населения в Таджикистане в 1991-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы							
	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2020г. к 1991г.(%)
Общая численность населения	5506	5701	6264,6	6842,2	7621,2	8551,2	9506,3	172,6
в т.ч. в возрасте 0-29 лет	3811	4060	4359	4666	5081	5527	5869	154,0
Естественный прирост населения	33	28,1	22,3	21,8	27,3	24,1	21,3	-11,7

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики³⁴;

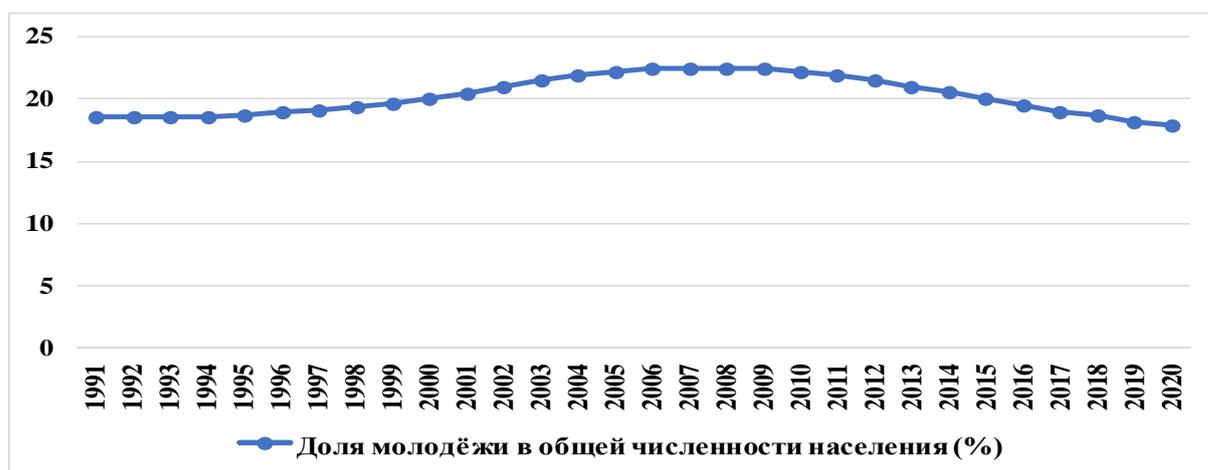
Приведенные данные таблицы 2.1 свидетельствуют о том, что общая численность населения в республике увеличился соответственно на 72,6%. В том числе количества населения в возрасте 0-29 лет возросло на 54,0%.

Однако, в соответствии с официальной статистикой, в период 2000-2020 годы численность молодежи в возрасте 15-24 лет в Республике Таджикистан выросла на 327,6 тыс. чел., что составляет 9,96% прироста общей численности населения страны за этот период.

При этом, следует отметить, что если темп прироста общей численности населения в рассматриваемом периоде имеет общую тенденцию роста, то данный индикатор в молодежном срезе, начиная с 2004 года, переходит в этап снижения, в результате чего в сегменте 2003-2020 годы уменьшился на 5,2 процентный пункт и в 2020 году достиг -0,7%.

³⁴ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2021. - С.46-93

Необходимо отметить, что доля рассматриваемой нами категории молодежи (лиц в возрасте 15-24 лет) в общей численности населения в период 1991-2007 годы имела тенденцию роста со средним ежегодным темпом прироста 1,2%. Однако, этот показатель, начиная с 2008 года по настоящее время, имеет тенденцию снижения со средним ежегодным темпом спада 2,3%



(см. рис. 8)

Рисунок 8 - Динамика доли молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности населения Республики Таджикистан в период 1991-2020 гг.

Источник: Составлено автором на основе базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>.

Несложно убедиться, что происходящие изменения в динамике доли молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности населения описывается посредством регрессионной функции (см. рис. 9):

$$y = -0,001x^3 + 0,0254x^2 + 0,0849x + 18,016 \quad (15)$$

с коэффициентом детерминации $R^2 = 0,9221$ что показывает высокую степень достоверности аппроксимации.

Из рисунка 9 видно, что самое наибольшее значение доли молодежи в общей численности населения была достигнута в 2007 году, равное 22,5%.

Учитывая, что данный показатель после 2007 года имеет тенденцию к снижению, считаем целесообразным для нахождения прогнозных значений

этого показателя в среднесрочной перспективе, использовать регрессионную функцию:

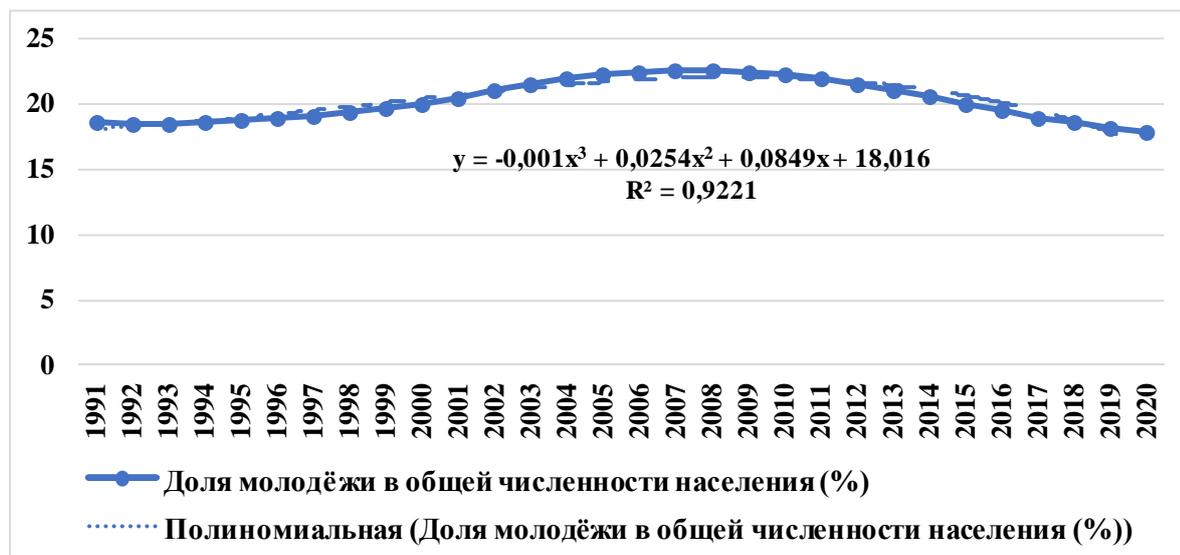


Рисунок 9 - Регрессионная модель динамики доли молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности населения Республики Таджикистан в период 1991-2020 гг.

$$y = 0,0002x^3 - 0,0297x^2 - 0,0282x + 22,695 \quad (16)$$

описывающую доли молодежи в общей численности населения в период 2007-2020 годы с коэффициентом детерминации $R^2 = 0,9872$ показывающим относительно высокую степень достоверности аппроксимации (см. рис. 10).

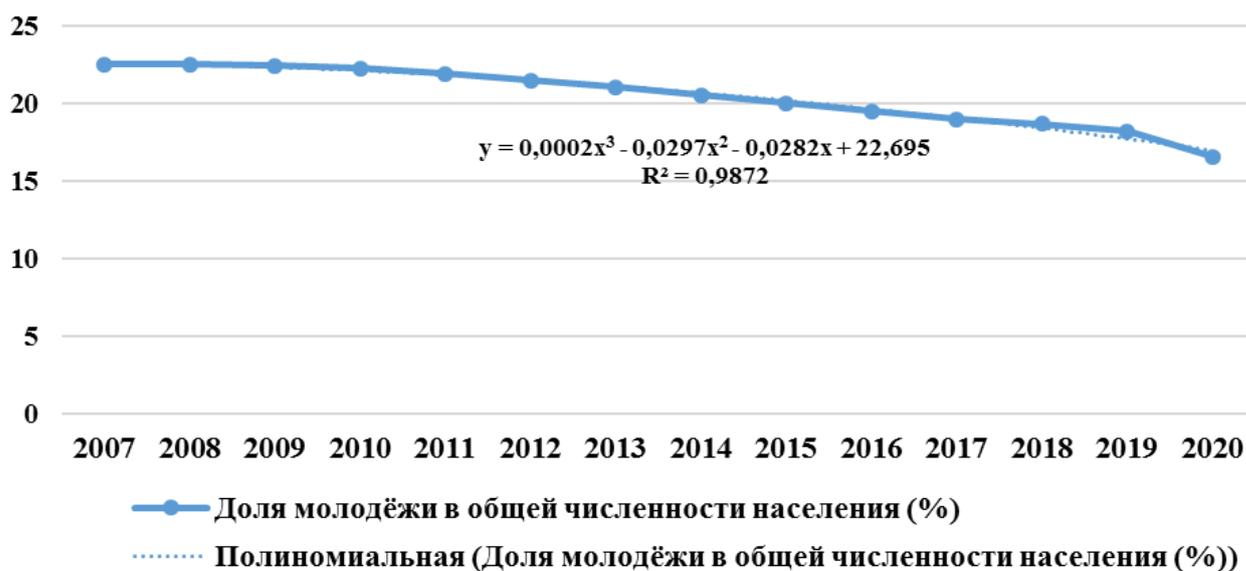


Рисунок 10 - Динамика доли молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности населения Республики Таджикистан в период 2007-2020 гг.

Источник: Составлено автором на основе базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

В соответствии с этим регрессионным анализом доля молодежи в общей численности населения в 2022 году по сравнению с 2020 годом будет снижаться на 0,56 процентный пункт и достигнет 17,6%. Однако, по нашим прогнозным расчетам после 2022 года будет наблюдаться постепенный рост значения этого показателя, который в 2025 году увеличится до 18,4%.

Анализ причины спада доли молодежи в общей численности населения после 2007 года показывает, что одним из них является резкий спад значения индикатора реальный прирост населения на 1000 человек от 18,6 в 1992 году до 16,3 в 1993 и 14,3 в 1997 году (см. рис. 11).

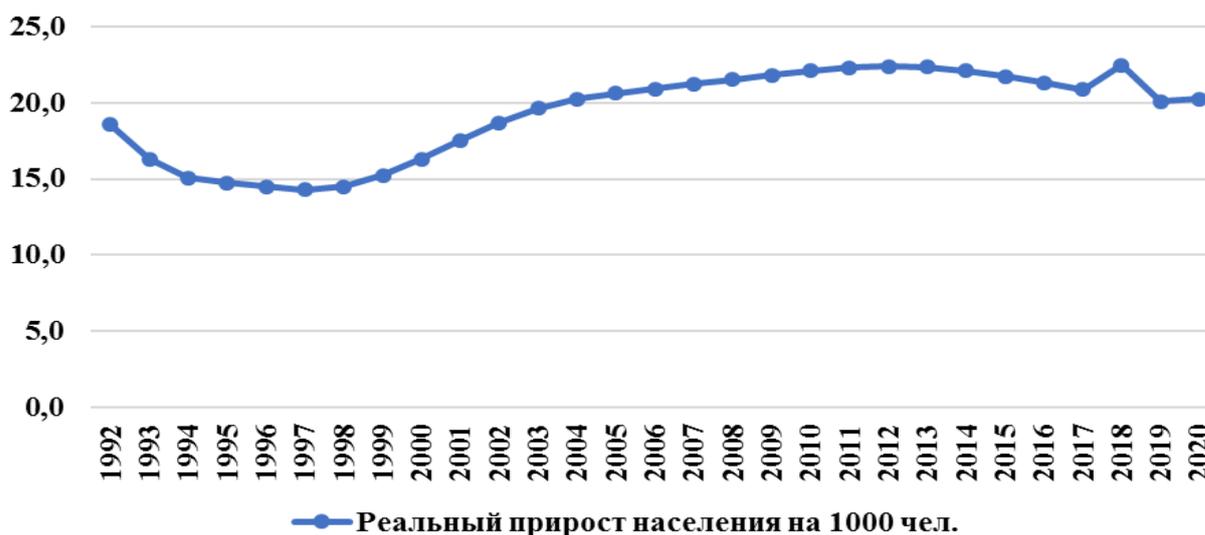


Рисунок 11- Динамика изменений значения реального прироста населения в Республике Таджикистан в период 1992-2020 гг.

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики/ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2021. - С.38-39

Анализ данных рисунка 11 свидетельствует о том, что начиная с 2000 года значения индикатора «реальный прирост населения» начинают увеличиваться и в период до 2013 года держатся на уровне больше, чем 20. Поэтому, начиная с 2028 года, следует ожидать восстановление прежних (80-х годов прошлого века) значений доли молодежи в общей численности населения.

Как было отмечено выше, в период с 2000 по 2020 годов прирост общей численности молодежи в возрасте 15-24 лет в Республике Таджикистан составил 9,96% от общего прироста численности населения страны за этот период.

При этом было установлено, что на фоне непрерывного роста темпа прироста общей численности населения страны данный индикатор на молодежном сегменте рынка труда начиная с 2004 года переходит на этап снижения и к 2020 году он уменьшился на 5,2% и составил в 2020 году -0,7%.

В связи с этим, с 2008 года доля молодежи в общей численности населения начинает постепенно снижаться и данный показатель в период 2008-2020 годы уменьшился на 26,4%, который в 2020 году составил 16,6%.

В общем количестве трудовых ресурсов также доля молодежи имеет тенденцию на снижение. Так, в период 2000-2020 годы этот индикатор уменьшился на 9,9 процентный пункт и достиг в 2020 году 29,9% (см. табл. 2.2).

Таблица 2.2

Общая численность трудовых ресурсов и общая численность молодежи в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы					
	2000	2005	2010	2015	2020	2020г. к 2000г.(%)
Общая численность трудовых ресурсов	3186	3893	4530	5111	5625	176,5
Общая численность молодежи	1247,9	1523,0	1708,5	1722,8	1681,3	134,7

Источник: составлено автором по данным официальной статистики/Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2021.– С.52-93; – С.132-133.

Из данных таблицы 2.2 видно, что общая численность трудовых ресурсов увеличился на 76,5%. При этом, наблюдается рост на общую численность молодёжи, которое в рассматриваемой периоде выросло на 34,7%.

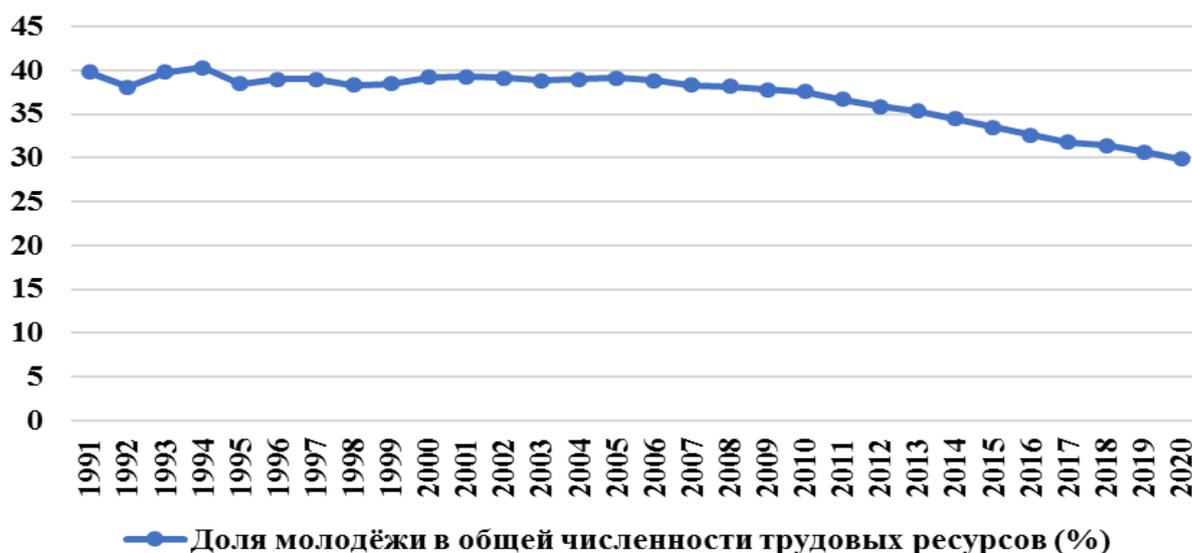


Рисунок 12 - Динамика изменения доли молодежи в общей численности трудовых ресурсов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (%)

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики/ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2021.– С.52-93; – С.132-133.

Данная тенденция связана с относительно ускоренным падением темпа прироста молодежных ресурсов труда по сравнению с аналогичным показателем всего рынка труда. Так, если в рассматриваемый период средний ежегодный темп прироста трудовых ресурсов страны составлял 2,8%, то этот показатель в молодежном срезе составил 1,8%.

Такая же картина наблюдается и в части рабочей силы. Так, средний ежегодный темп прироста молодежной рабочей силы в период 2000-2020 годы составил 2,2%, тогда как аналогичный показатель общей рабочей силы составлял 2,8%. Следует отметить, что эти оба показателя начинают уменьшаться после 2006 года (см. табл. 2.3).

Таблица 2.3

Общая численность рабочей силы и общая численность молодежной рабочей силы в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы					2020г. к 2000г.(%)
	2000	2005	2010	2015	2020	
Общая численность рабочей	2080,48	2475,4	2901,3	3282,8	3634,9	174,7

силы						
Молодежной рабочей силы	515,9	637,0	765,0	790,1	789,1	153,0

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

Данные из таблицы 2.3 показывают, что в рассматриваемом периоде общая численность рабочей силы увеличилась на 74,7%. Из общей численности рабочей силы, в целом молодёжная рабочая сила выросла на 53,0%.

Анализ показывает о резком снижении темпа прироста рабочей силы в молодежном сегменте по сравнению с аналогичным показателем всего рынка труда после 2005 года (см. рис. 13).

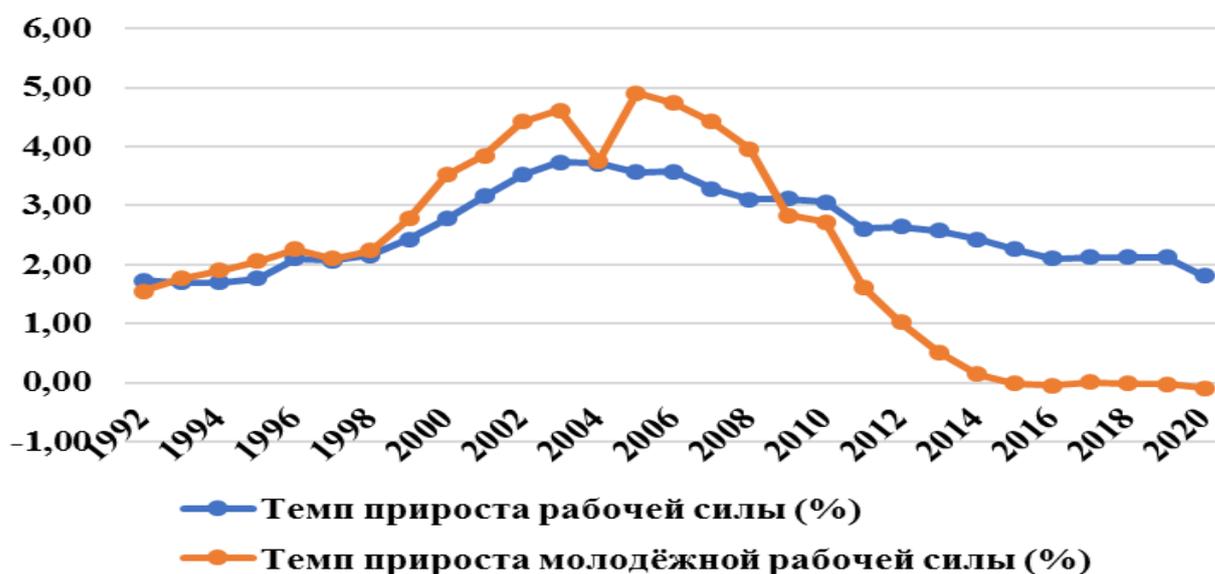


Рисунок 13 - Динамика изменений темпов прироста рабочей силы в целом и в молодежном сегменте, в частности, в Таджикистане в период 1992-2020 гг. (%)

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики³⁵

В связи с этим, доля молодёжной рабочей силы в общей численности рабочей силы после 2008 года имеет тенденцию к снижению и с 26,5% (в 2008 году) снизилась на 4,8 процентный пункт и составила 21,7% в 2020 году (см. рис. 14).

³⁵ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2021.- С. 426.

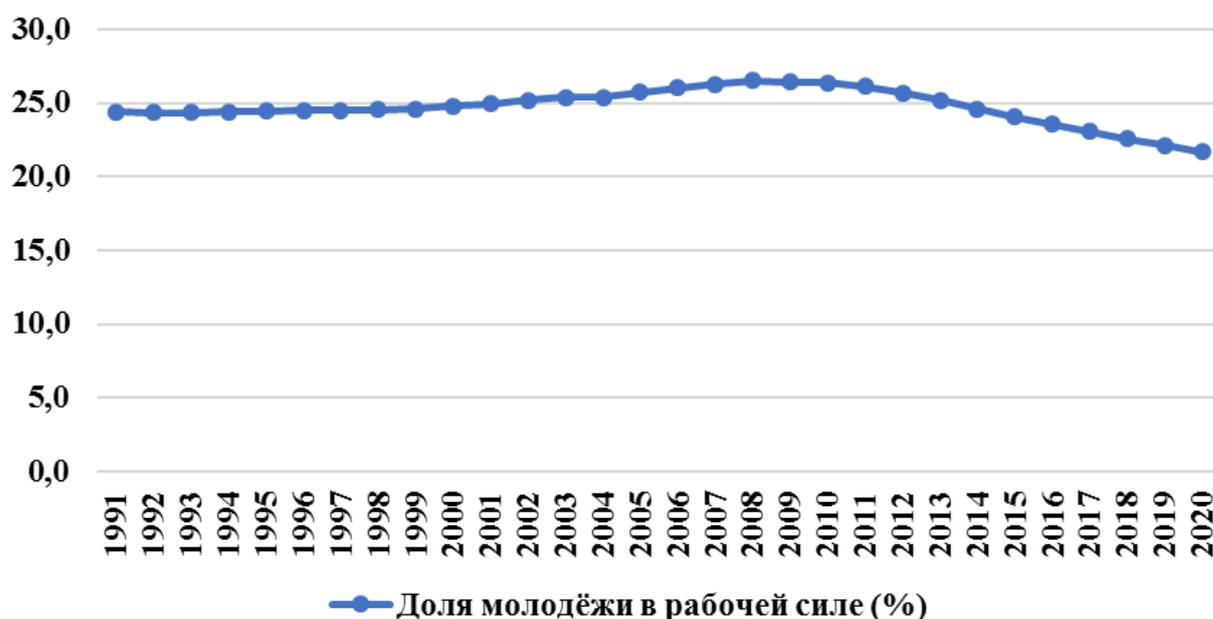


Рисунок 14 - Динамика изменения доли молодежной рабочей силы в общей численности рабочей силы в Республике Таджикистан в период 1991-2020 гг. (%)

Источник: Расчеты автора на основе Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Одним из ключевых показателей экономической активности ресурсов труда является их участие в состав рабочей силы. Анализ показывает, что (см. табл. 2.4) в период 2000-2020 годы процент участия ресурсов труда в составе рабочей силы по всей сфере занятости в среднем в 1,5 раза превышает аналогичный показатель сферы занятости в молодежном сегменте. Вместе с тем, если с 2000-2020 годы средний ежегодный темп прироста участия всех ресурсов труда в рабочей силе составляет -1,8%, то аналогичный показатель в молодежном сегменте приобрел значение 0,4%.

Таблица 2.4

Показатели участия ресурсов труда в рабочей силе в возрастном и половом разрезах в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000	2005	2010	2015	2020	2020г. к 2000г. (%)
Участия ресурсов труда в рабочей силе	65,3	63,6	64,1	64,2	64,6	98,9
Участие молодежи	41,3	41,8	45,0	46,2	46,9	113,5

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Приведенные данные таблицы 2.4 свидетельствуют о том, что участия ресурсов труда в рабочей силе в целом уменьшился на 1,10%, а рост участия молодёжи в рабочей силы на увеличился на 13,5%.

Как было отмечено выше основной причиной 1,5 кратного отставания показателя участия молодежи в рабочей силе по сравнению с аналогичным показателем всей сферы занятости является участие молодежи в процессе обучения. Например, в 2020 году 38,7% молодежи в возрасте 15-24 лет были охвачены системой образования страны.

В рассматриваемом периоде (2000-2020 годы) уровень занятости ресурсов труда в среднем в 1,5 раза больше, чем аналогичный показатель молодежного сегмента сферы занятости. Так, если среднее значение данного показателя в рассматриваемом периоде по всей сферы занятости составляет 52,4%, то этот индикатор в молодежном сегменте имеет значение, равное 35,5% (см. табл. 2.5). Данная ситуация обусловлена, в частности, трудоизбыточностью экономики Таджикистана.

Таблица 2.5

Показатели уровней занятости трудовых ресурсов по возрасту и полу
в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы					
	2000	2005	2010	2015	2020	2020г. к 2000г. (%)
Уровень занятости трудовых ресурсов	51,6	51,8	52,2	53,1	53,4	103,5
Уровень занятости молодежи	32,5	33,2	35,1	37,7	38,1	117,2

Источник: Составлено автором на основе базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Как видно из таблицы 2.5, за рассматриваемом периоде, свидетельствуют о том, уровень занятости трудовых ресурсов в целом увеличился на 3,5%, а уровень занятости молодёжи – на 17,2%.

Вместе с тем, как и в случае участия в рабочей силе, в темп прироста уровня занятости ресурсов труда в период 2000-2020 годы имеет тенденцию к

снижению (3,4%) в более, чем в 5 раз меньше, чем аналогичный показатель молодежи (17,7%).

Необходимо отметить, что если рост общего числа занятых в период 2000-2020 годы составляет 77,4%, то аналогичный показатель в молодежном сегменте составляет 55,8%. Средний ежегодный темп прироста общего числа занятых в рассматриваемом периоде (2,8%) на 0,4% больше, чем аналогичный показатель в молодежном сегменте (2,4%).

Таблица 2.6

Показатели занятости трудовых ресурсов в целом и в молодежном сегменте, в частности в Таджикистане в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы					2020г. к 2000г. (%)
	2000	2005	2010	2015	2020	
Общая численность занятого населения	1845,1	2198,4	2561,2	2942,6	3273,4	177,4
в т.ч., численность занятой молодежи	405,3	506,3	596,5	645,4	631,3	155,6
Доля молодежи в общей численности занятого населения (%)	22,0	23,0	23,3	21,9	19,3	-2,7

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

Рассматриваемом периоде общая численность занятого населения увеличился на 77,4%. При этом наблюдается рост численность занятой молодёжи на 55,6%, а доля молодежи в общей численности занятого населения уменьшился на 2,7 процентного пункта.

Это явление заведомо обусловлено относительно низким среднегодовым темпом прироста молодежи по сравнению с аналогичным показателем всего населения, порождающим, в частности, постепенным снижением доли молодежи в общей численности населения.

Проведенный нами анализ показывает, что в результате количественного отставания показателей занятой молодежи занятости в целом ее ключевой индикатор доля молодежи в общей численности занятых, начиная с 2008 года, имеет тенденцию к снижению (см. рис. 15).

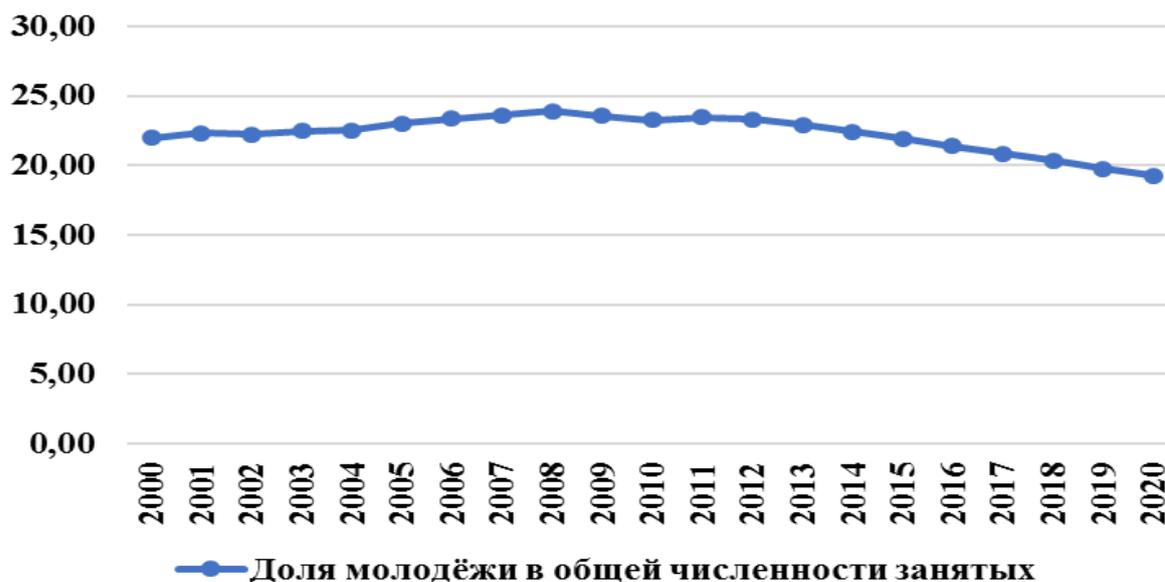


Рисунок 15 - Динамика изменений доли молодежи в общей численности занятых в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (%)

Источник: Расчеты автора по данным базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

В этом контексте следует отметить, что данный показатель в период 2000-2020 годы уменьшился на 12,2% или 2,7 процентный пункт, а по сравнению с 2008 годом – на 19,3% или на 4,6 процентный пункт.

На самом деле, рынок труда не дает молодым людям возможность найти значительную работу. По результатам проведенного исследования отечественных специалистов Куддусова Д. и Янсовой Е. «Значительная работа – оплачиваемая работа, которая длится не менее 6 месяцев и не менее 20 часов в неделю. Незначительная работа – ежедневная и кратковременная оплачиваемая работа, с длительностью менее 6 месяцев и менее 20 часов в неделю».

Далее они отмечают, что путем проведения исследования, в 2013 году Европейским фондом образования (ЕФО) было установлено, что 31% молодежи удалось найти «значительную работу» в период одного года после получения образования. В то же время почти каждый четвертый молодой

человек (26%) не мог найти оплачиваемую работу в течение пяти с половиной лет после получения диплома об образовании³⁶.

По результатам проведенного исследования работников МОТ в 2007 году лишь 19,9% молодежи имели оплачиваемую первичную работу (по найму) от работодателя (при этом доля молодых женщин очень мала - 5,7%) в период одного года после получения образования³⁷.

В то же время из общего количества только 38,6% имели трудовой договор неограниченной продолжительности, 34,1% - не имели письменного договора, а 13,8% имели договор ограниченной продолжительности (12-36 месяцев). Остальные отнесены к категории самозанятых (10%) и занятых с неоплачиваемой домашней работой (16%)³⁸.

Те же исследования показывают, что шансы на занятость четко связаны с образовательными ресурсами - чем выше образование, тем больше шансов найти продуктивную работу. Например, в течение 6 лет после получения образования лишь 9% молодежи с основным средним и неполным образованием нашли «значительную работу»³⁹.

Кроме того, по сравнению с мужчинами более высока доля женщин, которые не смогли найти работу в течение наблюдаемого периода.

Тем не менее, в период 2000-2020 годы количество безработных среди молодежи увеличилось на 47,4 тыс. чел., что составляет 37,5% общего объема уменьшения безработицы в целом (см. табл. 2.7).

³⁶ Куддусов Д., Янсова Е. Переход от образования и обучения к труду в Республике Таджикистан. Душанбе: Ирфон, 2014. - С.20.

³⁷ Исследование перехода от обучения к работе МОТ-ИПЕК/ЦСИ при Президенте Республики Таджикистан Душанбе, 2007. - С.36

³⁸ Там же, - С.68

³⁹ Куддусов Д., Янсова Е. Переход от образования и обучения к труду в Республике Таджикистан. Душанбе: Ирфон, 2014. – С.21.

Показатели безработицы в целом и в молодежном сегменте, в частности, в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг.

Показатели	Годы					2020г. к 2000г. (%)
	2000	2005	2010	2015	2020	
Общее количество безработных	235,3	277,1	340,1	340,2	361,5	153,6
Общий уровень безработицы	11,3	11,2	11,7	10,4	9,9	-1,4
Общее число безработной молодежи	110,0	130,7	168,5	144,6	157,9	143,5
Уровень безработицы среди молодежи	21,4	20,5	22,0	18,3	20,0	-1,4

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

Из данных таблицы 2.7 за рассматриваемый период произошли изменения. Общее количество безработных в республике увеличился на 53,6%. При этом общий уровень безработицы уменьшился на -1,4 процентного пункта. Общее число безработной молодежи в целом в экономике возросло на 43,5%, а уровень безработицы среди молодежи уменьшился на -1,4 процентного пункта.

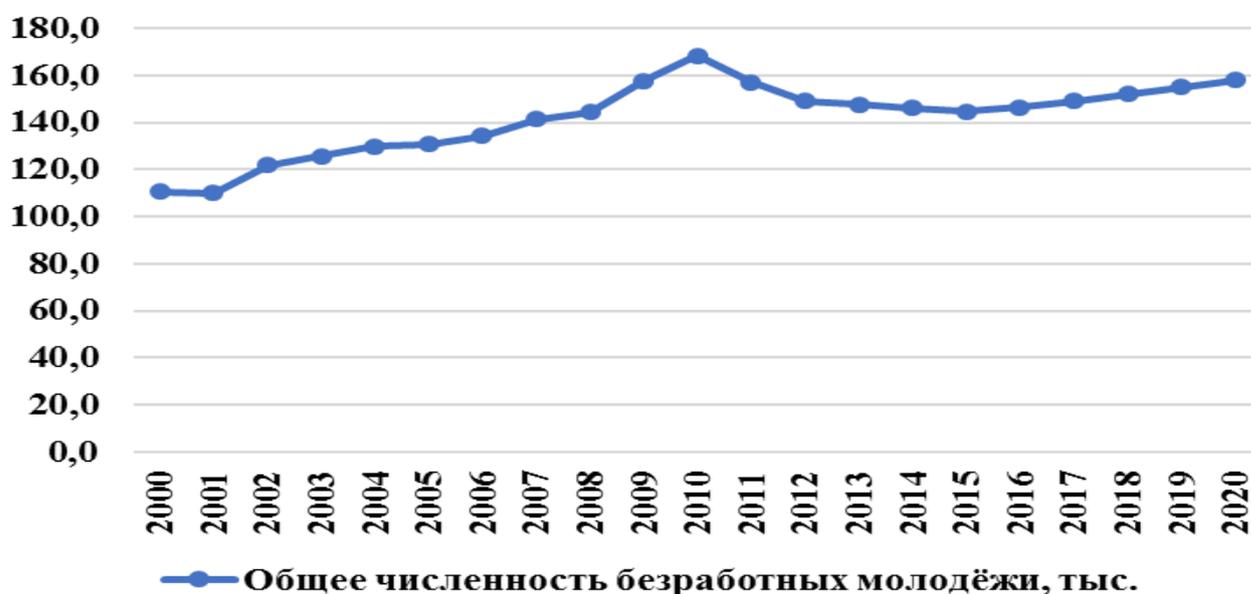


Рисунок 16 - Динамика количества безработных среди молодежи в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Источник: Расчеты автора на основе данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Анализ показывает, что среднее значение уровня безработицы среди молодежи в период 2000-2020 годы (20,1%) почти в 2 раза выше, чем аналогичный показатель сферы занятости в целом (10,9%).

Следует отметить, что хотя в рассматриваемый период в среднем 25,3% рабочей силы страны состоит из молодежи, тем не менее, доля молодежи в общей численности безработных в среднем за этот период составляет 61,9%. Иными словами, четверть (25,3%) рабочей силы порождает почти три четверти безработных (61,9%).

Если рассмотреть показатель «лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости» (см. табл. 2.8), то убедимся, что доля молодежи в этой категории рабочей силы в период 2010-2020 годы увеличился на 8% и держится на уровне 50%.

Таблица 2.8

Динамика количества лиц, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости Республики Таджикистан за 2010-2020 годы

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г. (%)
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	59669	72521	77349	79619	92631	106542	103457	173,3
из них молодежь в возрасте 15-29 лет	27743	30882	41001	40007	46567	50834	51974	187,3

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики⁴⁰

Более того, если в рассматриваемом периоде общее количество данной категории рабочей силы увеличился на 73,7%, то этот показатель в разрезе молодежи составил 87,3%.

Таким образом, снижение темпа прироста занятости молодежи и относительно высокая доля молодежи в состав безработных порождает

⁴⁰ Таджикистан: 30 лет Государственной независимости: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 148

разочарование среди молодежи, что в свою очередь приводит к снижению темпа прироста участия молодежи в рабочей силе.

Как показывает динамика, отраженная на рисунке 17, в рассматриваемый период темп прироста молодежной рабочей силы имеет тренд к снижению с большой скоростью.



Рисунок 17 - Динамика темпа прироста молодежной рабочей силы в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (%)

Источник: Расчеты автора на основе данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Исследование показывает, что такой показатель как «нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию», который также влияет на процесс трудоустройства молодежи, в период 2010-2020 годы имеют тенденцию к росту (см. табл. 2.9). В период 2010-2020 годы данный показатель увеличился в почти в два раза (193%).

Таблица 2.9

Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан за 2010-2020 годы

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г. (%)
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете	59669	72521	77349	79619	92631	106542	103457	173,3

в службе занятости								
Заявленная предприятиями потребность работниках	10473	7275	9224	7998	8982	10201	9416	89,9
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	5,7	10,0	8,4	10,0	10,3	10,4	11	193,0

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики⁴¹

Из данных таблицы 2.9 лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу и состоящие на учете в службе занятости в рассматриваемом периоде увеличился на 73,3%. При этом потребность предприятия в работниках уменьшился на 89,9%. Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию в рассматриваемом периоде увеличился на 93,0%.

Если рассмотреть показатели уровня образования среди официально зарегистрированных безработных (см. табл. 2.10), то увидим, что наиболее высокий показатель попадает в долю системы начального профессионального образования (профессионально-технических лицеев).

Таблица 2.10

Показатели уровня образования среди официально зарегистрированных безработных в Республики Таджикистан в период 2010-2020 годы

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Имели статус безработного из числа выпускников: - учреждений высшего профессионального образования, тыс. чел.	2,5	4,1	3,7	3,2	3,1	3,2	3,8
в % к выпускникам	9,0	13,9	9,9	8,3	7,0	7,4	9,0
- учреждений среднего профессионального образования, тыс. чел.	5,7	5,5	5,0	4,6	4,1	3,4	3,7
в % к выпускникам	55,9	47,0	36,0	25,8	19,7	16,3	15,7

⁴¹ Таджикистан: 30 лет Государственной независимости: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 298

- учреждений начального профессионального образования, тыс. чел.	4,4	4,7	5,1	4,8	4,9	4,9	4,7
в % к выпускникам	42,3	49,4	35,3	36,6	37,7	41,9	41,2
- общеобразовательных школ (11 класс), тыс. чел.	15,5	16,4	12,2	13,3	13,9	14,6	10,7
в % к выпускникам	17,9	14,9	10,9	11,1	11,7	12,7	9,2

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики⁴²

Этот показатель для этой системы в 2020 году составил 41,2% и фактически существенно не изменился в период 2010-2020 годы.

Следует отметить, что указанный показатель относительно системы среднего профессионального образования в рассматриваемом периоде уменьшился в более чем в 3,5 раза. Иными словами, если доля выпускников этой системы среди официально зарегистрированных безработных в 2010 году составила 55,9%, то этот показатель в 2020 году составил 15,7%.

Доля выпускников общеобразовательных школ (11 класс) в рассматриваемом периоде уменьшился почти в 2 раза, а доля выпускников учреждений системы высшего профессионального образования держится фактически на одинаковом уровне 9%.

Известно, что профессиональное развитие ресурсов труда содействует в их занятости. Показатели таблицы 2.11 показывают, что доля молодежи в общей численности работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку, имеет устойчивую тенденцию к падению и в период 2010-2020 годы уменьшился почти в 3,5 раза.

Таблица 2.11

Динамика показателей профессионального развития
рабочей силы в Республике Таджикистан в период 2010-2020 гг. (чел.)

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г. (%)
Число работников, прошедших подготовку и переподготовку,	16394	21888	29987	46507	53220	49750	35133	114,3

⁴² Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. - Душанбе: АСПРТ, 2021.-С. 318-319

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г. (%)
повысивших квалификацию и прошедших стажировку, всего								
в том числе:								
женщины	7673	9454	17014	15913	18107	20490	9364	122,0
молодежь в возрасте до 30 лет	5410	5101	9782	8207	9214	9122	3361	62,1

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики⁴³

Приведенные данные таблицы 2.11 свидетельствуют о том, что в целом число работников, прошедшие подготовку и переподготовку, повысившие квалификацию и прошедшие стажировку увеличился на 114,3%, из них женщины выросло на 22,0%, а молодежь в возрасте до 30 лет уменьшился на 62,1%.

Анализ отраслевой структуры выпуска специалистов учреждениями высшего и среднего профессионального образования в Республике Таджикистан (см. табл. 2.12) показывает, что в 2020 году почти половины выпускников (42,9%) были подготовлены для сферы образования, 28,3% выпускников являются экономистами, 13,2% - для промышленности и 1,8% - для сельского хозяйства. Эти цифры не как не коррелируются с долей этих отраслей в обеспечения занятости населения.

Приведенные данные таблицы 2.14 свидетельствуют о том, что в рассматриваемом периоде все показатели имеют, тенденцию на увеличения. Таким образом, выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования в республике увеличился на 53,0%. В том числе, промышленности и строительства на 66,6%, сельского хозяйства на 50,0%, экономика на 5,2%, здравоохранения, физической культуры и спорта на 28,5%, образования на 70,1%, культура и искусства на 66,6% и другие учреждения на 31,3%.

⁴³ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. - Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 333

Показатели выпуска специалистов учреждениями высшего и среднего
профессионального образования в Республике Таджикистан
в период 2010-2020 годы

Показатели	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г. (%)
Выпущено учреждениями ВПО	27,7	29,5	33,2	38,5	44,6	43,2	42,4	153,0
в том числе учреждениями:								
промышленности и строительства	2,1	5	5,6	5,8	5,6	4,9	5,6	166,6
сельского хозяйства	1,2	1,8	2	2,2	2	1,5	1,8	150,0
экономики	11,4	8,8	9,6	11	12,7	14,3	12	105,2
здравоохранения, физической культуры и спорта	1,4	2,5	3	2,7	3,9	3,1	3,2	128,5
образования	10,7	10,4	12	15,6	18,9	17,7	18,2	70,1
культуры и искусства	0,3	0,5	0,6	0,6	0,8	0,9	0,8	166,6
другие	0,6	0,5	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	133,3
Выпущено учреждениями СПО	10,2	11,8	14	17,8	20,8	20,8	23,6	131,3
в том числе учреждениями:								
промышленности и строительства	1,5	1,3	1,2	2	2,5	2,6	2,4	160,0
сельского хозяйства	0,1	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,4	4 раза
экономики	0,5	0,2	0,3	0,8	0,9	0,8	0,8	160,0
здравоохранения, физической культуры и спорта	5,3	6,9	8,9	10,3	11,3	10,7	13,5	154,7
образования	2,5	2,7	2,9	4,1	4,9	5,7	5,8	132,0
культуры и искусства	0,3	0,5	0,5	0,4	0,6	0,7	0,6	2 раза
другие				0,05	0,1	0,1	0,1	-

Источник: Составлено автором по данным официальной статистики⁴⁴

А выпуск специалистов учреждениями среднего профессионального образования в республике так же увеличился на 31,3%. При этом, промышленности и строительства на 60,0%, сельского хозяйства на 400%, экономика на 60,0%, здравоохранения, физической культуры и спорта на 54,7%,

⁴⁴ Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. - Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 346-362

образования на 32,0%, культура и искусства на 200,0% и другие учреждения период 2020-2017 гг. на 100,0%.

При этом следует отметить, что доля специалистов, подготовленных для отраслей промышленности строительства в период 2010-2020 годы увеличилась в 1,7 раза, что свидетельствует о положительной тенденции в процессе подготовки кадров с учетом потребности экономики.

Система среднего профессионального образования традиционно направлена на подготовку специалистов для отраслей здравоохранения и образования. В 2020 году доля этих отраслей составила 81,8% всех выпускников системы. Следует отметить, что доля промышленности и строительства в этой совокупности в 2020 году составил 10,2%. Данный показатель в период 2010-2020 годы уменьшился на 4,5 процентный пункт.

Эти тенденции в определенной степени формируют факторы препятствующие или содействующие трудоустройству молодежи.

Основные факторы, обуславливающие состояние и проблемы с обеспечением занятости молодежи на внутреннем рынке труда Таджикистана более детально рассмотрены в следующем параграфе. Тем не менее, отметим, что основным таким фактором является трудоизбыточность внутреннего рынка труда.

Трудоизбыточность выражается в диспропорции в темпах роста трудоспособного населения и создаваемых рабочих мест, обусловленной ограниченностью экономического потенциала страны по созданию необходимого для «поглощения» имеющейся рабочей силой рабочих мест. Данная ситуация ежегодно порождает излишек рабочей силы, который год за годом увеличивается. С учетом ежегодно формирующегося избытка рабочей силы и существующего тренда реально создаваемых рабочих мест, естественным образом вероятность трудоустройства «свежих» рабочих сил из числа молодежи год за годом уменьшается.

Одним из основных доступных ресурсов для вступающих на рынок труда молодежи, который содействует реализации их профессиональных устремлений и занятости в целом является образование.

Качество образования, как общего, так и профессионального, выражающееся в качестве рабочей силы, также является одним из ключевых факторов, которые влияют на состояние молодежи на рынке труда. Низкие качества на всех уровнях образования и профессиональной подготовки связаны с его соответствием потребностям личности, рынка труда и общества в целом. Качество образовательных достижений, особенно профессиональных навыков, оценивается на рынке труда.

Неформальная занятость, преобладающая в государственной и частной секторах занятости и в сфере самозанятости, играет существенную роль в экономике Таджикистана.

Как было отмечено, около 60% всех работающих в Таджикистане работают в неформальном секторе. Как и в других регионах, рабочих мест в неформальном секторе в Таджикистане гораздо меньше, чем в формальном секторе. В то время как около одной четверти работников формального сектора имеют право на отпуск по болезни, менее одной десятой работников неформального сектора имеют право на отпуск по болезни. Более того, неформальные работники, как правило, сталкиваются с явными и неформальными барьерами в доступе к государственным и частным страховым инструментам, необходимым для адаптации к потрясениям⁴⁵.

Медленное развитие информационных систем рынка труда затрудняет процесс отбора рабочих мест на основе квалификации.

Содействие в профессиональной ориентации молодежи является также одним из существенных факторов, влияющих на занятости молодежи, и должно быть направлено на правильный выбор профессии с учетом потребностей

⁴⁵Развитие навыков расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане// <http://www.worldbank.org/ru/country/tajikistan/research>. - С.31

рынка труда страны. Ранее в структуре Министерства образования и науки Республики Таджикистан и его местных подразделений функционировали отделы по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ, которые позже были ликвидированы.

В настоящее время в структуре Министерства труда, миграции и занятости населения функционирует Республиканский центр по профессиональной ориентации с региональными структурами. Практика показывает, что организационный, финансовый и кадровый потенциал, а также ресурсы этой структуры не отвечают современным требованиям.

Отсутствие мотивации участвовать в рынке труда является еще одним важным фактором, который влияет на показатели занятости молодежи в Таджикистане, выталкивая молодых людей в категорию «неактивных».

Так, доля лиц, уставших искать работу, особенно велика среди молодых мужчин и женщин - примерно каждый шестой мужчина (17,2%) и каждая десятая женщина (11,9%) в возрасте 20–24 лет, которые уже разочарованы и не желают дальше искать работу. Для сравнения следует отметить, что в странах ОЭСР в 2012 году доля лиц, переставших искать работу, среди молодежи в возрасте 15–24 лет, в среднем, составила лишь 0,5%⁴⁶.

Таким образом, из проведенного нами анализа динамики изменений основных индикаторов рынка труда в молодежном сегменте в контексте демографических тенденций Республики Таджикистан можно сделать следующие выводы:

- основные острые проблемы, касающиеся вопросов занятости молодежи, сосредоточены в возрастном сегменте 15-24 лет, ибо этот возрастной интервал совпадает с начальным этапом трудоустройства молодежи и более глубокой их адаптации к потребностям рынка труда;

⁴⁶ Развитие навыков расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане// <http://www.worldbank.org/ru/country/tajikistan/research>. - С. 34

- темп прироста общей численности населения в рассматриваемом периоде имеет общую тенденцию роста, то данный индикатор в молодежном срезе, начиная с 2004 года, переходит в этап снижения, в результате чего в сегменте 2003-2020 годы уменьшился на 5,2 процентный пункт и в 2020 году достиг - 0,7%;

- доля рассматриваемой нами категории молодежи (лиц в возрасте 15-24 лет) в общей численности населения в период 1991-2007 годы имела тенденцию роста со средним ежегодным темпом прироста 1,2%. Однако, этот показатель, начиная с 2008 года по настоящее время, имеет тенденцию снижения со средним ежегодным темпом спада 2,3%;

- для нахождения прогнозных значений этого показателя в среднесрочной перспективе, целесообразно использовать регрессионную функцию:

$$y = -0,0002x^3 - 0,0297x^2 - 0,0282x + 22,695$$

описывающую долю молодежи в общей численности населения в период 2007-2020 годы с коэффициентом детерминации $R^2 = 0,9872$ показывающим относительно высокую степень достоверности аппроксимации;

- анализ причины спада доли молодежи в общей численности населения после 2007 года показывает, что одним из них является резкий спад значения индикатора «реальный прирост населения» на 1000 человек от 18,6 в 1992 году до 16,3 в 1993 и 14,3 в 1997 году. Начиная с 2028 года, следует ожидать восстановление прежних (80-х годов прошлого века) значений доли молодежи в общей численности населения;

В то же время, для улучшения положения молодежи на внутреннем рынке труда страны нами были разработаны следующие основные рекомендации:

- необходимо обеспечить существенное развитие системы профориентации в сфере общего образования, укрепить потенциал и ресурсы Республиканского центра профориентации;

- разработать и внедрить в систему общего образования обучающие программы, формирующие у учащихся основополагающие социально-поведенческие навыки, необходимые при вхождении на рынок труда;

- приблизить школьные программы к современным требованиям рыночной экономики. В текущем периоде основной задачей является формирование у подрастающему поколению навыки, позволяющие им мыслить критически и творчески, обрабатывать информацию, самостоятельно принимать решения, устранять конфликты и работать в команде. Во многих зарубежных странах предмет «Жизненные навыки» включен в программу средних образовательных школ.

- необходимо развивать предпринимательские навыки среди молодежи. Обучение предпринимательским навыкам должно стать обязательной частью профессионального образования и программ 10-11 классов средней школы. Нужно учить молодежь самостоятельно создавать рабочие места. Для этого надо стимулировать участие молодежи в предпринимательстве. Эти и другие аналогичные меры предусмотрены в Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2030 года;

- совершенствовать официальную статистику рынка труда в части трудоспособной молодежи, адаптировать ее к международным требованиям, разработать и принять новые формы статистической отчетности с целью отражения основных показателей трудоспособной молодежи относительно ее положения на рынке труда;

- усилить деятельность государственной службы занятости в области распространения информации о спросе и предложении на рынке труда и трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений;

- включить в принимаемые государственные среднесрочные программы «Содействия занятости населения» специальный раздел «Содействие занятости молодежи»;

- поддержать разного рода научные исследования по изучению положения молодежи на рынке труда и его социальных и экономических последствий.

Теперь переходим к оценке положения молодежи с учетом, охваченной образованием на рынке труда Республики Таджикистан.

2.2. Оценка положения молодежи с учетом, охваченной образованием на рынке труда

Необходимо отметить, что выше рассмотренные значения некоторых ключевых индикаторов рынка труда (уровень участия в рабочей силе, уровень занятости и безработицы в целом, и в частности, молодежном сегменте) всегда находятся ниже, чем значения этих индикаторов по всему рынку. Например, из данных таблицы 2.5 предыдущего параграфа вытекает, что в период 2000-2020 годы уровень участия всех трудовых ресурсов в среднем в 1,5 раза больше, чем аналогичный показатель рынка труда в молодежном его сегменте (см. также рис. 18).

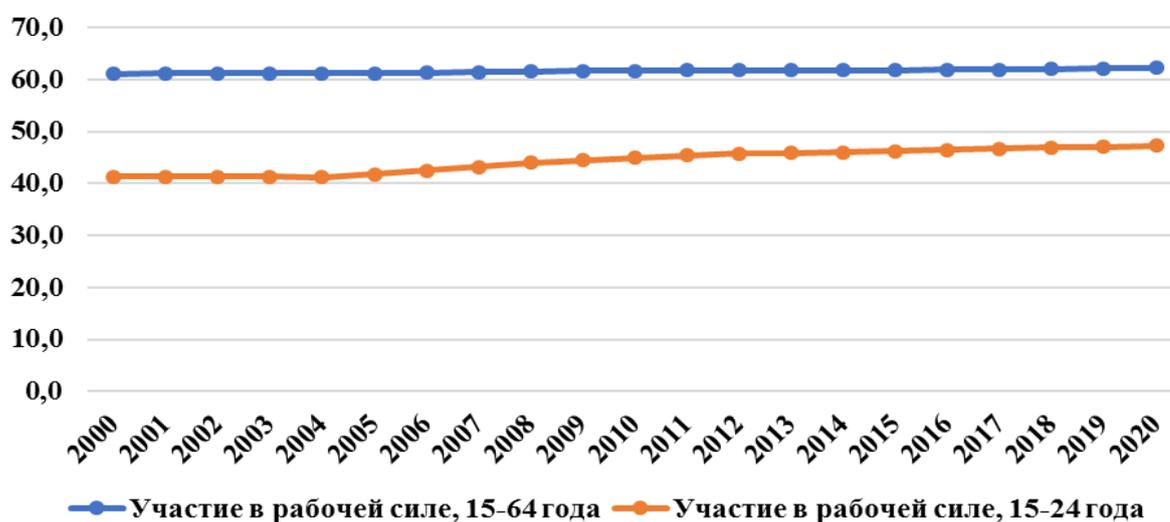


Рисунок 18 - Динамика изменения участия всех ресурсов труда и его молодежной части в рабочей силе в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (%)

Источник: Составлено автором на основе базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Аналогично, из данных таблицы 2.6 предыдущего параграфа выводим, что уровень занятости всех ресурсов труда в рассматриваемом периоде в 1,5 раза выше, чем аналогичный показатель рынка труда в молодежном его сегменте (см. также рис. 19).

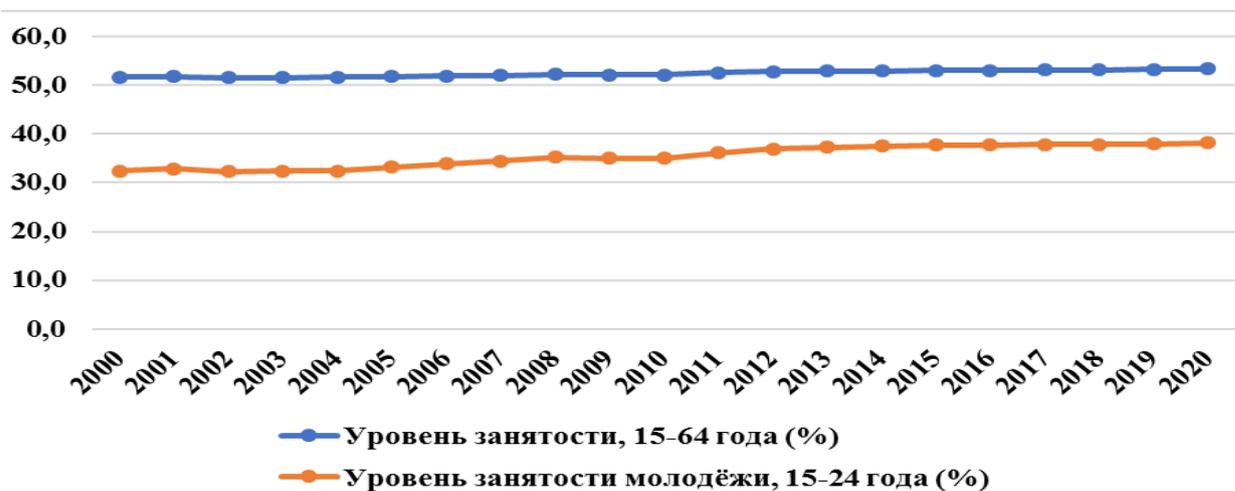


Рисунок 19 - Динамика изменения уровня занятости всех ресурсов труда и его молодежной части в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (%)

Источник: Составлено автором на основе базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

В этом контексте в п.1.3 предыдущей главы был предложен метод к вычислению этих индикаторов (уровни участия в рабочей силе, занятости) в молодежном сегменте сферы занятости, который дает возможность реально оценить эти показатели с учетом экономического статуса некоторой части молодежи, не позволяющей ее участия в рабочей силе.

Поэтому, внедряя этот метод, выявим реальную ситуацию молодежи в сфере занятости с учетом некоторой ее части, не позволяющей ее участия в рабочей силе. Для этого воспользуемся обозначениями из п.1.3 предыдущей главы. В частности, там, в контексте категории NEET молодежи, была введена новая категория молодежи YET, включающая всю молодежь, которые учатся в учебных заведениях общего и профессионального образования и обучения.

Рассмотрим количественные показатели категории **YET** в Таджикистане. Несмотря на то, что в соответствии с законодательством Республики

Таджикистан⁴⁷, в категории «молодежь» относятся лица в возрасте 14-30 лет, в целях соблюдения норм международной практики, далее будем рассматривать молодежь в возрасте 15-24 лет.

Необходимые данные для этой категории молодежи приведены в таблице 2.13, в которой *RY* – общая численность молодежи.

Таблица 2.13

Основные показатели молодежи Республики Таджикистан
в период 2000-2020 годы, (тыс. чел.)

Показатели	Годы					
	2000	2005	2010	2015	2020	2020г. к 2000г. (%)
Общая численность молодежи (<i>RY</i>)	1247,9	1523,0	1701,8	1712,2	1656,9	132,7
в.т.ч., <i>YET</i> молодежи	335,4	453,4	522,5	652,0	668,6	199,3

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка World Bank/API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en//<https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>;

Данные приведенной таблицы 2.13 свидетельствуют о том, что в рассматриваемом периоде охват молодежи образованием, как по количественному, так и по долевым показателям, имеет возрастающую тенденцию. В количественном плане, этот показатель в рассматриваемом периоде увеличился почти в 2 раза. Доля молодежи, охваченной образованием, в период 2000-2020 годы увеличилась в 1,5 раза и достигла в 2020 году 40,4%. (см. рис. 20).

Это, естественным образом, влияет на показатель участия молодежи в рабочей силе и другим индикаторам рынка труда в молодежном сегменте.

⁴⁷ Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» /Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 8 июля 2004 года, №553.

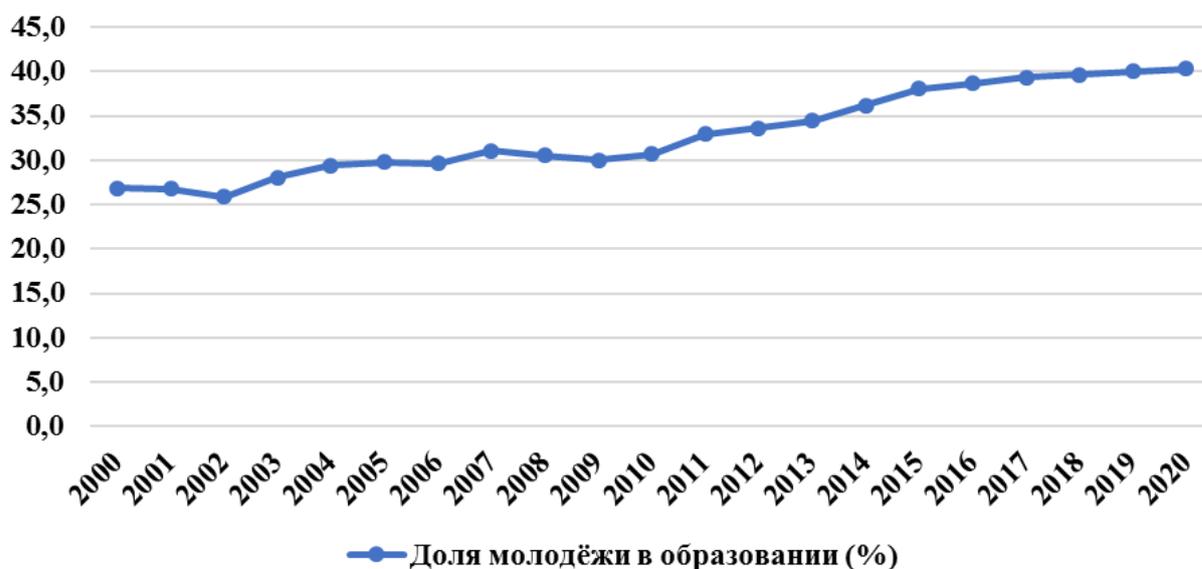


Рисунок 20 - Динамика изменений доли молодежи, охваченной образованием в Республике Таджикистан в 2000-2020 годы

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

В этом контексте в п.1.3 предыдущей главы были установлены следующие соотношения:

$$k^*(PLY) = \mu \cdot k(PLY) \quad (17)$$

и

$$k^*(ERY) = \mu \cdot k(ERY), \quad (18)$$

в которых

$$\mu \equiv \frac{1}{1 - k(PYET)} > 1, \quad (19)$$

$k(PLY) = LY/R_Y$ – коэффициент участия ресурсов труда молодежи (R_Y) в рабочей силе (LY - молодежная рабочая сила), $k(ERY) = EY/R_Y$ – коэффициент занятости ресурсов труда молодежи (EY - занятая молодежь), соответственно

$$k^*(PLY) = \frac{LY}{R_Y - YET} \text{ и } k^*(ERY) = \frac{EY}{R_Y - YET} \quad (20)$$

коэффициент участия и коэффициент занятости ресурсов труда молодежи без учета категории YET , а

$$k(PYET) = \frac{YET}{R_Y} \quad (21)$$

коэффициент участия молодежи в образовании.

Применяя вышеуказанные соотношения к рынку труда Таджикистана, выявляем вначале реальное значение коэффициента участия трудоспособной молодежи на данном рынке, а также долю обучающейся молодежи.

В связи с этим, используя данные таблицы 2.13 и формулу (19) находим значение μ . Затем, на основе данных Всемирного Банка⁴⁸, где приведены значения индикатора $k(PLY)$ (коэффициент участия молодежи в рабочей силе), вычислим по формуле (17) значения индикатора $k^*(PLY)$ (коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием) (см. табл. 2.14). В таблице 2.14 значения $k(PL)$ (коэффициент участия ресурсов труда в рабочей силе) приведены из Базы данных Всемирного Банка.

Таблица 2.14

Значения некоторых индикаторов рынка труда относительно участия молодежи в рабочей силе в Республике Таджикистан в период 2001-2020 гг.

Показатели	Годы				
	2000	2005	2010	2015	2020
μ	1,368	1,424	1,443	1,615	1,676
коэффициент участия молодежи в рабочей силе $k(PLY)$	0,413	0,418	0,450	0,462	0,471
коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием $k^*(PLY)$	0,565	0,596	0,649	0,746	0,799
коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием $k(PL)$	0,611	0,612	0,617	0,618	0,623

Источник: расчеты автора по данным из Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

⁴⁸ World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Динамика изменения этих показателей приведена на рисунке 21.

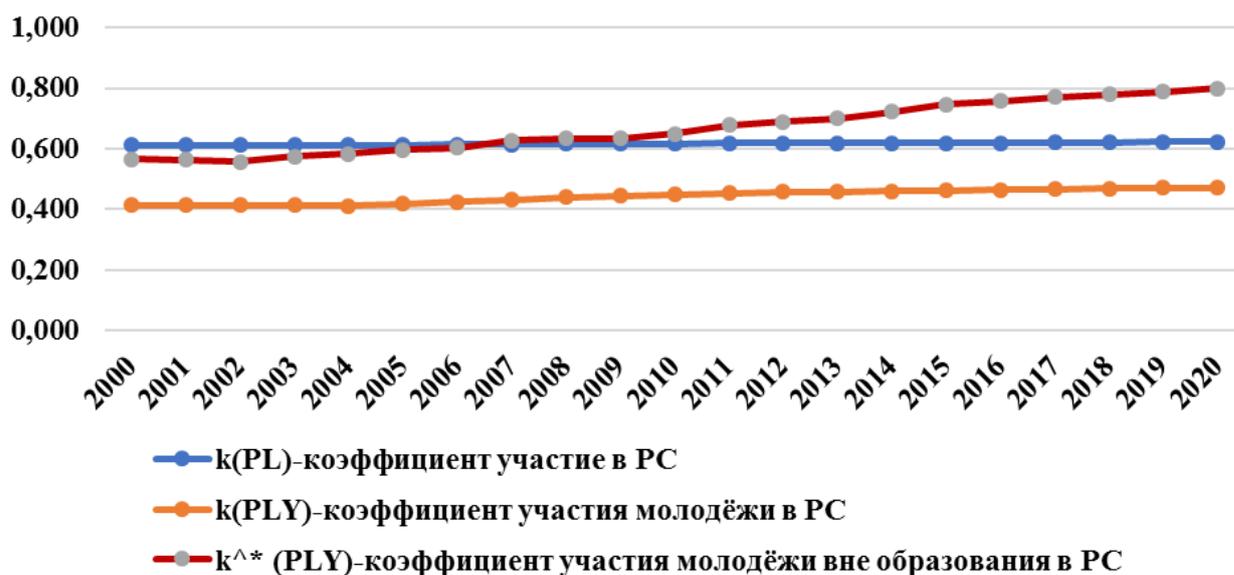


Рисунок 21 - Динамики изменения индикаторов участия в рабочей силы в Республики Таджикистан в период 2000-2020 годы

Источник: Составлено автором на основе Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Таким образом, в результате условного исключения молодежи, охваченной образованием, из состава трудовых ресурсов, коэффициент участия молодежи в рабочей силе существенно увеличивается и в 2020 году превышает аналогичный показатель всех ресурсов труда на 10,1%, а всех ресурсов труда молодежи – на 69,6%.

Данная ситуация связана, в частности, увеличением доли молодежи, охваченной образованием. Средний темп прироста данного показателя в период 2000-2020 годы составил 3,6%.

Применим теперь вышеуказанный подход к рынку труда Таджикистана и выявим реальное значение коэффициента занятости молодежных ресурсов труда (без учета молодежи, участвующей в образовании).

Для этого, на основе данных из Банка данных Всемирного Банка⁴⁹, где указаны значения индикатора $k(ERY)$ (коэффициент занятости молодежных ресурсов труда), и значения μ (они уже найдены в предыдущем случае)

⁴⁹ World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

вычислим по формуле (18) значения индикатора $k^*(ERY)$ (коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием) (см. табл. 2.15). В таблице 2.15 значения $k(ER)$ (коэффициент занятости ресурсов труда) приведены из вышеуказанного Банка данных Всемирного Банка.

Таблица 2.15

Значения основных индикаторов рынка труда относительно занятости ресурсов труда в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы

Показатели	Годы				
	2000	2005	2010	2015	2020
(μ)	1,368	1,417	1,445	1,627	1,676
коэффициент занятости молодежных ресурсов труда $k(ERY)$	0,325	0,332	0,351	0,377	0,380
коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием $k^*(ERY)$	0,444	0,473	0,506	0,609	0,637
коэффициент занятости ресурсов труда $k(ER)$	0,516	0,518	0,522	0,531	0,534

Источник: расчеты автора по данным из Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Из данных таблицы 2.15 вытекает, что коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием, начиная с 2010 года превосходит аналогичный показатель всех трудовых ресурсов. Данная тенденция постепенно усиливается до конца рассматриваемого периода. При этом, в 2020 году соотношения показателей молодежи (без учета молодежи, охваченной образованием) и всего рынка труда составило 1,2, т.е. коэффициент занятости молодежи без учета молодежи, охваченной образованием, на 20% больше, чем аналогичный показатель всех трудовых ресурсов.

Динамика изменения этих показателей приведена на рисунке 22, в котором через РТ обозначено «Ресурсы труда».

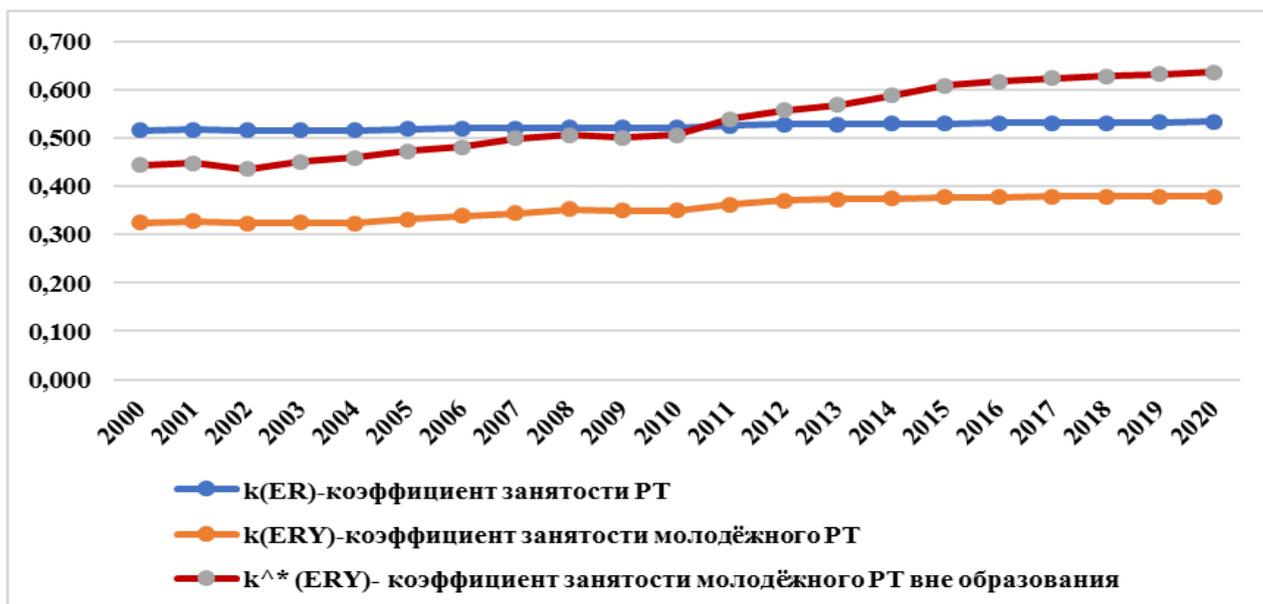


Рисунок 22 - Динамики изменений индикаторов занятости ресурсов труда в Республики Таджикистан в период 2000-2020 годы

Источник: расчеты автора по данным из Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Следовательно, в результате условного исключения молодежи, охваченной образованием, из состава трудовых ресурсов, коэффициент занятости молодежных ресурсов труда существенно увеличивается и в 2020 году превышает аналогичный показатель всех ресурсов труда на 19,2%, а всех ресурсов труда молодежи – на 67,6%.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. В период 2000-2020 годы охват молодежи образованием в Республике Таджикистан, как по количественным, так и по качественным показателям, имеет возрастающую тенденцию. В количественном плане, этот показатель в рассматриваемом периоде увеличился почти в 2 раза, а в долевым - увеличилась в 1,5 раза и достигла в 2020 году 40,4%.

2. Коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*, постепенно увеличиваясь, уже в 2020 году превосходит аналогичный показатель всех трудовых ресурсов на 10,1%, а всех ресурсов труда молодежи – на 69,6%.

Данная ситуация связана, в частности, увеличением доли молодежи, охваченной образованием. Средний темп прироста данного показателя в период 2000-2020 годы составил 3,6%.

3. Коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием, постепенно увеличиваясь, устойчиво превосходит аналогичный показатель всех трудовых ресурсов. Данная тенденция усиливается до конца рассматриваемого периода. При этом, в 2020 году соотношения показателей молодежи (без учета молодежи, охваченной образованием) и всего рынка труда составило 1.2, т.е. коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*, на 20% больше, чем аналогичный показатель всех трудовых ресурсов.

2.3. Факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодежи

В этом параграфе выявлены факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодежи и обусловленные степенью профессионально-квалификационного структурного соответствия между предложением и спроса на рынке труда, профессиональным качеством молодежной рабочей силы, превосходством объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса на рынке труда, наличием опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда и уровнем осведомленности молодежи о потребностях рынка труда. Предложены меры для обеспечения позитивных действий этих факторов на процесс трудоустройства молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда, современной конъюнктуры и реального потенциала экономики Таджикистана.

Проблемы регулирования процесса выхода молодого поколения на рынок труда являются одним из важнейших задач правительств многих стран, ибо безработица в самом начале трудовой жизни сопряжена со многими

проблемами поведенческого характера и может привести к негативным последствиям, как для молодежи, так и для общества в целом.

Практика показывает, что вопросы регулирования занятости молодежи приводят, в основном, к проблемам трудоустройства молодежи, так как молодой человек после выхода из системы образования впервые входит в пространство трудовых отношений. Это порождает, в частности, множество проблем, связанных в частности с отсутствием опыта трудовой деятельности и квалификационных навыков, востребованных конкретным рабочим местом, в целом связанных с процессом адаптации к требованиям рабочих мест.

В этом контексте существует мнение, что «адаптация – это взаимодействие субъекта с новой внешней средой, которое выражается в процессе воздействия этой среды на субъекта и соответствующей его реакцией на осмысление этих воздействий и реагирование на новые условия путем сохранения центра сознания. Мероприятия по достижению поставленных целей. В таком понимании адаптация представляет собой процесс осознания субъектом потребностей новой среды. Поэтому адаптация – это процесс максимального и эффективного приближения набора предметных показателей к требуемым новым показателям, что представляет собой процесс развития»⁵⁰.

Процесс культурно-нравственной адаптации ресурсов труда проходит уже в более широком пространстве формирования личности: в кругу семьи, близком внешнем окружении человека, а также в образовательном процессе. В процессе трудоустройства молодежи доминирующую роль играют профессиональные качества носителей способности к труду.

В этом контексте, следует отметить, что одним из определяющих факторов, влияющих на процесс трудоустройства молодежи, является конечный результат процесса ее профессиональной адаптации (подготовки), т.е. профессиональные качества молодежной рабочей силы. Данный показатель молодежной рабочей силы, в случае его максимального соответствия к

⁵⁰ Ашуров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда// Вестник Таджикского национального университета. -Душанбе, 2009. № 7(55). - С. 48-53

потребностям рынка труда со стороны спроса (рабочих мест), будет способствовать мягкому и эффективному ее переходу от внешней части рынка труда (рынка рабочей силы) к его внутренней части.

Другим фактором, влияющим на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы, является емкость дополнительного спроса на рабочую силу. Дополнительное предложение на рынке труда в случае его трудоизбыточности в основном формируется за счет молодежной рабочей силы. В случае, когда объем дополнительного предложения существенно превосходит емкости дополнительного спроса, что встречается в трудоизбыточных (спросодефицитных) рынках труда, естественным образом отрицательно повлияет на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы и формирования ее цены (заработной платы). Кроме того, дополнительный спрос на рабочую силу не только имеет количественный показатель в виде своей емкости, но имеет и профессионально-квалификационную структуру, которая требует соответствующую структуру профессиональной адаптации молодежной рабочей силы.

Третьим важным фактором, влияющим на процесс трудоустройства молодежи, является отсутствие практического опыта трудовой деятельности в рамках конкретной профессии у молодежной рабочей силы. Практика показывает, что на трудоизбыточных рынках труда работодатели, в целях уменьшения своих транзакционных издержек, предпочитают принять на работу лиц, имеющих определенный стаж практической работы по конкретной профессии.

Для увеличения положительного эффекта первого фактора, влияющего на процесс трудоустройства молодежи, связанного с уровнем и качеством ее профессиональной подготовки (базовой адаптации), многими авторами рекомендуется повысить уровень качества профессионального образования. Качество профессионального образования оценивается степенью его приближенности к качественным потребностям рынка труда со стороны спроса (рабочих мест) на плоскости конкретной профессии и конкретного

квалификационного уровня. Повышение качества профессионального образования является довольно сложной задачей, требующей для своего качественного решения соответствующих институциональных, финансовых и кадровых ресурсов. Доминирующим стержнем в данном процессе является социальное партнерство между работодателями и образовательными учреждениями.

Практика показывает, что в случае трудоизбыточности рынка труда, особенно в условиях его глобализации, а также на начальном этапе формирования рыночных культур, рынок труда со стороны спроса в целях минимизации транзакционных издержек не проявляет интерес к сотрудничеству с системой профессиональной подготовки молодежных ресурсов труда. Кроме того, некоторыми исследованиями⁵¹ установлено, что отсутствие данного интереса связано с недоверием работодателей к системе профессионального образования из-за низкого качества их конечных результатов – уровня профессиональной подготовки ресурсов труда. В результате формируется «порочный круг»: низкое качество профессионального образования – результат отсутствия социального партнерства между работодателями и образовательными учреждениями, а отсутствия такого социального партнерства – результат низкого качества профессионального образования.

Как выйти из этого «порочного круга»? В условиях текущего потенциала экономики Таджикистана, обусловленного, в частности, бюджетным дефицитом и ростом внешнего долга, государство, как один из основных регуляторов рынка труда и рынка образовательных услуг, не в состоянии установить определенные налоговые и иные льготы для работодателей за сотрудничество с профессиональными учебными заведениями в сфере подготовки качественных кадров для экономики страны.

⁵¹ Доклад Всемирного Банка «Таджикистан: Анализ сектора высшего образования», 2014//<http://www-wds.worldbank.org/>

Низкое качество профессиональной подготовки молодежной ресурса труда является также результатом низкого качества механизмов государственного планирования подготовки кадров и аккредитации профессиональных учебных заведений. В этом контексте ужесточение процесса аккредитации учебных заведений профессионального образования заведомо приведет к резкому сокращению емкости рынка профессиональных образовательных услуг, что чревато негативными последствиями, связанными с утечкой квалифицированных педагогических работников и увеличением объема неквалифицированной рабочей силы. Кроме того, в результате этих действий большое количество молодых людей «выбрасывается на улицу», что может привести к росту девиантного поведения среди молодого поколения.

Наиболее подходящими к экономическому и организационно-управленческому потенциалу Таджикистана наиболее реальным рычагом выхода из вышеуказанного «порочного круга» и улучшения качества механизма государственного планирования подготовки кадров и аккредитации профессиональных учебных заведений являются, на наш взгляд, совершенствование организационно-управленческих механизмов государственного регулирования в сфере подготовки качественных профессиональных кадров для экономики страны.

Это предусматривает, во-первых, совершенствования механизма государственного планирования подготовки кадров путем создания механизма прогнозирования перспективных потребностей экономики на профессиональные кадры. По этому поводу Президент РТ Э. Рахмон еще в 2008 году в своем выступлении на праздничном совещании, посвященном 60 летию Государственного национального университета Таджикистана говорил, что «механизм подготовки кадров должен иметь непосредственную связь с потребностями рынка труда и перспективными направлениями развития

различных отраслей национальной экономики, в связи с чем, возникает необходимость в скорейшей разработке и внедрения такого механизма»⁵².

Во-вторых, имеющий в текущем периоде административный потенциал центральных государственных органов исполнительной власти позволяет установить крупные предприятия и организации реального сектора экономики и сектора услуг в качестве базовых предприятий для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля. Кроме того, необходимо классифицировать ведущие профессиональные учебные заведения по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоит им статус базовых учебных заведений по подготовке кадров для соответствующих отраслей. Необходимо также концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей. На почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями целесообразно создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей.

Более того, организация учебных, производственных и преддипломных практик для студентов учебных заведений на производственных базах соответствующих базовых предприятий будет способствовать формированию у будущих специалистов практического опыта трудовой деятельности по соответствующим профессиям, что заведомо приведет к положительным действиям третьего вышеупомянутого фактора, влияющего на трудоустройство молодежи.

Низкое качество профессиональной подготовки молодежных ресурсов труда является также результатом низкого уровня осведомленности населения о текущих и перспективных потребностях рынка труда, а также результатом невысокого уровня культуры молодежи по выбору профессии и отсутствия современных механизмов содействия молодежи в этой сфере.

⁵² Выступление Президента Республики Таджикистан в праздничном совещании, посвященного 60 летию Государственного национального университета Таджикистана (24.10.2008, г. Душанбе)// <http://www.president.tj/node/2966>.

В условиях трудоизбыточности (спросодефицитности) рынка труда одним из наиболее реальных механизмов смягчения действий второго вышеупомянутого фактора, влияющего на процесс трудоустройства молодежи и выражающегося в превосходстве объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса, является организация государственной поддержки самозанятости молодежи. Это требует разработку и внедрение среднесрочных государственных программ по содействию занятости молодежи. Было бы целесообразно с этой целью создание общественно-государственного фонда поддержки занятости молодежи.

Таким образом, доминирующими факторами, влияющими на процесс трудоустройства молодежи, являются

- профессионально-квалификационное структурное соответствие предложения к таким показателям спроса на рынке труда;
- профессиональное качество молодежной рабочей силы;
- превосходство объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса на рынке труда;
- наличие опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда;
- уровень осведомленности молодежи о потребностях рынка труда.
- ограниченный потенциал экономики по созданию достаточного количества рабочих мест.

В целях обеспечения позитивных действий вышеупомянутых факторов воздействия на процесс трудоустройства молодежи в условиях трудоизбыточности, современной конъюнктуры и реального потенциала экономики Таджикистана целесообразно:



Рисунок 23. Доминирующие факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодёжи (составлено автором)

а) в области улучшения качества молодежной рабочей силы:

- с учетом административного потенциала центральных государственных органов исполнительной власти определить крупные предприятия и организации реального сектора экономики и сектора услуг в качестве базовых предприятий для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля;

- классифицировать ведущие профессиональные учебные заведения по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоить им статус базовых учебных заведений по подготовке кадров для соответствующих отраслей. Концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей;

- на почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей;

– организовать полноценные учебные, производственные и преддипломные практики для студентов учебных заведений на производственных базах соответствующих базовых предприятий.

б) в сфере структурного соответствия предложения со спросом на рынке труда:

– создать полноценный механизм прогнозирования перспективных потребностей экономики на профессиональные кадры;

– совершенствовать механизм государственного планирования подготовки кадров с учетом перспективных потребностей экономики на них.

в) в области содействия самозанятости молодежи:

– полноценно включить компонент “навыки предпринимательства” в государственных образовательных и профессиональных стандартах системы общего и профессионального образования;

– разработать и внедрить среднесрочные государственные программы по содействию занятости молодежи;

– создать общественно-государственный фонд поддержки занятости молодежи.

г) в сфере осведомленности молодежи о потребностях рынка труда:

– усилить потенциал государственного органа по профессиональной ориентации молодежи, в частности в структуре системы общего образования, и создать механизм государственной поддержки частных структур в этой области;

– усилить потенциал государственной службы занятости в выявлении и учета существующих вакансий и в направлении выявления перспективных потребностей рынка труда.

В целом, используя результаты исследования переходим к обоснованию и разработки направления регулирования молодежи в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности рынка труда.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН В УСЛОВИЯХ ТРУДОИЗБЫТОЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА

3.1. Государственная политика в Республике Таджикистан в области содействия трудовой занятости молодежи

Социально-экономическая важность содействия трудовой занятости молодёжи и особенность регулирования этих процессов в условиях трудоизбыточности экономики настоятельно требуют выработки практических мер по обеспечению занятости молодых трудовых ресурсов, осуществления максимально эффективной адаптации к потребностям внутреннего и внешнего рынка труда в условиях его глобализации. В этом контексте в НСР до 2030 года решение проблем повышения продуктивной занятости населения, разработка приоритетов развития рынка труда с целью усовершенствования механизмов эффективного использования трудоспособных групп молодёжи определены как главные приоритеты развития страны.

По нашему мнению, «молодежь следует рассматривать как ключевым ресурсом для достижения целей в области развития, так и ключевым фактором социальных изменений, экономического развития и научно-технического прогресса. Их творческое воображение, идеалы, сила и интеллект имеют большое значение для устойчивого развития общества, в котором они живут. Именно следующее поколение будет решать исход социально-экономических стратегий, выбранных нынешним поколением, потому что оно несет с собой идеи, идеи, этику, формы, методы и ценности общественной жизни и несет их в будущее. Поэтому социально-экономическая направленность подрастающего поколения как дополнение к будущим человеческим ресурсам, обеспечивающая дальнейшее социально-экономическое развитие общества, во многом определяет содержание и характер будущего, и эта направленность в

конечном счете определяет, какие идеи социальное будущее назначен, а какой нет»⁵³.

Важно отметить, что «Генеральная Ассамблея ООН на своей 34-й сессии объявила 1985 год Международным годом молодежи: участие, развитие и мир по итогам Десятилетия Международного года молодежи резолюцией 50/81 от 13 марта 1996 года. Вместе с тем, в данном документе отмечается, что молодые люди являются агентами, бенефициарами и жертвами серьезных социальных изменений. Они вообще сталкиваются с парадоксальной ситуацией: с одной стороны, они пытаются соответствовать существующему порядку, а с другой стороны, они играют роль силы, меняющей этот порядок»⁵⁴.

Известно, что «социальное настроение» молодого поколения зависит от целенаправленного формирования и эффективной реализации государственной политики, направленной, в частности, к содействию трудовой занятости молодежи, ибо безработица среди молодежи является одним из основных факторов, порождающих ее девиантного поведения.

В связи с этим, в этом параграфе диссертации исследованы некоторые аспекты государственной молодежной политики в Таджикистане применительно к вопросам занятости молодежи.

В соответствии с основным молодежным законом РТ «...государственная молодежная политика представляет собой единую систему социально-экономических, организационно-правовых и воспитательных мер, которая реализуется и реализуется государственными органами, организациями и учреждениями независимо от организационно -правовых форм и имущества, общественных объединений молодежи и граждан в целях обеспечения воспитания и обучения, формирования и развития молодежи, правовой защиты и эффективного использования ее потенциала на благо общества»⁵⁵.

⁵³ Ашуров С.Б. Об экономической сущности государственной молодежной политики// Вестник Таджикского национального университета. - 2011. - № 1(65).-С. 340-344.

⁵⁴Всемирная программа действий, касающаяся молодежи до 2000 года и на последующий период // Резолюция ГА ООН 50/81 от 13 марта 1996/ <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/RES/50/81>

⁵⁵ Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике от 15 июля 2004 года, №52.

Государственная молодежная политика опирается на законодательные и нормативно-правовые акты, стратегические и программные государственные документы, а также на статистические и аналитические базы, призванные отслеживать текущее состояние и прогнозировать перспективное социально-экономическое положение молодежи в обществе.

Основополагающими законодательными и стратегическими актами Республики Таджикистан относительно молодого поколения в настоящее время являются Закон «О молодежи и молодежной политике»⁵⁶ и «Стратегия государственной молодежной политики в Республике Таджикистан до 2020 года»⁵⁷.

Основной молодежный закон уделяет необходимое внимание вопросам занятости молодежи. Так, в статье 4 этого закона следующие мероприятия установлены как одним из основных направлений реализации государственной молодежной политики:

- обеспечение продуктивной занятости молодых высококвалифицированных специалистов;
- создания оптимальных условий для реализации прав молодежи на труд, обучения и социальную защиту.

Основополагающим нормативно-правовым актом, регулирующий трудовую деятельность молодого поколения считается основной молодежный закон.

В соответствии с этим законом уполномоченный государственный орган по делам молодежи, органы местного самоуправления, иные органы государственной власти:

- в рамках реализации государственных, региональных и местных молодежных программ на конкурсной основе поддерживают экономическую,

⁵⁶ Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» от 15 июля 2004 года, №52.

⁵⁷ Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2016 года, № 392 "О проекте Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года". – Душанбе: ООО «Контраст», 2016. – 86с.

материально-техническую и финансовую, предпринимательскую деятельность молодежи;

- выделяют субвенции коммерческим молодежным организациям, (75% сотрудников которых составляет лица в молодежном возрасте), производящим товары для нужд государства и молодежи;

- поддерживают молодежные коммерческие организации посредством установления льгот.

В основном молодежном законе, установлено также, что органы государственной власти, органы местного самоуправления:

- финансово поддерживают создание рабочих мест для молодежи;
- поддерживают деятельности организаций и учреждений по содействию занятости молодежи; создают специализированные учреждения по содействию трудоустройству и профессиональному развитию молодежи;

- поддерживают партнерства с работодателями в сфере занятости молодежи»⁵⁸.

Другим важным правовым документом был Стратегия государственной молодежной политики в Республике Таджикистан до 2020 года⁵⁹, что предусматривал социально-экономическое развитие страны на основе следующих принципов:

- выделение приоритетных направлений;
- учет интересов и потребностей различных групп молодежи;
- участие молодых граждан в разработке и реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики;

- взаимодействие государства, институтов гражданского общества и представителей бизнеса;

- информационная открытость».

⁵⁸ Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» // Президент Республики Таджикистан, 15 июля 2004 года, №52.

⁵⁹ Стратегия государственной молодежной политики в Республике Таджикистан до 2020 года//Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 октября 2011 года, №480.

В стратегии справедливо отмечается (п.9), что «учитывая масштаб задач, стоящих перед страной, и объективную ограниченность ресурсов развития, приоритетными должны стать такие направления, которые обеспечат благоприятные условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, а также возможности для самостоятельного и эффективного решения молодыми людьми возникающих проблем. Такой подход будет способствовать взаимосвязанному улучшению качества жизни молодого поколения и развитию страны в целом».

В связи с этим, в этом стратегическом документе указаны следующие основные перспективные направления реализации государственной молодежной политики:

- повышение информированности молодого поколения о потенциальных возможностях развития;
- развитие созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Как отмечается в этом стратегическом документе, государственная молодежная политика призвана объединить государственные и негосударственные ресурсы, что предполагает межведомственный характер взаимодействия в целях:

- вовлечения молодежи в общественную жизнь и развития навыков самостоятельной жизнедеятельности молодых граждан страны, информирования всех молодых людей о возможностях их развития в Таджикистане и в мировом сообществе, а также культуры применения созданных в стране возможностей личного и общественного развития, что позволит молодому человеку полнее реализовать свой потенциал, укрепит его уверенность в своих силах и своем будущем;
- выявления, продвижения, поддержки активности молодежи и ее достижений в социально-экономической, общественно-политической, творческой и спортивной сферах, что даст возможность молодым людям

проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в своем государстве;

– вовлечения в полноценную жизнь молодых людей, которые испытывают проблемы с интеграцией в обществе, - инвалидов, выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных образовательных учреждений для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии и специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа, жертв насилия, военных действий и катастроф, переселенцев и мигрантов, лиц, освободившихся из мест лишения свободы, представителей коренных и малочисленных народов, а также молодых людей и семей, оказавшихся в социально опасном положении, безработных, ВИЧ-инфицированных и молодых людей, зависимых от употребления психоактивных веществ.

Как отмечается в этом стратегическом документе (п. 11), необходимо реализация следующих государственных программ:

- Программа "Молодежь Таджикистана";
- Государственная программа "Патриотического воспитания молодежи в Республике Таджикистан»;
- Программа развития здоровья молодежи в Республике Таджикистан.

Введение государственной статистики, научных исследований и разработка аналитических материалов о социально-экономическом состоянии молодежи как инструменты мониторинга и оценки основных показателей молодежи в социально-экономической сфере сыграет важную роль в развитии государственной молодежной политики.

Статистические данные о молодежи в Таджикистане существуют, в основном, в изданиях государственного органа по статистике и базе данных Всемирного банка.

Как отмечает Ашуров С. «возрастная стратификация понятия «молодежь» является достаточно сложной и многомерной. Хронологические границы молодежного возраста определяются в зависимости от нормативно –

юридических, психологических, социально – экономических, социо - культурных и разных других факторов, которые в разных обществах определяется по-разному»⁶⁰.

В Законе Республики Таджикистан «О молодежи»⁶¹, принятом Верховным Советом Республики Таджикистан 13 марта 1992 года, субъектами этой политики были определены граждане в возрасте до 30 лет, т.е. новорожденный ребенок также включался в состав «молодежи Таджикистана». В связи с этим, почти во всех официальных выступлениях, касающихся молодежи, имели место высказывание о том, что «более 70% населения Таджикистана составляет молодежь». Затем, в новом молодежном Законе Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике»⁶², принятом в 2004 году, в состав молодежи включены граждане в возрасте от 14 до 30 лет.

Исходя из этого, в государственных статистических изданиях относительно молодежи приводятся данные в этом возрастном сегменте. Тем не менее, в этих документах существуют некоторые данные в основном демографического характера в пятилетних возрастных сегментах.

В диссертационной работе относительно молодежи рассматривается возрастной сегмент 15-24.

Одним из общих регулярных государственных статистических изданий является «Социально-экономическое положение Республики Таджикистан» (см., например, [138]), которое издается ежегодно, в том числе ежегодно. В этом издании имеется раздел «Рынок труда», но в нем отсутствуют данные о молодежи.

⁶⁰ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...док. экон. наук: 08.00.05/ С.Б.Ашуров. - Душанбе, 2012. - 363с.

⁶¹ Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» от 15 июля 2004 года, №52.

⁶² Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» от 15 июля 2004 года, №52.

Наиболее подходящим к предмету исследования молодежи является издание государственного статистического органа «Рынок труда в Республике Таджикистан» (см., например, [117-120]), которое выпускается ежегодно.

В этом издании имеется раздел «Численность постоянного населения по полу, возрастам и регионам Республики Таджикистан (на начало года)», из которого можно определить численность молодежи (населения в возрасте 15-24 лет) и ее показатели по полу и регионам. Имеется также (в этом издании) раздел «Численность граждан страны, выезжающих на работу в другие страны», в котором существует децильная возрастная сегментация по сегментам «до 18 лет», «18-29 лет», «30-39 лет» и т.д., что точно не отражает молодежную миграцию в рассматриваемой нами возрастной сегментации молодежи.

В разделе «Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда» существует позиция «Безработные, зарегистрированные в службе занятости», в которой имеются данные по молодежи, однако в сегментации «15-29 лет» в некоторых случаях данная категория представляется в возрастных сегментах «18-24 лет» и «25-29 лет». Более того, категория «безработные, зарегистрированные в службе занятости» заведомо не отражает реальную ситуацию молодежи на рынке труда, так как большая часть безработной молодежи по разным причинам не обращается в службу занятости. Относительно низкий уровень регистрируемой безработицы можно объяснить целым рядом причин, в том числе: малым обращением в службы занятости в поисках работы, «непопулярными» вакансиями и низкой заработной платой, предоставляемой службами занятости, пособиями по безработице⁶³.

В разделе «Профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации и стажировка на предприятиях и организациях» применительно к «повышению квалификации и стажировке» существуют данные в сегменте «молодежь в возрасте до 30 лет».

⁶³ ОРС-2016, Душанбе, 2018.- С.95.

В изданиях государственного органа статистики серии «Образование в Республике Таджикистан» (см., например, [100-102]) представляются статистические данные об охвате молодежи различными степенями образования.

Существует также база данных Всемирного Банка (см., например, [158])

Результаты различных исследований могут также сыграть важную роль в процессе мониторинга и оценки социально-экономического состояния молодого поколения.

Уполномоченным государственным органом статистики⁶⁴ исследование домохозяйств по вопросам занятости - «Обследование рабочей силы» в период независимости Таджикистана (после 1991 года) проводилось лишь три раза – в 2004, 2009 и 2016 годах⁶⁵. В этих исследованиях можно найти данные о количестве безработных и занятых, уровнях безработицы и занятости. А именно, данные обследования рабочей силы предусматривают:

- определение численности рабочей силы и оценка уровня участия населения в рабочей силе;
- определение численности занятых по секторам, отраслям, видам деятельности;
- определение общей численности безработных и оценка уровня общей безработицы в стране;
- определение занятости в неформальном секторе и оценка общей неформальной занятости;
- измерение объемов внешней трудовой миграции и определение ее направлений; измерение объемов маятниковой миграции;
- использование детского труда;
- дать характеристику рынка труда в гендерном аспекте⁶⁶.

⁶⁴ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан

⁶⁵ ОРС-2016, Душанбе, 2017. – 220 с.

⁶⁶ ОРС-2016, Душанбе, 2017. – 220 с.

Известны также результаты переписи населения 2000 и 2010 годов, из которых можно также исчерпать некоторые численные данные применительно к молодежному сегменту.

По молодежной проблематике проводят исследования, в основном, международные организации. Среди этих исследований можно отметить исследования «Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития (национальный доклад о человеческом развитии), которое было проведено ПРООН, ФНООН и МОТ в 2014 году, исследование «Отчет Таджикистана по национальным консультациям: мир после 2015 года»⁶⁷, проведенного агентствами ООН в Таджикистане при координации ЮНИСЕФ в 2013 году. Эти исследования прямо не посвящены проблемам занятости молодежи, однако в них данная проблема отмечается как один из острейших для молодежи Таджикистана.

Близкое к предмету нашего исследования является исследование «Развитие навыков для расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане», проведенное в 2013 году Всемирным банком и GIZ (Германское общество по международному сотрудничеству)⁶⁸. Это уникальное исследование было проведено совместной группой экспертов Всемирного банка и GIZ при активной поддержке Нидерландской программы партнерства в области конкурентоспособности и развития: вызовы для стран-экспортеров». В этом исследовании сделана попытка ответить на фундаментальный вопрос: как влияет нынешний уровень квалификации работников на улучшение показателей занятости? В рамках данного исследования проводился опрос 3300 домохозяйств. В данном исследовании затронут ряд вопросов относительно состояния молодежи на рынке труда Таджикистана.

Наиболее близкие к вопросам занятости молодежи являются исследования типа «Перехода от образования к труду» (School-to-Work

⁶⁷ Отчет Таджикистана по национальным консультациям: мир после 2015 года// ПРООН/ЮНИСЕФ. Душанбе, 2013.

⁶⁸ Развитие навыков для расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане// <http://www.worldbank.org/ru/country/tajikistan/research>.

Transition Survey, SWTS). Целью исследования такого типа является, прежде всего, восполнение пробела связанного с отсутствием всеобъемлющего исследования по проблемам занятости молодежи в Республике Таджикистан и для дальнейшей поддержки национальных учреждений и организаций по разработке элементов политики занятости молодежи. SWTS исследование является статистическим инструментом, созданным МОТ для содействия странам в усовершенствовании разработки политики и программ по занятости молодежи. Такие исследования позволяют проанализировать как качественное, так и количественные размеры, которые определяют сравнительную легкость или трудность перехода молодых людей со школы на работу. Среди таких величин находятся образование и опыт обучения людей; их понимание и стремление к занятости; процесс поиска работы, барьеры и поддержки для доступа к рынку труда; преимущества занятости ради оплаты и самозанятости; отношение работодателей к нанимающим молодым работникам; условия работы, оплаты и т.д.

В рамках данного исследования были найдены два таких исследования [72⁶⁹, 98⁷⁰]: первое - «Исследование перехода от обучения к работе», проведенное в рамках проекта МОТ-ИПЕК в 2007 году ЦСИ при Президенте РТ, а второе - «Переход от школы к труду в Республике Таджикистан», проведенное в рамках проекта ЕФО в 2012 году специалистами ЕФО.

В национальных отчетах Туринского Процесса (см., например, [99]⁷¹), исследуются вопросы профессионально-технического развития ресурсов труда и охвата молодежи системой начального профессионального образования и собирается соответствующая статистика.

Кроме того, существует ряд научных исследований национальных ученых отчета относительно занятости молодежи, в котором рассматриваются

⁶⁹ Исследование перехода от обучения к работе МОТ-ИПЕК/ЦСИ при Президенте РТ. Душанбе, 2007. - 79 с.

⁷⁰ Куддусов Д., Янсова Е. Переход от образования и обучения к труду в Республике Таджикистан. Душанбе: Ирфон, 2014. - 39 с.

⁷¹ Такие отчеты составлены в Таджикистане за все 4 раундов этого процесса (2010, 2012, 2014, 2017)// Туринский процесс 2016-17, Таджикистан//ЕФО, ЕК. 2017.

состояние рынка труда Таджикистана в молодежном срезе, и экономическая сущность государственной молодежной политики в условиях трудоизбыточности рынка труда страны.

3.2. Основные пути совершенствования механизма регулирования трудовой занятости молодежи в Республике Таджикистан

Как было отмечено в предыдущих главах диссертации, решение вопросов регулирования занятости молодежи, которые выражаются, главным образом, в вопросах их трудоустройства, выхода молодого поколения на рынок труда или в сферу занятости, является одним из важнейших задач государства, так как безработица в самом начале трудовой жизни может порождать ряд проблем поведенческого характера и может привести к негативным последствиям, как для молодежи, так и для общества в целом.

В предыдущем разделе работы было установлено, что государственная политика в области поддержки трудоустройства молодежи имеет довольно солидную законодательную и программную базу.

Тем не менее, анализ текущего состояния молодежи Таджикистана в сфере трудовой занятости характеризуются следующими, в основном, негативными показателями:

- резким падением темпа прироста молодежной рабочей силы, которое приводит к уменьшению доли молодежи в общей численности рабочей силы;
- полуторакратным отставанием уровня занятости ресурсов труда на молодежном сегменте (35,1%) по сравнению с всей сферой занятости (52,3%);
- почти двукратным превышением уровня безработицы среди молодежи (20,2%) общего уровня безработицы рабочей силы (11,0%);
- низким уровнем полноценного трудоустройства (постоянное трудоустройство минимум на 1 год) молодежи (25%-30%) в период одного года после завершения образования;

- недостаточной информированностью молодежи о профессионально-квалификационной структуре спроса на рабочую силу;
- низким уровнем образовательного ресурса молодежи, ее качества образования;
- низким уровнем наличия основополагающих навыков жизнедеятельности (организационных, коммуникационных, предприимчивости и т.д.) среди молодых людей после выхода из системы образования.

Следует отметить, что во 2 главе диссертации нами выявлены следующие основные факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодежи:

1. Степень профессионально-квалификационного структурного соответствия предложения к спросу на рынке труда.
2. Профессиональное качество молодежной рабочей силы.
3. Превышение объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса на рынке труда.
4. Наличие опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда.
5. Уровень осведомленности молодежи о потребностях рынка труда.

Профессионально-квалификационная структура (спроса и/или предложение) на рынке труда представляет собой перечень специальностей в разрезе каждой ступени образования с указанием количества (востребованных и/или предлагаемых) кадров.

Несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы с аналогичной структурой спроса на рынке труда является следствием, с одной стороны, отсутствия полноценного механизма определения профессионально-квалификационной и количественной структуры потребности рынка труда и экономики в целом, а с другой – не информированности молодежи о перспективной профессионально-квалификационной и количественной структуре потребности рынка труда.

Отсутствия полноценного механизма определения профессионально-квалификационной структуры потребности рынка труда и экономики в целом к

нерациональному использованию бюджетных средств, направленных на профессионального развития ресурсов труда и обеспечения кадрами перспективного развития экономики страны. В других выражения, государственный заказ на подготовку кадров по профессионально-квалификационной структуре не будет соответствовать перспективным потребностям экономики. Это приводит к тому, что молодой человек подготовленный по определенной специальности не находит работу, из-за отсутствия потребности по этой специальности на рынке труда.

Такая же ситуация, т.е. когда профессионально-квалификационная структура предложения не соответствует аналогичным показателям спроса на рынке труда может порождаться в результате низкого уровня информированности молодежи о профессионально-квалификационной структуре и ее количественных показателей спроса на рынке труда. Другими словами, молодой человек будучи неинформированным о потребностях рынка труда по определенной профессии, может выбрать ту профессию, имея которой не сможет найти себе достойную работу.

Для устранения влияния этого фактора, препятствующего процессу трудоустройства молодежи, или смягчения его действий необходимо разработать механизм выявления потребности экономики на профессиональные кадры в разрезе каждой специальности по уровням образования на перспективу.

Такой механизм разработан в европейских странах и в ряде развивающихся странах, таких как Российская Федерация, Республика Беларусь. Этим вопросом в Республике Таджикистан должен заниматься Министерство труда, миграции и занятости населения (МТМЗН). Это требует от этого Министерства укрепить кадровый и организационный потенциал Научно-исследовательского института труда, миграции и занятости населения, который функционирует в структуре МТМЗН.

В результате формирования и реализации этого механизма далее можно и несложно оптимизировать механизм государственного заказа на подготовку кадров, зная перспективных потребностей экономики в целом.

Профессиональное качество молодежной рабочей силы, как усредненный показатель, выражается качеством профессионального образования. Низкое качество профессионального образования может также быть препятствием на пути трудоустройства выпускника учебной программы профессионального образования из-за несоответствия уровня профессиональных навыков выпускника и требования рабочего места по профессионализму занимающего это место претендента.

Дело в том, что, как было сказано ранее, требованиям рынка труда отвечает спрос (в разрезе конкретного рабочего места) из совокупности профессиональных знаний и умений работников, которые в совокупности составляют качественные требования к рабочему месту.

Эти качества формируются в процессе личностного и профессионального развития ресурса труда, который происходит в семье, улице и учебном заведении(общем и профессиональном). Из этих качеств, те которые выражают профессиональные способности ресурса труда, считаются ключевыми и они формируются, в основном, в рамках учебы в профессиональном учебном заведении. Хотя в последнее время наиболее востребованы со стороны работодателей “компетентные” кадры. А компетентность – это сочетание профессионализма с личными качествами, такими как коммуникабельность, способность рискнуть решать новые нетрадиционные задачи и т.д.

А качество образования оценивается по степени приближенности качеств выпускника профессиональной учебной программы к этим качествам, востребованными рабочими местами.

Таким образом, если профессиональные и личностные качества выпускника профессиональной учебной программы соответствуют на не менее 90% аналогичным качествам, востребованным рабочим местом, то качество

образования выпускника оценивается на “отлично” (аналогично оценке знаний студента в кредитной системе обучения).

Многими исследованиями, а также в государственных стратегических документах установлено, что качество образования в Республике Таджикистан во всех ступенях находится на низком уровне. На плоскости профессионального образования, это означает, что качественные характеристики выпускника учебной программы – претендента на рабочее место, не соответствуют качественным потребностям рабочего места и поэтому не может быть трудоустроено на это рабочее место.

Следовательно, одним из важных факторов влияния на трудоустройство молодежи является качество профессионального образования. Повышение качества профессионального образования является довольно сложной задачей, требующей для своего качественного решения соответствующих и адекватных институциональных, финансовых и кадровых ресурсов. Доминирующим стержнем в данном процессе является также социальное партнерство между работодателями и учреждениями профессионального образования.

Данное социальное партнерство в первую очередь необходимо для сближения качественных профессиональных характеристик рабочей силы к таким же характеристикам рабочих мест. Теоретически и практически в такое партнерство должны заинтересованы не только учебные заведения (для получения потребностей работодателей), но и работодатели (для получения качественных профессиональных кадров).

Однако, на наш взгляд, в условиях трудоизбыточности рынка труда, выражающаяся в избытке предложения труда по сравнению с спросом на него, у представителя «спроса» – работодателя возникает преимущественное положение перед представителями «предложения». Тем не менее, в условиях довольно низкого уровня качества образования по всей стране и во всех его уровнях, представители спроса могут столкнуться с дефицитом качественных кадров в условиях трудоизбыточности.

В этом контексте следует отметить, что, как показывает результат исследования Всемирного Банка, 34,2% опрошенных работодателей заявили, что их бизнес страдают от нехватки квалифицированных кадров⁷². Это – потенциальная основа для сотрудничества между системой профессионального образования и работодателями.

Таким образом, обе стороны социального партнерства между работодателями и учреждениями профессионального образования должны быть заинтересованы в партнерстве, но до сих пор не наблюдается факт сближения этих сторон. Дело в том, что с одной стороны работодатели не хотят сотрудничать с системой профессионального образования из-за низкого качества образования в ней, а с другой стороны в системе профессионального образования качество образования низкое из-за нежелания работодателей сотрудничать с ней. Получается «порочный круг».

В целях выхода из этого «порочного круга», в 2012 году был принят Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда», который определяет экономические основы государственно-частного партнерства в процессе подготовки специалистов с учетом потребностей рынка труда. Однако, до сих пор этот Закон не работает, не разработаны механизмы, позволяющие реализовать его установки.

Тем не менее, несмотря на довольно сложность задачи повышения качества профессионального образования, в НСР-2030 установлено, что реформирование системы образования и науки, которая будет направлена на улучшение качества на всех уровнях образования, финансовую устойчивость и эффективность сектора образования, выступают приоритетами в сфере развития человеческого капитала.

Исследования показывают, что наблюдаются определенные положительные сдвиги в процессе привлечения заинтересованных сторон, особенно работодателей, в ход описания и оценки квалификации, которые

⁷² Развитие навыков для расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане// <http://www.worldbank.org/ru/country/tajikistan/research>

происходят в результате внедрения проектных инициатив международных организаций⁷³. Наряду с этим, очевидно, что участие работодателей в этих процессах (описание и оценки квалификации) требует определенных финансовых и кадровых ресурсов. Кто должен взять на себя эти расходы?

Создавшейся ситуация требует скорейшего вмешательства со стороны государства. В этом контексте, предлагается одновременно действовать в двух направлениях.

Во-первых, необходимо создать межотраслевую рабочую группу с участием заинтересованных и ответственных республиканских органов исполнительной власти, Союза работодателей Таджикистана, Торгово-промышленной палаты Республики Таджикистан, заинтересованных международных донорских организаций по разработке законодательных и нормативно-правовых основ для формирования и развития полноценного социального партнерства между представителями работодателей и системой профессионального образования. Это мероприятие имеет макроуровень. Могут его инициировать МТМЗН РТ и Министерство образования и науки Республики Таджикистан (МОН РТ).

Во-вторых, необходимо найти площадку для инициирования социального партнерства на микроуровне – между конкретным учебным заведением и конкретным предприятием или несколькими предприятиями в конкретной административной единице (районе, городе или области). Для этого, МТМЗН РТ и МОН РТ нужно найти точку прикосновения – специальность (одну или несколько) профессии, наиболее востребованной в рынке труда этой местности. Затем, целенаправленно укрепить учебную базу (методическую, материально-техническую и кадровую) учебного заведения системы профессионального образования, расположенного в этой местности, по этой выбранной специальности за счет государственных средств развития системы образования. Затем, Министерством всесторонне поддержать процесс инициирования со

⁷³ Национальный отчет по Туринскому Процессу 2018-20/ МТМЗН РТ и Европейский Фонд Образования. – Душанбе, 2019. – 65 с.

стороны учебного заведения социального партнерства с представителями местных предприятий. Таких «экспериментов» можно сделать, по мере возможности, в нескольких местностях (районах, городах и областях). Соответствующим учебным заведениям можно дать статус «опорно-экспериментальных пунктов» по развитию социального партнерства.

Следует отметить, что в нынешних условиях экономического потенциала страны, характеризующегося, в частности, бюджетным дефицитом и ростом внешнего долга, государство, как один из основных регуляторов рынков труда и образовательных услуг, не в состоянии установить определенные налоговые и иные льготы для работодателей за участие в процессе подготовки кадров для экономики страны.

В целях повышения качества профессионального образования существует и другой рычаг – механизм аттестации и аккредитации учебного заведения. Ужесточение процесса реализации этого механизма в нынешних условиях может привести к резкому сокращению емкости рынка профессиональных образовательных услуг, что чревато негативными последствиями, связанными с утечкой квалифицированных педагогических работников и увеличением объема неквалифицированной рабочей силы. Кроме того, в результате этих действий большое количество молодых людей «выбрасывается на улицу», что может привести к росту девиантного поведения среди молодого поколения.

В нынешних условиях экономического и организационно-управленческого потенциала Таджикистана наиболее реальным рычагом выхода из вышеуказанного «порочного круга» и улучшения качества профессионального образования может служить механизм создания «базовых предприятий» для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля.

Кроме того, как было отмечено в предыдущей главе диссертации, целесообразно вести практику классифицирования ведущих профессиональных учебных заведений по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоения им статуса базовых учебных заведений по подготовке кадров для

соответствующих отраслей. Необходимо также концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей. На почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями целесообразно создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей.

Практика внедрения механизма «базовых предприятий» одновременно решает две задачи регулирования занятости молодежи. С одной стороны, как было отмечено выше, она будет способствовать повышению качества профессионального образования, а с другой – будет формировать у выпускников профессиональных учебных программ практического опыта трудовой деятельности по соответствующим профессиям, что заведомо приведет к положительным действиям четвертого вышеупомянутого фактора, влияющего на трудоустройство молодежи.

Модель взаимодействие институтов подготовки кадров и субъектов рынка труда приведена в рисунке 24.



Рисунок 24 - Модель взаимодействия институтов подготовки кадров и субъектов рынка труда (предложена автором)

Другим фактором, влияющим на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы, является емкость дополнительного спроса на рабочую силу. Как было установлено в предыдущей главе, дополнительное предложение на рынке труда в случае его трудоизбыточности в основном формируется за счет молодежной рабочей силы. В случае, когда объем дополнительного предложения существенно превосходит емкости дополнительного спроса, что встречается в трудоизбыточных рынках труда, естественным образом отрицательно повлияет на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы и формирования ее цены (заработной платы).

В этих условиях является наиболее эффективным механизмом содействия занятости молодежи может служить организация государственной поддержки занятости и самозанятости молодежи. Это требует разработку и внедрение среднесрочных государственных программ по содействию занятости молодежи. Было бы целесообразно с этой целью создание общественно-государственного фонда поддержки занятости молодежи.

Таким образом, в целях обеспечения позитивных действий вышеупомянутых факторов воздействия на процесс трудоустройства молодежи в условиях трудоизбыточности, современной конъюнктуры и реального потенциала экономики Таджикистана целесообразно:

- а) в сфере структурное соответствие предложение спросу на рынке труда
 - создать полноценный механизм прогнозирования перспективных потребностей экономики на профессиональные кадры;
 - совершенствовать механизм государственного заказа на подготовку кадров с учетом перспективных потребностей экономики на них.
- б) в области улучшения качества молодежной рабочей силы
 - с учетом административного потенциала центральных государственных органов исполнительной власти установить крупные предприятия и организации реального сектора экономики и сектора услуг в качестве базовых предприятий для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля;

- классифицировать ведущие профессиональные учебные заведения по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоить им статус базовых учебных заведений по подготовке кадров для соответствующих отраслей. Концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей;

- на почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей;

- организовать полноценные учебные, производственные и преддипломные практики для студентов учебных заведений на производственных базах соответствующих базовых предприятий.

в) в области содействия занятости и самозанятости молодежи

- полноценно включить компонент “навыки предпринимательства” в государственных образовательных и профессиональных стандартах системы общего и профессионального образования;

- разработать и внедрить среднесрочные государственные программы по содействию занятости молодежи;

- создать общественно-государственный фонд поддержки занятости молодежи.

г) в сфере осведомленности молодежи о потребностях рынка труда

- усилить потенциал государственного органа по профессиональной ориентации молодежи, в частности в структуре системы общего образования, и создать механизм государственной поддержки частных структур в этой области;

- усилить потенциал государственной службы занятости в выявлении и учета существующих вакансий и в направлении выявления перспективных потребностей рынка труда.

Кроме того, для подкрепления вышеперечисленных мер и в целях улучшения положения молодежи на рынке труда, целесообразно

1. Разработать и внедрить в систему общего образования обучающие программы, формирующие у учащихся основополагающие социально-поведенческие навыки, необходимые при вхождении на рынок труда.

2. Приблизить школьные программы к требованиям жизни. В текущей обстановке задача заключается в том, чтобы формировать навыки у молодежи, позволяющие им мыслить критически и творчески, обрабатывать информацию, принимать решения, улаживать конфликты и работать в команде. В некоторых странах предмет «Жизненные навыки» включен в программу средних школ. Эти и другие меры по повышению качества общего образования предусмотрены в НСР-2030.

3. Необходимо развивать предпринимательские навыки среди молодежи. Обучение предпринимательским навыкам должно стать обязательной частью профессионального образования и программ 10-11 классов средней школы. Нужно учить создавать рабочие места. Для этого надо стимулировать участие молодежи в предпринимательстве.

4. Развить официальную статистику рынка труда в срезе молодежи, адаптировать ее к международным нормам. В этом направлении Комитет молодежи и спорта при Правительстве Республики Таджикистан совместно с МТМЗН (или наоборот) может инициировать принятие государственным статистическим органом новых форм статистической отчетности в срезе молодежи относительно ее положения на рынке труда и маргинализации.

5. Усилить деятельность государственной службы занятости в сфере распространения информации о спросе и предложении на рынке труда и трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений.

6. Включить в принимаемые государственные среднесрочные программы «Содействие занятости населения» специальный раздел «Содействие занятости молодежи».

7. Поддерживать разного рода полевые исследования по изучению положения молодежи на рынке труда и его социальных и экономических последствий. В частности:

- регулярно проводить исследования по вопросам перехода молодежи от образования к труду, расширяя их содержание в сфере влияния последствий безработицы на маргинализацию молодежи;

- расширить содержание обследования рабочей силы, проводимого государственным органом по статистике, в срезе молодежи;

- провести исследование по состоянию реализации принятых нормативных и программных документов в области содействия занятости молодежи.

В целом, реализация вышеуказанных направлений обеспечивает регулирование занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда Республики Таджикистан и ее регионов при реализации НСР-2030 на период до 2030 года.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы и предложения:

1. Рынок труда Таджикистана характеризуется в целом отсутствием конкуренции как со стороны спроса, так и со стороны предложения. В определении среднего размера ставки заработной платы со стороны спроса проявляются характеры олигопсонического типа рынка труда, обусловленные заведомо трудоизбыточностью рынка труда. Отсутствие конкуренции со стороны предложения обусловлено структурной несогласованностью отраслево-квалификационных признаков рабочей силы и рабочих мест. Это порождает, в свою очередь, неравномерное соотношение спроса и предложения в различных отраслево-квалификационных сегментах рынка труда, что приводит, как правило, к неэффективному использованию имеющегося человеческого капитала.

2. В условиях глобализации товарного рынка экономика некоторых стран при наличии инвестиционного дефицита предпочитает или вынуждена удовлетворять существующий спрос или его прирост на товарном рынке путем расширения импорта товаров, порожденных этим спросом. В результате этого, в условиях невозможности соблюдения баланса между экспортом и импортом, существующий спрос или его прирост на товарном рынке не сможет сыграть роль катализатора спроса на труд.

3. Доминирующими факторами, влияющими на процесс трудоустройства молодежи, являются превосходство объема дополнительного предложения над емкостью дополнительного спроса на рынке труда; уровень профессионально-квалификационного структурного соответствия предложения к спросу на рынке труда; профессиональное качество молодежной рабочей силы; наличие опыта практической трудовой деятельности на конкретной профессионально-квалификационной позиции рынка труда; уровень осведомленности молодежи о потребностях рынка труда.

4. При сегментации рынка труда по половозрастным признакам, довольно сложно осуществлять первоначальную сегментацию со стороны спроса. Поэтому, многие авторы при рассмотрении вопросов сегментации рынка труда по возрастному признаку основной акцент делают на сегментацию со стороны предложения, не уделяя должного внимания на сегментацию компонентов спроса, заведомо, из-за сложности ее осуществления. Поэтому устойчивая замкнутость признака сегментации рынка труда автором считается «временным» показателем, так как признак сегментации не может существовать вечно, но может быть кратковременным или долговременным, особенно в нынешних условиях развития общества и глобализации рынков труда и материальных благ. При этом автор считает, что сегментация в современных условиях связана, в первую очередь, со свойствами мобильности рабочей силы и гибкости рынка труда в целом, обусловленные повышением мобильности рабочей силы, ускорением научно-технического прогресса, расширением сферы приложения труда и т.д.

5. В диссертации в качестве инструмента сегментации рынка труда по профессионально-квалификационным признакам, т.е. по уровням профессиональной квалификации носителей способности к труду, необходимым для эффективной трудовой деятельности в рабочих местах, предлагается Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08), которая представляет собой четырехуровневую классификационную структуру всех существующих в настоящее время в мире видов профессиональных занятий. Более того, в обследовании рабочей силы, регулярно проводимого государственным органом статистики Республики Таджикистан, Международная стандартная классификация занятий принята как инструмент исследования квалификационной структуры рынка труда. Поэтому используя определение МСКЗ-08, сегментация, осуществленная по совокупным признакам при всех возможных мультииндексах, которые полностью покрывают рынок труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

6. Анализ показывает, что в Таджикистане рабочие места для молодежи почти отсутствуют. При этом анализ квалификационных требований рабочих показывает, что на эти места могут претендовать выпускники магистерских и бакалаврских программ высших учебных заведений, владеющих квалификационными уровнями профессиональных занятий подsegmentов в зависимости от квалификационных требований определенных его подsegmentов. По мнению автора выпускники этих программ высших учебных заведений могут не иметь требуемых квалификационных уровней из-за низкого качества профессионального образования или отсутствия практического опыта трудовой деятельности, необходимых для этого сегмента рынка труда со стороны спроса. Поэтому, трудоустройство молодежи во втором сегменте может происходить в сфере внутренней части рынка труда путем вертикального маршрута трудовой деятельности. Кроме того анализ квалификационных требований рабочих мест третьего основного сегмента показывает, что на эти места могут претендовать выпускники бакалаврских программ высших и средних профессиональных учебных заведений. Следовательно, и данный сегмент можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса

7. На основе анализа квалификационных требований рабочих мест четвертого основного сегмента в диссертации установлено, что на эти места могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки. На эти места могут также претендовать выпускники программ начального профессионального образования. Следовательно, данный сегмент также можно полностью включить в молодежный сегмент рынка труда со стороны спроса. Следует отметить, что этот сегмент является специально молодежным. Пятый основной сегмент под названием «Работники сферы обслуживания и торговли» аналогично четвертому сегменты является молодежным и на его места могут претендовать выпускники общеобразовательных школ, которые прошли краткосрочные курсы профессиональной подготовки, и выпускники программ

начального профессионального образования. С другой стороны, шестой, седьмой и восьмой основные сегменты рынка труда со стороны спроса называются соответственно «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства», «Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных занятий» и «Операторы и сборщики промышленных установок и машин» и включают в себя рабочие места рабочих профессий в аграрном и промышленном секторах экономики. Естественно, на эти рабочие места могут претендовать молодежь с начальным или средним профессиональным образованием.

8. В диссертации для реального анализа положения молодежи на рынке труда автор целесообразным считает учет коэффициента (долю) участия молодежи в образовании, ибо находясь в сфере образования, молодежь активно готовится (адаптируются) к выходу на рынок труда, т.е. она «экономически активна». Хотя молодежь не занята трудовой деятельностью, но она занята своим образованием для последующего выхода на рынок труда, она находится в сфере влияния рынка трудовых ресурсов. Выделение отдельной категории молодежи «молодежь, охваченная образованием», обозначенной через *YET*, обуславливается еще появлением категории молодежи под названием «*NEET*», включающая молодежь вне сферы образования и вне сферы занятости. По мере увеличения коэффициента участия молодежи в образовании увеличивается коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежной категории *YET*. Аналогичная связь наблюдается и для коэффициента занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи категории *YET*.

9. На основе анализа доля лиц в возрасте 15-24 лет в общей численности населения, за 1991-2007 годы в работе установлено, что она имела тенденцию роста со средним ежегодным темпом прироста 1,2%. Однако, этот показатель, начиная с 2008 года по настоящее время, имеет тенденцию снижения со средним ежегодным темпом спада 2,3%. Поэтому для нахождения прогнозных значений доли молодежи в возрасте 15-24 лет в общей численности населения

разработана регрессионная модель, описывающую изменения данного показателя за 2007-2020 годы с высоким коэффициентом детерминации, показывающим относительно высокую степень достоверности аппроксимации.

10. В диссертации анализ текущего состояния молодежи Таджикистана в сфере трудовой занятости характеризуется следующими в основном негативными показателями: резким падением темпа прироста молодежной рабочей силы, которое приводит к уменьшению доли молодежи в общей численности рабочей силы; полуторакратным отставанием уровня занятости ресурсов труда на молодежном сегменте (35,1%) по сравнению со сферой занятости (52,3%); почти двукратным превышением уровня безработицы среди молодежи (20,1%) общего уровня безработицы рабочей силы (10,9%); низким уровнем полноценного трудоустройства⁷⁴ молодежи (25%-30%) в период одного года после завершения образования; недостаточной информированностью молодежи о профессионально-квалификационной структуре спроса на рабочую силу; низким уровнем образовательного ресурса молодежи, ее качества образования; низким уровнем наличия основополагающих навыков жизнедеятельности (организационных, коммуникационных, предприимчивости и т.д.) среди молодых людей после выхода из системы образования.

11. В работе автором установлено, что коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*, постепенно увеличиваясь, уже в 2015 году превосходит аналогичный показатель всех трудовых ресурсов. При этом, в 2020 году соотношение показателей молодежи и всего рынка труда составило 1,05, т.е. коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи, охваченной образованием, на 5% больше, чем аналогичный показатель всех трудовых ресурсов. При этом коэффициент занятости молодежных ресурсов труда без учета молодежи, охваченной образованием, постепенно увеличиваясь, устойчиво превосходит аналогичный показатель всех трудовых ресурсов. Данная тенденция продолжается до конца

⁷⁴ Постоянное трудоустройство минимум на 1 год.

рассматриваемого периода. Установлено, что в 2020 году соотношения показателей молодежи (без учета молодежи, охваченной образованием) и всего рынка труда составило 1,68, т.е. коэффициент участия молодежи в рабочей силе без учета молодежи категории *YET*, на 68% больше, чем аналогичный показатель всех трудовых ресурсов.

12. В диссертации в качестве одного из определяющих факторов, влияющих на процесс трудоустройства молодежи, рассматривается конечный результат процесса ее профессиональной адаптации (подготовки), т.е. профессиональные качества молодежной рабочей силы. Данный показатель молодежной рабочей силы, в случае его максимального соответствия к потребностям рынка труда со стороны спроса (рабочих мест), будет способствовать мягкому и эффективному ее переходу от внешней части рынка труда (рынка рабочей силы) к его внутренней части. Также другим фактором, влияющим на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы, является емкость дополнительного спроса на рабочую силу. Дополнительное предложение на рынке труда в случае его трудоизбыточности в основном формируется за счет молодежной рабочей силы. В случае, когда объем дополнительного предложения существенно превосходит емкости дополнительного спроса, что встречается в трудоизбыточных (спросодефицитных) рынках труда, естественным образом отрицательно повлияет на процесс трудоустройства молодежной рабочей силы и формирования ее цены (заработной платы). Кроме того, дополнительный спрос на рабочую силу не только имеет количественный показатель в виде своей емкости, но и имеет и профессионально-квалификационную структуру, которая требует соответствующую структуру профессиональной адаптации молодежной рабочей силы. Кроме того, в диссертации третьим важным фактором, влияющим на процесс трудоустройства молодежи, является отсутствие практического опыта трудовой деятельности в рамках конкретной профессии у молодежной рабочей силы. Практика показывает, что в трудоизбыточных рынках труда работодатели, в целях уменьшения своих

транзакционных издержек, предпочитают принять на работу лиц, имеющих определенный стаж практической работы по конкретной профессии.

13. В целях обеспечения позитивных действий вышеупомянутых факторов воздействия на процесс трудоустройства молодежи в условиях трудоизбыточности, современной конъюнктуры и реального потенциала экономики Таджикистана целесообразно:

а) в сфере структурного соответствия предложения спросу на рынке труда:

- создать полноценный механизм прогнозирования перспективных потребностей экономики на профессиональные кадры;

- совершенствовать механизм государственного заказа на подготовку кадров с учетом перспективных потребностей экономики на них.

б) в области улучшения качества молодежной рабочей силы:

- с учетом административного потенциала центральных государственных органов исполнительной власти установить крупные предприятия и организации реального сектора экономики и сектора услуг в качестве базовых предприятий для ведущих профессиональных учебных заведений в зависимости от их профессионального профиля;

- классифицировать ведущие профессиональные учебные заведения по отраслевой структуре подготовки кадров и присвоить им статус базовых учебных заведений по подготовке кадров для соответствующих отраслей. Концентрировать в этих базовых учебных заведениях ведущих ученых-преподавателей соответствующих отраслей;

- на почве сотрудничества между базовыми учебными заведениями и предприятиями создать центры по разработке профессиональных стандартов для различных вертикальных уровней квалификаций профессий соответствующих отраслей;

- организовать полноценные учебные, производственные и преддипломные практики для студентов учебных заведений на производственных базах соответствующих базовых предприятий.

в) в области содействия занятости и самозанятости молодежи:

– полноценно включить компонент “навыки предпринимательства” в государственных образовательных и профессиональных стандартах системы общего и профессионального образования;

– разработать и внедрить среднесрочные государственные программы по содействию занятости молодежи;

– создать общественно-государственный фонд поддержки занятости молодежи.

г) в сфере осведомленности молодежи о потребностях рынка труда:

– усилить потенциал государственного органа по профессиональной ориентации молодежи, в частности в структуре системы общего образования, и создать механизм государственной поддержки частных структур в этой области;

– усилить потенциал государственной службы занятости в выявлении и учета существующих вакансий и в направлении выявления перспективных потребностей рынка труда.

– регулярно проводить исследования по вопросам перехода молодежи от образования к труду, расширяя их содержание в сфере влияния последствий безработицы на маргинализацию молодежи;

– расширить содержание обследования рабочей силы, проводимого государственным органом по статистике, в срезе молодежи;

– провести исследование по состоянию реализации принятых нормативных и программных документов в области содействия занятости молодежи.

Таким образом можно сформулировать вывод о том, что реализация вышеуказанных мер способствует регулированию занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда Республики Таджикистан и ее регионов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдулманапов П.Г. Управление трудовыми ресурсами в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс...канд.экон.наук / П.Г.Абдулманапов. -Махачкала, 2005. -155 с.
2. Авдеева Е.А. Безработица, ее особенности и основные направления регулирования в России: дисс...канд.экон.наук/ Е.А. Авдеева. -Воронеж, 2003. -184 с.
3. Аганбегян Р.Л. Современные теории занятости. – М.: Юнити Дана, 2001. – 263 с.
4. Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учебное пособие. -М.: Магистр, 2008. -347 с.
5. Акулов В.Б. Кейнсианская модель макроэкономического регулирования / В.Б. Акулов. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1993. - 156 с.
6. Алиев К.А., Алиева А.А. Проблемы развития экономики и регулирование безработицы. - Бишкек, КРСУ, 2000.- 392 с.
7. Аликулов А.Р., Кабутов К.Р. Анализ положения занятости молодёжи на рынке труда в период финансовой нестабильности (на примере Республики Таджикистан) / А.Р. Аликулов, К.Р. Кабутов // Вестник таджикского национального университета. Серия экономических и общественных наук. 2022, №3. – Душанбе. -С.57-63.
8. Алимов А.А. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве трудоизбыточного региона: на материалах хозяйств Согдийской области Таджикистана: дисс...канд.экон.наук/ А.А. Алимов. -Душанбе, 2009. - 146 с.
9. Аминов И.А. Основные факторы, влияющие на сбалансированное развитие национального рынка труда в современных условиях. / И.А. Аминов // Международная научно-практическая конференция «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики». Душанбе, 2019. – С. 265-270.

10. Амонова Д.С. Республика Таджикистан: рынок труда и занятость / Д.С. Амонова // Человек и труд. - 2006. - №11.
11. Амонова Д.С. Опыт регулирования социально-трудовых отношений и развития бизнеса в разных странах. / Д.С. Амонова // Республиканская научно-практическая конференция «Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан». РТСУ 24 мая 2019 г. – С.377-384.
12. Анисимов А.А., Артемьев Н.В. Макроэкономика / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев. – М.: Юнити, 2013. – 600 с.
13. Асророва З.И. Анализ состояния и проблемы развития предпринимательства в Республике Таджикистан / З.И. Асророва // Международная научно-практическая конференция «Проблемы и опыт государственного управления экономикой и социальным развитием». РТСУ 29-30 ноября 2018. – С.21-28.
14. Атоходжаева М.А. Организационно – экономические механизмы регулирования уровня жизни населения (на материалах Республики Таджикистан) дисс...канд.экон.наук: 08.00.05/М.А.Атоходжаева. –Душанбе, 2017. -146с.
15. Ахмедов К.А. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики: дисс.канд.экон.наук: 08.00.05/К.А. Ахмедов. –Душанбе, 2020. – 166с.
16. Ашууров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...докт.экон.наук/С.Б. Ашууров / - Душанбе, 2012. -363 с.
17. Ашууров С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда / С.Б. Ашууров // Таджикистан и современный мир. Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, 2018, №4(71). –С. 69-78.
18. Ашууров С.Б. О некоторых тенденциях в рынке труда Таджикистана в молодежном срезе / С.Б. Ашууров // Вестник университета. -Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет. - 2012.- №2(37). –С. 127-134.

19. Ашуров С.Б. О проблеме занятости молодежи в Таджикистане/ С.Б. Ашуров // Материалы научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы рынка труда и занятости» (Душанбе, 23-24 ноября 2004 г.). – Душанбе: Изд-во «Матбаа», МТСЗН РТ, 2006. –С. 61-70.
20. Ашуров С.Б. Об одной проблеме формирования рынка труда/ С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -Душанбе, 2009. № 7(55). -С.48-53.
21. Ашуров С.Б. Об экономической сущности государственной молодежной политики/ С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - 2010.- № 1(65).-357 с.
22. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе: теория и практика / С.Б. Ашуров // -Душанбе: «Ирфон», 2012. -290 с.
23. Ашуров С.Б., Кабутов К.Р. К теории регулирования занятости населения на молодёжном сегменте рынка труда в условиях его трудоизбыточности/ С.Б. Ашуров, К.Р. Кабутов // Экономика Таджикистана. Институт экономики и демографии АН Республики Таджикистан. – Душанбе, 2018. №2. –С. 106-110.
24. Ашуров С.Б., Кабутов К.Р. Некоторые аспекты текущего состояния молодёжи Таджикистана на рынке труда/ С.Б. Ашуров, К.Р. Кабутов // Вестник Российско-Таджикский (славянский) университет. – Душанбе, 2018. -С. 143-151.
25. Ашуров С.Б., Кабутов К.Р. Текущее состояние молодёжи Таджикистана на рынке труда/ С.Б. Ашуров, К.Р. Кабутов // Материалы международной научно-практической конференции. Инновационное развитие Республики Таджикистан: проблемы науки и образования. – Душанбе, 2015. -С. 165-173.
26. Ашуров С.Б., Киёмиддинова Ф.К. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда/ С.Б. Ашуров, Ф.К. Киёмиддинова // Вестник таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2019, №1. – Душанбе. - С.124-131.

27. Бабаджанов Р.М. Вопросы формирования миграционной политики/ Р.М. Бабаджанов//Труд и социальная защита. НИИ труда и соц. защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Таджикистан. Душанбе, 2012. - №4(15). – С.14.
28. Бабаджанов Р.М. Институциональные основы инновационного развития Республики Таджикистан. Республиканская научно-практическая конференция «Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан». РТСУ 24 мая 2019. – С.46-54.
29. Бабаджанов Р.М. Компоненты человеческого развития во взаимосвязи с расширением сфер предпринимательства. РТСУ «Создание условий для успешной экономической и коммерческой деятельности граждан Таджикистана в стране и за ее пределами». 29 марта Душанбе 2019. – С.103-110.
30. Бабаджанов Р.М. Политика занятости как составная часть Программы социально-экономического развития в условиях перехода к рыночным отношениям. / Р.М. Бабаджанов // НИИ труда и соц. защиты населения Мин. труда и соц. защиты Республики Таджикистан. – 2012. №4 (15). –С. 78.
31. Бабаджанов Р.М. Проблемы занятости в условиях трансформируемой экономики/ Р.М. Бабаджанов// Труд и социальная защита, НИИ труда и соц.защиты населения Республики Таджикистан. Душанбе,2010. - №1(4). – С.12.
32. Бабаджанов Р.М. Совершенствование механизма мониторинга и оценки рынка труда в контексте стратегий развития Республики Таджикистан/ Р.М. Бабаджанов// Рынок труда (научный журнал). 2015. - №3(26). – С.3-6.
33. Байсаева М.У. Организационно-экономический механизм управления занятостью в трудоизбыточном регионе: на примере Чеченской Республики: дисс...канд. экон. наук / Байсаева М.У.; Грозный, 2009. -189 с.
34. Барзеева М.А. Формирование и развитие рынка труда в трудоизбыточном регионе/М.А. Барзеева. -М., 2013. - 178с.

35. Белов Е.А. Молодежь на рынке труда: государственная политика занятости и безработица (региональный аспект). Автореферат дисс...канд.соц. наук. - Казань, 2000.-23с.
36. Бобков В. Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н. Бобков, Е.А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3(193). – С. 23-55.
37. Бобоева Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития // Вестник Таджикского национального университета: научный журнал. 2009. - №7 (55). - С.69-75.
38. Богомолова Ю.И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход// Теория и практика общественного развития. – Краснодар. 2012, №8.- С. 341-345.
39. Болов А.В. Формирование рынка труда и занятости в условиях трудоизбыточности: на материалах Кабардино-Балкарской республики: дисс...канд.экон.наук:08.00.05 / Болов А.В.- Нальчик, 2002. -149 с.
40. Болотханов Э.Б. Исследование и регулирование рынка труда сельской молодежи//Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2008, том 6, №2, часть 3. -С. 220-224.
41. Бордачева Н.В. Теоретические аспекты молодежного сегмента рынка труда// Вестник Белорусского государственного университета, 2010, серия 3, №10.-С. 81-84.
42. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения// Человек и труд. 2012. - №11. С. 61–63.
43. Борисова Е.В. Занятость молодежи в условиях формирования рынка труда Российской Федерации. Автореферат дисс...канд.экон.наук. - Волгоград, 2002.
44. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В., Коробова Е.Н. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда//Вестник Витебского государственного технологического университета, 2016, № 2 (31). - С. 134-144.

45. Васиев Ф.М. Проблемы подготовки кадров в современных условиях социально-экономического развития Таджикистана. //Вестник «Экономика в промышленности» НИТУ МИСиС. Том 10. №4. Москва 2017. – с. 387-392.
46. Васиев Ф.М. Стратегия развития занятости населения Республики Таджикистан/Монография/ под общ.ред. д.э.н., профессора Ганиева Т.Б. – Душанбе, «Ирфон», 2018. -306 с.
47. Васиев Ф.М. Формирование эффективной занятости населения Таджикистана/Монография/ под общ.ред. д.э.н., профессора Ганиева Т.Б. Душанбе, «Ирфон», 2016. -310 с.
48. Веселко А.А. Рынок труда молодежи в условиях развития ЕАЭС: автореферат дисс...канд.экон.наук/ А.А. Веселко. -Москва, 2020. - 29 с.
49. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. -256 с.
50. Выступление Президента Республики Таджикистан в праздничном совещании, посвященного 60 летию Государственного национального университета Таджикистана (24.10.2008, г. Душанбе) // <http://www.president.tj/node/2966>.
51. Ганиев Т.Б. Менеджмент. Непрерывное профессионально-электронное образование. 11 том. Душанбе: Ирфон, 2017. – 356 с.
52. Гойгова М.Г. Формирование программ развития депрессивного трудоизбыточного региона: на примере Республики Ингушетия: дисс...канд.экон.наук / М.Г.Гойгова. Магас, 2005. -165 с.
53. Государственная стратегия развития рынка труда до 2020 года// Постановление Правительства Республики Таджикистан от 2 июня 2011 года, №277.
54. Гучек А.С. Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования// Труды Карельского научного центра РАН, № 6. 2012. С. 196–199.

55. Даудова П.А. Совершенствование государственной социально-экономической политики в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс...канд.экон.наук/ П.А.Даудова. -Махачкала, 2006. -163 с.
56. Демографический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство статистики при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2019. -348 с.
57. Джаббаров А.Д. Социальная защита населения/ А.Д. Джаббаров. Монография. – Душанбе: Авесто, 2014. – 278 с.
58. Джонмахмадов Ш.Б. Основные методы оценки неформальной экономики//Вестник Института экономики Таджикистана. Душанбе, 2007. -№1. - С. 24-26.
59. Джонмахмадов Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике: теория, методология, практика. дисс...докт. экон.наук:08.00.05/ Ш.Б. Джонмахмадов. –Душанбе, 2011. - 355с.
60. Доклад Всемирного Банка «Таджикистан: Анализ сектора высшего образования», 2014//<http://www-wds.worldbank.org/>.
61. Закон Республики Таджикистан «О молодежи и государственной молодежной политике» /Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 8 июля 2004 года, №553.
62. Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» от 1 августа 2012 года, №895.
63. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 1 августа 2003 года, №44.
64. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л.О. Ильина - Ростов - на - Дону : Феникс, 2008 -415 с.
65. Исаев Ш.М. Совершенствование механизма регулирования миграции рабочей силы в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс...канд.экон. наук:08.00.05/ Ш.М. Исаев. -Махачкала, 2005. -144 с.
66. Исследование перехода от обучения к работе МОТ-ИПЕК/ЦСИ при Президенте Республики Таджикистан Душанбе, 2007. -79 с.

67. Кабутов К.Р. К вопросу молодёжного сегмента рынка труда: методологический аспект/ К.Р. Кабутов // Вестник таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2021, №6. – Душанбе. -С.126-132.
68. Кабутов К.Р. Некоторые демографические тенденции в молодёжном сегменте народонаселения в Республике Таджикистан / К.Р. Кабутов // Вестник технологического университета Таджикистана. –Душанбе. 2018.- №3 (34). –С. 92-96.
69. Кабутов К.Р. Некоторые факторы, влияющие на процесс трудоустройства молодёжи/ К.Р. Кабутов // Таджикистан и современный мир. Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе. 2019, №4 (67). –С. 182-190.
70. Кабутов К.Р. О некоторых проблемах трудоустройства студентов и выпускников вузов/ К.Р. Кабутов // Материалы международной научно-практической конференции. Конкурентные преимущества национальной экономики на пути к новой модели экономического роста. Часть 1. 2020. -С. 201-203.
71. Кабутов К.Р. Об одном подходе к вычислению коэффициента участия молодёжи в рабочей силы/ К.Р. Кабутов // Таджикистан и современный мир. Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе. 2020, №3 (71). –С. 140-145.
72. Кабутов К.Р., Гулбекова Н.Д. Основы безработицы и её состояние в Республике Таджикистан/ К.Р. Кабутов, Н.Д. Гулбекова // Вклад молодых ученых в инновационное развитие Республики Таджикистан. Материалы республиканской научно-практической конференции. –Душанбе. 2017. –С. 121-125.
73. Кабутов К.Р., Киёмиддинова Ф.К. Теоретические вопросы регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда/ К.Р. Кабутов, Ф.К. Киёмиддинова // Экономика Таджикистана. Институт экономики и

- демографии АН Республики Таджикистан. – Душанбе. 2018, №2. –С. 111-114.
74. Кабутов К.Р., Киёмиддинова Ф.К., Гулбекова Н.Д. Некоторые особенности регулирования рынка труда в условиях его трудоизбыточности/ К.Р. Кабутов, Ф.К. Киёмиддинова, Г.Н. Гулбекова // Вестник технологического университета Таджикистана. –Душанбе. 2017.- №3 (30). –С. 74-77.
75. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров // Вестник Таджикистан и современный мир. – 2015. – 4 (47). – С.70-75.
76. Кадыров Д.Б., Кабутов М.К. //Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан/Д.Б. Кадыров, М.К. Кабутов. Душанбе, 2010. - С.262.
77. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? // Журнал Новой экономической ассоциации, № 4 (20), 2013. -с. 132.
78. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ВШЭ, 2001.-309 с.
79. Карташов С. А., Одегов Ю. Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998. -694 с.
80. Кацуг О.А., Касаева Т.В. Трудовой ресурс в системе категорий экономической науки//Вестник Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, выпуск 12 (116), г. Тамбов, 2012. С. 33-40.
81. Взаимосвязи экономики и демографии. Монография..-М.: Макс-пресс. 2019. - 176 с.
82. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. – М.: Эксмо, 2008. -960 с.
83. Керефов К.А. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала трудоизбыточного депрессивного региона: на материалах Кабардино-Балкарской Республики: дисс...канд.экон.наук / К.А. Керефов. -Нальчик, 2006. -134 с.

84. Киёмиддинова Ф.К. Кабутов К.Р. Некоторые аспекты процесса формирования трудовых ресурсов в условиях индустриализации экономики/ Ф.К. Киёмиддинова, К.Р. Кабутов // Материалы международной научно-практической конференции. Актуальные проблемы индустриализации Республики Таджикистан: проблемы и стратегии. Часть 2. 2019. -С. 76-77.
85. Киёмиддинова Ф.К., Кабутов К.Р. Состояние рынка труда и занятость населения в Республике Таджикистан/ Ф.К. Киёмиддинова, К.Р. Кабутов // Материалы республиканской научно-практической конференции «Наука и техника для устойчивого развития», часть 2. –Душанбе. 2018. –С. 70-72.
86. Колосова Р.П., Дуданик М.В. Российский путь движения к открытой экономике и национальный рынок труда. Российские реформы: социальные аспекты.М. 1998. - 202 с.
87. Комилов С.Дж., Кадыров Д.Б., Ашмаров И.А. Экономика рынка труда. / С.Дж. Комилов, Д.Б. Кадыров, И.А. Ашмаров // Душанбе, «Ирфон», 2010. -180 с.
88. Комилов С. Дж. Юсуфбеков Ю.Р. Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан: монография/С. Дж. Комилов, Ю.Р. Юсуфбеков: под. общ. ред. Кабутова М.К. – Душанбе: 2010. – 154 с.
89. Комилов С.Дж. Организация занятости населения в условиях перехода к инновационной экономике. / В кн: Методы социальной работы на дому. Душанбе «Шуджоиен», 2011. -С.24-30.
90. Комилов С.Дж. Проблемы функционирования рынка труда в условиях перехода к инновационной экономике / С.Дж. Комилов // Евразийский международный научно-аналитический журнал. Проблемы современной экономики. – 2012. –№2 (42). – С. 356 - 359.
91. Комилов С.Дж., Ашуров С.Б. Об одном виде безработицы в условиях трудоизбыточности рынка труда//Вестник Таджикского отделения Международной академии наук высшей школы. -2009.-№2, –С. 94-98.
92. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга. -М.-

СПб., 1998

93. Куддусов Д., Янсова Е. Переход от образования и обучения к труду в Республике Таджикистан. Душанбе: Ирфон, 2014. - 39 с.
94. Кузнецов Б.Т. Макроэкономика. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. -463 с.
95. Кутаев Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика: автореферат дисс...докт.экон.наук/ Ш.К. Кутаев. - Краснодар, 2010. - 40 с.
96. Кылыгдай А.Ч. Проблемы молодежной занятости и безработицы в Республике Тыва//Региональная экономика: теория и практика. -М., 2014, №17(344). -С. 30-34.
97. Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург, 2017. № 4. -С. 68-75.
98. Мальсагова М.Р. Стратегия развития региона по преодолению трудоизбыточности в условиях кризиса: на материалах Республики Ингушетия: дисс...канд.экон.наук/ М.Р.Мальсагова. -Нальчик, 2009. -201 с.
99. Мальцева А.В. Индикативная роль социального института рынка труда в трансформации социальной структуры современного российского общества (на примере социологических исследований в Алтайском крае): дисс...док.соц.наук: 22.00.04/А.В.Мальцева; - Барнаул, 2011. – 432с.
100. Мальцева А.В., Чудова О.В., Шилкина Н.Е. Сегментация рынка труда: теория и методика. - Барнаул: Азбука, 2010. -С.9.
101. Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы// 19-я МКСТ. Доклад III: Доклад конференции, Женева 2014. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm.
102. Мирзабалаева Ф.И. Регулирование рынка труда трудоизбыточного региона: на материалах Респ. Дагестан: дисс...канд.экон.наук:08.00.05 /Ф.И.

Мирзабалаева. -Санкт - Петербург, 1998. -152 с.

103.Моисеев С.Р. Макроэкономика. - М.: КНОРУС. 2008. – 320 с.

104.Муртазаев Б.Ч. Управление трудовым потенциалом в трудоизбыточном регионе: на примере Республики Узбекистан: дисс...канд.экон.наук/ Б.Ч. Муртазаев. -М., 1995. -163 с.

105.Мутиева С.Дж. Проблемы мотивации персонала в современных условиях. Международная научно-практическая конференция «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики». Душанбе 2019г. – С.287-292.

106.Мутиева С.Ж., Олимов А.Л. Вопросы занятости населения и развития рынка труда в перспективе социально-экономического развития страны/С.Ж. Мутиева, А.Л. Олимов//Рынок труда (научный журнал), 2015. - №3(26). – С. 12-21.

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

108.Набиева Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда (на примере Республики Таджикистан). Автореф. дисс... канд.экон.наук:08.00.05 / Л.М. Набиева. - Москва, 2010. - 41с.

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

110.Набиева Д.М. Развитие трудовых ресурсов и регулирование рынка труда в Таджикистане/Д.М. Набиева //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2010. - №8(64).- С.107-111.

111.Набиева Д.М. Состояние рынка труда и занятости населения в Республика Таджикистан/ Д.М.Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. - №

2/8(181).- С.297-300.

112.Национальная стратегия Республики Таджикистан в период до 2030 годы// Постановление МО ММ РТ от 1 декабря 2016 года, № 636.

113.Национальный отчет по Туринскому Процессу 2018-20/ Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан и Европейский Фонд Образования. –Душанбе, 2019. – 65 с.

114.Образование в Республике Таджикистан, 25-лет государственной независимости //Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2016. -97 с.

115.Образование в Республике Таджикистан//Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан.- Душанбе, 2017.-365с.

116.Образование в Республике Таджикистан, 25-лет государственной независимости //Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан.- Душанбе, 2021. -117 с.

117.Обухович Н. В. Занятость молодежи в условиях системных экономических преобразований: дисс... канд. экон. наук:08.00.05/Н.В.Обухович. - Тюмень, 2003.-165с.

118.Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. - 900с.

119.Оздоев Р.Х. Социально-экономические механизмы регулирования занятости и безработицы в трудоизбыточном регионе: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Р.Х. Оздоев. -М., 2009. -163 с.

120.Озов А.А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона: автореферат дисс...докт.экон.наук:08.00.05/ А.А.Озов. - Краснодар, 2009. -41с.

121.Основы экономической теории: учебное пособие/ В. Смирнов, В. Бондарев, В. Рамончин. – Орел. Изд-во Орел ГТУ, 2003. -С.48.

122. Отчет Таджикистана по национальным консультациям: мир после 2015 года// ПРООН/ЮНИСЕФ. Душанбе, 2013.
123. Петроченко А.А. Рынок труда молодежи как фактор развития современной экономики. Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации/ сборник материалов всероссийской научно-практической конференции кафедры таможенного дела. - М.: Издательство РУДН, 2018. С. 73-77.
124. Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года)// Агентство статистики при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2018. -220 с.
125. Положение на рынке труда в Республике Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июнь-июль 2009 года). -Душанбе, Государственный комитет статистики Республики Таджикистан, 2010. -338 с.
126. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2016 года, № 392 "О проекте Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года". –Душанбе: ООО «Контраст», 2016. – 86с.
127. Пулотов М.Д. Формирование и развитие человеческого капитала молодежи в условиях перехода к рыночным отношениям: На материалах Республики Таджикистан// Диссертация. -Худжанд, 2001. – 136 с.
128. Раджабов Р.К. Инновационное развитие сферы услуг и проблемы экономики труда в национальной экономике: Коллективная монография. – Душанбе: Ирфон, 2021. – 284 с.
129. Раджабов Р.К. Формирование и развитие партнерских отношений между частным сектором экономики и государством в современных условиях// Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики. Материалы межд.науч.практ.конф. (г.Душанбе 20-21 июня 2018). – Душанбе, 2018.-С. 244-247.

130. Развитие навыков расширения возможностей трудоустройства в Таджикистане// <http://www.worldbank.org/ru/country/tajikistan/research>.
131. Раимдодов У.С. Механизм подготовки квалифицированных рабочих кадров в условиях трансформируемой экономики (на материалах Республики Таджикистан) дисс...канд.экон.наук: 08.00.05/ У.С. Раимдодов. – Душанбе, 2015. -148с.
132. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): учебное пособие. -М.: ИНФРА-М, 2000. -400 с.
133. Рынок труда в Республики Таджикистан: 25 лет Государственной независимости (статистический сборник) / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. – 426 с.
134. Рынок труда в Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2018. – 245 с.
135. Рынок труда в Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2019. – 298 с.
136. Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости, статистический сборник. -Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. – 614 с.
137. Саидмурадов Дж.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции: дисс...канд.экон.наук: 08.00.05/Дж.Л. Саидмурадов. – Душанбе, 2014. -175с.
138. Саидмурадов Л.Х. Баходурова С.А. Проблемы макроэкономического равновесия в национальной экономике Таджикистана/ Экономические проблемы Таджикистана в условиях глобализации (материалы научно-практической конференции, май, 2011).-Душанбе, 2011.-С. 8-15.
139. Саломова Г. Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан.): автореферат. дис...докт.экон.наук: 08.00.01/ Г.Г. Саломова.– Душанбе, 2006. – С. 17.
140. Сардарян А.Р., Петроченко А.А. Учебно-методическое пособие «Рынок

труда». – М.: Издательство «Перо», 2016. -96 с.

141.Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия /Под общ. ред. Н.А. Волгина, СВ. Дудникова. М.,1998. -С. 10.

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

143.Соловьев Б.А. Управление маркетингом - модульная программа для менеджеров. Т. 13. -М., 1999.

144.Социально-экономическое положение Республики Таджикистан (январь-декабрь, 2017)//Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2017. – 144 с.

145.Социально-экономическое положение Республики Таджикистан за 2018 год// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2018.

146.Социология молодежи: учебник / Под ред. проф. В.Т.Лисовского. – СПб: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – С. 82.

147.Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2019. – 477 с.

148.Стратегия государственной молодежной политики в Республике Таджикистан до 2020 года//Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 октября 2011 года, №480.

149.Суркова З.В. Проблемы занятости молодежи в условиях рынка и пути их решения: На примере Тульской области: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ З.В. Суркова. –Москва, 2004. – 193 с.

150.Таджикистан в цифрах// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2021. -217 с.

151.Таджикистан в цифрах/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2017. – 324 с.

- 152.Таджикистан: 30 лет государственной независимости (статистический сборник)/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2021. – 520 с.
- 153.Тарасевич Л.С., Гребенников П.И., Леусский А.И. Макроэкономика. -М.: Высшее образование, 2008. - 654 с.
- 154.Терзи Н.В. Особенности молодежного рынка труда в Приднестровской Молдавской Республике//Бизнес в законе/экономико-юридический журнал. - М.: Издательский дом «Юр-ВАК». 2009. №1. С. 435-438.
- 155.Токсанбаева М.С. Самозанятость и ее противоречия//Экономическая наука современной России, №4(71), 2015. С.32-45.
- 156.Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс]/Режим доступа: свободный. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/m6/index.htm>
- 157.Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года, №1329/Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2016 г., №7, ст. 604.
- 158.Турдубеков И.И. Совершенствование механизма регулирования занятости молодежи в условиях экономического роста: дисс...канд.экон.наук. -Москва, Государственный университет управления, 2005г. - 167 с.
- 159.Тучков А.И. Экономика труда/ А.И.Тучков. - М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. - 268 с.
- 160.Умаров Х. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в трудоизбыточных районах // В сборн.: Социально-демографическое развитие трудообеспеченных районов СССР. М.: наука, 1989 - с. 56-71.
- 161.Умаров Х., Ульмасов Р. Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование) – Душанбе: Ирфон, 2006.
- 162.Умаханов С.Д. Совершенствование организационных форм и методов управления занятостью в трудоизбыточном регионе: дисс...канд.экон. наук/ С.Д.Умаханов. -Махачкала, 2001. -174 с.
- 163.Усманова Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной

экономике Таджикистана. - Душанбе: «Ирфон», 2005. -120 с.

164.Усманова Т.Д. Способность к труду как объект трудовых отношений/ Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». –Душанбе, НИИ труда, 2008. - С.27-34.

165.Усманова Т.Дж. Современный рынок труда: методология исследования. – Душанбе: «Ирфон», 2004. -120 с.

166.Факиров Х.Н., Нурмахмадов М. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан/ Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 15-летию Республики Таджикистан «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». – Душанбе, ТГУК, 2005. - С.3-12.

167.Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов: Изд-во Поволжского межрегион, уч. центра. 2000. - 55 с.

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

169.Цехла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук, Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи. // Российское предпринимательство, 2015, №16(21).

170.Черчилль Г.А. Маркетинговые исследования. -СПб., 2002

171.Чижова Л.С. Политика занятости в переходный период// Проблемы теории и практики управления. -1996.- № 2.

172.Численность населения Республики Таджикистан на 1 января 2018 года// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. –Душанбе, 2018. -53 с.

173.Шамсов И.С. Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория,

- методология и практика: дисс...докт.экон.наук:08.00.05/ И.С. Шамсов. – Душанбе, 2020. -295с.
- 174.Эскеров Д.Б. Социально-экономические проблемы формирования рынка труда и управления занятостью в депрессивно-трудоизбыточном регионе: на примере Республики Дагестан: дисс...докт.экон.наук:08.00.05/ Д.Б.Эскеров. - Санкт - Петербург, 1999. -363 с.
- 175.Шаисламова М. Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества /М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. -2017. №7. -С. 305-307.
- 176.Юсупов Ш.Н. Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук: 08.00.05/Ш.Н.Юсупов. –Душанбе, 2017. - 168с.
177. Atkinson J. Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Brighton: institute of Manpower Studies, 1985.
178. World Bank/ API_TJK_DS2_en// UTL: <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>.

Приложение

Таблица 1

Общая численность населения, количества населения в возрасте 0-29 лет и естественного прироста населения в Таджикистане в 1991-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	Годы														
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Общая численность населения	5506	5567	5580	5634	5701	5769	5876	6001	6127	6264,6	6371,2	6487,1	6598,8	6718,9	6842,2
в т.ч. в возрасте 0-29 лет	3811	3882	3943	4001	4060	4115	4173	4233	4295	4359	4414	4471	4530	4595	4666
Естественный прирост населения	33	25,8	24,6	27,1	28,1	24,5	25,8	26,4	25,6	22,3	22,1	22,4	22	22,3	21,8
Показатели	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Общая численность населения	6965,5	7096,9	7250,8	7417,4	7621,2	7807,2	7987,4	8161,1	8352	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9506,3
в т.ч. в возрасте 0-29 лет	4737	4818	4905	4993	5081	5178	5271	5360	5446	5527	5601	5667	5674	5733	5869
Естественный прирост населения	22,1	23,3	23,5	22,5	27,3	24,4	23,5	22	23,8	24,1	22,7	21,7	22	21,8	21,3

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости - Душанбе: АСПРТ, 2021.

Таблица 2

Общая численность трудовых ресурсов и общая численность участия ресурсов труда в рабочей силе молодежи в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Общая численность трудовых ресурсов	3186	3301	3463	3644	3777	3893	4047	4210	4310	4435	4530
Общая численность молодежи	1247,9	1296,5	1353,7	1414,9	1472,8	1523,0	1571,2	1611,8	1646,0	1675,9	1701,8
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Общая численность трудовых ресурсов	4664	4796	4866	4983	5111	5224	5330	5427	5521	5625	-
Общая численность молодежи	1712,3	1718,7	1720,7	1718,1	1712,2	1702,6	1691,4	1706,0	1694,0	1681,3	-

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости - Душанбе: АСПРТ, 2021.

Таблица 3

Общая численность рабочей силы и общая численность молодежной рабочей силы в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Общая численность рабочей силы	2080,4	2146,2	2221,8	2304,7	2390,3	2475,4	2563,8	2648,2	2730,3	2815,3	2901,3
Молодежной рабочей силы	515,9	535,7	559,4	585,2	607,2	637,0	667,1	696,6	724,2	744,7	765,0
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Общая численность рабочей силы	2976,9	3055,6	3134,3	3210,3	3282,8	3352,0	3423,2	3496,1	3570,3	3634,9	-
Молодежной рабочей силы	777,4	785,4	789,4	790,6	790,5	790,1	790,1	790,0	789,8	789,1	-

Источник: Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en//
<https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>

Таблица 4

Показатели участия ресурсов труда в рабочей силе в возрастном и половом разрезах в
Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Участия ресурсов труда в рабочей силе	65,3	65,02	64,16	63,25	63,29	63,6	63,35	62,9	63,35	63,48	64,1
Участие молодежи	41,3	41,3	41,3	41,4	41,2	41,8	42,5	43,2	44,0	44,4	45,0
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Участия ресурсов труда в рабочей силе	63,83	63,71	64,41	64,43	64,2	64,16	64,27	64,42	64,67	64,6	-
Участие молодежи	45,4	45,7	45,9	46,0	46,2	46,4	46,7	46,3	46,6	46,9	-

Источник: Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en//<https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Таблица 5

Показатели уровней занятости трудовых ресурсов по возрасту
и полу в Республике Таджикистан в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Уровень занятости трудовых ресурсов	51,6	51,8	51,6	51,6	51,6	51,8	52,0	52,1	52,2	52,2	52,2
Уровень занятости молодежи	32,5	32,84	32,32	32,47	32,42	33,2	33,91	34,44	35,23	35,02	35,1
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Уровень занятости трудовых ресурсов	52,6	52,8	52,9	53,0	53,1	53,1	53,2	53,2	53,3	53,4	-
Уровень занятости молодежи	36,22	37,02	37,29	37,52	37,7	37,81	37,89	37,96	38,04	38,1	-

Источник: Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Таблица 6

Показатели занятости трудовых ресурсов в целом и в молодежном сегменте,
в частности в Таджикистане в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Общая численность занятого населения	1845,1	1908,5	1967,2	2041,8	2118,4	2198,4	2278,6	2351,4	2426,5	2491,5	2561,2
в т.ч., численность занятой молодежи	405,3	425,7	437,5	459,4	477,4	506,3	532,7	555,1	579,8	586,9	596,5
Доля молодежи в общей численности занятого населения (%)	22,0	22,31	22,24	22,50	22,54	23,0	23,38	23,61	23,90	23,56	23,3
Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	-
Общая численность занятого населения	2644,8	2727,1	2801,9	2874,1	2942,6	3006,6	3071,3	3134,5	3209,2	3273,4	-
в т.ч., численность занятой молодежи	620,2	636,2	641,7	644,5	645,4	643,7	640,9	637,5	634,4	631,3	-
Доля молодежи в общей численности занятого населения (%)	23,45	23,33	22,90	22,43	21,9	21,41	20,87	20,34	19,77	19,3	

Источник: Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en//<https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Таблица 7

Показатели безработицы в целом и в молодежном сегменте, в частности, в Республике Таджикистан
в период 2000-2020 гг.

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Общее количество безработных	235,3	237,69	254,64	262,95	271,87	277,1	285,2	296,76	303,77	323,76	340,1
Общий уровень безработицы	11,3	11,07	11,46	11,41	11,37	11,2	11,12	11,21	11,13	11,50	11,7
Общее число безработной молодежи	110,0	110,0	121,8	125,8	129,8	130,7	134,3	141,4	144,3	157,8	168,5
Уровень безработицы среди молодежи	21,4	20,52	21,78	21,49	21,37	20,5	20,14	20,30	19,93	21,19	22,0
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Общее количество безработных	332,17	328,47	332,42	336,22	340,2	345,39	351,94	359,28	354,44	361,5	-
Общий уровень безработицы	11,16	10,75	10,61	10,47	10,4	10,30	10,28	10,28	9,95	9,9	-
Общее число безработной молодежи	157,2	149,2	147,7	146,0	144,6	144,6	146,3	149,1	152,0	157,9	-
Уровень безработицы среди молодежи	20,22	18,99	18,71	18,47	18,3	18,52	18,88	19,3	19,6	20,0	-

Источник: Базы данных Всемирного банка World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en//<https://data.worldbank.org/country/tajikistan>

Таблица 8

Динамика количества лиц, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости Республики Таджикистан за 2010-2020 гг.

Показатели	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	59669	64079	63540	71168	72409	72521	77349	79619	92631	106542	103457
из них молодежь в возрасте 15-29 лет	27743	31992	31742	33160	33567	30882	41001	40007	46567	50834	51974

Источник: Таджикистан: 30 лет Государственной независимости: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 148

Таблица 9

Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан за 2010-2020 гг.

Показатели	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	59669	64079	63540	71168	72409	72521	77349	79619	92631	106542	103457
Заявленная предприятиями потребность в работниках	10473	11694	11973	11280	10335	7275	9224	7998	8982	10201	9416
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	5,7	6,4	6,2	6,3	7,0	10,0	8,4	10,0	10,3	10,4	11

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. -Душанбе: АСПРТ, 2021.-С. 298

Таблица 10

Показатели уровня образования среди официально зарегистрированных безработных в
Республики Таджикистан в период 2010-2020 годы

Показатели	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Имели статус безработного из числа выпускников:											
- учреждений высшего профессионального образования, тыс. чел.	2,5	3,1	3,2	3,6	3,7	4,1	3,7	3,2	3,1	3,2	3,8
в % к выпускникам	9,0	11,1	8,7	12,3	12,3	13,9	9,9	8,3	7,0	7,4	9,0
- учреждений среднего профессионального образования, тыс. чел.	5,7	6,0	6,3	6,7	6,6	5,5	5,0	4,6	4,1	3,4	3,7
в % к выпускникам	55,9	63,8	62,0	62,3	53,2	47,0	36,0	25,8	19,7	16,3	15,7

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. -Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 318-319

Таблица 11

Динамика показателей профессионального развития рабочей силы в Республике Таджикистан
в период 2010-2020 гг. (чел.)

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку, всего	16394	14180	20316	19730	22173	21888	29987	46507	53220	49750	35133
в том числе:											
женщины	7673	6328	8162	8715	9902	9454	17014	15913	18107	20490	9364
молодежь в возрасте до 30 лет	5410	4081	5057	5201	5802	5101	9782	8207	9214	9122	3361

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости статистический сборник. -Душанбе: АСПРТ, 2021. –С. 333

Основные показатели молодежи Республики Таджикистан
в период 2000-2020 гг. (тыс. чел.)

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.
Общая численность молодежи (RY)	1247,9	1296,5	1353,7	1414,9	1472,8	1523,0	1571,2	1611,8	1646,0	1675,9	1701,8
в.т.ч., YET молодежи	335,4	346,9	349,9	396,6	433,1	453,4	466,2	500,7	502,3	502,9	522,5
Показатели	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	-
Общая численность молодежи (RY)	1712,3	1718,7	1720,7	1718,1	1712,2	1702,6	1666,6	1655,0	1647,0	1656,9	-
в.т.ч., YET молодежи	564,0	577,3	592,7	622,0	652,0	658,9	665,3	666,2	667,5	668,6	-

Источник: Базы данных Всемирного банка: World Bank/ API_TJK_DS2_en_excel_v2_2166129_en// <https://data.worldbank.org/country/Tajikistan>