

УКД 331.526:331.556.4 (575.3)

На правах рукописи

АБДУРАХМОНОВА НАРГИЗА МУЗАФФАРОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА
РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ
ЭКОНОМИКИ**

(на материалах Республики Таджикистан)

Специальность 5.2.3-Региональная и отраслевая экономика (экономика
населения и экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

ДУШАНБЕ– 2024

Работа выполнена в ГОУ «Худжандский государственный университет имени академика Бободжана Гафурова»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Исмоилов Мамарахим Мирзорахимович

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
Введение	
ГЛАВА 1. Теоретико-методические основы исследования рынка труда и его регулирование в условиях инновационной экономики	13
1.1. Концептуальные и теоретико-методические аспекты исследования рынка и его регулирование в условиях инновационной экономики	13
1.2. Содержание, структура и элементы механизма регулирования рынка труда	30
1.3. Особенности и проблемы регулирования рынка труда в условиях трансформационных изменений	50
ГЛАВА 2. Современное состояние и развитие рынка труда в Республике Таджикистан	67
2.1. Анализ современного состояния и тенденции развития рынка труда в Республике Таджикистан	67
2.2. Факторы, влияющие на трудовую активность развития рынка труда	86
2.3. Оценка использования трудовых ресурсов и внешней миграции населения на рынке труда в Республике Таджикистан	100
ГЛАВА 3. Направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан	117
3.1. Формирование стратегии подготовки и переподготовки кадров и обеспечения продуктивной занятости населения	117
3.2. Совершенствование государственной поддержки развития частного предпринимательства и создания новых рабочих мест	132
3.3. Основные направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан	147
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	161
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	165
ПРИЛОЖЕНИЕ	183

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Развитие и регулирование рынка труда является ключевым фактором, формирующий инновационную экономику в современных условиях и происходящие трансформационные изменения, особенно в условиях превышения предложения рабочей силы над его спросом, и, неизбежно принимает «болезненные» формы» на рынке труда, т.к. трудовая деятельность является основным источником дохода и главным полем личностной самореализации. Рынок труда является индикатором состояния экономики, определяет ее развитие и совершенствование с учетом механизма государственного регулирования.

Основоположником мира и согласия, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон отмечал «...необходимо на основе анализа состояния внутреннего и внешнего рынка труда разработать и реализовать проект среднесрочной программы ... в сфере национальной экономики»¹.

Анализ современного состояния и развития рынка труда показывает, что нужно выработать конкретные меры совершенствования его организационного механизма регулирования, в условиях формирующейся инновационной экономики и приходящихся изменений.

Опыт показывает, что механизм регулирования рынка труда со стороны государства представляет собой широкий спектр различных взаимоотношений центра, регионов, предприятий, организаций и работника. Совершенствование организационного механизма регулирования осуществляется через спектр отношений и связан с вопросами подготовки, переподготовки и повышение квалификации кадров, обеспечение продуктивной занятости населения.

Разработка организационного механизма совершенствования регулирования рынка труда предусматривает разработку научно-обоснованных программ,

¹ Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2023 г.

нацеленных на создание наибольшего количества рабочих мест во всех секторах экономики, осуществляемых в целях обеспечения продуктивной занятости, снижения безработицы и ее последствий.

В Республике Таджикистан и ее регионах это особенно актуализируется в условиях инновационной экономики и становления индустриально-инновационной модели экономического развития.

Возможность регулирования трудовых ресурсов посредством рынка труда со стороны государства мобилизует движение рабочей силы. Поэтому усиливаются требования к его качеству в связи с конкуренцией на рынке труда, вызванной использованием новых технологий и инноваций на производстве. Как следствие возникает дисбаланс на рынке труда, а индустриальная модель ускоренного развития экономики требует проведения глубоких научно-теоретических проработок регулирования рынка труда, принятия нестандартных решений в обеспечении продуктивной занятости различных слоев населения.

Выделенные положения актуализируют исследование организационного механизма совершенствования регулирования рынка труда в республике с учетом трудностей адаптации к инновационной экономике, что и предопределило выбор темы научного исследования, его цель и задачи.

Степень изученности и разработанности диссертационного исследования. По мере становления инновационной экономики практически во всех странах СНГ начали акцентировать внимание на социально-экономические последствия рыночного процесса, в том числе на государственное регулирование рынка труда. Это вызвано переходом к новой системе экономики, так как из-за неподготовленности государства и населения к данной системе, произошел рост безработицы, а также вызвало серьезные социальные и политические последствия.

В исследовании различных аспектов регулирования рынка труда, весомый вклад внесли зарубежные ученые, такие как: Мен Т. Кэне Ф., Маркс К., Маршалл А., Кейнс Дж.М., Макконнелл К.Р., Брю С.А. и др., российские ученые Арбатский

Д.В., Ашмар И.А., Землянский В.В., Лехтянская Л.В., Пашин Н.П., Зинченко Н.Н., Бондарева Д.А., Безруков Д.А., Гударенко Ю.А., Каспарьянц Н.М., Калинина А., Колмакова И.Д., Мальцева Е.С., Труфанова Н.Н., Хлебникова Н.В. и др.

Проблемы рынка труда всесторонне исследованы учеными Таджикистана Азимовым А.Дж., Амоновой Д.С., Джабборовым А.Дж., Ганиевым Т.Б., Рахимовым Р.К., Каюмовым Н.К., Нурмахмадовым М., Кодыровым Д.Б., Дустбаевым Ш., Ульмасовым Р.У., Джонмахмадовым Б.Ш. и другими. Теория рынка труда изучена в трудах Умарова Х.У, Кабутова М.К., Усмановой Т. Дж., Ризокулова Т.Р., Восиева Ф., Киёмиддиновой Ф.К., Хошмухамедовой П. и многих других.

Социально-трудовые аспекты рынка труда в рыночной экономике исследованы в работах Амоновой Д.С., Ашурова С.Б., Набиевой Д.М., Киёмиддиновой Ф., Ахмедова К.Р., Кабутова Р.Р. и др.

Перспективы развития рынка в национальной экономике исследуются в работах Бабаджанова Р.М., Комилова А.К., Саломовой Г., Мухитдиновой Ш., Сангинзода Э.Н., Сангинова М.А., Заурбекова С., Мукимова Н.Р. и др.

Демографические аспекты регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, и их влияние на миграцию населения исследованы в работах Исломова С.И., Азимова А.Дж., Ульмасова Р.У., Бабаева А.А., Исломова Ф.С. и др.

Несмотря на это, следует отметить, что в экономической литературе недостаточно полно изучены вопросы организационного механизма совершенствования регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

Поэтому исследование организационного механизма регулирования рынка труда в развивающейся экономике Республики Таджикистан является актуальным и представляет на данном этапе развития немаловажный научный интерес.

Цель и задачи диссертационного исследования заключаются в совершенствовании организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

Для достижения намеченной цели, поставлены следующие задачи:

- уточнить концептуальные и теоретико-методические аспекты исследования рынка и его регулирования в условиях инновационной экономики;
- изучить содержание, структуру и элементы, а также выявить особенности и проблемы регулирования рынка труда в условиях системных преобразований;
- проанализировать нынешнее состояние и изменения рынка труда в Республике Таджикистан, а также изучить факторы, влияющие на трудовую активность развития рынка труда;
- оценить использование трудовых ресурсов внешней миграции населения на рынке труда в Республике Таджикистан;
- сформировать стратегию подготовки и переподготовки кадров для обеспечения продуктивной занятости населения и совершенствования государственной поддержки развития частного предпринимательства в создании новых рабочих мест;
- обосновать и разработать приоритетные направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан на период до 2030 года.

Теоретическая и методологическая база диссертационной работы.

Теоретическую базу диссертации составили концептуальные наработки классиков и современных ученых - экономистов в вопросах развития теории рынка труда, обеспечения занятости населения, теоретические разработки зарубежных и отечественных ученых по проблемам регулирования рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики, а также нормативные правовые акты, государственные программы и государственная политика в области совершенствования механизма функционирования рынка труда.

Методологическую основу диссертации составляют общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, индукция и дедукция, статистический анализ и монографическое исследование. В зависимости от поставленных задач в диссертации применены методы абстрактно-логического, экономико-статистического, эмпирического анализа, а также социологические методы.

Объектом исследования является рынок труда Республики Таджикистан.

Предметом исследования является совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан в условиях инновационной экономики.

Область исследования. Область исследования соответствует пунктам Паспорта специальности 5.2.3-Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономики труда при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации: 8.12. Теоретико-методологические основы экономики труда; 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда; 8.16. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения. 8.17. Экономика миграции населения. Детерминанты и социально – экономические последствия миграции. Трудовая миграция и ее регулирование. Миграционная политика. 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Научная новизна диссертационной работы заключается в уточнении и разработке организационного механизма совершенствования регулирования рынка труда, что должно обеспечить продуктивную занятость населения.

К наиболее значимым результатам диссертационного исследования, содержащим элементы научной новизны, следует отнести следующее:

1. Уточнены концептуальные и теоретико-методические аспекты исследования рынка труда и обогащено его социально-экономическое содержание как сферы, где возникают товарно-денежные, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу регулирования (купли и продажи) рабочей силы, регулирующие занятость населения с учетом особенностей населения, менталитета, исторического развития и др.; Это обеспечивает эффективность его регулирования.

2. Выявлены особенности и проблемы регулирования рынка труда в условиях трансформационных изменений. А именно, увеличивается разрыв между спросом и предложением рабочей силы, связанный с современными технологическими процессами в науке, технике и технологиях: ускоряется процесс структурных изменений занятости населения; возникает возможность необоснованного снижения стоимости, и без того дешевой рабочей силы; усиление мобильности рабочей силы; миграция квалифицированной рабочей силы и её негативное влияние на рынок труда. К проблемам регулирования следует отнести: неравномерное развитие производительных сил по секторам экономики и регионам; мозаичный характер размещения промышленных предприятий по районам и областям республики; преобладающий характер сельского хозяйства в южных регионах республики; высокий удельный вес населения, проживающего в сельской местности.

3. На основе анализа современного состояния развития рынка труда в Республике Таджикистан установлены тенденции основных причин недостаточности его формирования и развития в условиях инновационной экономики, а также выявлены факторы, влияющие на трудовую активность и развития рынка труда, предусматривающие активную государственную поддержку развития малого, среднего и семейного предпринимательства, улучшение степени правовой и социальной защиты участников рынка, особенно работников, трудовых мигрантов, самозанятой части населения, организация программ подготовки и переподготовки рабочей силы с требованиями рынка

труда и обеспечение эффективной деятельности государственных институтов (службы занятости и т.д.).

4. Дана оценка использования трудовых ресурсов и внешней миграции населения на рынке труда Республики Таджикистан и выявлено, что в ней существует оперативность и мобильность в силу формальности отношений, что делает их регулирование «уязвимым и слабым» в инновационной экономике. «Уязвимость и слабость» регулирования предопределена ограниченностью и «искаженностью» информации на рынке труда, а также «недостаточно высокой» эффективностью деятельности службы занятости в регионах республики. В основном работодатели и возможные работники, прибегают к неформальным способам посредничества (обычно используют личные и семейные связи). Следовательно, на механизм регулирования рынка труда воздействует наличие теневой экономики, что предопределяет поведение его субъектов.

5. Сформирована стратегия подготовки и переподготовки кадров в обеспечении продуктивной занятости населения с целью преодоления дисбаланса на функционирующем рынке труда, которая реализуется в контексте реализации политики регулирования профессиональной подготовки незанятого населения, государственной поддержкой развития частного сектора для организации производства и повышения эффективности механизма регулирования деятельности государственной службой занятости в стране и ее регионах.

6. Обоснованы и разработаны приоритетные направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан на период до 2030 года на основе расчета уровня прогнозных показателей увеличения (изменения) численности трудовых ресурсов и спроса в условиях инновационной экономики, масштабов экономического урона национальной экономики из-за неэффективного регулирования и возрастающего недоиспользования рабочей силы, а также предложены пути активизации путём улучшения деятельности региональных служб занятости Республики Таджикистан. Предложены направления совершенствования

организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан предусматривающие распространение информации об имеющихся свободных рабочих местах для незанятого экономически активного населения, реализацию программ содействия занятости населения, поддержку социально уязвимых слоев населения и реализацию программ содействия повышению уровня продуктивной занятости населения в условиях реализации НСР-2030 в Таджикистане и ее регионов.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается в теоретическом обосновании и формировании рекомендаций, которые могут быть использованы при разработке мер по совершенствованию механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом уровня развития экономики Республики Таджикистан и ее регионов.

Научные результаты используются в разработке учебных лекционных курсов и спецкурсов: «Экономическая теория», «Экономика народонаселения», «Экономика труда», «Региональная экономика», «Рынок труда», «Государственное регулирование экономики» и др.

Апробация и внедрение результатов диссертации. Основные теоретические и практические положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных научно-практических конференциях, проводимых в Республике Таджикистан и странах СНГ за 2015-2024 гг.

Основные положения проведенного научного исследования, обобщенные в диссертации, апробированы регулированием государственной службы контроля в сфере труда, занятости и социальной защиты населения по Согдийской области № 559 (справка о внедрении от 28.12.2023г.) и в учебном процессе ГОУ «ХГУ имени академика Б. Гафурова» № 01/6739 (справка об использовании от 01.12.2023г.).

Основные выводы диссертационного исследования могут быть использованы в практической деятельности хозяйствующих субъектов для

решения проблем рынка труда, занятости населения и снижения безработицы в условиях трансформационных изменений в структуре инновационной экономики.

Публикации результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования опубликованы в 9 научных работах автора общим объемом 4,53 п.л., из них 6 статей в научных журналах и изданиях, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, 3-х глав, выводов и предложений, а также списка использованной литературы, включающего 176 наименований, 4- приложения, 18 рисунков, 26 таблиц, изложена на 185 страницах машинописного текста.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1. Концептуальные и теоретико-методические аспекты исследования рынка и его регулирование в условиях инновационной экономики

Регулирование рынка труда является ключевым компонентом инновационной экономики и осуществляет аккумуляцию и перераспределение трудовых ресурсов по отраслям производства, обмен и потребление в зависимости от общей социально-экономической конъюнктуры. Как сфера экономических отношений, норм и институтов, является неотъемлемой составной частью рыночной системы.

Следовательно, регулирование рынка труда - это сфера, где формируется спрос и предложение на определенный труд, под влиянием цены и конкуренции.

Через рынок труда происходит регулирование продажи рабочей силы (способность к трудовой деятельности) и покупка этой способности на определенный срок. Социально-экономическая характеристика содержания рынка труда наиболее четко выражается и отражается в его определении.

Поэтому, в рамках и контексте данного исследования следует проанализировать различные аспекты социально-экономического содержания и структуры рынка труда в существовавших формациях.

В научных трудах ученые используют различные теоретические подходы и аспекты, характеризующие социально-экономическое содержание рынка труда.

Выявление социально-экономического содержания и структуры рынка труда интересовало ученых с появлением товарно-денежных отношений, особенно этот интерес усилился после 3-го общественного разделения труда, т.е. обособления торговли от производства.

Следует отметить, что характеристика социально-экономического содержания и структуры рынка труда дана учеными как в узком понимании, так и в широком. Для внесения ясности дефиниций «рынок труда» и «рынок рабочей

силы» укажем, что К. Маркс отождествляет «рынок труда» и «рынок рабочей силы». В XVII главе VI-го раздела первого тома «Капитал» он пишет: «Для того, чтобы быть проданным на рынке в качестве товара, труд, во всяком случае должен существовать до этой продажи. Но если бы рабочий имел возможность дать своему труду самостоятельное существование, он продавал бы созданный трудом товар, а не труд»².

Поэтому, К. Маркс сравнивая понятие товар и труд и пишет: «Фактически на товарном рынке владельцу денег противостоит непосредственно не труд, а рабочий. То, что продаёт последний, есть его рабочая сила»³. Более того К. Маркс сравнивает цену рабочей силы с заработной платой: «Цена его труда будет равна цене продукта труда».⁴ То есть, он не пишет, что рынок труда - это рынок рабочей силы, он их воспринимает как синонимы, что, по нашему мнению, справедливо. Таким образом, на рынке труда возникает спрос и предложение труда (рабочей силы) или другими словами определяется потребность в рабочей силе, а в дальнейшем она продается и покупается на определенное время.

У Франсуа Кенэ социально-экономическое содержание и структура рынка труда характеризуется как «...рынок труда...не единовременный акт, а постоянно возобновляемый процесс, т.е. как воспроизводство».⁵

Джон Мейнард Кейнс в своей работе «Общая теория занятости, процента и денег», увязывает рынок труда и существование безработицы.⁶

По мнению Макконнелла К.Р., Брю С.А. «Рынок-это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг»⁷. Это определение достаточно емко и полно отражает содержание рынка труда.

² К.Маркс.Капитал,т.1 глава 17.-с.545.

³ Там же.-С.547

⁴ Там же.-С.546

⁵ Экономическая история. История экономических учений. / Р.М.Гусейнов, В.А. Семенихина. – М.: - Л, 2006. – С. 268.

⁶ Экономическая история. История экономических учений / Р.М.Гусейнов, В.А. Семенихина. - М.: - Л, 2006. – С. 358.

⁷ Макконнелл К.Р., Брю С.А. Экономикс. - М.: ИНФРА-М, 2003. – 983 с. – С. 61.

Особый интерес для анализа регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики в Таджикистане представляет теория А. Льюиса (Lewis) Артур-Уильям и его модель избыточного предложения труда. Его основные работы такие как «Экономическое развитие в странах с низким доходом», «Экономическое развитие с неограниченным предложением труда», «Теория экономического роста», «Политика в Западной Африке», «Рост и колебания» посвящены исследованию этих проблем.

Основу его модели составляет предположение, что избыток рабочей силы в одном секторе может привести к экономическому росту в других отраслях. А. Льюис предлагает концепцию дуалистической (двойственной) экономики, где есть две отрасли: промышленность и сельское хозяйство, и все трудовые ресурсы распределяет между ними. Тем самым происходит «стабилизация» рынка труда.

По нашему мнению, к экономике Республики Таджикистан, модель А. Льюиса «не работает». В концепции дуалистической экономики, и сельскохозяйственный и промышленный сектора имеют разный уровень развития и работников разной квалификации. Это означает, что работник сельского хозяйства, «не найдя» спрос на рынке труда, при всем желании не может работать в промышленности, т.к. не имеет соответствующей квалификации. Более того, сама промышленность «работает» не в полную силу по многим объективным и субъективным причинам.

Да, в сельском хозяйстве превышает численность занятых в силу аграрного характера нашей экономики. Но это не приводит к экономическому росту промышленности. По нашему мнению, причина этого в «отсталости» экономики в целом, в том числе и промышленности.

Ермичева О.Ю. рассматривает рынок труда, в узком и расширенном понимании. В широком понимании это производственные отношения, связанные с реализацией способности к труду на рынке труда. А в узком понимании, рынок труда - это место, где и происходит этот процесс. Научное значение имеет

определение⁸ Золина И.Е. «рынок труда - это совокупность экономических, социальных, правовых отношений, которые складываются между собственниками рабочей силы (наемными работниками) и работодателями (физическими или юридическими лицами) по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы»⁹.

Своеобразен используемый Бегеевой М.К. термин «рынок труда...комплексная система, состоящая из совокупности элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство» схоже с определением Золина И.Е, и в основу «кладет» совокупность отношений на рынке труда.

Достаточно просто, учитывая юридический аспект, трактует определение рынка труда В.И. Липсиц: «Рынок труда - совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих обменивать людям свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги».¹⁰

Следовательно, на регулировании рынка труда, отражается вся палитра социально-экономических отношений. В частности, они предоставляют возможность свободной экономической деятельности, свободу труда, свободу в выборе предпринимательской деятельности.

К социальным аспектам регулирования рынка труда относят наличие социального неравенства в обществе, которое исходит, в первую очередь, от неравномерного распределения доходов среди граждан. Юридический аспект выражается в нормативных правовых актах, т.е. в законодательстве, которое призвано обеспечить экономическую свободу и социальную защиту населению посредством правовых механизмов¹¹.

⁸ Еремичева О. Ю. Рынок труда: его роль и особенности функционирования в современной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Еремичева Оксана Юрьевна – Самара, 2008. – 21с.

⁹ Золин И. Е. Рынок труда и занятость в современных условиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Золин Игорь Евгеньевич.– Нижний Новгород, 2001.– С.10.

¹⁰ Липсиц И.В. Экономика: учебник для вузов/ И.В. Липсиц. – М.: Омега-Л, 2006. -С.68

¹¹ Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. -С.45

По мнению Кашепова А.В., «рынок труда представляет собой особый вид общественных отношений, социальных норм и институтов, которые на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека обеспечивают их соблюдение и при этом формируют обмен по цене, определяемого соотношением спроса и предложения, а также использования трудовых ресурсов»¹². Так, Л. Сосновская отмечает, что рынок труда опосредствует взаимоотношения работодателей и работников. И эти отношения определяют характер спроса и предложения труда, как следствие, для всякого труда устанавливается своя цена. По мнению Л. Сосновской рынок труда это экономический механизм взаимодействия между продавцами и покупателями, который и олицетворяют спрос и предложение на труд¹³.

В исследованиях российских ученых рынок труда рассматривался достаточно широко. Он рассматривался как экономическая сфера в развитии и присущими отношениями., особенно акцент делается на социально-экономическую сторону и отношения по реализации своих возможностей рабочей силой, охватывающая все стороны найма и оплаты, и механизма его регулирования. Тем самым, опосредует информацию об его оплате (зарботной платы)¹⁴.

По нашему мнению, отличительной чертой данного определения являются два момента:

- в данном определении подчеркивается социальный аспект трудовых отношений, то есть рынок труда представляется как социальный институт, который способствует удовлетворению потребности личности, получении дохода для сатисфакции нужд личности;

- на рынке труда заложен еще механизм самореализации личности. Самореализация является одной из фундаментальных потребностей индивида, и

¹² Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232с. С. – 18.

¹³ Сосновская Л.Н. Рынок труда: формирование, функционирование, регулирование: Автореф. дисс.... д-ра экон.наук. - СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 1993. - С.12

¹⁴ Рынок труда / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. М., 2003. С. 39.

этот момент важно учесть при установлении механизма регулирования рынка труда.

В ряде работ рынок труда связан с определенной местностью, где происходят товарно-денежные отношения по продаже рабочей силы.¹⁵ По мнению А.И. Рофе «рынок труда представляет собой экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара - труда. То есть рынок труда - это комплекс отношений по поводу найма и использования рабочей силы»¹⁶

Неординарная трактовка рынка труда, отражает один из аспектов инновационной экономики.

В экономической литературе бытуют более расширенные трактовки рынка труда. А.Э. Котляр понимает под рынком труда взаимосвязь, совокупного спроса и предложения труда, где устанавливается его цена в зависимости от категории работников его участия в производственном процессе, активность или пассивность действий в различных отраслях и сферах национальной экономики. Это более подробно раскрывает функции рынка труда, подчеркивая конкурентный его характер.

Рассматривая сущность рынка труда Добрынин А.И. предлагает свою интерпретацию его сущности: Рынок труда – это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения¹⁷.

Также по мнению Добрынина А.И. существует две важные функции рынка труда:

1) Социальная функция – формирование предпосылок и возможностей улучшения условий жизни населения;

2) Экономическая функция - возможность реализовать свои трудовые способности и получать доход.

¹⁵ Рофе А.И. Экономика труда. – М.: Кнорус. 2010 – 400с. С. 138.

¹⁶ Рофе А.И. Словарь-справочник по экономике труда -Москва-Берлин: Direct Media, 2017-С.108

¹⁷ Экономическая теория // Под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича – СПб: Питер, 1997-С.331

При этом выделяются основные принципы регулирования рынка труда, к которым профессор А.И. Добрынин относит¹⁸:

- монополию работодателей;
- монополию работников.

То есть, соблюдение принципов построения рынка труда предполагает наличие детерминантов спроса – наличие огромного количества работодателей и детерминантов предложения – огромное количество работников. Соблюдение этих принципов даст возможность рынку труда как своего рода определенного экономического пространства, в состязательности между субъектами деятельности через взаимодействие механизма спроса и предложения, определяет пропорции трудового обеспечения и его вознаграждения.

Поэтому, В.С. Буланов акцентирует свое внимание ключевому качеству рабочей силы в экономической деятельности, системы и способу его оплаты. Данное обстоятельство показывает отношения к труду внутри отдельного предприятия. Важно, что в субъектах хозяйствования могут быть и договоры. Структура труда на предприятиях составляется в зависимости конкретных условий. Это связано со спецификой конкретного предприятия¹⁹.

С развитием социологии как науки, ученые начали рассматривать социальную сторону в комплексе функции рынка труда и его регулирования. Ученые в области социологии указывают, что рынок труда - это социальный институт и имеет свои особенности, функции и ограничения. Е. Г. Теличева в своем диссертационном исследовании показывает, что рынок труда это не догма, а «живая» система производственных отношений, где осуществляется процесс покупки и продажи труда и его предложения, которая осуществляется посредством информации об изменениях стоимости рабочей силы²⁰. В своей коллективной научной работе В. К. Адамчук, О. В. Романова и М. Е. Сорокина

¹⁸ Экономическая теория // Под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича – СПб: Питер, 1997-С.331

¹⁹ Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Сер. Точка зрения/ Под общ. Ред. Н.А. Волгина, В.И. Плакси. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 162с. С. 91-92.

²⁰ Теличева Е. Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2003 -С.25

отмечают, что рынок труда это упорядоченная система экономических отношений, где согласованы интересы продавцов и покупателей наемного труда²¹. При это они выделяют ряд основополагающих моментов:

-во-первых, это система отношений в обществе, по поводу спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

-во-вторых, на рынке труда сталкиваются интересы многих участников;

-в-третьих, учитываются как наличие потенциальных, так и фактических работников²².

Свою весомую лепту в развитии теории рынка и выявления социально-экономического содержания и регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики и экономике в целом, внесли отечественные ученые.

Так, в своем монографическом исследовании Исмаилов М., и Худжамкулов Р. отмечают, что рынок труда является частью рыночной системы и акцентируют внимание на его роль в воспроизводственном процессе: «характер производства как экономической категории, зависит от различных форм собственности, рынка труда и социально-трудовых отношений»²³.

В таком определении рынка труда, авторами показана его роль в экономике, но недостаточно акцентируется товарно-денежный аспект отношений.

В свою очередь, на другой аспект, характеризующий содержание рынка труда, а именно, влияния рынка труда на особенности социальных и трудовых отношений, отмечено Амоновой Д.С.: «реформирование социально-трудовых отношений путем регулирования рынка труда и решения проблем занятости населения»²⁴.

²¹ Гударенко Ю. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010 (124):330-336

²² Адамчук В. К., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда- М.: ЮНИТИ, 2000 - С.31

²³ Исмаилов М.М., Худжамкулов Р.Б. Оплата и стимулирование труда на промышленных предприятиях Таджикистана в рыночных условиях хозяйствования // -Издательство «Дабир».-Худжанд .-2018. –С.5.

²⁴ Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05/ Амонова Дильбар Субхоновна. – М., 2008. – С. 8.

Амонова Д.С. считает, что социально-трудовые отношения подвергаются регулированию рынком труда, но не указывает, что и социально-трудовые отношения влияют на характер производственных отношений на рынке труда. Превышение предложения на труд, над его спросом в условиях инновационной экономики, негативно «сказываются» на отношениях работодателя и работника, выступая как отношения «хозяина и работника», принижая значение работника.

В работах специалистов по проблемам демографии Исламова С.И. и Исломова Ф.С. социально-экономическое содержание рынка труда и его регулирование раскрывается с точки зрения демографических проблем²⁵.

Усманова Т.Дж., социально-экономическое содержание и структуру рынка труда характеризует следующим образом: «Рынок труда - сложная экономическая система, представляющая собой совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных составляющих ее элементов, где способности к труду выступают системообразующим элементом, а услуги труда - предметом сделки (купли-продажи)»²⁶.

Предложенная характеристика социально-экономического содержания рынка труда Усмановой Т. Дж, по нашему мнению, наиболее полно отражает его сущность. Такая обобщенная политико-экономическая характеристика содержания рынка труда позволяет ее использовать в различных экономических формациях.

В своей работе Азимов А.Дж. раскрывает социально-экономического содержание рынка труда через призму поведения субъекта экономических отношений. Поведение (регулирование) будет рациональным, если результат

²⁵ Исломов Ф.С. Тенденции демографического развития Республики Таджикистан. / Ф.С. Исломов – Душанбе: –2005. С. 88–92.

²⁶ Усманова Т. Дж. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.01/ Усманова Туфа Джумаевна. – Душанбе, 2006. – С. 12.

реализации персональных мотивов и льгот, где нет препятствий на миграцию на определённой территории рынка труда²⁷.

Правда, в такой формулировке социально-экономическое содержание рынка труда сводится к рациональному поведению работодателя работника, интересы, которых на каком-то этапе или рынке труда, могут и не совпадать. И при наличии достаточной численности трудовых ресурсов, может ощущаться их дефицит (нехватка), в силу конфликта интересов.

Другой аспект содержания регулирования рынка труда выделяет Набиева Л.М.: «Рынок труда – наиболее сложная составная часть инновационной экономики. В отличие, например, от рынка товаров, он отражает значительно больше социально-экономических явлений в обществе. На него оказывают влияние множество различных факторов, в силу чего рынок труда имеет большие «страновые различия»²⁸, здесь акцентируя внимание на сложности составной части инновационной экономики, при этом выделяется факт наличия страновых различий. Правильно отмечается, что страновые различия сильно влияют на характер рынка труда, особенно трудоизбыточность, дефицитность трудовых ресурсов, их квалификацию, возрастные показатели и т.д., наличие или отсутствие баланса, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда²⁹.

Возникающие трудности на рынке труда возможно предотвратить при эффективном и оперативном его регулировании, составлением прогноза и изменения факторов рынка труда, что, по нашему мнению, считается правильным. И принимаемые специальные государственные программы нацелены на их разрешение, о чем более подробно будет рассмотрено в 3-ей главе.

²⁷Азимов А. Дж. Трансформация миграционного поведения и процессов в трудоизбыточной стране: теория и методология исследования: на примере РТ: диссертация д.э.н.: 08.00.01, 08.00.05 / Азимов А.ДЖ. - Худжанд, 2016. - 269 с.

²⁸ Саломова Г. Г. Институциональные основы функционирования и регулирования рынка труда в РТ): дисс. ...к.э.н.: 08.00.01 – Душанбе, 2006. – С.17.

²⁹ Набиева Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда. автореф. дисс... д.э.н.: 08.00.01/ Набиева Л.М. – М., 2010. – 31с.

Саломова Г. поддерживая и продолжая мысль Набиевой Л.М. отмечает, что «рынок труда выступает формой организации экономических, юридических и социальных институтов, системой взаимодействий институциональных факторов конкуренции и монополии, выражая совокупность отношений оплачиваемой по найму занятости».

В таком подходе к характеристике социально-экономического содержания рынка труда упор делается только на институциональные стороны его регулирования и развития, что несколько сужает саму суть рынка труда. По моему мнению, рынок труда - это социально-трудовые, товарно-денежные и институциональные отношения по поводу спроса и предложения на труд.

Характеризуя содержание рынка труда, Бабаджанов Р.М. предполагает, что обязательно должна быть рассмотрена перспектива его развития³⁰.

Наиболее значимые дефиниции «рынка труда», влияющих на его регулирование, приведены в таблице 1.1.

Разумеется, мы не перечислили все дефиниции рынка труда, они изложены и прокомментированы выше, а привели наиболее значимые в контексте особенностей формирования и функционирования рынка труда.

Изучение различных характеристик содержания рынка труда зарубежных и отечественных ученых, позволило нам предложить, свою характеристику, обогащающую социально-экономическое содержание и обеспечивающая эффективность регулирования рынка труда.

Таблица 1.1

Различные аспекты содержания дефиниции «рынка труда»

Автор источник	Определение
----------------	-------------

³⁰Бабаджанов Р.М. Перспективы развития рынка труда Республики Таджикистан в контексте Национальной Стратегии Развития//Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-трудовые проблемы воспроизводства человеческого капитала в национальной экономической системе Таджикистан, а в период независимости (28-29 октября 2016г.)» - Душанбе: ООО «Сифат-Офсет» ISBN-978-99947-741-2-8450с. (27 п.л.) с.139-144 (0,4п.л.) авторские –0,2п.л.

<p><i>Котляр А.Э.</i> О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1.</p>	<p>...рынок труда как взаимодействие совокупного спроса и совокупного предложения труда, который за счет взаимодействия двух этих составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах.</p>
<p><i>Рофе А.И.</i> Экономика труда. – М.: Кнорус. 2010 – 400с. С. 138.</p>	<p>«рынок труда представляет собой экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара - труда. То есть рынок труда - это комплекс отношений по поводу найма и использования рабочей силы».</p>
<p><i>Добрынин А.И.</i> Экономическая теория // Под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича – СПб: Питер, 1997- С.331</p>	<p>Рынок труда – это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения.</p>
<p><i>Исламов Ф.С.</i> Тенденции демографического развития Республики Таджикистан.– Душанбе: –2005. С. 88–92.</p>	<p>...социально-экономическое содержание рынка труда раскрывается с точки зрения демографических проблем».</p>
<p><i>Ашуров С. Б.</i> Функционирование рынка труда в условиях инновационной экономики (теория, методология и практика): автореферат дисс. ... д.э.н.: 08.00.05. Душанбе, 2012. – 20 с.</p>	<p>«характеристика социально-экономического содержания и структуры рынка труда в условиях инновационной экономики будет неполной, без взаимосвязи с «потенциальной занятостью» и «демографической безработицей».</p>
<p><i>Усманова Т. Дж.</i> Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: дисс... д-ра.э.н: 08.00.01– Душанбе, 2006. – С. 12.</p>	<p>«Рынок труда - сложная экономическая система, представляющая собой совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных составляющих ее элементов, где способности к труду выступают системообразующим элементом, а услуги труда - предметом сделки (купли-продажи).</p>
<p><i>Амонова Д.С.</i> Регулирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан): автореф. д.э.н: 08.00.05– М., 2008. – С. 8.</p>	<p>.... регулирование социально-трудовых отношений путем регулирования рынка труда и решения проблем занятости населения».</p>
<p><i>Набиева Л.М.</i> Основные</p>	<p>«Рынок труда – наиболее сложная составная часть</p>

направления государственного регулирования рынка труда: автореф. дис. д.э.н: 08.00.01.– М., 2010. – 31с.	инновационной экономики. В отличие, например, от рынка товаров, он отражает значительно больше социально-экономических явлений в обществе.
<i>Исмаилов М.М., Худжамкулов Р. Б.</i> Оплата и стимулирование труда на промышленных предприятиях Таджикистан, а в рыночных условиях хозяйствования//Издательство «Дабир». -Худжанд. -2018. –С.5.	«рынок труда является частью рыночной системы, определяет «характер производства как экономической категории, зависит от различных форм собственности и социально-трудовых отношений».
<i>Ахмедов К.А.</i> Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики: дисс.канд.экон.наук: 8.00.05/К.А. Ахмедов. –Душанбе, 2020. – 166с.-с. 29.	В Республике Таджикистан, где переход к рыночным отношениям пока стал объективной необходимостью для устойчивого развития рынка труда, наиболее точным, на наш взгляд, является понятие «рынка труда», который с точки зрения его организации должен представлять собой комплексную систему с открытыми условиями хозяйствования и совершенствования функционирования институтов государство в целях ускорения процесса воспроизводства с учетом существующих возможностей и потенциала секторов национальной экономики.
<i>Азимов А.Д.</i> Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия гуманитарных наук, № 2 / 2012, с.40-49	Рынок труда – представляет собой совокупность глобальных трудовых ресурсов как сумму всего занятого населения, включая международных трудовых мигрантов.
Авторское определение	Рынок труда - это сфера, где возникают товарно-денежные, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу купли и продажи рабочей силы, регулирующие занятость населения с учетом особенности населения, его менталитета и исторического развития и др.

Источник: составлено автором по результатам исследования с использованием цитируемой литературы

Рынок труда - это сфера, где возникают товарно-денежные, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу купли и продажи рабочей силы, регулирующие занятость населения с учетом особенностей населения, его менталитета, исторического развития и др.

По моему мнению, предлагаемое определение рынка труда наиболее полно раскрывает сущность рынка труда, особенности его регулирования в различных условиях и зависящих от квалификации, предложенной на рынке труда работников и экономического развития национальной экономики.

Резюмируя раскрытые особенности, рассмотренные определения содержания рынка труда, можно отметить, что мнения ученых не противоречат друг другу, скорее всего, они дополняют, выявляя новые стороны и аспекты регулирования рынка труда в конкретном экономическом периоде развития, учитывают их особенности.

В целом, в своих характеристиках социально-экономического содержания рынка труда ученые «старались охватить» и его структуру, но все еще существуют вопросы относительно структуры рынка труда.

На характеристику рынка труда и его регулирование, влияют как экзогенные, так и эндогенные факторы. Они оказывают влияние на характер проявления элементов структуры рынка труда: спрос, предложение и формирование цены на труд в условиях инновационной экономики и конкуренции.

Поэтому, эти факторы формируют специфические отношения элементов структуры рынка труда и «предопределяют» характер экономической среды функционирования рынка труда и особенности его регулирования и ценообразования.

Экзогенными факторами, влияющие на регулирование и проявление элементов структуры рынка труда в условиях инновационной экономики являются:

- влияние глобализационных процессов;
- влияние тенденций развития мировой экономики;
- наличие и участие в мирохозяйственных экономических связях.

К эндогенным факторам, влияющим на регулирование структуры рынка труда мы отнесли:

- условия труда и уровень квалификации рабочей силы;
- менталитет работодателя «хозяина» и работника «зависимого наемного работника»;
- перенасыщение и рост естественного увеличения численности населения;
- исходя из вышеотмеченного, наличие дисбаланса на рынке труда, как в количественном, так и в качественном показателях.

Влияние экзогенных и эндогенных факторов на регулирование и проявление элементов структуры рынка труда приводит к усугублению ситуации на рынке труда, «позволяя» работодателю снизить цены на рабочую силу и увеличить его недоиспользование. В целом снижается эффективность регулирования рынка труда как регулятора в экономике.

Структура рынка труда в условиях инновационной экономики, характер проявления его элементов имеют причинно-следственную связь, которая проявляется в общем виде как условие регулирования трудовых ресурсов и как дисбаланс между спросом и предложением. Поэтому, на структуру рынка труда в условиях инновационной экономики активно влияет конкуренция: «необоснованно» снижая цену на рабочую силу в силу его дешевизны и усложняя регулирование экономики в целом.

Анализ структуры и регулирования рынка труда подразумевает наличие следующих принципов, которыми руководствуются участники рынка труда:³¹

- Личная выгода;
- Достижение полезности;
- Сведение к минимуму издержек;
- Увеличение прибыли.

Ученые-социологи подчеркивают, что рассматривая сущность и определение рынка труда, необходимо обращать внимание на условия, его

³¹ Гударенко Ю. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010 (124):334

компоненты и учитывать конкретно-исторический характер в период развития в хронологии.

Следует отметить элементы рынка труда:³²

- Участники рынка труда;
- Юридическая сторона сделок;
- Рынок труда в условиях инновационной экономики глобализации;
- Инфраструктура рынка труда;

Обычно многие ученые рассматривают рынок труда и его структуру в условиях совершенной конкуренции, которая имеет следующие особенности:

- Существование множества конкурирующих предприятий и работодателей на рынке труда при найме работников;
- Достаточное количество предлагаемой рабочей силы по разным специальностям и квалификации;
- Невозможность влияния и работодателей и работников на уровень оплаты труда на рынке труда.

Рынок труда в классическом понимании конкуренции существует при стабильной заработной плате и изменения в экономике не сильно влияют на ее величину.

Следовательно, рынок труда Таджикистана имеет специфическую и сложную структуру.

Его структура включает определенные сегменты по следующим критериям:

- По различным формам собственности (возникают альтернативные различные формы занятости);
- По емкости (фондоемкость и трудоемкость производства);
- По уровню квалификации занятого в нем труда;
- По исторически сложившимся способам и методам стимулирования и организации труда;

³² Чукреев П.А. Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие / П.А. Чукреев, Е.Е. Корытова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010.-С.27-36.

- Структура рынка труда основана на традициях и мотивах поведения.

Таким образом, социально-экономическое содержание и структура рынка труда включает:

- количественное соотношение между работодателями и работниками;
- развивающиеся отношения работодателей и работников, характеризующих спрос и предложение на рабочую силу.

Так, Голенкова З.Т. характеризует нынешнюю экономику и ее воздействие на рынок труда:³³

- трансформируются экономические связи;
- трансформируется процесс трудоустройства населения;
- уровень социальной дифференциации в обществе (углубление социального неравенства);
- социальная деформация общественной системы.

Важно отметить, что в экономике всех стран существует двухуровневый рынок труда, который обеспечивает формальную и неформальную занятость. Развитие неформальной занятости в условиях инновационной экономики связано со следующими факторами:

- Наличие теневой экономики;
- Незрелость институтов социальной защиты населения;
- Коррупционность органов власти;
- Бюрократизм и высокие издержки принятия на работу и увольнения с работы.

В НСР - 2030 указывается, что «рынок труда характеризуется сохранением значительности доли (не менее 35-40%) неформальной занятости» и «...политика занятости не совсем стимулирует рост производительности труда...»³⁴.

Теневая экономика является главным изъяном инновационной экономики, что вызывает возникновение теневой занятости на рынке труда. Под теневой

³³ Голенкова З. Т. Динамика социоструктурной трансформации в России // Социс. 1998. № 10.-С.78.

³⁴ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. –Душанбе,2016. - С.60.

занятостью обычно понимают занятость населения, которая осуществляется без оформления трудовых контрактов, договоров различными фирмами и кустарно-ремесленническими предприятиями, функционирующими без соответствующей регистрации.³⁵

Анализируя понятие «рынок труда» часто возникают дискуссионные аспекты тождества дефиниций, «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Это связано с тем, что они опираются на существование множества теорий главного объекта рынка труда – работника, способности к труду. Мы считаем, что термин «рынок труда» и «рынок рабочей силы» не идентичны.

При функционировании плановой экономики, характеризуя производственные отношения, не использовались понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Это было связано и политическими и общественными интересами.

Отметим, что экономисты запада употребляют термины «рынок труда», основываясь на терминологию Международной организации труда (МОТ).

На этом основано в использовании публицистикой и отечественной экономической литературой употребление термина «рынок труда», имея ввиду «рынок рабочей силы».

Резюмируя, отметим, что рынок труда является составной частью современной экономической системы и предопределяет характер регулирования трудовых ресурсов.

1.2. Содержание, структура и элементы механизма регулирования рынка труда

Регулирование рынка труда выступает ключевым стержнем в формировании устойчивой и эффективной системы трудовых отношений. Этот сложный механизм представляет собой гармоничное сочетание элементов, строго

³⁵ Катаев Ш.К. К вопросу о неформальной занятости // Региональная экономика: теория и практика -№22 (115) -С.47

регламентированных с целью обеспечения справедливости, безопасности и равных возможностей для всех участников рынка труда.

Целью государственного вмешательства является создание баланса между интересами работодателей и работников, обеспечение соблюдения норм трудового законодательства и формирование условий, способствующих повышению производительности труда. Законы и нормативы, утверждаемые государством, направлены на предотвращение эксплуатации трудовых ресурсов, а также на установление стандартов по оплате труда, рабочему времени и безопасности на рабочем месте.

Эффективное регулирование также способствует созданию равных возможностей для всех категорий работников, независимо от пола, возраста, расы или социального статуса. Оно обеспечивает защиту от дискриминации и создает условия для развития кадрового потенциала общества.

Следовательно, регулирование рынка труда не только структурирует трудовые отношения, но и является гарантом сбалансированности интересов всех участников, способствуя устойчивому социально-экономическому развитию общества.

Основными элементами регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики являются:

- госучреждения,
- центры занятости,
- отделы кадров предприятий, организаций,
- фонды,
- информация о предложении рабочей силы и мест,
- статистические данные и др.

Отметим, что необходимо государственное регулирование рынка труда.

Реформы и изменения структурны экономики Республики Таджикистан способствуют перемещению трудовых ресурсов из реального сектора в финансовый сектор и в сектор услуг.

Если рассмотреть более детально, то заметны структурные сдвиги и наблюдается тенденция увеличения доли занятых в сфере услуг (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Структурные сдвиги численности занятого населения, регулируемые на рынке труда Таджикистана за 2017-2022 годы

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г. в %
Численность занятого населения	100	100	100	100	100	100	-
Всего по всем видам деятельности							
Занято в реальном секторе экономики,	70,0	70,0	70,2	70,	58,1	55,0	-15,0
Занято в секторе услуг,	30,0	30,0	29,8	30,0	41,9	45,0	+15,0

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2021 -С11,.215, Социально-экономическое положение Республики Таджикистан.- Душанбе: АСПРТ,-2022.-С.231.

По данным таблицы 1.2 видно, что из общего занятого населения, в производственных секторах национального хозяйства Республики Таджикистан работало в 2017 году 70,0 %, а в сфере услуг 30,0%.

Так, если более глубоко проанализировать, то из 2506,2 тыс. чел. в реальном секторе работают 1754,4 тыс. чел, а в сфере услуг работают 751,8 тыс. чел.

В тоже время, из 1754,4 тыс. чел. занятого населения в реальном секторе, 1525,6 тыс. чел., или более 86,9 %, приходится на сферу сельского хозяйства. Так, на ноябрь 2022 года, судя по данным таблицы, соотношение занятых в сфере услуг существенно изменился в относительном выражении. Хотя и составляет около 45,0 % занятого населения в экономике.

Однако, в абсолютном выражении, положительный тренд занятых работников в этом секторе очевиден (рис.1)

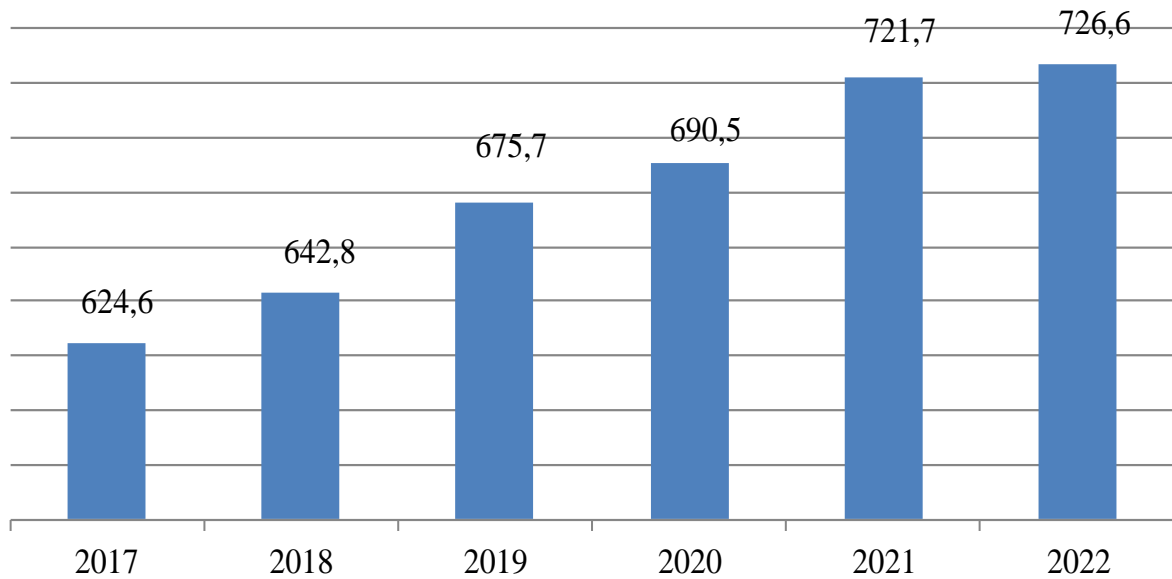


Рисунок 1 – Динамика роста занятого населения на рынке труда Республики Таджикистан за 2017-2022 годы (тыс.чел)

Источник: авторские расчеты на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2021 -С11,.215, Социально-экономическое положение Республики Таджикистан.- Душанбе: АСПРТ,.-2022.-С.231.

Из вышеприведенного рисунка можно увидеть, что к 2018 году динамика роста занятых в секторе услуг на рынке труда возросла с 642,8 тыс. чел. до 726,6 тыс. чел. или на 13,03%.

Отмечая увеличивающееся количество занятых в сфере услуг, следует отметить, что в основном трудовые ресурсы заняты в следующих сферах:

- все формы торговли;
- оказание различных ремонтных услуг;
- деятельность связана с хранением;
- оказание финансово-посреднических услуг;
- оказание образовательных услуг;
- оказание медицинских услуг.

Современное состояние и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики должно рассматриваться в 3-х форматах:

- конкурентное равновесие между продавцами и покупателями труда;

- монополия на рынке труда (работодатель монополист);
- монополия на рынке труда (работник, в силу малочисленности, имеет преимущества над работодателем).

Современное состояние и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики в конкурентном равновесии предоставляет возможность продажи и покупки труда и тем самым, получения денежного дохода работникам. Это является источником приобретения других товаров и услуг, материальной базой воспроизводства рабочей силы.

Следовательно, регулирование рынка труда в Республике Таджикистан также выполняет социальную функцию, затрагивая вопрос доходов и находится в сфере влияния экономической политики государства и принимаемых программ регулирования рынка труда.

Поэтому, в «Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года» отмечается, что обеспечение продуктивной занятости Республики Таджикистан в долгосрочном периоде является предпосылкой экономического роста.

В стратегии были выделены национальные приоритеты процесса регулирования рынка труда и занятости в республике:

- создание условий для обеспечения продуктивной занятости;
- умение адаптироваться к изменениям;
- регулирование рынка труда;
- социально-экономические отношения по решению вопросов гражданского общества и рынка труда»³⁶.

Современное состояние и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики по своей природе, имеет ряд особенностей:

- изначально отсутствует равновесие, т.е. работодатель монополист на рынке труда;

³⁶ Постановление Правительства Республики Таджикистан о государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020г.-С.23.

- опыт и квалификация работника, не может накапливаться как другие товары, не реализовав его на рынке труда, потому что в такой ситуации работник лишается дохода;
- работник «привязан», преимущественно адаптирован к национальному рынку труда.

Поэтому, современное состояние и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики обеспечивает кругооборот труда, капитала и товаров одновременно. А участниками процесса регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики являются работодатели (государство, фирмы или домашнее хозяйство).

Поэтому ими формируются объем спроса в соответствии с потребностями в рабочей силе. Индивиды и домашние хозяйства, желая реализовать свою способность к труду, регулируют величину предложения.

Основными показателями современного состояния и эффективности регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики являются: динамика темпов роста ВРП, уровень средней номинальной и реальной заработной платы, структура численности населения, удельный вес рабочей силы, соотношение трудовых ресурсов и недоиспользованной рабочей силы и занятость, показателей демографии.

Регулирование рынка труда отражается на динамике ВВП и уровне занятости, имеет тенденцию роста примерно на 4-7 % в год, что показано ниже в таблице 1.3.

Анализ вышеприведенных статистических данных показывают, что если темп роста ВВП в среднем составляет 9,3%, то численность населения увеличивается всего от 0,7 до сокращения на 6,7% в 2022 году, что, хотя и косвенно, но зависит от регулирования рынка труда.

Динамика валового внутреннего продукта и занятости Республики
Таджикистан за 2017-2022 годы

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022 к 2017 в %
ВВП (млн. сомони)	64434,4	71059,2	79109,5	82543,0	98910,7	11541,3	179,0
в % к предыдущему году	100	107,6	107,4	104,5	119,8	116,6	
Численность занятого населения, тыс. чел.	2407,0	2.425,5	2463,4	2.506,2	2503,2	2344,8	97,4 (-2,6)
В % к предыдущему году	100	100,7	101,5	101,7	99,8	93,6	-

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2021 – С.11, 215; Социально-экономическое положение Республики Таджикистан.- Душанбе: АСПРТ,-2022.-С.231.

Динамика валового внутреннего продукта Республики Таджикистан приведена на рисунке 2.

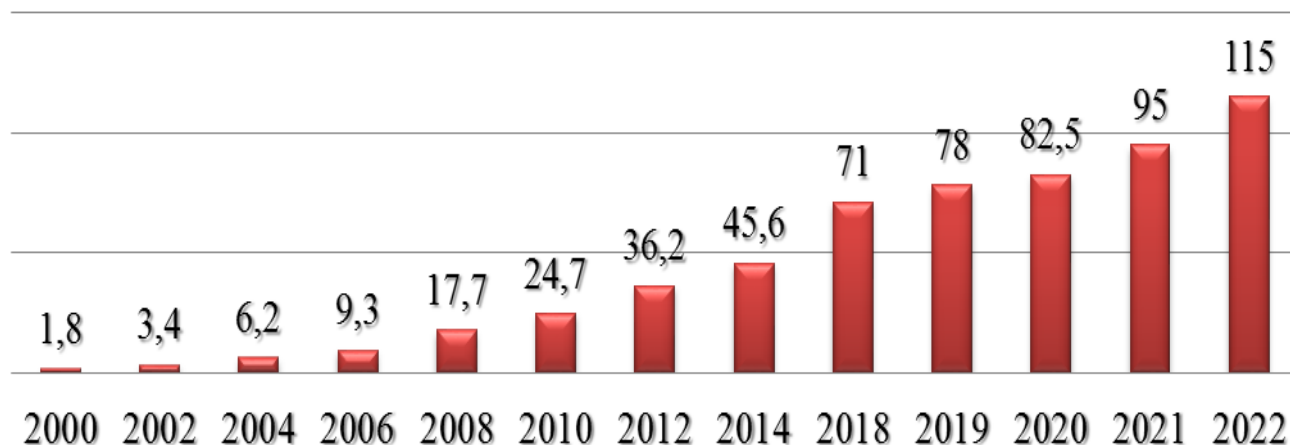


Рисунок 2 - Динамика валового внутреннего продукта Республики Таджикистан за 2000-2022 годы (млрд.сомони)³⁷

Из рисунка 2 видно, что ВВП республики резко возрастает с 2018 года, что отражается и на изменения в структуре экономики и соответственно рынка труда.

³⁷ Составлено автором на основе Послания Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 г.

На изменения в структуре экономики и рынка труда в условиях инновационной экономики повлияли негативные последствия переходного периода социально-экономического характера и относительно невысокая заработная плата.

Процесс исследования динамики среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан представлен в таблице 1.4.

Таблица 1.4

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан за 2017-2022 годы

Годы	Сомони	В % к предыдущему году
2017	1144,19	118,9
2018	1233,82	107,8
2019	1335,52	108,2
2020	1393,78	104,4
2021	1540,84	110,6
2022	1760,29	114,2

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2021 -С11,.215, Социально-экономическое положение Республики Таджикистан.- Душанбе: АСПРТ,-2022.-С.231.

Согласно таблицы 1.4 за рассматриваемый период в целом среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Таджикистане увеличилась на 53,85%.

При этом наблюдается рост динамики минимальной средней заработной платы на предприятиях и в организациях Таджикистана за 2017-2022 годы (табл.1.5).

Согласно данным таблицы 1.5 за 2017-2022 годы средняя заработная плата на предприятиях и в организациях увеличилась на 1,5 раза.

Таблица 1.5

Динамика минимальной средней заработной платы в предприятиях и организациях Таджикистана за 2017-2022 годы

Годы	Минимальный размер заработной платы, сомони
2017	400,00
2018	400,00
2019	400,00
2020	400,00
2021	400,00
2022	600,00
2022г. к 2017г., в %	1,5 раза

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.- Душанбе АСПРТ, 2023 –337с.-С.171-172.

В последующем экономика постепенно восстанавливается, начинает полноценно функционировать и как следствие повышается эффективность регулирования рынка труда.

Логически, следует рассмотреть структурные изменения в средней заработной плате по регионам Республики Таджикистан (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Динамика средней номинальной заработной платы по регионам Республики Таджикистан за 2019-2022 годы (сомони)³⁸

Регионы	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2019г.,%
Душанбе	1935,3	2.040,49	2080,81	2282,97	117,9
Хатлонская обл.	913,30	998,54	1053,78	1143,19	125,1
Согдийская обл.	1072,28	1.182,69	1236,26	1418,81	132,3
ГБАО	1034,72	1.200,35	1347,36	1459,28	141,1
РРП	1038,24	1.120,09	1192,85	1274,72	122,7
Республика Таджикистан	1233,82	1.335,52	1393,78	1540	124,8

Из данных таблицы 1.6 следует, что на ноябрь 2022 года по отношению к 2019 году наибольший рост заработной платы наблюдается в ГБАО - на 41,1%.

³⁸ Расчеты автора на основе статистического ежегодника РТ.-2022. -С.136-137.

Далее, увеличение заработной платы на 32,3% и 25,1% в Согде и Хатлоне соответственно. В Душанбе этот показатель наибольший и составил 17,9 %.

Это несколько отличается от бытующего мнения, что темпы роста заработной платы в Душанбе выше, чем в других регионах.

Хотя в абсолютном выражении это соответствует действительности, т.е. средняя заработная плата в г. Душанбе равна 2282,97 сомони.

Здесь уместно рассмотреть динамику средней заработной платы по республике за последние 20 лет (рис.3)

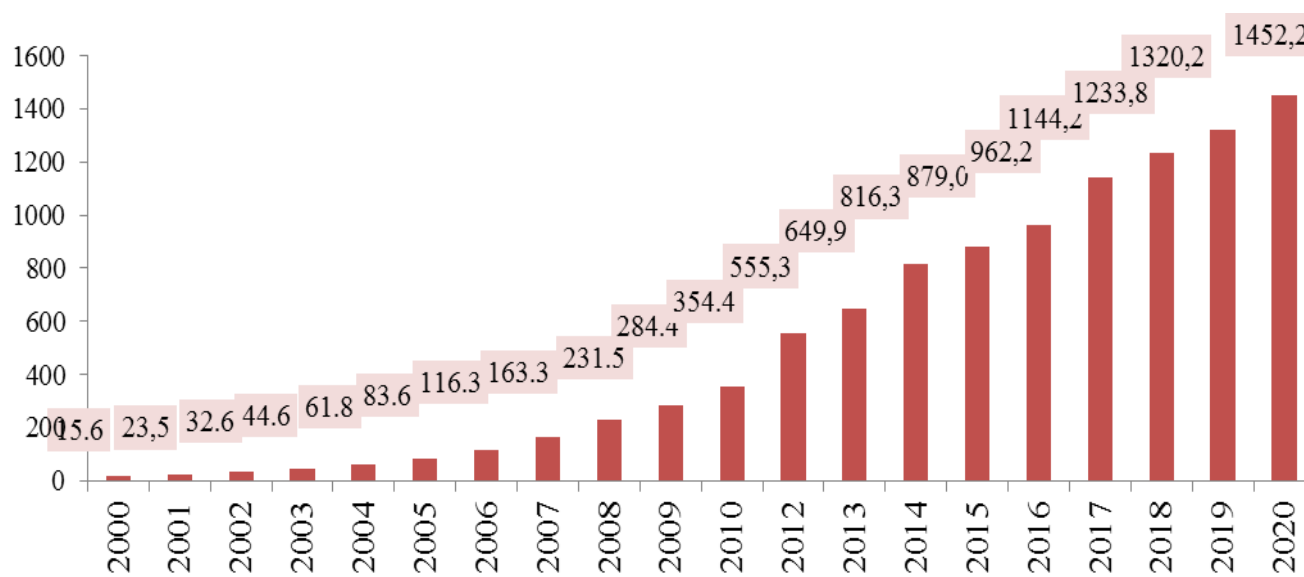


Рисунок 3 - Средняя заработная плата в Республике Таджикистан за 2000-2020 годы (в месяц, сомони)³⁹

Динамика заработной платы по республике в целом показывает экономическую активность населения т.е. чем выше она, тем эффективнее регулирование рынка труда очевидна.

Следующие аргументы можно привести в качестве основы вышеуказанного вывода:

- большая доля и уровень привлечения инвестиций, особенно иностранных;

³⁹ Составлено автором на основе Послания Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 г.

- относительно большая емкость регионального рынка товаров и услуг;
- оптимальное размещение производственных сил (промышленные предприятия, энергетика, развитая производственная инфраструктура и т.д.);
- наличие общих границ и развитых кооперационных связей (по Согдийской области – Кыргызстан, а ныне и Узбекистан; по Хатлонской области – Афганистан; по ГБАО – Афганистан).

Следовательно, заработная плата является важным показателем эффективности развития и регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

В данном аспекте мы не ошибемся, если скажем, что размер заработной платы, является своего рода барометром экономической активности региона, эффективности развития и регулирования рынка труда.

Особое внимание при изучении рынка труда дается оценке динамики изменения индекса номинальной и реальной заработной платы в Республике Таджикистан (табл.1.7).

Таблица 1.7

Динамика изменения индекса номинальной и реальной заработной платы в Республике Таджикистан (в % к 2015 году)

Годы	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.
Индекс номинальной заработной платы	100,0	126,5	171,0	237,9	334,1	473,8	581,9	725,3
Индекс потребительских цен	100,0	105,8	114,1	126,7	154,0	185,4	197,2	209,8
Индекс реальной заработной платы	100,0	119,5	150,0	187,8	217,0	255,6	295,0	345,6

Источник: расчеты автора: Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник. - Душанбе, 2023. -337с.-С.175.

Согласно данным таблицы 1.7 наблюдается рост индекса номинальной заработной платы, потребительских цен и реальной заработной платы по сравнению с 2015 годом соответственно 725,3; 209,8 и 345,6 %.

Также в республике наблюдаются изменения в динамике номинальной

среднемесячной зарплаты работников предприятий и организаций в Таджикистане и ее регионах за 2017-2022 годы (табл.1.8).

Таблица 1.8

Динамика номинальной среднемесячной зарплаты работников предприятий и организаций в Таджикистане и ее регионах за 2017-2022 годы, в сомони

Годы	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в%
Республика Таджикистан	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78	1540,84	1760,29	153,8
В долларах США	133,8	134,8	140,1	135,0	136,3	175,6	131,2
г. Душанбе	1800,53	1935,30	2040,49	2080,81	2282,97	2572,45	142,9
В долларах США	210,6	211,5	214,11	218,34	201,87	256,58	121,8
ГБАО	917,03	1034,72	1200,35	1347,36	1459,28	1636,21	178,4
В долларах США	107,03	113,1	126,0	141,4	129,0	163,2	152,5
Согдийская область	1012,97	1072,28	1182,69	1236,26	1418,81	1632,82	161,2
В долларах США	118,5	117,2	124,1	129,7	125,5	162,9	137,5
Хатлонская область	843,39	913,30	998,54	1053,78	1143,19	1305,07	154,7
В долларах США	98,6	99,8	104,8	110,6	101,1	130,7	132,6
РРП	968,57	1038,24	1120,09	1192,85	1274,72	1450,52	149,8
В долларах США	113,3	113,5	117,5	125,2	112,7	144,4	127,4

Источник: расчеты автора: Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник. - Душанбе, 2023.-337с.-С.183

Согласно данным таблицы 1.8 номинальная среднемесячная зарплата работников предприятий и организаций в Таджикистане, г.Душанбе, ГБАО, Согдийской и Хатлонской областях и РРП соответственно возросло на 53,8%; 42,9%; 78,4%; 61,2%; 54,7% и 49,8%.

Следует отметить, что современное состояние и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики и анализ динамики среднемесячной

начисленной заработной платы не дает полного представления о реальном состоянии уровня жизни населения области.

При проведении анализа особое место уделено распределению рабочей силы по всем хозяйствующим субъектам работников предприятий и организаций по величине оплаты и заработной платы в Республике Таджикистан и ее субъектов за декабрь 2022 года (табл.1.9).

Таблица 1.9

Распределение работников предприятий и организаций по размеру оплаты заработной платы в Республике Таджикистан и ее регионах за декабрь 2022 года, в % по результатам работы за полный месяц

	Работники, которые полностью работают в месяц	В т.ч. работники, которые зарплата им оплачено в размере			
		меньше 1250 сомони	от 1251 до 3750 сомони	от 3750 до 6250 сомони	больше 6250 сомони
Республика Таджикистан	100	67,6	21,3	7,3	3,8
г. Душанбе	100	53,3	27,1	11,6	8,1
ГБАО	100	75,9	13,6	4,1	6,4
Согдийская область	100	71,2	14,9	6,9	3,0
Хатлонская область	100	74,8	18,9	5,1	1,2
РРП	100	71,0	21,8	5,4	1,9

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.- Душанбе АСПРТ, 2023 –337с.-С.186.

На основе таблицы 1.9 установлено, что работники, получившие меньше 1250 сомони; от 1251 до 3750 сомони; от 3750 до 6250 сомони и больше 6250 сомони соответственно в республике составляет 67,6; 21,3; 7,3 и 3,8%.

В этом плане необходимо сопоставить динамику изменения номинальной и реальной заработной платы в условиях инновационной экономики и выявить уровень разрыва между ними. Для того, чтобы иметь реальную картину о разрыве между номинальной и заработной платами, графически проиллюстрируем динамику номинальной и заработной платы в Таджикистане (рис. 4).

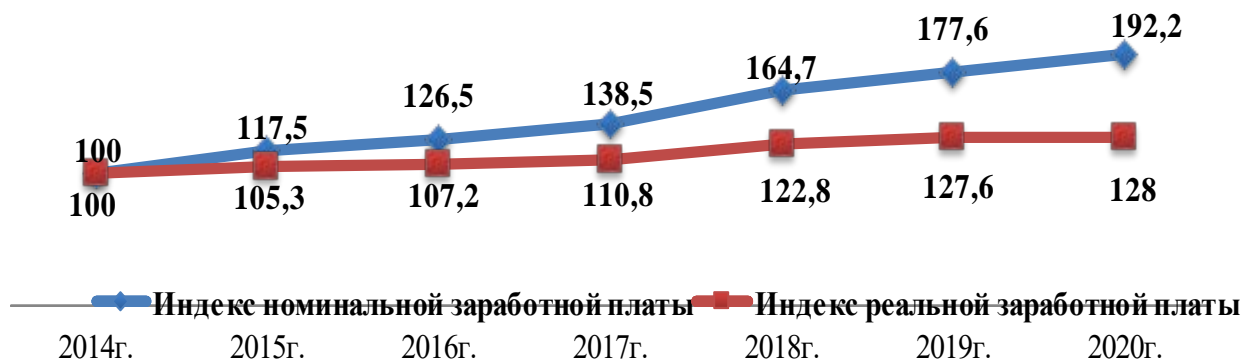


Рисунок 4 – Динамика индексов номинальной и реальной заработной платы в Республике Таджикистан за 2014-2020 годы (2013=100%)

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе:2021. –С.132.

Как видно по данным рисунка 4, разница между индексами номинальной и реальной заработной платы начинает увеличиваться, начиная с 2014 года. Если в 2014 года зарплату в номинальном выражении приравнять к 100%, то к 2020 году она выросла на 92%, то реальная заработная плата выросла всего лишь на 28%.

Эта тенденция сохраняется и до начала 2023 года. Так, на 01.01.2023 по отношению к 2017 году индекс номинальной заработной платы составил 253,3 и реальной 218,0 соответственно.⁴⁰

Анализируя данные, приведенные на рисунке, можно отметить следующее:

- заработная плата является ключевым показателем, характеризующий социально-экономическое состояние современного состояния рынка труда в условиях инновационной экономики и её значение является архиважной как для экономики, так и для политики. Если её высокий рост может способствовать «скручиванию инфляционных стержней» в экономике, то её снижение может дать серьезный импульс сдерживанию совокупного спроса.

- если верить Парадоксу Истерлина, то следует отметить, что не всегда удовлетворённость жизнью не имеет столь органическую связь с ВВП и ростом

⁴⁰ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: 2023 –С.137.

заработной платы. Результаты обследования «Слушая Таджикистан», проведенного в 2016 году специалистами Всемирного банка, показывают, что уровень удовлетворенности жизнью в Таджикистане выше, чем в некоторых более богатых странах, таких как Украина, Турция и даже Германия⁴¹.

Здесь, необходимо отметить, что стабилизирующим фактором на рынке труда выступают совместные предприятия по области и республике в целом, в которых заняты определенное количество местного населения.

Изменение величины и доли труда на совместных предприятиях на рынке труда Республики Таджикистан приведено в таблице 1.10.

Таблица 1.10

Динамика объема и доли занятости населения на совместных предприятиях на рынке труда Республики Таджикистан за 2018-2022 годы.

Показатели	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022 к 2018, в %
По республике (ед.)	649	624	617	531	534	88,2
г. Душанбе	507	499	438	341	341	67,2
По Согдийской области	34	26	24	31	91	267
По РРП	78	68	69	50	51	65
По Хатлонской области	29	29	30	31	32	110,3
По ГБАО	1	1	1	19	20	200
Численность занятых в СП (тыс. чел.)	21,7	4,3	4,3	4,8	5,4	24,8
Доля занятых в СП в общем объеме трудовых ресурсов РТ, в%	0,008	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

Источник: Расчеты автора на основе статистического ежегодника РТ.-2022. - С.224

Характерно, что количество СП, и, следовательно, численность занятых в них, влияющих на рынок труда, неравномерно расположены по территории республики и это связано с инвестиционным климатом и экономической «стабильностью». Так, с 2018 года по 2022 год количество СП сократилось по

⁴¹ <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/tajikistan/brief/listening2tajikistan>

республике в целом на 17,8 %, в Душанбе на 32,8% и в РРП на 35%. А в Согдийской области увеличилось на 26,7%, в Хатлоне на 10,3 %. В ГБАО стабильно функционируют 20 совместных предприятий (СП).

Одновременно величина доли занятого населения в совместных предприятиях вплоть до 2018 года росла и достигла примерно 0,007%, что является незначительной в контексте всего занятого населения в экономике республики. А начиная с 2022 года численность занятых в совместных предприятиях резко сократилось на 17,4 тыс. чел. или доля занятого населения в них по отношению ко всей численности населения республики составили 4,3 тыс. чел, в целом или снизилась с 0,007% до 0,001% (-0,006%).

Это особенно актуально по г. Душанбе как крупного экономического центра и привлечения огромных иностранных инвестиций.

В целом, по Таджикистану число действующих совместных предприятий имеет тенденцию к росту. Увеличение количества действующих совместных предприятий и соответственно числа занятых в них, положительно влияет на эффективность рынка труда в условиях инновационной экономики, следующим образом:

- создает дополнительные рабочие места в самом совместном предприятии, что создает спрос на местную рабочую силу;

- дополнительные потребности в труде, способно стимулировать внутреннюю миграцию трудовых ресурсов, способствуя их более эффективному распределению;

- появляются новые малые предприятия или расширяется сфера деятельности действующих предприятий, которая обслуживает действующие совместные предприятия. Это, в свою очередь, также способствует увеличению как наемных, так и самозанятых трудовых ресурсов, занимающихся предпринимательской деятельностью.

В г. Душанбе функционируют более половины общего количества совместных предприятий, действующих по всей республике. Этот факт

способствует тому, что на региональном рынке труда (в данном случае региональный рынок труда г. Душанбе) осуществляются капитальные вложения в реальные активы, создавая при этом спрос на рабочую силу.

Открытость экономики и степень её интеграции с соседними государствами, а также с другими странами партнерами имеет огромное значение, в плане развития рынка труда в республике Таджикистан и ее регионах.

Для регулирования рынка труда внутри страны, области и СП существует нормативная правовая база.

Так, в 2016 году в Республике Таджикистане на основе предложений Международной организации труда, разработана Программа обеспечения продуктивной занятости в республике и регионам.

В этой программе, исследовав рынок труда за определенный период, сделаны ряд выводов, характеризующих его в Республике Таджикистан:

- примерно около 10% и 10,5% мужчин и женщин соответственно не имеют рабочие места и лишены возможности работать;

- более 30% населения горожан (от 15-24 лет), также лишены возможности трудоустроиться по разным причинам, и вынуждены искать работу в трудовой миграции;

- соответственно увеличивается общая величина трудовых мигрантов от 27% до 40% ⁴².

Эта программа имеет задачу разрешения указанных трудностей рынка труда в Республике Таджикистан и нацелена на разрешение дисбаланса на рынке труда, что требует его регулирования.

По мнению Л.Х. Саидмуродзода на регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики влияют три компонента рынка труда:⁴³

- Зарегистрированная занятость;
- Незарегистрированная занятость;

⁴² The ILO in Tajikistan: Tajikistan and decent work // Report – March, 2016

⁴³ Научная записка: Саидмуродов Л. Политика создания рабочих мест на трехкомпонентном рынке труда Таджикистане

– Величина трудовой миграции ⁴⁴.

По нашим расчетам, незарегистрированный труд сила на рынке труда занято более 3.048,3 тыс. чел. Другими словами, чисто гипотетически, более 3 млн чел. на рынке труда самозаняты и сложно поддаются регулированию.

Расчеты произведены следующим образом:

- трудовые ресурсы (ТР)-5.521 тыс. чел.
- занятое население (ЗН) -2.463 тыс. чел.
- внешняя трудовая миграция -9,7 тыс. чел. неформально занятое население (НФЗН).

Исходя из данных, вычислим занятость в неформальном секторе:

$$TP-(ZH+TM)=HФЗН, \text{ т.е. } 5521-(2463+9,7)=3048,3 \text{ тыс. чел.}$$

Если, несколько «сгладить» ситуацию на рынке труда и посчитать только рабочую силу, которая равна 2514 тыс. чел., то занятость в неформальном секторе несколько уменьшится, но все же составит 41,3 тыс. чел. т.е. $2514-2.463-9,7=41,3$ тыс. чел

Учёные Умаров Х. и Ульмасов Р в своей работе «Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование) указывают, что помимо положительных черт, трудовая миграция содержит в себе потенциальную опасность⁴⁵.

Следовательно, к приоритетным направлениям Программы достойного труда на 2015-2017 годы относят:

- Эффективность действий Международной организации труда (Правительство, профсоюзы, работодатели);
- Содействие в создании новых рабочих мест;
- Улучшение условий труда и социальной защиты»⁴⁶.

⁴⁴Расчеты автора на основе статистический ежегодника РТ.-2020. – С.35,81

⁴⁵ Умаров Х., Ульмасов Р. Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование)/Душанбе: Ирфон, 2006. - 54с.

⁴⁶ НСР (Национальная стратегия развития) Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе. – 2016. -40с.

Ключевым способом повышения эффективности развития и регулирования рынка труда и занятости является обеспечение рабочими местами безработных.

Структура работников, не обеспеченных рабочими местами увязано с потребностью и спросом на рабочую силу с определенным образованием и квалификацией.

Таблица 1.11

Распределение безработных по уровню образования, усугубляющих дисбаланс на рынке труда за 2016-2021 годы (тыс. чел.)

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2021 к 2016, %
Численность безработных	53,0	50,0	52,0	51,0	51,0	54,6	107,8
В том числе:							
С высшим образованием	4,1	3,7	3,5	3,4	4,2	5,1	114,2
Среднее профессиональное	7,4	8,1	7,5	6,3	6,3	8,2	102,5
Начальное профессиональное	8,7	8,12	7,9	6,8	6,	8,0	90 (-10)
Среднее общее	30,9	33□2	30,8	31,0	31,8	33,4	96,8 (-3,2)

Источник: Расчеты автора на основе статистического ежегодника РТ.-2022. - С.93-94

Если проанализировать таблицу 1.11, в динамике на 2022 г. общая численность безработных не изменилась, но по - прежнему достаточно высокая, т.е. общая численность составляет – 54,6 тыс. чел. (начало 2022г). Из них на 1 января 2022 года, самая большая величина безработицы – 33,8 тыс. чел. это работники, имеющие среднее общее образование. Несколько меньше численность работников, имеющих среднее и начальное профессиональное образование – 8,2 тыс. чел. и 8,0 тыс.чел. соответственно.

Если это рассмотреть в относительном выражении, то оно выражается, как 16,1 % и 14,6 % соответственно. Доля безработных со средним общим образованием, составляет в среднем около 61,1%.

Следовательно, основной задачей государственной политики занятости Республики Таджикистан должна быть научно обоснованная политика образования.

Говоря о современном состоянии и регулировании рынка труда в Республике Таджикистан в целом и её регионах, важно отметить, что особенно за период с 1992 г. по 1998 г. были самыми тяжелыми для населения. За этот период уровень бедности в республике достиг 80%. Резкий спад производства, связанный с разрывом хозяйственных отношений, усугубленный гражданской войной, вызвали рост неравенства доходов и бедности в стране.

Однако, за последние 5 лет уровень жизни населения вырос, денежные доходы населения увеличились с 41,1 млрд сомони (2018) до 87 млрд сомони (2022), или возросли в 2,1 раза, что отразилась на тенденции сокращения уровня бедности в республике.

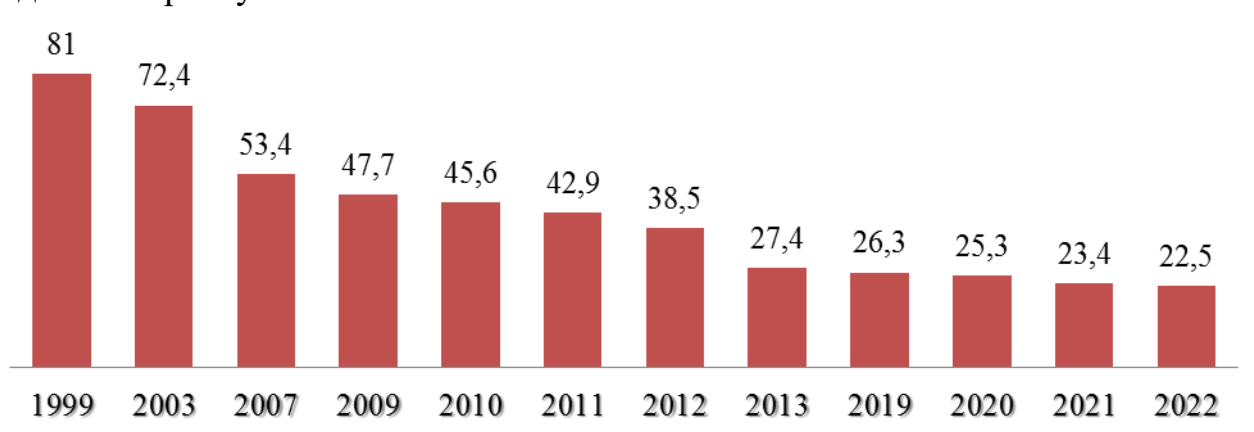


Рисунок 5 - Тенденция сокращения уровня бедности в Республике Таджикистан за 1999-2022 годы⁴⁷

Поэтому ученые, исследующие проблемы инновационной экономики, очень часто рассматривают экономический рост как показатель современного состояния и регулирования рынка труда, занятости в условиях инновационной экономики и важного фактора снижения уровня бедности, повышения уровня благосостояния, тем самым способствует устранению дисбаланса на рынке труда.

⁴⁷ Составлено автором на основе Послания Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 г.

Теперь переходим к выявлению особенностей и проблемам регулирования рынка труда в условиях трансформационных изменений.

1.3. Особенности и проблемы регулирования рынка труда в условиях трансформационных изменений

Регулирование рынка труда имеет свои особенности и сталкивается с рядом проблем, особенно в условиях постоянных трансформаций в экономике и обществе. Одной из ключевых особенностей является необходимость постоянного адаптирования к изменяющимся условиям. Быстрое развитие технологий, глобализация и демографические изменения создают новые вызовы для рынка труда. Государственные институты должны оперативно реагировать на эти изменения, чтобы обеспечить соответствие трудовых отношений современным реалиям. Проблемы регулирования включают в себя бюрократические трудности, неэффективность и нередко дисбаланс между интересами работников и работодателей. Неправильная формулировка или несвоевременное введение законодательных изменений могут привести к искажениям на рынке труда и ограничению экономического роста.

Механизм совершенствования регулирования в условиях трансформаций включает в себя активное взаимодействие с экспертами и представителями бизнеса для выработки более гибких и инновационных подходов. Также важно уделять внимание образованию и переподготовке рабочей силы, чтобы соответствовать новым требованиям рынка.

Важным элементом является также создание механизмов мониторинга и оценки результатов государственного вмешательства, что позволяет быстро корректировать политику в случае необходимости. Развитие партнерства между государством, предприятиями и общественными организациями может способствовать более эффективному решению проблем, связанных с рынком труда в периоды трансформаций.

Как правило, регулирование рынка труда осуществляется соответствующим механизмом.

Организационный механизм регулирования рынка труда включает такие элементы и обеспечивает анализ:

- используемых инструментов;
- положение дел на рынке труда в Республике Таджикистан;
- пропорции количества работников и работодателей по квалификации и образованию;
- спроса и предложения на рынке труда;
- влияние внутренних (эндогенных) и внешних (экзогенных) факторов на состояние и регулирование рынка труда;
- принимаемые меры, способствующие установлению баланса на рынке труда т.д.

Применяя этот способ, в диссертационном исследовании, проанализирован организационный механизм регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

Механизм государственного регулирования рынка труда учитывает отраслевые, профессионально-квалификационные, демографические изменения в экономике, анализ которых произведён в последующих главах работы.

На механизм государственного регулирования рынка труда в Республике Таджикистан сильное влияние оказала экономика бывших союзных республик, а ныне суверенных государств. Структурная и отраслевая деформация выразилась в нарушении равновесия, т.е., сбалансированности экономики, что негативно отразилось на рынке труда, «искажению» и изменению численности и профессионального состава работников.

Поэтому совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики должен базироваться на учете:

- наднациональных;
- эндогенных;
- региональных;
- внутрифирменных особенностях и факторах.

В ходе экономических преобразований, проблемы регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, как факторы повышения уровня жизни, становятся актуальным.

Механизм регулирования рынка труда, следует изучать с разных аспектов:

- производственной специализации;
- подготовки и переподготовки кадров;
- создания условий и новых рабочих мест;
- самозанятости населения, особенно в условиях «избыточного предложения труда».

На это обращает внимание Ашуров С.Б в своей работе «К концепции трудоизбыточности региона»⁴⁸.

Решение проблем трудоизбыточности и проводимые рыночные реформы еще раз доказали, что просчеты в области занятости населения могут принести ощутимый социально-экономический урон обществу и способны создавать определенные негативные последствия.

Общеизвестно, что показателем эффективного регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики является повышение уровня занятости населения и сокращение числа безработных. Подобная сформирована на рынке труда, благодаря вмешательству государства. Об этом свидетельствует практика стран с развитыми рыночными отношениями, в которых государство имеет весьма значительное влияние на сокращение безработицы и повышение уровня занятости населения.

Значение регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики особенно возросла за 1992-1997 гг. в условиях кризиса экономики Республики Таджикистан, где официально уровень безработицы составляет - 2,1%⁴⁹, а невысокая величина безработицы, превращается в сложную диалему.

⁴⁸ Ашуров С. Б. К концепции трудоизбыточности региона//Вопросы структуризации экономики. 2012. №3. С. 83-86

⁴⁹ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -2020. -С.35,81

Проблемы использования государственного потенциала в регулировании рынка труда в условиях инновационной экономики, с точки зрения концептуальных подходов, усложняются спорами о формах, степени и масштабах вмешательства государства в экономику. По этому поводу среди ученых-экономистов сложились весьма противоречивые, а то и диаметрально противоположные мнения.

Из числа современных ученых-экономистов в пользу об ограничении вмешательства государства в регулирование и развитие рынка труда в условиях инновационной экономики выступал советник Президента России Илларионов А. По его мнению, в настоящее время широко распространились концепции, где описываются достаточно высокий уровень жизни населения и его благосостояния не связанных с действием и регулированием государства рынка труда, якобы подтверждающих «несостоятельность государства». Для этого достаточно иметь и рационально использовать множество факторов: география республики, климат, уровень эффективности предпринимательского капитала и его наращивание, уровень развития техники и технологии, инновационное развитие национальной экономики⁵⁰.

Однако, мы считаем, абсолютное невмешательство государства в функционирование рынка труда и занятости, таит в себе опасность хаоса и анархии, нарушения рыночных принципов на рынке труда, «превалирование» собственнических отношений работодателя к работникам, необоснованное снижение цены рабочей силы (труда) и т.д.

Поэтому государство, по нашему мнению, создавая «правила игры» при необходимости прямо или косвенно должно участвовать в регулировании рынка труда в Республике Таджикистан, особенно с учетом его трудоизбыточности, но, не нарушая рыночные принципы и рыночное равновесие.

⁵⁰ Илларионов А. Экономическая свобода и благосостояние народов. // Вопросы экономики. – 2000. - №4. С. 83-101.

Однако следует отметить, что все эти позитивные моменты в социально-экономическом развитии отдельных стран имеют надстроечные основы, относящиеся в основном к взаимодействию рыночных структур с государственными. Государство всегда играло ключевую роль в социально-экономическом развитии любой страны. Это может быть подтверждено тем, что в процессе экономической и иной деятельности участники рынка труда и регулирования активно и эффективно взаимодействуют. Особенно это взаимодействие важно в условиях инновационной экономики и способствует решению ряда важных задач, к которым относятся:

- создание условий и гарантия безопасности участников рынка в целом;
- создание предпосылок для совершенной конкуренции на рынке труда и экономики в целом, для равного доступа к средствам производства и равных условий хозяйствования;
- обеспечение исполнимости заключенных договоров и контрактов;
- создание конкурентной среды, минимизируя монопольное проявление в экономике в целом и на рынке труда в частности.

Необходимо констатировать, что рынок труда в условиях инновационной экономики эффективно функционирует и управляется только в том случае, если денежная система функционирует эффективно, совершенная и адаптированная правовая основа регламентирующая экономическую деятельность. В Республике Таджикистан, при реализации программ реформирования экономики и существования многообразия форм собственности, проводится необоснованная большая эмиссия денег.

Согласно Государственной программе содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2016-2017 годы предусматривалось, что в результате реализации мероприятий Программы в течении данного периода:

- будут созданы и восстановлены 302,3 тыс. новых рабочих мест;
- будет трудоустроено 60,7 тыс. ищущих работу граждан;

- 33,1 тыс. безработных будут привлечены к профессиональной подготовке, повышению квалификации и переобучению по профессиям, соответствующим требованиям рынка труда»⁵¹.

Но, правовая основа хозяйственной жизни и рынка труда не полностью соответствовала принципам рыночной экономики. Более того и ныне существует множество нерешенных проблем в этом плане. Снижается результативность экономики, регулирование разбалансировано, адаптация к рынку не произошла, с недоучетом реальных событий в результате возникла уникальная инновационная экономика с присущими ей особенностями. Главной такой особенностью является взаимное существование элементов старой и новой формирующейся системы. Адаптация хозяйствующих субъектов в этих условиях происходила под натиском радикальных реформ. Когда планово-административная система была разрушена, предприниматели «цеховики» советского периода оказались в первых рядах бизнеса и неизбежно внесли в хозяйственную жизнь страны традиции, навыки и методы незаконного ведения деятельности. В этих условиях ожидать наладку культуры и этики труда, соответствующих требованиям инновационной экономики, вне активного регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, не было никаких достаточных оснований.

Практика регулирования экономики показала, что в инновационной экономике хозяйственные структуры, приобретая некую свободу действия, трудно адаптировались к рыночным механизмам.

Поэтому, следует прислушаться к идее Б.З. Мильнера «приватизация в сжатые сроки и массовое акционирование предприятий и производственных комплексов, привели к созданию уже негосударственных, но и не вполне рыночных и зависимых субъектов хозяйствования, которые, с одной стороны, стремятся максимизировать собственную прибыль, а с другой – все еще испытывают значительное ограничивающее давление рынка. К тому же

⁵¹ Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2016-2017 годы. -С.92.

отсутствует рыночный менталитет у определенной и достаточно большой части хозяйственных руководителей и акционеров, стремящихся к сиюминутному обогащению.

Поэтому, в течение всего начального этапа регулирования инновационной экономики, государство призвано играть существенную роль в регулировании происходящих процессов. Соответственно его роль в сфере экономики будет значительно отличаться от западных прототипов, сложившихся за многие десятилетия и в радикально иных условиях»⁵².

Это особенно касается рынка труда в условиях инновационной экономики Республики Таджикистан.

Аналогичное мнение принадлежит Я. Корнаи. По его мнению, переход от командно-административной к рыночной системе должен происходить органично, так как надежный фундамент инновационной экономики (капитализма), обеспечит его регулирование в долгосрочной перспективе⁵³.

В условиях инновационного развития экономики Республики Таджикистан сочетание рынка и государства предполагает весьма высокий уровень регулирования рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики, и это будет продолжаться в ближайшей перспективе.

Относительно эффективности такого регулирования можно отметить, что оно не всегда достигает успеха. Об этом можно судить по действиям правительства в начале 90-х годов, когда в погоне за регулированием рыночных основ хозяйствования, процесс ускоренной приватизации государственных предприятий привел к стагнации производства и появлению в экономике циклической безработицы. В результате усугубились диспропорции на рынке труда в условиях инновационной экономики, произошло ускорение

⁵² Мильнер Б.З. Теория организаций. М. Инфра-М. 1998. С. 246.

⁵³ Корнаи Я. Путь к свободной экономике: десять лет спустя. // Вопросы экономики. – 2000 – № 12. – С. 55.

инфляционных процессов. Эти процессы были сопряжены политической нестабильностью и гражданской войной⁵⁴.

Законодательные основы регулирования рынка труда подразумевают применение следующих законодательных параметров:

- установление диапазона трудоспособного возраста;
- установление норм рабочего времени и режима для определенных категорий рабочих;
- установление пенсионного возраста;
- льготы для определенной категории работников;
- ограничительные меры (применение детского труда, подростков, беременных, использование иностранной рабочей силы и т.д.).

Здесь уместно отметить и роль институтов в повышении эффективности регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики в целом.

Дело в том, что установление законов, «правил игры» со стороны государства - это еще не означает достижение эффективного государственного регулирования. Необходимо установить эффективные механизмы реализации законов, нормативно-правовых актов, для повышения эффективности государственного регулирования.

В этой связи установление механизмов принуждения к исполнению законодательной платформы имеет огромное значение. Эти институты призваны:

- обеспечить должную юридическую защиту участников рынка труда;
- предоставить участникам рынка труда правильную и оперативную информацию в целях избегания асимметрии информации и снижения транзакционных издержек.

При регулировании рынка труда, государство часто использует факторы, снижающие эффективность его действия. К таким факторам можно отнести следующее:

⁵⁴ Мукимова Н.Р. Внешняя трудовая миграция в контексте экономической безопасности: на материалах Республики Таджикистан: дисс.... к.э.н.: 08.00.05/Н.Р.Мукимова. - Душанбе, 2010. - 162 с.

- искаженность информации и часто не соответствующей реалиям;
- недостаточно проверенная информация о реально проделанной работе;
- отсутствие соответствующего образования и квалификация у ряда работников государственных органов власти и управления, не дающих возможность понять и осмыслить изменения в жизни и экономике. Поэтому не были определены причины ухудшения дел в экономике и на рынке труда и не выявлены их причины и пути устранения их.

Отсюда следует, что роль государства в регулировании и развитии рынка труда в условиях инновационной экономики, должна быть более оперативной и расширенной, чем в странах с развитой рыночной экономикой.

Подобное регулирование рынка труда предполагает наличие целевых ориентиров и способы их реализации⁵⁵. В данном случае, это касается совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

При этом требуются скоординированные действия с целями и механизмами других видов экономической политики и взаимодействие их с общей экономической стратегией страны.

На регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики сильно влияют институциональные факторы. Потому что труд и способность к труду специфический товар и она реализует право на нее как собственность. Эта особенность реализуется в различных функциях: экономических, социальных и политических.

Следовательно, институциональная основа и среда рынка труда в условиях инновационной экономики формирует, реализует права собственности на нее. Это, в свою очередь, формирует условия трансакций на других рынках и реализуется как совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

⁵⁵ Ульмасов Р.У. Развитие государственного регулирования временной трудовой эмиграции из Таджикистан, а в Российскую Федерацию: дисс....д.э.н.: 08.00.05/Р.У.Ульмасов. - Москва, 2010. - 383 с.

Эффективность действия и значимость институциональных основ рынка труда обеспечивает равновесия на нем: спрос и предложение равны и цена определяется на рынке труда. Цена труда, т.е. рабочей силы формируется и посредством традиционного механизма «количественной и ценовой гибкости», и действием институционального механизма.

Помимо этого, т.е. действия институциональной средой, на рынок труда активно и действенно влияют деятельность общественных и государственных институтов:

- деятельность профсоюзов,
- коллективные договора по оплате труда,
- методы и условия, способы государственного регулирования трудовых отношений,
- сформированный веками менталитет, обычаи, традиции в стране, политическая эволюция и других внеэкономические факторы.

Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики координирует отношения на рынке труда и обеспечивает условия формирования особых рыночных институтов рынка труда. Бездействие или отсутствие институциональных факторов для полноценного регулирования рынка труда, показывает наличие особенности в инновационной экономике, которые объективно требуют:

- целенаправленного регулирования спроса и предложения на рынке труда;
- повышения эффективности институтов, компенсирующих неудачи на рынке труда;
- эффективного функционирования институтов охраны и защиты прав собственности на рынке труда (арбитраж по труду);
- кардинального изменения содержания деятельности профсоюзов как особого независимого участника переговоров об условиях заключения трудового контракта, занятости и заработной платы.

Особо отметим, что недейственность или неэффективность организационно механизма регулирования рынка труда, является предпосылкой формирования серого «теневого» рынка труда и функционирования скрытой безработицы.

Говоря об институциональных проблемах регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, важное значение имеют наиболее важные институциональные пробелы рынка труда Республики Таджикистан.

Саломова Г.Г. отметила, что «наряду с рыночными институтами, в регулировании рынка труда важную роль играют государственные организации и институты. Государство, формируя «правила игры» для регулирования рынка, особенно активно действует (или должно действовать) в зонах его провалов, и, поэтому регулирование институтов, обеспечивающих эффективное обеспечение занятости и снижение безработицы, является важным направлением социальной политики государства»⁵⁶.

Институты, о которых пишет Саломова Г.Г. в республике существуют и государство формирует «правила игры», но их роль недостаточно эффективна «в зонах провала».

Так к этим проблемам следует отнести:

-экономические агенты имеют неравные условия трудоустройства. В данном аспекте следует отметить, наличие таких элементов как nepoтизм, поддержка родственников и «знакомых» в плане приема на работу или повышения должностных чинов;

-развитие неформального сектора рынка труда, что обусловлено множественными факторами. Многие работники работают на предприятиях по устному договору, что значительно ослабляет их правовые позиции в случае возникновения конфликтных ситуаций с работодателем;

- наличие препятствий в формировании институтов рынка. Отметим, что в классической институциональной среде рынка труда действуют не созданные

⁵⁶ Саломова Г. Г. Институциональные основы функционирования и регулирования рынка труда в): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/Г.Г.Саломова. – Душанбе, 2006. – С.17.

искусственно трудности, а естественные как: профессиональные, квалификационные, социальные, поведенческие ограничения. Они связаны с историческим и социально-экономическим развитием общества.

Трудности естественного характера неисправимы, их надо преодолевать или приспособиться к ним, что связано со способностью адаптации к изменениям на рынке труда⁵⁷; неспособность и неэффективность государственных органов в регулировании рынка труда, а также неопределённость ориентиров развития общества и экономики.

Правда, очень часто само государство нарушало правила игры на рынке труда, условия договоров и трудовых контрактов, что отражалось на уровне жизни населения (задержка пособий по безработице, бюджетных зарплат). Рыночный механизм связан с регулированием трудовых отношений и доходов населения, который приводит к росту дифференциации доходов и социальной напряженности. Рыночный механизм не всегда обеспечивает социальную защиту населения. А именно, не устанавливается минимальный размер заработной платы и не соответствует прожиточному уровню населения;

- заработная плата как проявление цены на рабочую силу и как важный институт рынка труда в условиях инновационной экономики, слабо управляется. Во многих отраслях национальной экономики (образование, здравоохранение, наука и т.д.) из-за низкого уровня заработной платы до сих пор существует проблема нехватки высококвалифицированных кадров;

- нынешний рынок труда Республики Таджикистан отличается высоким уровнем незарегистрированной занятости. Нерегистрируемые трудовые отношения связаны с оперированием неформальных институтов, которые регулируют поведение работников и работодателей⁵⁸.

⁵⁷ Ашмаров И.А. Рынок труда и его особенности в трансформационной экономике// Научные ведомости -№9 (64), 2009-С.59 .

⁵⁸ Розмаинский И.В. Теория генезиса и функционирования рынка Хайека и крах экономических реформ в России 1990-х годов // Теория и практика социально-экономических реформ. -СПб., 1997. Ч. I. С. 8.

Считаем, логичным в рамках обсуждения результатов, дать отдельно краткое резюме наиболее значимых, с нашей точки зрения, работ отечественных ученых, повлиявших на развитие теории рынка труда в Республике Таджикистан.

Ученый экономист Рауфи А., рынок труда рассматривает через призму конкурентной экономики, которая предопределяет его развитие.

В работах ученых Рахимова Р., Каюмова Н., Нурмахмадова М., Бобоева О., Кабутова М. и Кодирова Д.Б. социальную политику Таджикистана в рыночных условиях хозяйствования опосредуют рынком труда. Потому что только на рынке труда обеспечивается занятость, возможность получения дохода и тем самым обеспечивается «определенная социальная справедливость. А социальная справедливость для стран Востока основополагающий момент экономики и жизни.

Исследования Саломова Г.Г. обогащают институциональную теорию рынка труда.

Ученый Ульмасов Р.У. понимая злободневность и значение трудоизбыточности и существование миграции трудовых ресурсов в республике, свое внимание акцентирует на необходимости упорядочивания процесса трудовой миграции в другие страны.

В своей работе Умаров Х.У. для разрешения проблем рынка труда в условиях инновационной экономики предлагает способы и меры обеспечения занятости, особенно продуктивной занятости.

Разумеется, исследование рынка труда в условиях инновационной экономики базируется на теоретических основах, чему посвящены работы профессора Усмановой Т. Дж.

Учёные экономисты Факеров Х.Н. и Нурмахмадов М. рынок труда рассматривали через призму численности населения, трудовые ресурсы, занятость и безработицу Республики Таджикистан.

Азимов А.Дж. акцентировал свое внимание в изучении рынка труда на изменение миграционного поведения и процессов в слаборазвитой стране.

Амоновой Д.С. были изучены рынок труда и социально-трудовые отношения в инновационной экономике.

Ашурова С.Б. в своей работе «Функционирование рынка труда в условиях инновационной экономики (теория, методология и практика)» наиболее полно анализирует проблематику рынка труда в Таджикистане.

Ученый Бабаджанов Р.М. анализировал перспективы развития рынка труда Республики Таджикистан в контексте Национальной Стратегии Развития, что показывает зависимость достижения целей этой стратегии от сбалансированности на рынке труда.

Комилов С.Дж. исследовал вопросы государственного регулирования рынка труда в условиях рынка, что обогащает теорию рынка труда. Набиевой Л.М. выявлены основные направления регулирования рынка труда, что наиболее актуально для республики Таджикистан, СНГ, да и стран мира, где существует проблема избытка трудовых ресурсов, а ситуацию в промышленности в контексте ее развития, и влияния на рынок труда были исследованы Каримовой М.Т.

Мухитдиновой Ш. усовершенствован механизм регулирования национального рынка труда в условиях глобализации.

Изучение указанных и других работ позволило систематизировать концепции регулирования рынка труда, выявить современные тенденции его регулирования, что позволило обогатить определение рынка труда как сферу, где возникают товарно-денежные, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу регулирования (купли и продажи) рабочей силы. Рынок труда при этом регулирует занятость населения с учетом особенностей населения, менталитета и исторического развития и др. Предложенное обогащение содержания понятия рынка труда обеспечивает институциональное регулирование его как социально-экономической системы, и выступает вкладом в институциональную теорию.

На регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики влияют требования, исходящие из необходимости повышения уровня занятости, что неизбежно должно иметь особый приоритет и учитываться в процессе реализации общей экономической стратегии страны.

В официальных документах правительства республики неоднократно подчеркивалась необходимость обеспечения взвешенности в политике регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с тем, чтобы не увеличивать и так высокий уровень массовой безработицы и принимать меры по сдерживанию трудовой миграции, принимать меры, препятствуя высвобождению работников в процессе изменения структуры национальной экономики.

Поэтому государственная политика занятости и регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики имеет цель увеличения рабочих мест, сокращению и предотвращению массовой безработицы. В этих целях совокупность мер по формированию и развитию рынка труда предусматривает координацию мер общего социально-экономического развития, т.е. реализацию фискальной, монетарной и структурной политики в соответствии с мерами по стимулированию повышения уровня занятости населения. Эти мероприятия предусматривают разработку стратегической программы содействия занятости населения и реализацию мер по охране национального рынка труда.

Неоспоримо, что регулирование рынка труда охватывает использование рыночных механизмов, которые невозможно не учитывать. В этом контексте считается необходимым сделать упор на разработанные теоретические концепции и практику стран с цивилизованными рыночными отношениями.

В этой области особого внимания заслуживают труды английского ученого-экономиста Дж. М. Кейнса. Его фундаментальная работа «Общая теория занятости, процента и денег», в которой высказывает свою идею эффективного совокупного спроса и снижение процентных ставок, дополнив все это увеличением государственных расходов.

Известно, что регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики на макроэкономическом уровне предопределяется четырьмя составными элементами: расходами домашних хозяйств, инвестиционными издержками предприятий и государства.

В условиях взаимодействия командно-административной и рыночной системы, структурная безработица представляет собой особо сложную и болезненную проблему, поскольку частые изменения, в результате которых происходит ликвидация и перемещение производства.

Такая ситуация в основном наблюдалась в начале регулирования инновационной экономики. Структурная безработица в отличие от циклической, трудно поддается регулированию.

Известно то, что циклическая безработица может быть скорректирована посредством механизмов бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политики. Тем не менее, следует отметить, что даже в экономической системе, находящейся в условиях полного использования экономического потенциала, существует и безработица.

Отсюда делается вывод, что особенностью регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, структурная безработица представляется неизбежной, поскольку она задается структурными изменениями.

Другими словами, структура экономики изменяется, появляются новые отрасли и технологии, а трудовые ресурсы республики и регионов были ориентированы в основном на «сельское хозяйство», и не были «готовы» к индустриальным отраслям, новым технологиям. Как следствие, их квалификация и специализация становятся невостребованными на рынке труда в инновационной экономике. И как результат, увеличивают численность безработных и усложняют ситуацию на рынке труда.

Говоря об особенностях регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, т.е. в Республике Таджикистан, уместно выделить две группы методов проведения политики повышения занятости:

1. Методы регулирования, направленные на снижение уровня безработицы;
2. Методы регулирования, направленные на снижение уровня циклической безработицы.

Фрикционная и структурная безработица являются неизбежными следствиями экономической свободы трудовых ресурсов и научно-технического прогресса. Совокупность этих двух видов безработицы и определяют уровень естественной безработицы. Экономические потери от фрикционной и структурной безработицы ничуть не меньше, чем потери от циклической безработицы. В этой связи государство заинтересовано в снижении естественного уровня безработицы.

К числу методов снижения этого вида безработицы следует отнести:

1. Создание гибкой системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которые будут в состоянии быстро приспособиться к структурным изменениям рынка труда;
2. Создание качественной и доступной общенациональной системы информатизации рынка труда;
3. Создание эффективной системы материальной поддержки лиц, проходящих профессиональную подготовку, вынужденных менять место жительства в связи с получением новой работы.

Этим и определяется особенность совершенствования организационного регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Анализ современного состояния и тенденции развития рынка труда в Республике Таджикистан

Трансформация и текущая динамика на рынке труда в Таджикистане в целом «вписывается» в макроэкономическую теорию рынка Дж. Кейнса.

Структурные изменения в экономическом укладе Таджикистана способствовали перемещению трудовых ресурсов из реального сектора в финансовый сектор и в сектор услуг, изменяя спрос и предложение на рынке труда.

Следовательно, ситуация и прогресс на рынке труда в Таджикистане в контексте инновационной экономики, с учетом превышения предложения над спросом рабочей силы следует анализировать в 3-х форматах:

- существование равновесия между работниками и работодателями,
- наличие монопольного положения работодателя на рынке труда,
- и монополии-ограниченного количества работников на рынке труда и поэтому, имеет преимущество над работодателем.

Особенности и состояние рынка труда в Республике Таджикистан при определенных условиях инновационной экономики выражается в следующем:

- изначально отсутствует равновесие;
- работник получает доход, только после реализации своей рабочей силы на рынке труда;
- рабочая сила укоренена и приспособлена к местным условиям на рынке труда.

Но, независимо от этого, в основу государственного регулирования должен быть положен рыночный принцип: спрос определяет предложение труда и наоборот, предложение также может порождать спрос.

Характеристика состояния рынка труда. Согласно официальным данным на 1 января 2023 года, общая численность населения Республики Таджикистан составляет –10078,4 чел., из них занятое население 25,2% или 2545 тыс. чел.

В то же время, официально признанные безработные - 55 тыс. чел. Соответственно уровень безработицы по отношению к занятому населению составляет 0,020 %, а к общей численности населения 0,005 %⁵⁹.

В Согдийской области, доля безработных составляет 0,021 % к занятому населению и 0,003 % к общей численности населения региона. Хотя, процентное отношение показатель относительный, а это 8.940 чел., которые пополняют рынок труда, и приводят к дисбалансу на рынке труда.

Примерно такая ситуация наблюдается в г. Душанбе, Хатлонской области, ГБАО и РРП.

Такое положение регулирования рынка труда не «сильно» загружает трудоизбыточный рынок рабочей силы и, согласно нашему мнению, «соответствует» макроэкономической теории Кейнса.

Это способствует увеличению числа рабочих мест, стабилизации и нормализации ситуации на рынке труда в условиях инновационной экономики.

В современных условиях развития инновационной экономики важным считаем исследование динамики основных социально-экономических показателей Республики Таджикистан. Данные анализа за 2017-2022 годы представлены в таблице 2.1.

Судя по информации в таблице 2.1. на 1 ноября 2022 года количество хозяйствующих субъектов по республике в целом составило 676438 ед, и в них были занято 2,463 тыс. чел. В разрезе регионов республики на долю Согдийской области приходится – 34,3%, Хатлонской области- 27,0%, Душанбе - 18,4%, РРП - 18,0%.

⁵⁹ Расчеты автора на основе статистический ежегодник Республики Таджикистан. Главное управление Агентства по статистике при Президенте РТ.-2023. С.-29,80.

Динамика основных социально-экономических показателей Республики

Таджикистан за 2017-2022 годы

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
Количество постоянного населения на конец года, тыс.чел.	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8	10078,4	112,8
мужчины	4528,6	4627,3	4724,1	4929,6	5016,8	5117,3	112,9
женщины	4402,6	4499,3	4589,7	4787,2	4870,0	4996,1	113,5
Естественный рост населения, тыс.чел.	192,0	198,3	200,8	200,4	177,4	200,4	104,3
Среднегодовая занятость в экономике, тыс.чел.	2407	2426	2463	2506	2534	2545	105,7
Количество безработных взятый на учет в службах занятости, тыс.чел. на конец года	50	52	51	51	53	55	110,0
Уровень безработицы, %	2,2	2,1	2,0	2 2,1	2,1	2,1	95,5
Денежные доходы населения, млн. сомони	37247,5	41083,9	47986,3	65347,0	80508,8	95124,6	2,55 раза
Денежные расходы и сбережения населения, млн. сомони	38430,6	42346,4	48857,2	72555,7	91885,0	10606,2	2,87раза
Среднегодовая заработная плата каждого работника: в сомони	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78	1540,84	1760,30	153,8
в долларах США	133,8	134,8	140,1	135,0	136,3	159,7	119,4
Среднемесячная пенсия							
в сомони	270,67	309,94	303,21	320,90	321,35	323,72	119,6
в долларах США	31,67	33,87	31,82	31,1	28,4	29,7	93,7
Среднемесячная минимальная зарплата:							
в сомони	400,00	400,00	400,00	400,00	400,0	600	150,0
в долларах США	46,8	43,7	42,0	38,8	35,4	54,4	116,2
ВВП (в соответствующих ценах по годам), млн. сомони	64434,3	71059,2	79109,8	83958,3	98910,7	15739,4	179,6
ВВП на каждого человека)							
в сомони	7291,4	7870,2	8580,1	8922,2	10086,7	11808,0	161,9
в долларах США	852,8	860,0	900,3	864,4	891,1	1070,9	125,6
Объем перевозок, млн. тонна	84,1	89,6	85,4	85,4	110,5	119,6	142,2
Платные услуги населения (в ценах 2021г.), млн. сомони	14563,7	14272,5	14515,1	14094,1	15165,3	20358,8	139,8
Внешнеторговый оборот, млн.	3972,9	4224,3	4523,7	4557,8	6359,1	7309,5	183,9

доллар							
Экспорт, млн. доллар	1198,0	1073,3	1174,4	1406,9	2149,6	2142,0	178,8
Импорт, млн. доллар	2774,9	3151,0	3349,3	3150,9	4209,5	5167,5	186,2
Государственный бюджет, млн. сомони	23307,3	24097,2	23490,4	25065,0	30053,8	36056,8	154,7
В % к ВВП	38,1	35,0	30,4	30,4	30,4	31,2	81,9
Расходы госбюджета, млн. сомони	22264,2	24187,4	23806,6	24812,5	29342,7	35338,9	158,7
В % к ВВП	36,4	35,1	30,8	30,1	29,7	30,5	83,8

Источник: рассчитано автором на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 -337с.-С.13-15.

Что касается численности занятого населения, то в Согде занято - 844,3 тыс. чел., или 34,3% от всего трудоспособного населения. Далее идет Хатлон, где занято 26,9%, или 660, тыс. чел.

В Душанбе и РРП примерно одинаковое число занятого населения: 18,3% и 18,0% соответственно.

Это подтверждает, что Согдийская область более развита, рынок труда менее «лихорадит» и он является относительно стабильным.

Но, более сложная ситуация сложилась в других регионах республики. Численность работающих и предлагаемой рабочей силы на рынке труда характеризуется неравновесием, что приводит к нестабильности. Такая ситуация сохраняется и на 2022-2023 годы.

В исследовании, проведенного в рамках проекта «Обзор рынка труда и миграционный профиль», который был финансируван ЕФО, был сделан достаточно глубокий анализ и оценка ситуации на рынке труда в Республике Таджикистан.

Исследовательская группа, изучившая деятельность министерства в своем отчете «Обзор рынка труда в Таджикистане», еще в 2009 году выявила:

- многие государственные программы (Документ снижения бедности, Программа социально-экономического развития до 2015 года, и т.д.) не всегда увязывают прогнозные показатели по занятости населения с реальностью;

-недостаточная связь между занятостью и динамикой отраслей национальной экономики;

- недостаточная связь между объемами привлечения иностранных и отечественных инвестиций с общеэкономическими показателями.

По результатам вышеотмеченного в исследовании выявлено, что за период с 1991 по 2001 годы в стране произошли многие серьёзные изменения в области реализации государственной политики занятости и трудовых ресурсов.

В настоящее время на рынке труда Республики Таджикистан наблюдается диспропорция между спросом и предложением. Поэтому, учитывая особенности развития данного рынка труда, нами анализирована динамика изменений в трудовых ресурсах республики. Результаты данного анализа представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Динамика изменения трудовых ресурсов в Республике Таджикистан за 2017-2022 годы (в среднем за год, тыс. человек)

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
Трудовые ресурсы - всего , в том числе	5326,0	5427,0	5521,0	5585,0	5653,0	754,0	108,0
Рабочая сила	2460,0	2478,0	2514,0	2557,0	2587,0	2600,0	105,7
из неё:							
занятое население	2407,0	2426,0	2463,0	2506,0	2534,0	2545,0	105,7
официально признанные безработные	53,0	52,0	51,0	51,0	53,0	55,0	103,7
Недоиспользование рабочей силы в экономике	2866,0	2949,0	3007,0	3028,0	3066,0	3154,0	110,0
в том числе учащиеся	632,0	638,0	647,0	670,0	663,0	628,0	99,4
Уровень безработицы (число официально признанных безработных в % к экономически активному населению)	2,2	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	95,4

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 -337с.-С.62.

Из данных, представленных в таблице 2.2, видно, что за исследуемый период трудовые ресурсы увеличились на 8,0%. Рабочая сила, занятое население, официально признанные безработные, недоиспользование рабочей силы в экономике также увеличились в соответствии с этим процентом 5,7; 5,7;3,7; 10,0%, количество учащихся сократилось на 0,6%, а уровень безработицы на 4, 6%.

Проблема заключалась в том, что законы не учитывали реалии занятости и финансовые возможности государства в данный промежуток времени.

В этой связи при активном содействии профсоюзов в республике в 2003 году была принята новая редакция Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» и применены значительно новые принципы в осуществлении государственной политики по стимулированию занятости.

Во-первых, учитывая принцип свободы выбора рода занятий, государственная политика в области занятости должна быть направлена на выработку мер по содействию продуктивной занятости. Гарантированная занятость для всех – это не должно быть той точкой фокуса, на которую должна ориентироваться исполнительная власть.

Во-вторых, в рамках данного нового закона пересмотрены критерии оценки занятости и безработицы на рынке труда согласно рекомендациям Международной организации труда, введены и уточнены новые определения «безработный», «рынок труда», «занятость» и т.д.

В-третьих, реализация государственной политики занятости и ответственность за его эффективную реализацию, распределены между центральными и местными органами (работодатели, профсоюзы, службы занятости, исполнительная власть центрального и регионального уровня).

В новой редакции Закона отмечается высокая ответственность за реализацию государственной политики занятости местными органам власти. Под

руководством местных органов власти должны разрабатываться региональные программы занятости и утверждаться местными законодательными органами. То есть, по существу местная власть получает больше полномочий и самостоятельности для реализации государственной политики занятости на местном уровне.

В-четвертых, в рамках нового закона определены те государственные гарантии, которые осуществимы с точки зрения финансовых возможностей государства. Согласно новому Закону государство обязано обеспечить всех рабочими местами, и предоставляет ряд гарантий.⁶⁰

- активное, безвозмездное содействие в трудоустройстве органами государственного управления занятостью населения;

- безвозмездная профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению действий государственных органов в области занятости населения, а также обеспечение социальной поддержки;

- возмещение финансовых расходов, связанных с переездом (включая обучение) в другую область в пределах Республики Таджикистан по указанию государственного органа по занятости населения в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;

- наличие возможности сопоставления трудовых договоров (контрактов) с учётом возраста и особенности менталитета.

Эти меры направлены на устранение дисбаланса на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости, т.е развитие рынка труда.

⁶⁰ Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения», №44 от 3.08.2003г.

При анализе рынка труда особое внимание уделяется изучению изменений в численности занятого населения в разрезе форм собственности в Республике Таджикистан. Результаты этого анализа представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Динамика численности занятого населения по формам собственности в
Республике Таджикистан (тыс. человек)

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
Всего занято в экономике	2407,0	2425,5	2463,4	2506,2	2533,5	2545,0	105,7
в том числе по формам собственности:							
Государственная	470,3	484,5	490,7	497,5	509,9	502,4	106,8
Частная	1594,1	1728,9	1752,4	1770,5	1775,5	1784,9	111,9
Коллективная	317,4	207,8	216,0	216,2	226,2	235,5	4,27
смешанная с иностранным участием	19,0	4,3	4,3	4,8	4,9	5,1	6,82
смешанная без иностранного участия	6,2	0,02	19,3	17,2	17,0	7,1	2,76 раза
В процентах							
Всего занято в экономике	100	100	100	100	100	100	
в том числе по формам собственности:							
Государственная	19,5	20,0	19,9	19,9	20,1	19,7	+0,2 пп
Частная	66,2	71,3	71,1	70,6	70,1	70,1	+3,9 пп
Коллективная	13,2	8,6	8,8	8,6	8,9	9,3	-3,9 пп
смешанная с иностранным участием	0,8	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	-0,6 пп
смешанная без иностранного участия	0,3	0,0	0,8	0,7	0,7	0,7	+0,4 пп

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 -337с.-С.13-15.

Как показано в таблице 2.3, общее количество занятых в экономике увеличилось на 5,7%. При этом число занятых в государственном и частном секторах увеличилось на 6,8% и 11,9% соответственно, а смешанная собственность без иностранного участия увеличилась в 2,76 раза. Однако количество занятых в коллективной собственности и смешанной с иностранным

участием сократилось на 3,9% и 0,6% соответственно. Эти изменения в соотношении государственного и частного секторов произошли после вступления в силу конституционных гарантий частной собственности.

Поэтому, социально-экономическое развитие Республики Таджикистан в условиях инновационной экономики зависит от эффективности службы занятости.

Они в основном управляют рынком труда, выполняя следующие функции:

- разработка и реализация программ содействия занятости населения;
- учет безработных трудовых ресурсов и оказание реальной помощи в их трудоустройстве;
- организация профессиональной подготовки и переподготовки незанятого населения;
- оказание помощи организациям и предприятиям в подборе работников;
- постоянное информирование о наличии вакантных рабочих мест;
- осуществление выплат пособий по безработице, оказание материальной помощи безработным;
- контроль за целевым использованием средств государственного фонда занятости населения;
- контроль за недопущением нарушения законодательства о занятости со стороны предприятий и организаций.

Несмотря на все усилия, произошедшие изменения не привели к серьёзным положительным сдвигам в деятельности служб занятости как важнейшей инфраструктуры рынка труда.

Реалии социально-экономического развития Республики Таджикистан показывают, что независимо от постоянного повышения роли служб занятости, ее эффективное влияние на регулирование рынка труда требует совершенствования.

Сложности в данном вопросе обусловлены тем, что занятость населения охватывает наиболее болезненные для общества экономические и социальные проблемы, такие как усиление структурных и региональных диспропорций, низкий уровень доходов населения, беспрецедентное увеличение уровня безработицы, рост неформальной занятости, неконтролируемая внешняя трудовая миграция, простой многих предприятий и ряд других.

Поэтому, для развития рынка труда целью его регулирования в условиях инновационной экономики должны быть два ориентира:⁶¹

1. Содействие эффективной занятости населения;
2. Сокращение величины безработицы, решение проблем, связанных с безработицей.

Политика в плане содействия эффективности занятости населения осуществляется с помощью следующих мер:

- Профессиональное обучение трудовых ресурсов;
- Профорientация и консультирование;
- Переподготовка трудовых ресурсов;
- Стимулирование самозанятости;
- Разработка и реализация программ, направленных на создание рабочих мест для социально-уязвимой части населения.

Что касается второго ориентира, то следует отметить, что предлагаемая политика регулирования рынка труда вызвана необходимостью дифференциации уровня безработицы, с учётом их различных профессионально-квалификационных групп. Данный ориентир можно достичь, в первую очередь, путем достижения оптимальных пропорций в распределении трудовых ресурсов по отраслям экономики⁶².

⁶¹ Серебрякова Н., Агафонов С. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание // Вестник ВГУИТ- №2 – Воронеж, 2018. -С.425.

⁶² Там же – С.424

Исходя из вышеизложенного, можно выделить две важные особенности состояния рынка труда в условиях инновационной экономики и определить цели регулирования его:

1. Обеспечение полной занятости;
2. Создание такого формата рынка труда, который легко приспосабливается к внешним и внутренним изменениям.

Поэтому, политика занятости является одним из важных компонентов регулирования рынка труда. Выражаясь общими словами, она подразумевает часть политики, которая направлена на эффективное использование трудовых ресурсов и содействие её развитию⁶³.

В узком понимании целью политики занятости следует рассматривать как снижение уровня безработицы до минимального уровня и максимальное смягчение её последствий.

Более широкий охват цели политики занятости подразумевает политику социально-экономического характера, направленную на:

- создание достойных рабочих мест и обеспечение её положительной динамики;
- подготовку рабочей силы в соответствии с требованиями национального рынка труда и стратегия развития национальной экономики;
- распределение и перераспределение трудовых ресурсов по отраслям и регионам, с учётом потребности в них и рациональности размещения;
- эффективное использование рабочей силы.

При проведении анализа использования рабочей силы особое внимание уделяется изучению затрат на обслуживание рабочей силы. Результаты этого анализа представлены в таблице 2.4.

⁶³ Ленькина О.Б. Трансформация государственной политики занятости в условиях экономической нестабильности. - Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук – М.:2012 - С.10

Из таблицы 2.4 видно, что в общей структуре затрат на содержание рабочей силы, приходится на фонд заработной платы, расходам на социальное обеспечение работников, из них обязательные отчисления в государственные фонды по всем видам социального страхования, включаемые в расходы на рабочую силу.

Таблица 2.4

Стоимость затрат на содержание рабочей силы по регионам Республики
Таджикистан за 2017-2022 годы (млн. сомони)

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
Общая сумма затрат на содержание рабочей силы – всего (I – VII)	10638,3	11743,8	12886,1	13583,7	15376,6	17377,1	163,34
I. Фонд заработной платы – всего	8393,3	9260,1	10115,9	10531,2	12062,9	13800,6	164,42
в том числе:							
прямая денежная заработная плата	7267,2	8015,6	8692,5	9041,3	10423,2	11865,0	163,27
оплата за неотработанное время	623,8	703,0	811,9	794,9	912,1	978,2	156,81
премии и денежные вознаграждения	438,6	500,1	557,6	634,7	649,5	870,7	198,52
заработная плата в натуральной форме	63,2	41,4	53,9	60,3	78,1	86,7	137,18
II. Расходы предприятия на жилье для работников	11,3	3,5	9,3	8,0	6,8	3,4	30,09
III. Расходы на социальное обеспечение работников	2070,3	2263,6	2596,9	2917,1	10674,1	9755,0	4,71 раза
из них обязательные отчисления в государственные фонды по всем видам соци-ального страхования	2056,9	2227,1	2574,1	2898,4	3166,9	3343,5	162,55
IV. Расходы по подготовке и переподготовке кадров (включая стипендии студентов, расходы на платное обучение и т.п.	23,6	17,7	12,4	6,7	7,2	13,0	55,08
V. Расходы на культурно	9,5	14,6	13,4	10,6	12,6	9,2	96,84

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
бытовое обслуживание							
VI.Прочие расходы	93,1	94,8	85,9	61,8	54,8	131,4	141,14
VII.Налоги, включаемые в расходы на рабочую силу	37,7	89,5	52,2	56,3	53,2	66,1	175,33

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник.-Душанбе, 2023.-337с.-С.214

Важно заметить данная структура имеет различное значение по регионам, однако в целом такая структура сохраняется в целом.

При анализе состояния рынка труда Республики Таджикистан необходим учет ее особенности как трудоизбыточность. Это имеет очень важное значение в деле социально-экономического развития национальной экономики республики.

Учёт этой особенности на рынке труда в условиях инновационной экономики, может способствовать:

- обеспечению эффективной занятости и стимулированию экономического роста;
- рациональному использованию трудовых ресурсов;
- формированию среднего класса и повышению его удельного веса в целом в обществе;
- снижению уровня безработицы и повышению уровня жизни населения;
- уменьшению оттока квалифицированных кадров.

В процессе изучения состояния и развития рынка труда в условиях инновационной экономики, следует указать на наличие существующих проблем.

Исследование занятости населения и ее воздействие на состояние рынка труда в Республике Таджикистан, а также регулирование динамики рынка труда (спроса, предложения и цены на рабочую силу) в условиях инновационной экономики обеспечивает выполнение основной функции рынка труда в условиях инновационной экономики. А именно-организация условий для соответствия спроса и предложения рабочей силы и определение его цены.

При этом состояние и конъюнктура рынка труда формируется под воздействием внешней миграции, конкуренции и рыночного взаимодействия,

различия в заработной плате, обеспечения занятости и решения социально-экономических проблем незанятых.

Как можно увидеть из данных, представленных в таблице 2.5, на рынке труда Республики Таджикистана имеется неравновесие между спросом и предложением на рабочую силу, а также этот рынок является нестабильным.

Таблица 2.5

Предложение рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан
за 2017-2022 годы (чел.)

	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022 к 2017, %
Лица, ищущие работу	79619	92631	106542	103457	106262	110484	138,7
Имеют статус безработных	49662	47522	48967	49888	54564	53519	107,7
в т.ч: женщины	25472	22562	21887	23840	26841	26569	104,3
Молодежь 15-29 лет	40007	46567	50834	51974	43887	77497	193,7
Потребность предприятий в работниках	7998	8982	10201	9416	12667	18935	236,7
Нагрузка незанятого насел. на одну вакансию	10,0	10,3	10,4	11,0	14,0	17,1	171

Источник: Расчёты автора на основе статистического сборника Республики Таджикистан, 2023. – С.93.

Объем предложения на рынке труда, находящихся на учете в службе занятости, на 01.01. 2023 году (11084 чел.) составило 138,7% по отношению к 2017 году (79619 чел.). А численность лиц, имеющих статус безработного, возрос на 7,7 %, а среди женщин этот показатель также возрос на 4,3%.

В то же время численность молодежи, ищущей работу, возросла на 37490 чел. или на 93,7%, а потребность предприятий в работниках возросла на 10937 чел., или на 71,0%.

Другими словами, молодежь 15-29 лет пополнила рынок труда, нарушила баланс спроса и предложения на труд и усугубила нелёгкое положение на рынке труда.

Правда, скорее всего, часть женщин и большая часть молодежи, по разным причинам выехала в Россию, Республику Казахстан и др. страны. Основные причины миграции населения в данном случае - это переезд на ПМЖ, неинтересная работа, невысокая заработная плата, карьерные проблемы, трудные условия труда и т.д. И это не совсем «патриотично», но несколько снижает напряженность на рынке труда в условиях инновационной экономики.

Это не могло не отразиться на формировании и развитии рынка труда в условиях инновационной экономики, отличительными характеристиками которого являлись:

- огромная численность безработицы. Так, величина безработных в республике только в 2019 году достигла 51 тыс. чел., а недоиспользование рабочей силы в экономике 3007 тыс. чел;

- массовый отток квалифицированных кадров, что усугубило простой производственных единиц в республике. Так на 2019 год число выбывших составило 54,5 чел.⁶⁴;

- появление числа перемещенных людей, ищущих работу;

- повышение уровня неполной занятости в регионах республики;

- глубокая территориальная дифференциация занятости по регионам республики.

В экономически активных регионах уровень занятости был намного выше, чем в депрессивных регионах, где проходили военные действия.

Уместно отметить, что и в настоящее время, в экономически активных регионах республики (г. Душанбе, г. Худжанд, Б. Гафуровский район, ряд районов республиканского подчинения и т.д.) отмечается высокая занятость

⁶⁴ Статистический ежегодник Республики Таджикистан, 2021. -С.35,81.

населения, низкие выплаты пособий по безработице и, в общем, недостаточно высокий уровень социальной поддержки безработных.

Ещё одной характеристикой состояния рынка труда являются:

- значительный объем неиспользованных трудовых ресурсов;
- относительно низкая эффективность труда;
- важно отметить, что в регионах с высоким уровнем занятости в сельском хозяйстве уровень доходов населения сравнительно невысок;
- увеличение доли безработных женщин в общей численности безработных;
- повышение уровня безработицы, связанное со спадом производства.

Следует отметить, что в 2019 году количество безработных, зарегистрированных в службе занятости и активно ищущих работу, составило 9 263,1 человека⁶⁵.

- возрастающая тенденция перераспределения трудовых ресурсов из государственных предприятий в частные предприятия;

- невысокая эффективность использования рабочей силы из-за снижения объемов производства, возрастание тенденции недоиспользования трудовых ресурсов.

- наличие достаточно высокой территориальной дифференциации на уровне занятости населения в разрезе городов и сельской местности, в депрессивных и экономически активных регионах.

- трудоизбыточность, связана с избытком предложения труда, особенно в сегменте неквалифицированных кадров;

- институциональная неразвитость рынка труда;
- растущая величина и уровня недоиспользования рабочей силы;
- наличие высокой гендерной диспропорции на рынке труда республики;
- непропорциональное распределение квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы по регионам республики.

⁶⁵ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. -2021. -С.89.

Указанные проблемы, особенности состояния развития рынка труда в условиях инновационной экономики требуют их разрешения для повышения эффективности национальной экономики в целом.

Состояние и развитие рынка труда в той или иной степени воздействуют на государственное регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики с двух позиций.

Во-первых, с позиции внутреннего взаимодействия и взаимообусловленности.

В этом контексте будут рассмотрены шесть категорий факторов, включающих следующие:

- демографические факторы охватывают структуру населения по полу и возрасту, физический потенциал трудовых ресурсов и подобные аспекты;
- технологические факторы (соотношение техники и технологий в отраслях национальной экономики);
- социально-экономические (прохождение определенных фаз циклического развития, хозяйственная конъюнктура и система подготовки кадров);
- правовое обеспечение (наличие нормативно-законодательной базы, состояние развития гражданского общества, правовая грамотность населения и т.д.);
- социокультурные (вековые традиции общества, менталитет населения, квалификационный уровень и профессионализм и т.д.);
- политические (состояние противостояния различных социальных групп, организованность найма рабочей силы и т.д.).

Во-вторых, применительно к уровням регулирования, определяющие степень и масштабы влияния государственных инструментов на группу факторов.

В целях группировки отмеченных факторов по характеру и принципам влияния на регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики следует сгруппировать факторы:

- экзогенные;

- эндогенные;
- факторы регионального характера;
- внутрифирменные и т.д.

Изучение того, как работает рынок труда в условиях инновационной экономики, очень важно. Это позволяет понять, как крупные социально-экономические события и процессы влияют на ситуацию с рабочими местами в стране.

Второй подход дает возможность оценить реальные границы регулирования рынка труда.

Несомненно, ключевым в этом процессе связано фундаментальными изменениями, что присуще нынешнему мировому хозяйству, куда все более активно включается Республика Таджикистан.

Вместе с тем, приведенные подходы, очевидно относятся либо к общим подходам, предопределяющим спрос на трудовые ресурсы, либо дают характеристику объективно-обусловленным особенностям предложения на рынке труда.

В любом случае эти подходы постоянно находятся во взаимодействии и взаимодополнении.

В процессе экономического развития мы видим, что некоторые отрасли растут очень быстро, тогда как другие могут оказаться в состоянии застоя или даже уменьшения. Это существенно влияет на состояние рынка труда.

Это приводит к постоянному увеличению спроса на рабочую силу в одних отраслях, когда в других наоборот происходит их высвобождение. Решение возникающих противоречий, по сути, должно происходить благодаря государственному регулированию рынка труда.

В общем, мы полагаем, что рынок труда, как система социально-экономических отношений, включает следующих участников: - государство, - работодатели, - потенциальные работники, - посредники.

Государство, как участник рынка труда, в основном действует в качестве гаранта трудовых отношений, а иногда выступает и в роли работодателя. В свою очередь, объектом регулирования является механизм управления рынком труда в условиях инновационной экономики.

По нашему мнению, основными работодателями на рынке труда являются предприятия, компании, организации и другие подобные структуры.

Регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики, как Республика Таджикистан, не всегда совпадает с теорией спроса и предложения на рынках других товаров.

В то же время, рынок труда в Республике Таджикистан проявляет значительную мобильность благодаря действию неформальных элементов. Это означает, что работодатели могут нанимать рабочую силу, обходя формальные процедуры, а потенциальные работники, в свою очередь, могут использовать неформальные каналы посредничества, часто опираясь на личные связи. Таким образом, регулирование современного рынка труда зависит от особенностей поведения его участников.

Следовательно, для развития и поддержания баланса на рынке труда в условиях инновационной экономики, следует составлять прогноз потребности и спроса на рабочую силу до 2030 года. Это способствует повышению эффективности государственного регулирования в Республике Таджикистан, что зависит от эффективности механизма регулирования рынка труда.

В условиях инновационной экономики механизмы государственного регулирования рынка труда в Республике Таджикистан обладают определенными особенностями, которые связаны с экономическим положением хозяйствующих субъектов, то есть участников рынка труда.

Поэтому, состояние и развитие рынка труда в условиях инновационной экономики как Республика Таджикистан, зависит от множества обстоятельств и факторов.

При этом, важное значение имеет учет особенностей социально-экономического развития региона.

Для решение острых проблемы занятости, на наш взгляд, следует применить активную политику регулирования рынка труда.

Теперь переходим к анализу и отбору факторов, влияющие на трудовую активность, состояние и развитие рынка труда Республики Таджикистан.

2.2. Факторы, влияющие на трудовую активность и развитие рынка труда

Трудовая активность, состояния и развития рынка труда осуществляется на основе принципа «необходимости» А.Смита. Другими словами, государство управляет теми сферами, где рыночные регуляторы в силу различных причин неэффективны и в этих сферах допустимо и целесообразно регулирование.

Поэтому регулирование рынка труда всегда имеет актуальное значение в силу динамичности рынка труда, многогранности социально-экономических процессов, влияющих на трудовые отношения и рынок труда в целом.

Так, по мнению Лехтянской Л.В. различают следующие основополагающие факторы, влияющие на эффективность регулирования конъюнктуры рынка труда:⁶⁶

- общее состояние национальной экономики;
- рост оплаты труда;
- приоритет некоторым профессиям или наоборот, снижение престижа какой-либо профессии;
- изменение демографической ситуации в стране;
- трансформация в сфере досуга населения.

К принципам государственного регулирования рынка труда можно отнести:⁶⁷

⁶⁶Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда // Российское предпринимательство. - 2016. - Т. 17. - № 5. - С. 603–608

- комплексность;
- достоверность;
- оперативность
- стратегическая цельность;
- эффективность.

К особым принципам регулирования рынка труда относятся:

- Свобода трудовой деятельности;
- Помощь в трудоустройстве;
- Решение проблем безработицы;
- Правовая защита работника;
- Запрет к принудительному труду;
- Запрет к дискриминации в сфере труда.

Анализ экономической литературы позволил нам выделить активные и пассивные методы регулирования рынка труда и занятости ⁶⁸.

Активные методы регулирования рынка труда формируют спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, что более подробно рассмотрено в главах 2 и 3.

Пассивный метод регулирования конъюнктуры предполагает государственную поддержку безработных и обеспечение их социальной защиты.

К мерам пассивного метода регулирования следует отнести:

- Регистрацию и ведение учета безработных граждан;
- Выплату пособий по безработице;
- Предоставление денежных и не денежных форм поддержки безработного населения.

⁶⁷ Серебрякова Н., Агафонов С. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание // Вестник ВГУИТ- №2 – Воронеж, 2018 -С.425

⁶⁸ Иванова Н.А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности: дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2013; Ермоленко О.А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці // Бізнесінформ. 2013. № 7. С. 23–28; Горбачева Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда [Электронный ресурс] // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: материалы XXVII междунар. заочной науч.-практ. конф. (17 июля 2013 г.). 2013. URL: <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/8536-2013-07-26-23-57-38> (дата обращения: 02.02.2019)

Уместно отметить, что мнения ученых относительно методов регулирования рынка труда разнятся. Многих объединяет возможность их классифицировать следующим образом⁶⁹:

1. Экономические методы, когда государство активно участвует в экономической деятельности и использует экономические рычаги воздействия;
2. Административные методы, когда государство использует свои административно-властные ресурсы.

На наш взгляд, наиболее подробно предоставлены методы регулирования рынка труда в работе Полищук Е., где классифицируются методы регулирования рынка труда на следующие виды (рис.6).

Применение комбинации методов регулирования и соответственно, регулирования рынка труда и занятости зависит от конкретного социально-экономического положения региона.

В свою очередь, регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики неизбежно опирается на уровни регулирования рынка труда (рис. 7).

В условиях инновационной экономики регулирование рынка труда в основном осуществляется законодательными мерами, которые регулируют трудовые отношения, а также обеспечивают функционирование инфраструктуры рынка труда, такой как биржи труда и центры подготовки и переподготовки незанятого населения.

Кроме того, в процессе регулирования рынка труда и занятости в инновационной экономике государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, что делает его основным регулятором «правил игры» на рынке труда.

⁶⁹ Полищук Е.А. Систематизация методов регулирования рынка труда // Теория и практика общественного развития. -№12, 2015 -С.148; Бець М.Т., Сокіл Ю.Р. Регулювання ринком праці в Україні як фактор суспільного розвитку // Вісник національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 739. С. 399–407; Гуськова И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010.-175с.

Методы регулирования рынка труда в условиях трудоизбыточности
--



По способу воздействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативно-правовые 2. Организационно-административные 3. Экономические. 4. Социально-психологические. 5. Договорные. 6. Статистические. 7. Партиципативные. 8. Информационные
По уровню управленческого воздействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общегосударственные 2. Региональные 3. Внутрифирменные
По способу реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Активные 2. Пассивные
По продолжительности воздействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Краткосрочные 2. Среднесрочные 3. Долгосрочные
По форме влияния	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количественные 2. Качественные
По объектам воздействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общие 2. Специальные (в нестандартных ситуациях)

Рисунок 6 - Классификация методов регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики

Источник: Составлено автором по результатам диссертационного исследования

Рассматривая факторы, влияющие на регулирование рынка труда, следует отметить, что ключевым аспектом исследования этих факторов, являются факторы, влияющие на спрос и предложение труда, а также состояние миграционного сальдо в республике.

Кроме того, теоретические аспекты регулирования рынка труда, учеными также трактуются по-разному.

Ниже систематизированы концепции регулирования рынка труда в различных экономических школах, что способствует выявлению особенности регулирования рынка труда.

Уровни регулирования рынка труда										
Объект регулирования: экономически активное население										
Взаимосвязь уровней регулирования: национальный, региональный и внутрифирменный										
Микроэкономический уровень			Мезоэкономический уровень			Макроэкономический уровень				
Субъекты: государство, работодатели, работники, профсоюзы, агентства по трудоустройству			Субъекты: местные органы самоуправления, агентства по трудоустройству			Субъекты: государство, профсоюзы, агентства по трудоустройству				
Цели: достижение эффективных результатов и качества труда на предприятии			Цели: достижение оптимального уровня занятости населения на региональном уровне			Цели: достижение оптимального уровня занятости населения				
Инструменты			Инструменты			Инструменты				
регулирование деятельности персонала, создание рабочей команды	Подбор, подготовка и переподготовка кадров. Создание рабочих мест	Материальное и моральное стимулирование работников, предоставление социальных льгот	Законодательное подкрепление трудовых отношений, стимулирование трудовой деятельности посредством социальных трансфертов	регулирование биржи труда, анализ соотношения спроса и предложения труда	Определение и повсеместное увеличение минимальной оплаты труда в отраслях национального хозяйства	Защита прав работника и государственная гарантия пособий по нетрудоспособности	Законодательное подкрепление трудовых отношений, стимулирование трудовой деятельности посредством социальных трансфертов	регулирование биржи труда, анализ соотношения спроса и предложения труда	Определение и повсеместное увеличение минимальной оплаты труда в отраслях национального хозяйства	Защита прав работника и государственная гарантия пособий по нетрудоспособности

Рисунок 7 - Уровни регулирования рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики

Источник: составлено автором на основе: Полищук Е.А. Систематизация методов регулирования рынка труда // Теория и практика общественного развития. -2015-№12, -С.148.

1) Особенности классической концепции регулирования рынка труда

Эволюция теории рынка труда связана с такими именами как Уильям Петти, Адам Смит, Давид Риккардо, Жан-Батист Сей, Карл Маркс, которые считаются

родоначальниками и создателями теории трудовой стоимости. Ученые-классики были уверены, что рыночные регуляторы «всесильны».

Основными положениями классической теории регулирования рынка труда являются:

- Спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. В случае дисбаланса, рыночные силы способны автоматически привести рынок труда к состоянию сбалансированности;

- Полная занятость в условиях рынка обеспечена в силу сбалансированности рынка труда;

- Равновесное состояние и регулирование рынка труда саморегулируется с помощью цены, то есть заработной платы.

Классическая концепция занятости, где главным компонентом выступает рынок труда, основывается на следующих принципах:

1. Господство совершенной конкуренции на рынке труда;
2. Факторы производства взаимозаменяемы;
3. Заработная плата является номинальной;
4. Поведение экономических субъектов представляется рациональным;
5. Все субъекты рынка труда ориентируются на реальную заработную плату.

Регулирование рынка труда с точки зрения классической теории практически игнорировалось, представители данной теории считали, что в условиях совершенной конкуренции рынок труда регулировался автоматически.

2) Особенности марксистской концепции регулирования рынка труда

Марксистская теория рассматривает рынок труда как особый рынок, где объектом регулирования(купли-продажи) выступает рабочая сила. Благодаря рабочей силе, создается стоимость, кроме того, труд опосредует процесс переноса всех прочих видов ресурсов на новую стоимость. Последователи марксистской теории полагают, что рынок рабочей силы подчиняется рыночным законам. Сама

же рабочая сила, будучи товаром, сильно влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Марксисты считают, что на регулирование рынка труда влияют следующие факторы:

- Макроэкономические;
- Микроэкономические;
- Социально-психологические.

На предложение рабочей силы влияют факторы, имеющие демографический характер:

- Уровень рождаемости населения;
- Уровень смертности населения;
- Темпы роста трудоспособного населения;
- Половозрастная структура населения и т.д.

В развитии теории рынка труда важно отметить особую заслугу К. Маркса. Дело в том, что именно К. Маркс:

- впервые показал различия между такими понятиями как «труд», «рабочая сила», дифференцировал понятия «потребительская стоимость» и «меновая стоимость»;
- разработал «теорию прибавочной стоимости»;
- выявил двойственный характер труда;
- обосновал неизбежность возникновения безработицы в условиях капитализма.

3) Кейнсианская концепция регулирования рынка труда и занятости

Кейнсианская экономика рассматривает рынок труда как статичную систему, где трудовые отношения представляют собой жестко фиксированный феномен с установленной ценой. Именно поэтому акцент делается на проблемах занятости:

- Соотношение занятости и безработицы;
- Спроса на труд;

- Величина заработной платы.

Представители кейнсианской школы, считают, что устанавливается только ориентировочная заработная плата и зависящая от него величина предложения труда. Хотя предложение труда не играет существенной роли в формировании фактической занятости, а характеризует только его максимально возможный уровень при данном уровне заработной платы.⁷⁰

Дж. Мейнард Кейнс считал, что в рыночной экономике отсутствует механизм регулирования рынка труда, который гарантирует полную занятость.

Кейнсианской концепция предполагает, что занятость влияет и на совокупный спрос, и спрос в разных отраслях. Обеспечение эффективной занятости по кейнсианству, можно достичь путем:

- Увеличения государственных инвестиций;
- Контроля за расходами государства.

Таким образом, кейнсианская модель, предполагает активное регулирование рынка труда.

Следует отметить, что кейнсианские методы регулирования рынка труда показали свою неэффективность в середине 60-х годов XX века, где уровень безработицы стал повышаться в развитых странах до 4-6%.

4) Монетаристская концепция регулирования рынка труда

Монетарную школу представляют (М. Фридмен, Э. Фэлпс и др.). Они утверждают, что инновационная экономика является самонастраивающейся системой. Монетаристская школа исходит из факта жесткой структуры цен на услуги труда, где рынок труда способен перейти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы.⁷¹ В условиях инновационной экономики, основанной на самонастраивающейся системе, механизмы ценообразования обеспечиваются автоматически.

⁷⁰ Экономическая теория // Под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича. – СПб: Питер, 1997-С.329

⁷¹ Фридман М. Капитализм и свобода – М.: Новое издательство, 2006

Государственное вмешательство регулирования рынка труда, по мнению представителей монетарской школы, может привести к сбою механизма саморегуляции рынка. Влияние на макроэкономику через систему финансового регулирования может привести к росту уровня инфляции.

Монетаристская школа в части регулирования рынка труда в регулировании занятости основывается на выравнивании уровня безработицы с естественной нормы, учитывая масштабы производства и численности занятых. Для установления сбалансированности данная школа рекомендует в отличие от других школ денежно-кредитную политику, которая может стимулировать инвестиционную и деловую активность и создавать рабочие места, повышая тем самым уровень занятости.

5) Институциональная концепция регулирования рынка труда

Вопросы регулирования рынка труда начиная с 60-х годов, начали активно рассматриваться с точки зрения институтов. Представителями данного направления являются Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрейт, Л. Ульман. Их концепция базируется на возможности сбалансировать занятость, путём принятия институциональных мер. Институционалисты предлагают фокусировать своё внимание не только на макроэкономическом уровне.

По мнению институционализма рынок труда - это территория, где спрос и предложение формирует правила поведения на ней. И главным аспектом внимания институционалистов по воздействию на рынок труда, может быть «принуждение» работников и работодателей с использованием институциональных мер.⁷² Государство как важный общественный институт, играет ключевую роль в деле регулирования рынка труда.

Важно отметить, что в рамках институциональной теории, появились следующие теории регулирования рынка труда:

- контрактная теория занятости;

⁷² Анпилов С.М., Сорочайкин А.Н., Шишкина Е.С. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда // Основы экономики, управления и права – №2 (8) -С.106

- концепция гибкого рынка;
- теория сегментации рынка.

Теория контрактной занятости, разработанная М. Бейнли, Д. Гордоном и К. Азариадисом, представляет собой концепцию, основанную на совмещении идей неклассических подходов с кейнсианскими концепциями.

Данная теория появилась в середине 70-х годов. По мнению авторов данной теории между субъектами рынка труда всегда имеет место договорной характер отношений, даже если между ними отсутствует письменный договор. По мнению авторов данной концепции работодатели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Согласно мнению профессора Добрынина А.И., между работодателями и работниками возникает соглашение, называемое «имплицитным контрактом», который соблюдается не из-за требования юридического договора, а из-за экономической взаимовыгодности.⁷³

б) Концепция регулирования гибкого рынка труда

Концепция регулирования гибкого рынка труда, основоположниками которой являются Р. Буае, Г. Стэндинг, начала развиваться в конце 70-х годов XX века в развитых странах Запада. Причиной зарождения данной концепции является структурная перестройка экономики. Основой теоретической концепции гибкого рынка труда является предположение о том, что в периоды структурных изменений в экономике требуется отмена ограничений на рынке труда и переход к более гибким, индивидуализированным и нетрадиционным формам занятости. В данном аспекте под нестандартными формами занятости представители данной концепции понимают:

- неполная занятость;
- сокращенный рабочий день;
- сокращенная рабочая неделя;
- краткосрочные контракты;

⁷³ Экономическая теория: под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича. – СПб: Питер, 1997.-С.330

- удалённая работа.

Многообразие нестандартных форм занятости на рынке труда особенно актуально в условиях инновационной экономики. Приверженцы этой концепции утверждают, что использование нестандартных форм занятости может способствовать снижению издержек структурной перестройки экономики. Этого можно добиться путем:

- многосторонние формы найма (увольнения) и форм занятости;
- гибкость в регулировании рабочего времени и введение более подвижного режима работы с ненормированным рабочим днем;
- гибкость в установлении заработной платы на основе более дифференцированного подхода;
- гибкости методов и форм социальной защиты работников.

Во-первых, уместно отметить, что методические основы регулирования рынка труда в Республике Таджикистан учитывают национальные особенности и факторы. А именно, переход к рыночным отношениям во всех странах постсоветского пространства происходил на фоне масштабного трансформационного кризиса. И причиной, и следствием одновременно явился массовый простой производственных предприятий и других субъектов хозяйствования.

Внешние и внутренние факторы обусловили масштабную безработицу и ее негативное влияние на рынок труда в Республике Таджикистан.

Систематизация существующих концепций регулирования рынка труда позволили автору выявить их особенности:

- ускоряется процесс структурных изменений в занятости населения,
- увеличивается разрыв между спросом и предложением рабочей силы, связанный с инновационным развитием науки, техники и технологий;

- возможности необоснованного снижения цены и без того дешевой рабочей силой; усиление мобильности рабочей силы;
- миграция квалифицированной рабочей силы и их негативное влияние на рынок труда;
- основную часть занятого населения в экономике составляет молодёжь с недостаточной квалификацией;
- превышающий средний уровень безработных женщин; «вынужденная адаптированность» рабочей силы к низким заработкам;
- нехватка или отсутствие квалифицированных работников во всех отраслях экономики; терпимость к сложным условиям жизни;
- растущая динамика естественного прироста населения, пополняющая и создающая избыток рабочей силы, усиливает социальную напряженность на рынке труда.

Таким образом, внешние и внутренние факторы повлияли на регулирование рынка труда в Республике Таджикистан.

Во-вторых, эндогенным фактором регулирования рынка труда в Республике Таджикистан является особенность процесса перехода к рыночной экономике.

Дело в том, что переход к рыночным отношениям начался позже по сравнению с другими странами СНГ из-за гражданской войны, имевшей место в период 1992-1997 годы и оказалось самым болезненным. Так, ВВП страны упал до 70% на начальном этапе регулирования инновационной экономики, уровень жизни стал рекордно низким, доходы населения снизились до уровня 10 долларов США в месяц, о чем также отмечает проф. Кадыров Д.Б.⁷⁴.

Здесь уместно рассмотреть динамику денежных доходов населения по республике в целом (рис. 8).

⁷⁴ Кадыров Д.Б. Механизм регулирования доходов населения /Д.Б.Кадыров. – Душанбе: 2003. - 153 с.



Рисунок 8- Денежные дохода населения за 2000-2022 годы (млрд.сомони)⁷⁵

В-третьих, региональным фактором регулирования рынка труда в республике, является потеря традиционных рынков для множества предприятий из-за гражданской войны, разрыв хозяйственных отношений с партнерами превратил многие регионы республики в депрессивные.

Более того, регулирование рынка труда в Таджикистане происходило и с учётом внутрифирменных особенностей и факторов. Так, процесс регулирования рынка труда в современных реалиях рыночной системы также имел свою особенность.

Регулирование рыночных отношений происходило болезненно, в спешном порядке проводилась приватизация госсобственности, менялись внутрифирменные структуры, отношения, перекосы в регулировании фирм, неадекватное перераспределение обязанностей и прав, перераспределение собственности, активов фирм, акций предприятий и т.п. В этих условиях главнейшая задача правительства состояла в обеспечении стабильности, а проведение рыночных реформ, в том числе регулирования рынка труда, оставалось на втором плане.

⁷⁵ Составлено автором на основе Послания Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 г.

Национальные, эндогенные, региональные и внутрифирменные особенности факторы негативно повлияли на регулирование рынка труда в республике.

Так, в последнее время, по эмпирическим наблюдениям автора, увеличивается количество фрилансеров в республике, которые регистрируются в специальных интернет-сайтах, выполняют определенную работу (составление дизайна, разработка программного обеспечения и т.д.) и получают плату за выполненную работу от работодателей, которые находятся далеко за пределами страны⁷⁶.

Необходимость регулирования рынка труда для национальной экономики республики связана с особенностями трудовой избыточности, факторами которой являются:

- цикличность развития мировой экономики и её последствия, влияющие на мировой рынок труда;

- наличие высокого уровня теневой экономики (по разным оценкам уровень теневой экономики доходит до 60%) и огромной численности трудовых ресурсов, работающих в неофициальных секторах экономики, ведущие трудовую деятельность нелегально или полуплегално;

- начало индустриализации экономики страны, вызванное важностью роли развития промышленности в решении социально-экономических проблем республики, что было объявлено Лидером нации, Президентом Республики Таджикистан Эмомали Рахмоном в своем Послании Парламенту страны в качестве о четвертой национальной цели;⁷⁷

- усиливающиеся миграционные процессы в стране⁷⁸.

⁷⁶ Бабаев А.А. Современные проблемы миграции населения в регионах с высокими темпами роста населения: автореферат к.э.н.: – Душанбе, 2012 – 23 с.

⁷⁷ Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджили Оли от 26.12.2018 – www.president.tj

⁷⁸ Артыков А.А. Миграционные процессы в Таджикистане: конец XX - начало XXI вв.: диссертация ... кандидата исторических наук: 07.00.02 / Артыков Абдурафик Абдраманжанович; [Место защиты: Ин-т истории, археологии и этнографии им. Ахмади Дониша АН Респ. Таджикистан]. - Душанбе, 2011. - 171 с

Начиная с 1998 года в Таджикистане наблюдается резкий рост миграции трудовых ресурсов за пределами страны. По различным оценкам от 30% до 40% экономически активной части населения едут на поиски работы в Россию и в другие страны СНГ. На это в своей работе указывает и Артыков А.А.⁷⁹.

Придерживаясь стратегическим ориентирам, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своем послании от 2020 года отмечал, что для решения проблем миграции «...необходимо улучшить деятельность предприятий и с использованием всех возможностей и ресурсов ежегодно создавать для жителей страны не менее 100 тыс. новых рабочих мест, и таким образом снизить напряжение трудовой миграции»⁸⁰.

В этих условиях важным считаем оценку использования трудовых ресурсов и внешней миграции населения на рынке труда в Республике Таджикистан.

2.3. Оценка использования трудовых ресурсов и внешней миграции населения на рынке труда в Республике Таджикистан

Оценка использования трудовых ресурсов и внешней миграции на рынке труда Республики Таджикистан осуществляется анализом:

- конъюнктуры рынка труда (спрос, предложение и цена рабочей силы) в условиях инновационной экономики;
- исследования внешней трудовой миграции населения и ее влияния на состояние рынка труда в Республике Таджикистан,
- конкуренции и деятельности системы институтов, учреждений и организаций, предопределяющих тенденцию регулирования рынка труда.

Регулирование конъюнктуры рынка труда с учетом внешней миграции и конъюнктуры рынка труда происходит под воздействием различных факторов, которые обычно подразделяют на экономические и неэкономические.

⁷⁹ Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в РТ: – Душанбе: НИИ труда, миграции и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения РТ, 2016 – С.6.

⁸⁰ Послание Основоположника мира и национального единства - Лидера нации, Президента РТ Эмомали Рахмона Маджлиси Оли. 26.12.2019, г. Душанбе, <http://www.president.tj/ru/node/21977>.

Обычно к неэкономическим факторам, влияющим на эффективность регулирования внешней миграции и конъюнктуры рынка труда относятся:

- социальные факторы;
- культурные факторы;
- демографические факторы;
- законодательные факторы.

Важное значение имеет определение задач регулирования внешней миграции и конъюнктуры рынка труда.

Анализ экономической литературы позволил нам выявить следующие задачи регулирования внешней миграции на рынке труда:⁸¹

- достижение динамического равновесия между предложением трудовых ресурсов и спросом на трудовые ресурсы;
- обеспечение стандартов достойного труда;
- обеспечение эффективности занятости населения.

Главной целью регулирования внешней миграции и конъюнктуры рынка труда, на наш взгляд, является обеспечение эффективной занятости. Эффективная занятость рассматривается с двух уровней: макро и микро –уровень.

При оценке использования работников важно изучить динамику их перемещения между различными видами экономической деятельности в течение года, включая принятие на работу и выбытие из работы. Результаты анализа представлены в таблице 2.6.

Как показано в таблице 2.6, за анализируемый период произошли значительные изменения в динамике перемещения работников между различными видами экономической деятельности в течение года. Общее количество принятых работников по всей экономике увеличилось на 30,4%, в реальном секторе – на 17,2%, а в сфере услуг – на 35,8%. Эти изменения обусловлены различными факторами.

⁸¹Иванова Н. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности - Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук – Саратов:2013;

Таблица 2.6

Динамика изменения движения работников по видам экономической деятельности в течение года (тыс. человек)

Годы	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
<i>Принято работников</i>							
Всего занято в экономике	105,4	124,9	129,2	135,3	133,8	137,4	130,4
в том числе:							
В реальном секторе	43,7	49,8	56,3	47,9	52,3	51,2	117,2
В секторе услуг	61,6	75,1	72,9	87,4	81,5	83,4	135,8

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.- Душанбе АСПРТ, 2023 -337с.-С.13-15.

Кроме того, важно изучить динамику перемещения работников между различными видами экономической деятельности в течение года в различных регионах страны, как показано в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Динамика изменения движения работников по регионам Республики Таджикистан (тыс. человек)

Годы	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
<i>Принято работников</i>							
Республика Таджикистан	105,4	124,9	129,2	135,3	133,8	137,4	130,4
в том числе:							
г. Душанбе	34,3	43,9	44,1	42,7	46,2	47,9	139,5
ГБАО	0,3	1,2	1,0	2,1	2,1	2,0	6,6 раза
Согдийская область	30,1	33,1	33,4	31,8	38,2	39,6	131,6
Хатлонская область	22,6	26,6	32,9	40,4	29,4	30,8	136,3
РРП	18,0	20,1	17,8	18,3	17,9	17,1	95,0
<i>Выбыло работников</i>							
Республика Таджикистан	81,6	98,5	105,0	104,5	116,2	115,3	141,3
в том числе:							
г. Душанбе	26,2	33,2	35,5	31,0	37,5	35,9	137,0
ГБАО	0,2	0,7	0,9	0,6	0,9	0,8	4 раза
Согдийская область	25,1	24,3	27,6	25,1	34,0	33,2	132,2
Хатлонская область	13,8	23,6	24,0	31,9	25,6	26,1	189,1
РРП	16,4	16,7	17,0	15,9	18,2	19,3	117,7

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023. -337с.-С.125.

Согласно таблицы 2.7, за рассматриваемый период произошли значительные изменения в динамике перемещения работников между различными видами экономической деятельности в течение года, вызванные увольнениями по собственному желанию. Общее количество принятых на работу возросло на 30,4%, а количество уволившихся работников по собственному желанию в целом по экономике увеличилось на 41,3%.

Такая тенденция роста наблюдается во всех регионах по принятым, а в РРП данный показатель уменьшился на 5,0%. Относительно выбывших следует отметить, что во всех регионах наблюдается рост число выбывших от 17,7% до 4 раза (ГБАО).

Эффективная занятость на макроуровне предполагает такое распределение трудовых ресурсов, которое с одной стороны, обеспечивает высокую эффективность производства по всей национальной экономике, с другой стороны, обеспечивает достойный уровень доходов, повышение профессиональных навыков, уровня профессионального образования работников, что снижает негативный эффект внешней миграции.

Эффективная занятость на микроуровне обеспечивает оптимальное соответствие между количеством работников и количеством рабочих мест на каждом предприятии.

Важным моментом в процессе оценки использования рабочей силы отводится изучению динамики спроса и предложения на рынке труда. Результаты анализа динамики спроса и предложения на рынке труда Республики Таджикистан представлены в таблице 2.8.

В целом произошел рост показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда. При этом наблюдается рост лиц, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости на 38,7%, однако заявленная предприятиями потребность в работниках возросла в 2,3 раза, а нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию возросла на 71,0%.

Динамика изменения спроса и предложения на рынке труда Республики
Таджикистан за 2017-2022 годы (на конец года. тыс. человек)

Годы	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022г. к 2017г., в %
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	79619,0	92631,0	106542,0	103457,0	106262,0	110484,0	138,7
из них имеют статус безработного, всего	49662	47522	48967	49888	54564	53519	107,8
женщины	25472,0	22562,0	21887,0	23840,0	26841,0	26569,0	104,3
15-29лет	40007,0	46567,0	50834,0	51974,0	43887,0	77497,0	193,7
Заявленная предприятиями потребность в работниках	7998,0	8982,0	10201,0	9416,0	12667,0	18935,0	2,3 раза
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	10,0	10,3	10,4	11,0	14,0	17,1	171,0

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 -337с.-С.141.

Регулирование внешней миграции на рынке труда основано на использовании ряда принципов. Эти принципы должны отражать социально-экономическую политику региона.

Сущность активных методов заключается в применении таких инструментов государственного вмешательства, которые позволяют активно повлиять на величину спроса и предложения труда, что позволяет решить вопрос безработицы и обеспечить занятость (структуризация экономики, стимулирование развития малого и среднего предпринимательства, создание стимулов для самозанятости).

Активный метод регулирования внешней миграции на рынке труда и занятости предполагает принятие следующих мер:⁸²

- содействие обеспечению эффективной занятости;
- создание условий для развития малого и среднего предпринимательства;
- предоставление информации населению о наличии вакантных мест;

⁸² Полищук Е.А. Систематизация методов регулирования рынка труда // Теория и практика общественного развития. -№12, 2015 -С.148

- решение вопросов, связанных с международной миграцией рабочей силы;
- проведение ярмарок рабочих мест;
- организация общественных работ и т.д.

Данный фактор является одним из важных, который влияет на регулирование внешней миграции и предложения рынка труда трудоизбыточного региона.

В нижеприведенной таблице проанализируем общие итоги внешней миграции населения по республике.

Таблица 2.9

Общие показатели внешней миграции населения Республики Таджикистан
(тыс.чел)

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.	2022 к 2017, в%
Число прибывших	37,5	42,1	40,9	34,7	33,5	30,3	80,8
Число выбывших	41,2	45,1	54,5	42,6	40,8	39,1	94,9
Миграционный прирост (+) Отток (-)	0,4	-1,4	-5,1	1,2	-2,2	-0,0	-

Источник: Расчеты автора на основе статистического ежегодника РТ.2021. - С.53.

Судя по данным таблицы 2.9, показатели внешней миграции неутешительны, то есть эмиграция трудовых ресурсов за пределы республики только за 2017-2022 годы превышает показатели иммиграции трудовых ресурсов. Соответственно, состояние миграционного сальдо становится отрицательной величиной.

Главной причиной данного явления является относительно низкий уровень оплаты труда по отдельным сегментам рынка труда (особенно в низкоквалифицированном).

Поэтому, сделаем попытку рассчитать коэффициент миграционной компенсации (КМК). Он рассчитывается через определение миграционного сальдо по отношению к естественной убыли населения. Используя данную

методику, оценим степень влияния миграционного процесса на регулирование рынка труда в республике.

В приведенной ниже таблице проанализируем коэффициент миграционной компенсации (табл.2.10).

Таблица 2.10

Коэффициент миграционной компенсации, влияющий на состояние и регулирование рынка труда в трудоизбыточной экономике Республики

Таджикистана

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.
Миграционный прирост, тыс.чел.	-26,4	-13,7	-9,3	-6,5	-4,8	-4,3
Естественный прирост, тыс.чел.	22,7	21,7	22,0	21,8	21,3	17,7
Коэф. миграционной компенсации	-0,18	-0,16	-0,13	-0,62	-0,37	-0,4

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023.

Отдельно следует отметить «усиливающийся» характер внешних миграционных процессов по регионам республики.

Анализ данных таблицы показывает, что для трудоизбыточного региона, как Республика Таджикистана, характерна хроническая миграционная убыль, что негативно влияет на состояние рынка труда.

Ведь рынок труда пополняется за счет естественного прироста неквалифицированной рабочей силы. А отток происходит в основном уже благодаря состоявшимся трудовым ресурсам, что приводит к усугублению проблем на рынке труда, отягощая и углубляя дисбаланс между спросом и предложением.

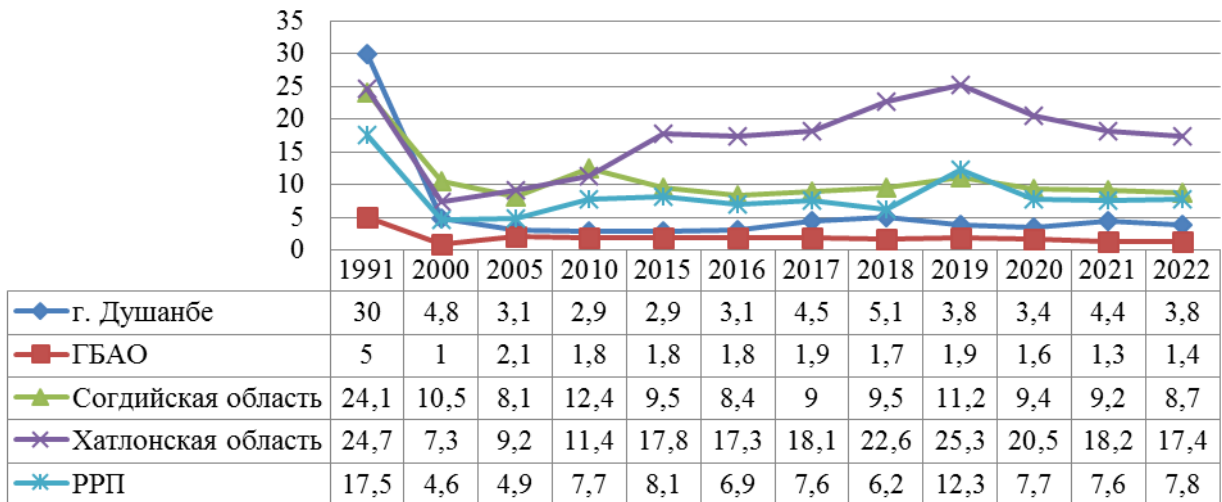


Рисунок 10 – Миграционные потоки трудовых ресурсов по регионам Таджикистана

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 –С.40

Анализируя приведенный график, можно сделать следующие выводы:

1. Начиная с 2016 года внешние миграционные потоки трудовых ресурсов в Согдийской области и ГБАО имеют стабильно одинаковую прямую тенденцию и одинаковую величину, хотя в абсолютном выражении это 1,9 тыс. и 11,2 тыс.чел.;

2. По численности миграции трудовых ресурсов первое место занимает Хатлонская область за 2016-2020 гг., и районы республиканского подчинения, где с 2019 года наблюдается её резкий всплеск. А «миграционное давление» в г. Душанбе является достаточно умеренным- 3,8 тыс.чел. По нашему мнению, это объясняется благоприятными условиями в нахождении работы и обеспечении занятости.

3. В Хатлонской области самая высокая численность миграционного оттока рабочей силы - 23,3 тыс.чел., что вызвано низким уровнем занятости, и доходов, неблагоприятной конъюнктурой регионального рынка труда.

Анализируя факторы, влияющие на регулирование внешней миграции и конъюнктуру рынка труда можно выделить несколько факторов.

К ним следует отнести:⁸³

1. Состояние экономики (подъем или спад). В зависимости от состояния экономики, современное состояние и регулирование рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики и его конъюнктура может стать трудодефицитной, трудоизбыточной и равновесной.

2. Изменение демографической ситуации в стране. Анализ естественного прироста населения с 1991 по 2022 годы показывает, что в среднем данный показатель больше на 21%. Хотя, если в 1991 году уровень естественного прироста населения составлял 33%, то в последующих годах данный показатель имеет тенденцию к снижению, начиная с 1992 года.⁸⁴

3. Отраслевая структура хозяйства. На эффективность регулирования рынка труда и занятости и его конъюнктуру в условиях инновационной экономики влияет занятость рабочей силы по структуре народного хозяйства. Следует отметить, что в большинстве из них заняты в сельском хозяйстве республики.

4. Уровень развития технической базы. Объявленный курс на индустриализацию предполагает достижение высокого научно-технического уровня, что предполагает создание полноценно функционирующего рынка труда. Низкими показателями достичь индустриализации экономики республики в условиях жесткой международной конкуренции будет весьма трудно. А низкий уровень индустриализации в национальной экономике республики приводит к повышению миграционного давления, «утечки мозгов», трудоизбыточности в некоторых сегментах рынка труда. О чем подробно рассмотрено в работе профессора Комилова С.Дж.⁸⁵

5. Степень развития рынка товаров, услуг, жилья. Большинство потребляемых товаров в республике являются импортными.

⁸³ Экономика труда: 2-ое издание, переработанное под ред. проф. Кокина Ю.П., проф. П.Э. Шлендера. – М.:Магистр, 2010 – С.105; Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда // Российское предпринимательство, №5-2016

⁸⁴Таджикистан :25 лет государственной независимости: статистический сборник – Душанбе:2016 –С.23

⁸⁵Комилов 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.

6. Повышение доли продукции местного производства непременно повлияет на конъюнктуру рынка труда повышая спрос на рабочую силу и снижая уровень недоиспользованной рабочей силы, безработицы.

7. Развитость инфраструктуры;

8. Диверсификация экономики;

9. Участие в миро хозяйственных связях.

Развитие мирохозяйственных связей может дать серьезный импульс как развитию рынка труда и услуг, так и динамичности миграционных потоков. В настоящее время около 90% трудовых мигрантов едут в Россию на заработки. По предварительным прогнозам, во многих регионах России локальные рынки труда испытывают дефицит рабочей силы. Ожидается, что к 2025 году трудовые ресурсы России сократятся на 18-19 млн. человек. Следовательно, Россия еще на несколько лет может стать «магнитом» притяжения рабочей силы из региона и республики Таджикистан в целом.

Таким образом, показателями эффективности регулирования внешней миграции и конъюнктуры рынка труда являются:

- динамика темпов роста ВРП,
- повышение уровня средней номинальной и реальной заработной платы,
- изменение и динамика структуры численности населения.

Приоритетные направления организационно механизма регулирования рынка труда республики Таджикистан будет рассмотрен далее.

Возникновение дисбаланса на рынке труда в регионах республики связано с превышением предложения рабочей силы над его спросом, т.е. неэффективностью регулирования.

Анализ спроса и предложения на рынке труда в условиях инновационной экономики позволил выявить проблемы его дисбаланса.

О проблемах дисбаланса рынка труда в условиях инновационной экономики отмечено в НСР 2030 «...рынок труда характеризуется рядом проблем, которые тесно связаны между собой и в совокупности усложняют процесс регулирования

качества человеческого капитала, ценностных ориентиров и стереотипов, которые присущи людям нового поколения:

- несоответствие между высокими темпами роста трудоспособного населения и недостаточными темпами создания достойных рабочих мест;

- несоответствие качества рабочей силы профессионально-квалификационным требованиям работодателей.

Согласно экспертным оценкам, спрос на квалифицированную рабочую силу для ведущих отраслей экономики и малого бизнеса в перспективе будет нарастать»⁸⁶.

Дисбаланс в регулировании спроса и предложения на рынке труда в условиях инновационной экономики проявляется в 3-х формах:

1. Значительная разница между общей численностью трудоспособного населения на рынке труда и существующих реальных рабочих мест.

2. Различие между предложением неквалифицированного труда на рынке труда и спросом на квалифицированный труд;

3. Несоответствие между предложенной численностью незанятого населения и спросом по возрастному признаку на рынке труда.

И это все неизбежно принимает болезненные формы и усугубляет ситуацию дисбаланса рынка труда в условиях инновационной экономики. То требует перераспределения трудовых ресурсов, что позволит стабилизировать занятость на рынке труда.

Особенно это касается взаимосвязи системы занятости и сферы образования, т.е. несоответствие между выпуском большого количества выпускников с разным уровнем образования различных специальностей ей и их не востребованностью на рынке труда в условиях инновационной экономики. Поэтому об этом отдельно отмечено в НСР-2030 «...недостаточная связь рынка

⁸⁶ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. - Душанбе. – 2016. -С.60.

труда с системой образования, слабая мотивация молодежи к профессиональной деятельности»⁸⁷.

Следует отметить, что проблемы регулирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов и дисбаланса рынка труда в рыночной экономике, отчасти последствия прежней системы, но, усугубились новыми отношениями, также связаны с трудоизбыточностью и требуют регулирования.

Так, до суверенитета экономика существовала в основном фрикционная безработица. Поиск работы был связан с добровольным увольнением, временным поиском новой работы, являясь временно не занятыми. Люди меняли работу добровольно или увольнением, затрачивали определенное время на поиски новой работы, оставаясь в этот период безработными.

Структурная безработица возникала после суверенитета, когда структурные сдвиги в экономике приводили к сокращению потребности в рабочей силе.

С точки зрения предложения труда, экономике была присуща предельная мобилизация трудовых ресурсов, что обеспечивалось заниженным уровнем оплаты и разнообразными механизмами внеэкономического принуждения⁸⁸;

Но, спрос на труд, состояние и регулирование рынка труда и занятости характеризовалось парадоксальным сочетанием хронического избытка кадров с их хронической нехваткой.

Перечислим наиболее существенные проблемы регулирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов на рынке труда в регионах Республики Таджикистан в рыночных условиях хозяйствования:

-высокий уровень недоиспользования трудовых ресурсов, что вызвано такими причинами как наличие высокого уровня теневой экономики и существование неформального сектора рынка труда.

⁸⁷ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. –Душанбе, 2016. - С.29.

⁸⁸ Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. –М.: ГУ ВШЭ, 2001- С.31

Отдельно следует отметить, что уровень недоиспользования трудовых ресурсов очень высок в регионах Республики Таджикистан, где неразвита промышленность, в структуре экономики преобладает сельское хозяйство, слабо развита производственная инфраструктура;

-низкий уровень производительности труда. Данный феномен присущ практически всем странам с рыночной экономикой и объясняется несколькими причинами: низкий уровень механизации и автоматизации производства, низкий уровень бизнес-софистики, применение старых технологий в производственных процессах и т.д.;

-отдельно следует отметить, что спрос и предложение на рынке труда в республике, где высок уровень занятости в сельском хозяйстве, уровень доходов населения относительно низок. Например, в Хатлонской области согласно данным статистических органов республики начиная с 2016 года, в сфере сельского хозяйства было занято 250 тыс. чел, в то время как по Согдийской области в этой сфере было занято – 215 тыс. чел., в г. Душанбе – всего 1,2 тыс., в ГБАО – всего 0,8 тыс. чел., в районах республиканского подчинения – 16,4 тыс. человек⁸⁹.

Говоря о распределении и перераспределении трудовых ресурсов на рынке труда в регионах республики в инновационной экономике, нужно указать на их причины:

1. Повышение уровня безработицы, связанное со спадом производства. Важно отметить, что практически во всех странах СНГ реальный рост безработицы не отражается в официальной статистике. Следствием является повышение уровня неформального сектора экономики, присущего рыночной экономике, роста скрытой безработицы, частичной занятости.

⁸⁹ Регионы Республики Таджикистан: статистический сборник. – Душанбе: 2021.– С.76

2. Кроме того, в формальной статистике занятости не учитывались реальная численность безработных из-за той причины, что многие предприятия из-за наличия финансовых трудностей не выплачивали выходные пособия, и предпочитали сохранить штат сотрудников путем отправки в административные отпуска, перевода на неполное рабочее время и т.д.

3. Возрастающая тенденция перераспределения трудовых ресурсов из государственных предприятий в частные предприятия. Ввиду относительно высокой рентабельности частных предприятий, осуществляющий бизнес на формирующем рынке и наличия финансовых возможностей выплачивать заработную плату, на фоне убыточных государственных предприятий, частные фирмы и компании оказывались более привлекательными для населения в целях трудоустройства;

4. Снижение действенности использования рабочей силы из-за снижения объемов производства, возрастание тенденции недоиспользования трудовых ресурсов. Одним из ярких аргументов снижения эффективности использования трудовых ресурсов является неполные рабочие дни в предприятиях;

5. Наличие достаточно высокой территориальной дифференциации в уровне занятости населения в разрезе городов и сельских местностей, в депрессивных и экономических активных регионах.

В целом анализируя спрос и предложение на трудовые ресурсы на рынке труда и демографическое состояние Республики Таджикистан можно отметить высокий темп прироста населения.

Так, сравнительно высокий прирост численности населения в 2015 году зафиксирован в Хатлонской области и районах республиканского подчинения (РРП) - по 2,6%, в Согдийской области выросла на 2,2% (на 54 тыс. человек). Относительно низкий прирост населения зафиксирован в ГБАО - 1,2%.⁹⁰.

⁹⁰ <http://www.dialog.tj/news/chislennost-naseleniya-tadzhikistana-perevalila-za-8-5-mln-chelovek>

Из общей численности женщин 33,9% являются моложе трудоспособного возраста, 59,8% - трудоспособного возраста и 6,3% - старше трудоспособного возраста наибольшее число занятых соответствует возрастному отрезку 20-29 лет.

Необходимо отметить, что в индустриальных секторах экономики более высокий уровень занятости.

Так, если сопоставить выпуск промышленной продукции по регионам, то получается интересная картина. В нижеприведенной диаграмме приведены статистические данные об объемах выпуска промышленной продукции в разрезе регионов Республики Таджикистан. Эта тенденция сохраняется и до начала 2022 года⁹¹.

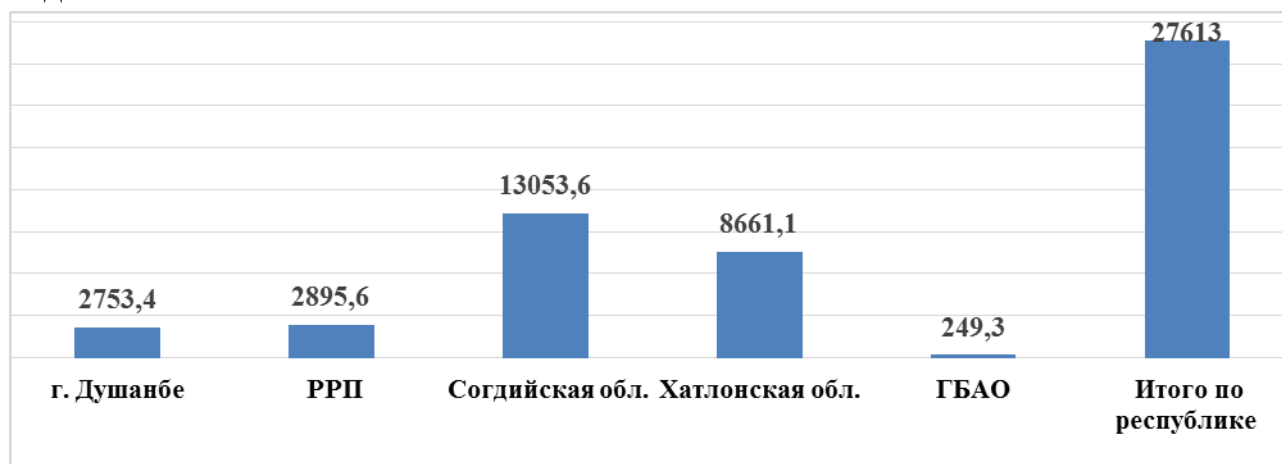


Рисунок 11 - Производство промышленной продукции по регионам Республики Таджикистан за 2022 год (млн.сомони)

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 - С.272

Как видно из рисунка 11 за 2022 год, лидером в объеме выпуска промышленной продукции является Согдийская область, в денежном выражение составляет 13053,6 млн. сомони, что составляет почти 47,2% общереспубликанского объема промышленной продукции. То есть в Согдийской

⁹¹Отчет о ходе реализации «государственной стратегии развития рынка труда в Республики Таджикистан до 2020 года». (исследование охватывает период с середины декабря 2015 по начало марта 2016 года). -с.7.

области, где проживают около 29,03% населения республики, производится почти половина промышленной продукции.

Это свидетельствует об уровне развития производительных сил в данном регионе.

В районах республиканского подчинения (далее – РРП), где в 2022 году проживало 23,25 % постоянного населения республики, производится около 10,4% промышленной продукции республики. В г. Душанбе в 2022 году проживало 9,27% населения, то есть более, чем в 2 раза меньше районов республиканского подчинения, но, однако по объему выпуска промышленной продукции они почти равны аналогичному показателю РРП, составив 9,97 % общего республиканского объема. Следовательно, в индустриальных отраслях регионов более высокий уровень занятости.

Все эти цифры свидетельствуют необходимости повышения эффективности регулирования в распределении и перераспределении трудовых ресурсов, что отражает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда в условиях инновационной экономики:

- неравномерное развитие производительных сил по секторам экономики и регионам;
- мозаичный характер размещения промышленных предприятий по районам и областям республики;
- преобладающий характер сельского хозяйства в южных регионах республики;
- высокий удельный вес населения, проживающего в сельской местности.

Как видно по данным рисунка 12 в городах республики проживают всего 1457,5 тыс. трудоспособной части населения республики, что составляет 26,18% общей численности трудоспособных населения страны. Трудоспособное население, проживающее в сельской местности республики, в 2,81 раза превышает трудоспособное людей городов, что составляет 73,81% всей численности трудоспособной населения республики.



Рисунок 12 – Трудоспособное население Таджикистана в разделе городских и сельских местностей на 01.01.2022 год (тыс. чел.)

Источник: авторские расчеты на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан.-Душанбе АСПРТ, 2023 –С.27

В регулировании распределения и перераспределения трудовых ресурсов на рынке труда для Республики Таджикистан и её регионов, важно сфокусировать внимание на следующих мерах:

- активная государственная поддержка (кредитная, налоговая политика) развития малого, среднего и семейного предпринимательства;
- улучшение степени правовой и социальной защиты участников рынка, особенно работников, трудовых мигрантов, самозанятой части населения;
- организация программ подготовки и переподготовки рабочей силы с требованиями рынка труда;
- обеспечение эффективной деятельности государственных институтов (службы занятости и т.д.).

Заключая, отметим, что анализ современного состояния развития рынка труда в Республике Таджикистан показал, что, учитывая ее трудоизбыточность, наличие дисбаланса на рынке труда и происходящих трансформационных изменений требует его регулирование.

С учетом вышеизложенного переходим к разработке направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

3.1. Формирование стратегии подготовки и переподготовки кадров и обеспечения продуктивной занятости населения

Для формирования стратегии подготовки и переподготовки кадров и обеспечения продуктивной занятости населения и тем самым разрешения дисбаланса спроса и предложения на рынке в Республике Таджикистан, необходимо разработать и осуществить следующие меры:

- усиление государственной поддержки развития частного предпринимательства для создания новых рабочих мест;
- повысить эффективность регулирования рынка труда государственной службой занятости.

Указанные меры отражаются на эффективность организационно-экономического механизма совершенствования регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, что показано ниже.

На совершенствование механизма регулирования рынка труда влияют как экзогенные факторы влияющие на структуру рынка труда, так и эндогенные.

В НСР-2030 о продуктивной занятости отмечено, что «одной из стратегических целей является необходимость обеспечения и расширения в стране продуктивной занятости (рост занятости, производительности труда, уровнем заработной платы и безопасными условиями труда) и «необходимость производительной занятости и роста компетенций является для республики основной задачей в сфере труда в долгосрочном периоде»⁹².

⁹² Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. –Душанбе, 2016. –С.29-59.

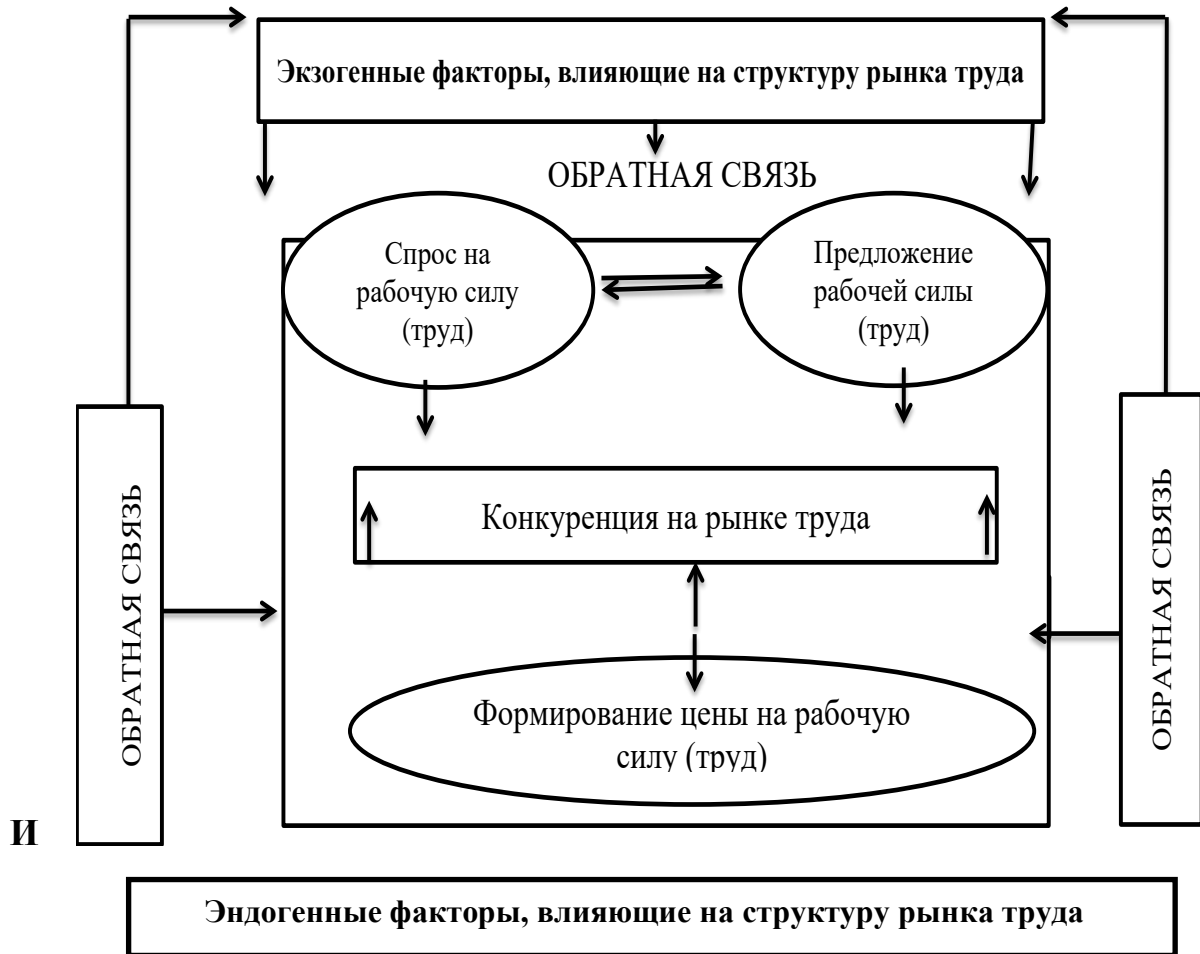


Рисунок 13 - Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики

Источник: разработка автора по результатам исследования

Основой реализации является послание главы государства. Так, основоположник мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли., где «...поручается в течение пяти будущих лет привлекать граждан старше 18 лет, не имеющих специальностей и профессий, к изучению и освоению профессий и ремёсел, осуществлять серьёзные меры для повсеместного трудоустройства всего населения. Наряду с этим необходимо разработать программу освоения

профессий гражданами Республики Таджикистан на 2020-2025 годы и принять конкретные меры для её выполнения»⁹³.

Исходя из выше сказанного Бабаджанов Р.М., отмечал, что «...политика государства в данной области на современном этапе заложена в национальной стратегии развития на период до 2030 года, где в рынок труда в качестве приоритетов развития указана цель: «обеспечить расширение продуктивной занятости и повышение производительности труда»⁹⁴.

Оценив высокий уровень импортозависимости на рынке товаров в Республике Таджикистан, следует тщательным образом разработать импортозамещающую политику и стимулировать развитие местных производителей⁹⁵.

Для реализации государственной политики с учетом обеспечения продуктивной занятости необходимо в регулировании учесть 3 важных момента:

- для инновационной экономики характерен рост безработицы;
- система материальной поддержки незанятых в условиях начального этапа регулирования инновационной экономики находится на стадии регулирования, кроме того, в этих условиях финансовые ресурсы государства слишком ограничены;
- инновационная экономика подразумевает ломку экономических пропорций.

Анализируя эффективность государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной

⁹³ Послание Основоположника мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли. 26.12.2019, г. Душанбе, <http://www.president.tj/ru/node/21977>

⁹⁴ Бабаджанов Р.М. Механизм формирования системы управления начальным профессионально-техническим образованием в РТ//Научный журнал государственного учреждения «научно-

⁹⁵ исследовательский институт труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе. - 2020. -С.12.

экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости населения, Кабутов М.К., указывает на важную роль институтов⁹⁶.

Пользуясь институциональным методом анализа, уместно подчеркнуть значение институтов, которые играли важную роль в регулировании рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

Это можно использовать при реализации государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

«МОТ создала четыре сценария, на основании которых была спрогнозирована необходимость роста занятости».⁹⁷

Все сценарии предполагают цель - снижение бедности и безработицы к 2022г» (Приложение 1).

Сценарий 2022А: Те же возрастные группы всего и темпы участия в рабочей силе и уровень миграции в 2010г.

Сценарий 2022В: Те же показатели участия общая численность рабочей силы, возрастные и такое же количество трудящихся-мигрантов за рубежом в 2009г.

Сценарий 2022С: увеличение общего коэффициента участия рабочей силы до уровня 2004г. (66,5%) и такое же количество трудящихся-мигрантов за рубежом, как в 2010г.

Сценарий 2022D: увеличение общего коэффициента участия рабочей силы до уровня 2004г. и сокращению числа трудящихся-мигрантов за рубежом до половины уровня 2010г.⁹⁸.

⁹⁶ . Кабутов М.К. Занятость населения трудоизбыточного региона в условиях становления рыночной экономики /М.К.Кабутов. – Душанбе, 1997. - 135 с.

⁹⁷ Национальный Доклад о Человеческом Развтии 2014 «Таджикистан: Доступ к ресурсам для человеческого развития» - ПРООН, 2015, с.52.

⁹⁸ Рост населения трудоспособного возраста в период с 2009 по 2020гг. составит, по официальным оценкам 28,4%. Уровень бедности основывается на показателях бедности (Обновленная оценка бедности в Таджикистане – 2007г. и соотношение работающих бедных в общей численности бедных -

Для разрешения проблемы регулирования дисбаланса на рынке труда необходимо спрогнозировать численность трудовых ресурсов, пополняющих рынок труда. Для этого мы предлагаем использовать формулу О.В. Чернявской:

$$Чп = Пб + ПбхК, \quad (1)$$

где: Чп. – Прогнозная численность трудоспособного населения на год;

Пб – Исходное количество трудоспособного населения в возрасте, пригодном для трудовой деятельности, на год, предшествующий прогнозному;

К – Среднегодовые темпы прироста (уменьшения) численности трудоспособного населения за период (ряд лет), предшествующий началу прогнозного периода, отражают среднюю годовую изменчивость численности работоспособного населения за определенный период, который предшествует началу прогнозного периода⁹⁹.

Основываясь на указанной методике, нами составлен прогноз динамики численности трудовых ресурсов до 2030 года. (Приложение 2).

Как базовый год нами взят 2019-й когда трудовые ресурсы составляли 5521 тыс.чел. за предыдущие 5 лет (2014-2019 гг.) этот показатель увеличивался в среднем на 2,02%. По нашим расчетам, численность трудовых ресурсов к 2030 году должна достигнуть 6884 тыс.чел. Другими словами, в 2030 году численность трудовых ресурсов возрастет по отношению к 2019 году на 1353 тыс.чел., или на 24,5%. И это усугубит и без того сложную ситуацию на рынке труда.

Используя методику из ранее использованного источника, попытаемся спрогнозировать объем спроса на рабочую силу на рынке труда в условиях инновационной экономики.

«...для разработки ориентировочного прогноза спроса производственных отраслей на рабочую силу применяется индексный метод, по которому индекс изменения численности занятых (С) равен отношению индекса объёмов

0,936). Общий коэффициент участия в рабочей силе определяется как доля населения трудоспособного возраста, работающая внутреннем рынке, или работающего за рубежом

⁹⁹ Чернявская О.В. Рынок труда. Режим доступа: http://studbooks.net/53981/economica/rynok_truda

производства (услуг) (Ов) к индексу производительности труда (Ин): $C = \text{Ов} / \text{Ин}$ » (Приложение 3).

По нашим расчетам, за пять предыдущих лет (2014-2019 гг.) численность рабочей силы в среднем увеличивается на 1,06%, занятое население- на 1,1%, а безработица, по официальным данным, сокращается в среднем на 0,8%.

Исходя из этих показателей, рассчитан прогноз увеличения численности рабочей силы, занятого населения и безработицы до 2030 года. При нормализации экономической ситуации в мире и Республике Таджикистан, численность рабочей силы должна увеличиться к 2030 году до 2833,7 тыс. чел, что по отношению 2019 году больше на 319 тыс. чел или на 12,7%, занятое население увеличивается на 338 тыс. чел. или на 13,7%. В тоже время, безработица должна сократиться до 46,4 тыс. чел или на 4,6 тыс. чел или на 0,9 %. Другими словами, численность трудовых ресурсов и занятого населения увеличится, а вот безработица, должна, по идее, сократиться.

Это усиливает необходимость государственного регулирования рынка труда.

Увеличение численности трудовых ресурсов происходит за счет естественного роста численности населения, поэтому вопрос продуктивной занятости и политики занятости и переподготовки населения еще более актуализируется.

Однако вопросам государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости уделено достаточно мало внимания, на что указывает Бабаджанов Р.М., «...проблем в области подготовки рабочих кадров, которые условно можно разделить на несколько функциональных групп или категорий.

К первой группе регулирования государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения можно отнести недостаточное внимание к решению организационных вопросов.

Вторую группу проблем можно охарактеризовать как системную.

И третью группу составляют вопросы, направленные на совершенствование процессов планирования объемов подготовки кадров с учётом потребностей рынка труда, регулирования и координации деятельности всех сторон, заинтересованных в качественной подготовке рабочих кадров.¹⁰⁰

На первом этапе профессиональной подготовки образовательные услуги для рабочих начинаются с основного обучения и заканчиваются повышением квалификации в различных сферах и профессиях.

Для специалистов предоставление образовательных услуг подразумевает реализацию государственной программы в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, процесс переподготовки до стажировки (табл.3.1).

Таблица 3.1

Соотношение учреждений среднего профессионального образования по регионам, пополняющих рынок труда

Учебные годы	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Число учреждений	Численн. учащихся, тыс. чел.	Число учреждений	Численн. учащихся, тыс. чел.	Число учреждений	Численн. учащихся, тыс. чел.	Число учреждений	Численн. учащихся, тыс. чел.	Число учреждений	Численн. учащихся, тыс. чел.
Республика Таджикистан	67	76,7	67	82,4	70	86,5	74	90,4	79	91,4
ГБАО	1	0,5	1	0,4	1	0,4	1	0,3	1	0,4
Хатлонская область	16	21,5	16	24,5	19	24,7	21	26,2	27	26,1
Согдийская область	21	20,7	21	20,3	21	21,7	22	21,9	22	22

¹⁰⁰ Бабаджанов Р.М. Механизм формирования системы управления начальным профессионально-техническим образованием в РТ//Научный журнал НИИ труда миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе. -2020. -С.17.

г. Душанбе	13	18,4	13	20,1	13	22,0	14	23,4	13	23,1
РРП	16	15,6	16	17,1	16	17,7	16	18,6	16	18,5

Источник: Расчеты автора на основе данных: Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе:2023.-С.27

Анализ данных таблицы 3.1 свидетельствует о том, что в целом в республике количество учреждений среднего профессионального образования и численность учащихся растет. Действительно, увеличение количества учащихся в средних профессиональных образовательных учреждениях даёт положительный импульс развитию рынка труда. Но с другой стороны, наблюдается процесс «депрофессионализации», что проявляется в уменьшении спроса на высококвалифицированные специальности, профессии, а также утрате приобретенной профессии и квалификации¹⁰¹.

Другим отрицательным моментом подготовки специалистов учреждениями среднего профессионального образования является, на наш взгляд, относительно низкий уровень коэффициента выпуска специалистов (рис.14).

Следует отметить, что коэффициент выпуска применяется для оценки результатов регулирования сферы образования, который характеризует потоки выпускников, готовых выйти на рынок труда, либо продолжить образование¹⁰².

Анализируя коэффициент выпуска, который представляет собой соотношение численности выпущенных студентов на рынок труда к обучающимся студентам в условиях инновационной экономики, можно сделать вывод о наличии потока специалистов, готовых приступить к работе. Например, согласно данным, представленным в диаграмме, в 2021-2022 годах на рынок труда выйдут 20,8 тысяч человек из 26,0 тысяч выпускников ВУЗов и 90,4 тысячи выпускников школ.

¹⁰¹ Кочетов А. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия – С.82

¹⁰² Хабиб М.Д., Теплякова М.Ю. Система показателей статистики образования: проблемы статистического измерения // Вестник университета, №12-2016-С.225

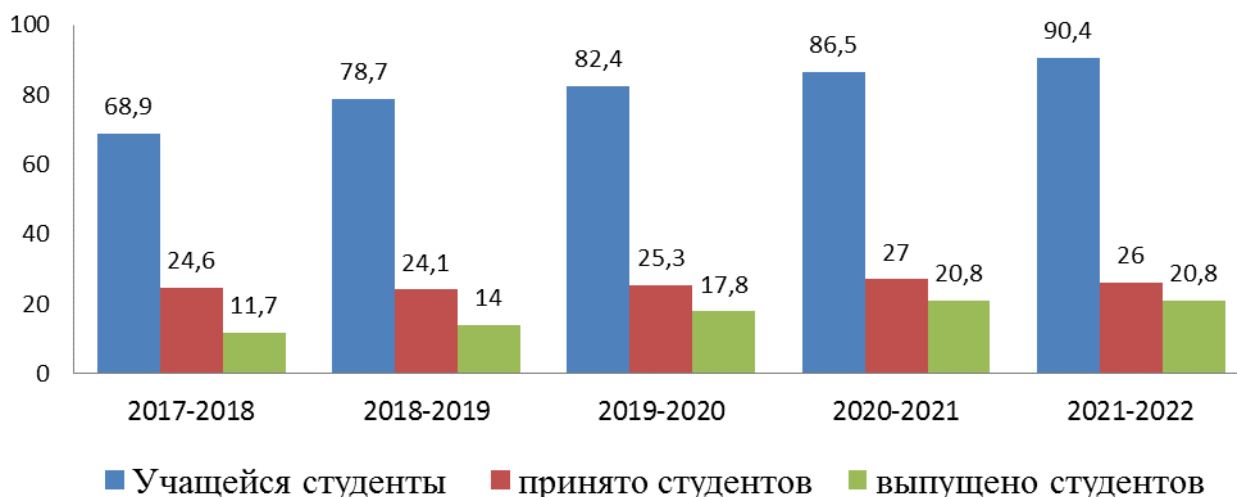


Рисунок 14 - Соотношение уровня приема и выпуска студентов в учреждениях среднего профессионального образования на рынке труда Республики Таджикистан (тыс. чел.)

Источник: составлено автором на основе данных: Таджикистан в цифрах 2020. - Душанбе:2023.-С.27.

Еще 4,2 тысячи человек, которые были приняты, но по различным причинам были отчислены из ВУЗов, также уже пополнили рынок труда. Это позволяет оценить эффективность системы образования и определить уровень «выживаемости», который характеризует, какая часть принятых студентов завершает обучение до конца и успешно приступает к работе.

Отметим, что из 39 ВУЗов 24 находятся в г. Душанбе или 61,5%¹⁰³. Второй по важности регион Согдийская область характеризуется как по количеству активных учебных заведений, так и по численности студентов. Хатлонская область занимает третье место в стране как по числу функционирующих университетов, так и по количеству учащихся. Несмотря на то, что количество активных университетов в области Горно-Бадахшанской автономной области и Районе республиканского подчинения оставалось неизменным в анализируемом периоде, в ГБАО количество учащихся студентов в два раза превышает

¹⁰³Расчеты автором на основе: Статистический ежегодник РТ.-Душанбе:2023.-414с.

аналогичное число в РРП. Изучая тенденцию численности учащихся студентов за рассматриваемые периоды, можно отметить в общем положительную тенденцию, где темп ежегодного роста составлял от 3% до 4%.

Проведя анализ коэффициента выпуска в высших учебных заведениях, можно отметить, что в 2022 году количество выпускников составило 43166 человек, что немного меньше, чем в 2017 году на 1463 человек. За последние тридцать лет в республике стали особенно популярными такие специальности, как «финансы и кредит», «банковское дело», «правоведение», а также ряд педагогических направлений. Однако наблюдается недостаток специалистов в технических областях и сферах, связанных с точными науками.

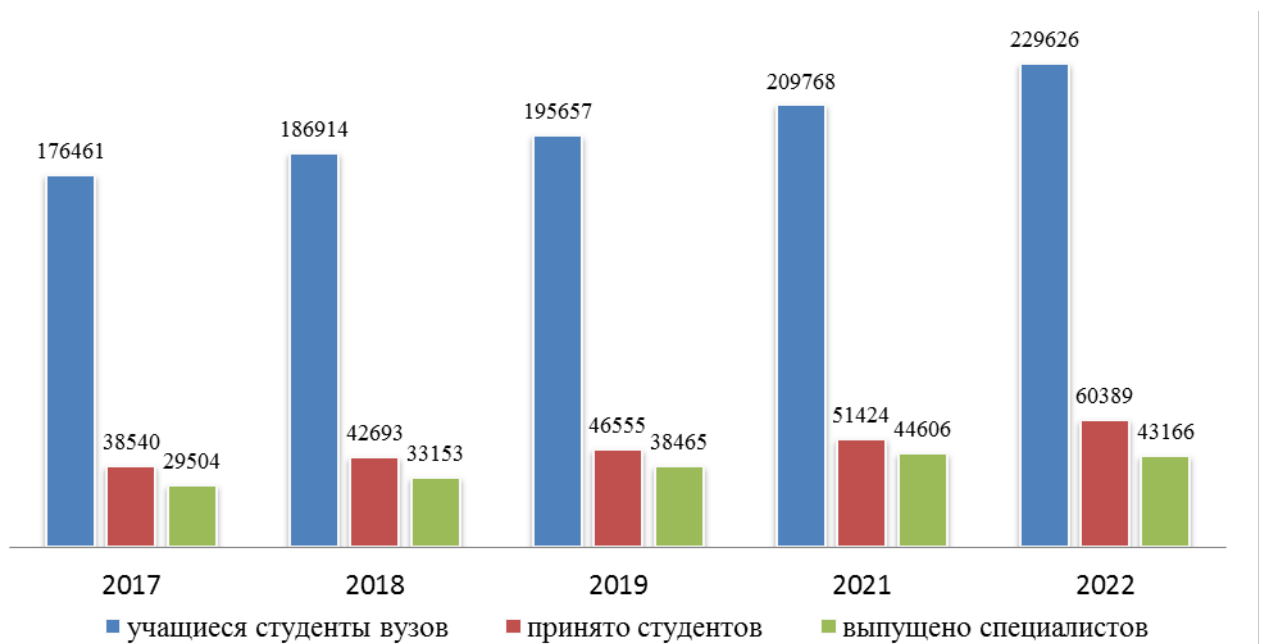


Рисунок 15 – Соотношение уровня приема и выпуска студентов в вузах, пополняющих рынок труда Республики Таджикистан за 2017-2022 гг. (тыс. чел.)

Источник: составлено автором на основе данных статистического ежегодника РТ.- Душанбе:2023.-С.27

Исходя из этого, «Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон объявил 2020-2040 годы «Двадцатилетием изучения и развития естественных, точных и математических наук в сфере науки и образования»»¹⁰⁴.

В Республике Таджикистан существуют учебные заведения, способные подготовить кадры в области технических направлений, но они не готовят всех необходимых специальности. Хотя в НСР-2030 отмечается «...на этапе перехода к новой модели экономического роста (2016-2020 гг.) необходимо усиление реформ в подготовке современных кадров, отвечающих требованиям рынка труда»¹⁰⁵.

Поэтому, частичное решение этих вопросов возможно за счёт подготовки их за пределами республики, в частности в России, за счет представления квот. Так, для обучения в России в 2019-2020 учебном году было принято 169 человек по техническим специальностям, «Архитектура» и «Строительство» 30 человек, «Приборостроение» и «Машиностроение», 8 человек¹⁰⁶.

К сожалению, общее количество технических специальностей в целом меньше, чем гуманитарных направлений¹⁰⁷.

В нижеприведенной диаграмме можно увидеть численность обучающихся студентов в вузах за 2021-2022 учебный год, пополняющих избыточный рынок труда¹⁰⁸.

Судя по данным рисунка 16 в республике очень много готовятся специалистов в области образования. Если комментировать цифрами, то можно отметить, что за 2021-2022 учебный год, численность всех обучающихся 229676 чел., а обучающихся вузах по специальностям, связанных с образованием (специальности педагогического уклона) -102293 чел., что составляет 44,4%.

¹⁰⁴ <https://khover.tj/rus/2020/02/183676/>. Электронный ресурс (дата обращения 10.12.2022)

¹⁰⁵ Национальная стратегия развития РТ на период до 2030 года. -Душанбе. – 2016. -23.

¹⁰⁶ Источник: URL: <http://tjk.rs.gov.ru/ru/news/28639> (Дата обращения: 1.05.2018)

¹⁰⁷ См. там же.

¹⁰⁸ Статистический ежегодник Республики Таджикистан – Душанбе: 2020 –С.55

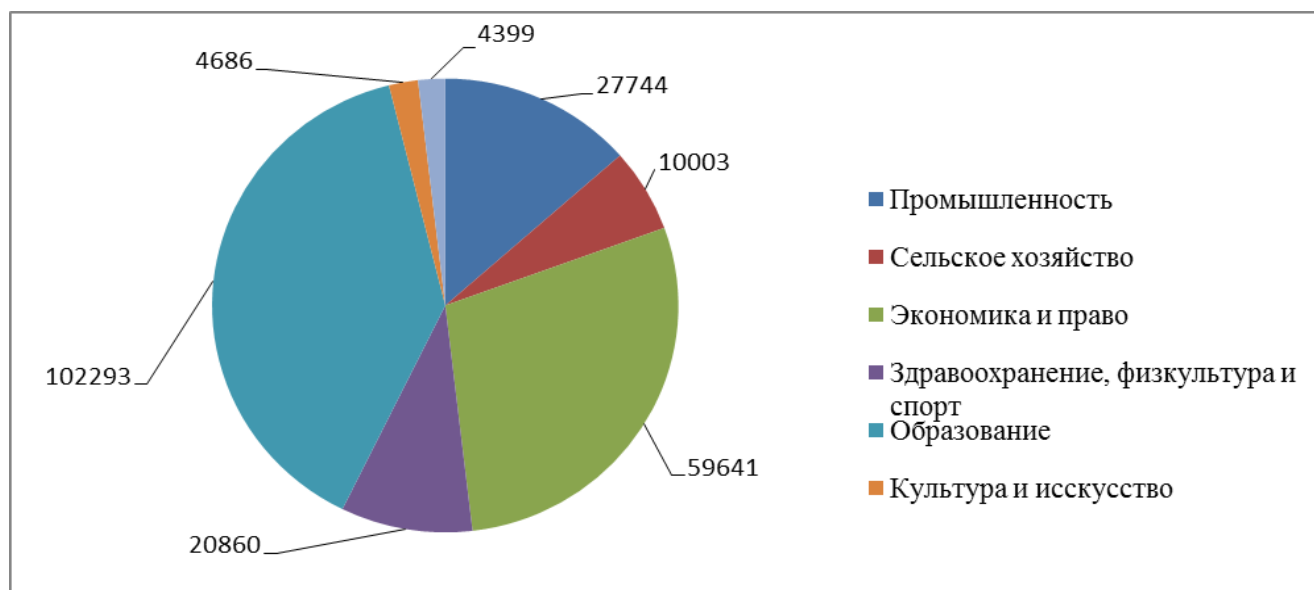


Рисунок 16 – Численность обучающихся студентов в вузах по отраслям за 2021-2022 учебном году (чел.)

Источник: Составлено автором на основе статистического сборника

По нашему мнению, основной причиной такого явления является низкий уровень заработной платы учителей. Очень часто для оперативного решения проблемы нехватки педагогов привлекаются студенты-практиканты 3-4 курсов, что не может не отразиться на качестве образования.

Таблица 3.2

Численность и удельный вес обучающихся студентов вузов по отраслям в 2021-2022 учебном году

Отрасли	Численность обучающихся студентов, чел.	Удельный вес %
Промышленность	27744	13,50
Сельское хозяйство	10003	5,95
Экономика и право	59641	28,69
Здравоохранение, физкультура и спорт	20860	9,14
Образование	102293	38,84
Отрасли	Численность обучающихся студентов, чел.	Удельный вес %
Культура и искусство	4686	2,02
Другие	4399	1,87
Всего	229676	100,00

Источник: Рассчитано автором на основе данных статистического ежегодника РТ – Душанбе:

По словам помощника директора Национального центра тестирования Юлдошева А. в последнее время все больше абитуриентов предпочитают поступить в вуз по кластеру «Медицина, биология, спорт». Далее по количеству выборов приходится на кластеры «Экономика и география», «Теология и право». Все меньшим спросом пользуются естественные науки и технические специальности.¹⁰⁹

Поэтому происходит дисбаланс регулирования на рынке труда в трудоизбыточном регионе. Между тем в НСР-2030 указывается, что «..между системой образования и рынком труда должна быть тесная связь, обеспечивающая баланс предложения специалистов разного уровня с требованиями рынка труда...»¹¹⁰.

Для сбалансирования потребностей рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости важное значение имеет грамотная политика вузов по привлечению абитуриентов.

Реализация государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости на рынке труда требует от современной образовательной политики вузов:¹¹¹

- высокое качество предоставляемых вузами образовательных услуг;
- современная материально-техническая база вуза;
- передовое учебно-методическое обеспечение;
- обеспечение высокого уровня самостоятельности студентов и активное участие студентов в научно-исследовательских работах;
- наличие совершенного механизма и инфраструктуры повышения квалификации и переподготовки профессорско-преподавательского состава;

¹⁰⁹<https://ru.sputnik-tj.com/radio/20180809/1026405989/tajikistan-vuzy-postuplenie-abiturienty-ekzameny.html> (дата обращения 15.10.2023).

¹¹⁰ Национальная стратегия развития РТ на период до 2030 года. –Душанбе, 2016. –С.44.

¹¹¹ Михайлов Н.Н., Владимирский Б.М. Формирование образовательной политики вуза и её реализация в современных условиях // Высшее образование в России. -№5, 2015. –С.21-23.

- четкое соответствие профессиональным требованиям рынка труда, обеспечивающий высокий спрос на выпускников.

Вышесказанное можно эффективно использовать и в государственной политике развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

В Послании Президента Республики Таджикистан, Лидера нации 22.12.2017г. и 26.12.2019г. было отмечено, что стране необходимо уделить большее внимание и усилия в сфере образования и воспитания, сосредотачиваясь на повышении уровня и качества обучения на всех уровнях. Важно использовать все возможности для обеспечения качественного образования, улучшая материально-техническую базу учебных заведений и налаживая их эффективную деятельность¹¹².

Безусловно, за последние годы было сделано очень многое для развития образования в республике. В течение 2017 года на строительство и восстановление образовательных учреждений было выделено 400 миллионов сомони из различных источников. Это позволило создать 24 тысячи посадочных мест.

В своем выступлении Президент Таджикистана также отметил, что в соответствии с результатами мониторинга проведенного уважаемыми международными организациями, Таджикистан занял 54-е место среди 101 стран мира по четырем ключевым показателям: доступу к образованию, качеству образования, инвестированию и конкурентоспособности человеческого потенциала за 2017 год¹¹³.

Таким образом, оценка эффективности государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в Республике Таджикистан,

¹¹² Послание Президента РТ, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли РТ Душанбе. – 22.12.2017 - <http://www.president.tj/ru/node/16772>

¹¹³ См. там же.

с учетом его трудоизбыточности и обеспечения продуктивной занятости на рынке труда, позволило сделать ряд выводов:

1. Направления совершенствования государственных программ продуктивной занятости, обеспечивают развитие и регулирование человеческого капитала: стимулирование развития альтернативных форм дошкольного образования; разработка эффективной системы адресной помощи малоимущим семьям для поддержки расходов на образование; оказание действенной государственной поддержки реализации молодежной политики, четко скоординированной государственной политики занятости населения, государственной политики образования и т.д.

2. В Республике Таджикистан система профессионального обучения незанятого населения характеризуется низким уровнем эффективности, неупорядоченностью регулирования и несогласованностью системы подготовки кадров, и потребностями рынка труда, нарушая дисбаланс на рынке труда в условиях инновационной экономики;

3. Низкий уровень эффективности системы профессионального обучения незанятого населения приводит к нерациональному использованию трудовых ресурсов.

4. Грамотно построенная система регулирования профессионального обучения незанятого населения призвана обеспечить устойчивые отношения между государством, работодателями, высшими учебными заведениями, учреждениями среднего профессионального образования и населением;

5. Государственная политика развития профессиональной подготовки незанятого населения в Республике Таджикистан должна быть адаптирована с учетом уровня социально-экономического развития регионов (области, районов), демографической ситуации, экономического потенциала, а также этнокультурных традиций.

6. В условиях Республики Таджикистан эффективный механизм обеспечения и регулирования занятости населения может осуществляться путем

разработки системы эффективного сотрудничества между государством, работодателями и населением.

Реализация государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения и регулирования продуктивной занятости направлена на разрешение дисбаланса на рынке труда, восстанавливая баланс спроса и предложения на рынке труда, а также требует совершенствования государственной поддержки развития частного предпринимательства и создания новых рабочих мест в современных условиях становления инновационной экономики.

3.2. Совершенствование государственной поддержки развития частного предпринимательства и создания новых рабочих мест

Частное предпринимательство в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости в Республике Таджикистан и в ее регионах объективно существует и развивается как обособленный сектор инновационной экономики. Посредством частного предпринимательства обеспечиваются потребности национальной экономики, особенно удовлетворение локального спроса или специфических потребностей в различных товарах и услугах.

Частное предпринимательство имеет важное социально-экономическое значение в развитии рынка труда и обеспечении занятости населения. Оно способно обеспечить как социальную, так и политическую стабильность, сгладить последствия преодоления трансформационного спада в экономике, вносить существенный вклад в развитие региональной и национальной экономики, адаптироваться к меняющимся условиям рыночных отношений.

Вместе с тем, субъекты частного предпринимательства в условиях инновационной экономики, с учетом обеспечения продуктивной занятости на рынке труда, демонстрируют меньшую устойчивость и конкурентоспособность по сравнению с большими предприятиями и корпорациями, и поэтому постоянно

нуждаются в государственном содействии для поддержания своей конкурентоспособности и обеспечения стабильности саморазвития.

История становления и развития частного предпринимательства в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости в Республике Таджикистан охватывает относительно короткий промежуток – около 30 лет.

За прошедший промежуток исторического времени в Республике Таджикистан сформированы и законодательно подкреплены основные элементы государственной поддержки частного предпринимательства.

При государственной поддержке частного предпринимательства в целях обеспечения продуктивной занятости Республики Таджикистан, следует учесть:

- На начальных этапах введения рыночного регулирования национальной экономики был высокий уровень скрытой безработицы. Многие предприятия вынужденно удерживали большое количество рабочих, в основном в надежде на то, что кризисная ситуация изменится в будущем, и рабочие смогут быть заняты. Иногда ученые называют скрытую форму безработицы, свойственной рыночной экономике, как «придерживаемым» типом занятости¹¹⁴;

- Относительно небольшая величина безработицы вызвана финансовой недостаточностью ряда предприятий;

- Распределение рабочих мест по регионам республики варьируется;

- Когда речь заходит о занятости в регионах Республики Таджикистан, стоит отметить, что в депрессивных районах уровень занятости крайне низок. В тех регионах, где промышленное развитие и деловая активность высоки, таких как города Худжанд, Душанбе, Бохтар, Гиссар, Кулоб, Нурек, уровень занятости достаточно высок. Однако, на начальных этапах развития инновационной экономики, в таких местах, как город Истиклол (бывший Табошар), район

¹¹⁴ Ашмаров И.А. рынок труда и его особенности в трансформационной экономике// Научные ведомости – БЕЛГУ.-№9(64), 2009- С.59.

Деваштич (бывший Гончи), Старый Матчинский район и многие другие сельские местности, уровень занятости был крайне низким, и многие жители, в основном мужчины, вынуждены были покинуть свои родные места в поисках заработка;

- Структурная несбалансированность занятости;
- Самой важной особенностью рынка труда в условиях трудоизбыточности в рыночной экономике является её низкая эффективность.

Эти меры будут способствовать реализации и регулирования государственной поддержки предпринимательства сектора и частных хозяйств в целом для обеспечения продуктивной занятости, что видно из таблицы 3.3.

Расчеты, проведенные на основе данных таблицы 3.3, демонстрируют, что предпринимательство и частный бизнес играют активную роль на рынке труда республики. В 2022 году они занимали до 54,4% всех трудовых ресурсов, что составляет 307,8 тысяч человек.

Таблица 3.3

Динамика увеличения численности трудовых ресурсов в частных хозяйствах и индивидуальной деятельности за 2017-2022гг.

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	2022г.
Трудовые ресурсы, тыс. чел.	5224	5326	5427	5521	5625	5653
Занятые в частном хозяйстве тыс. чел.	1577,8	1594,1	1728,9	1733,1	1770,5	1775,5
Занятые в индивидуальной деятельности, тыс. чел.	257,1	270,1	284,7	295,7	304,0	307,8
Занятые в частном хозяйстве в % к трудовым ресурсам	0,35	0,35	0,37,1	0,36	0,36	0,36

Источник: Рассчитано автором на основе данных статистического ежегодника РТ– Душанбе: 2023.-С.27

Таким образом, государственная поддержка предпринимательского сектора способствует смягчению дисбаланса на рынке труда в условиях инновационной экономики и повышает его эффективность.

- А эффективность регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики играет заметную роль в повышении национальной конкурентоспособности. Поэтому в условиях инновационной экономики государственная поддержка частного предпринимательства для обеспечения продуктивной занятости, должна способствовать решению двух взаимосвязанных задач:

- Обеспечение потребности рынка труда рабочей силой требуемой квалификации;

- Снижение уровня безработицы посредством реализации программ подготовки и переподготовки рабочей силы.

Экономический кризис в экономике имеющий характерный до недавнего времени трансформационный характер привел к тому, что государство не способно регулировать рынок труда. И как следствие расширенный процесс в большинстве предприятий почти был невозможен. Непродуманные до конца реформы не могли дать основу даже для простого воспроизводства.

Эта ситуация переходного периода была предопределена издержками начального этапа регулирования инновационной экономики. Основная часть населения, потеряв места работы, сначала не очень успешно обратилась к частной предпринимательской деятельности. Главным образом, они занимались торговым предпринимательством, и впоследствии это стало очень активным направлением. В республике началась «эпоха меркантилизма». Однако из-за отсутствия институциональных основ и несовершенства производственных отношений, а также из-за отсутствия четкой государственной политики по поддержке и регулированию частного предпринимательства, развитие этого вида деятельности происходило стихийно. Несмотря на развитие торгово-производственного предпринимательства и значительную занятость населения в этой сфере, развитие по международным стандартам оставалось на достаточно низком уровне,

особенно с учетом обеспечения продуктивной занятости в инновационной экономике.

Производственные отношения между предпринимателями и другими субъектами хозяйствования преимущественно осуществляются в примитивных формах. Это обусловлено низким уровнем развития производительных сил, инфраструктуры для развития частного предпринимательства, что привело к дисбалансу на рынке труда.

Для разрешения проблем регулирования дисбаланса на рынке труда в Республики Таджикистан и обеспечения продуктивной занятости, поддержки предпринимательства существенным мероприятием может быть эффективные, обоснованные меры по использованию инструментов регулирования и поддержки рынка труда. Это особенно важно для развития производства.

Согласно Закону Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан»¹¹⁵ предпринимательство - это экономическая деятельность, проводимая самостоятельно лицами, являющихся субъектами в экономике и осуществляющие экономическую деятельность с целью получения прибыли с использованием своего капитала. Предпринимательство, в установленных законом сферах, осуществляется следующим образом:

- Привлечением наемного труда;
- Без привлечения наемного труда;
- Как юридическое лицо;
- Как не юридическое лицо.

Согласно действующему закону, предпринимательство может осуществляться в следующих формах:

¹¹⁵Закон Республики Таджикистан «О государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан» г. Душанбе 15 марта 2016 года № 1299

Индивидуальное предпринимательство - это самостоятельная деятельность физического лица, которое действует без образования юридического лица, используя собственные средства и подвергаясь риску банкротства.

Предпринимательство с созданием юридического лица - это самостоятельная деятельность организации, которая осуществляется на свой страх и риск с целью регулярного получения прибыли от использования имущества, реализации товаров, выполнения работ и услуг.

Предпринимательство - это активная инициативная форма деятельности отдельных граждан, групп или предприятий по производству и продаже товаров и услуг, в которой наиболее остро ощущается потребность. Основная цель предпринимательства - получение прибыли, но оно также может иметь и другие цели. Предпринимательская деятельность часто сопряжена с высокой степенью неопределенности и риска, и она характеризуется высокой динамикой действий. Предпринимательство чаще всего проявляется в осуществлении отдельных сделок на протяжении относительно короткого периода времени.¹¹⁶

Статистически субъектами малого предпринимательства в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости юридические лица, которые имеют среднюю численность работников не более 30 человек в календарный год (для производителей сельскохозяйственной продукции - не более 50 человек), признаются субъектами малого предпринимательства. Субъектами среднего предпринимательства считаются юридические лица, у которых средняя численность работников за календарный год составляет от 30 до 100 человек (для производителей сельскохозяйственной продукции - от 50 до 200 человек). Юридические лица, у которых средняя численность работников за календарный год превышает 100 человек (для

¹¹⁶ <http://tajik-gateway.org> (дата обращения 15.12.2023).

производителей сельскохозяйственной продукции - 200 человек и более), относятся к субъектам крупного предпринимательства¹¹⁷.

Предпринимательство на рынке труда в условиях Республики Таджикистан стало формироваться после устранения административных барьеров и в результате ликвидации или простоя многих производственных предприятий. В результате в Республике Таджикистан начала развиваться предпринимательская деятельность. Ниже приведена динамика численности населения, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, отдельно от частного сектора (табл.3.4.).

Данные, представленные в таблице 3.4, демонстрируют, что за период государственной независимости Республики Таджикистан наблюдается увеличение численности граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. За период с 2018 по 2022 г. она увеличилась на 13,9%.

Увеличение численности граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, несколько «облегчает» рынок труда, т.к. они, как правило, само заняты и не создают проблем рынку труда.

Таблица 3.4

Численность граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, в Республике Таджикистан за 2018-2022 годы (тыс. чел.)

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	2022г. к 2018 г. в %
Численность граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью	270,1	284,7	295,7	304,0	307,8	113,9

Источник: Расчеты автора по данным статистический ежегодника Республики Таджикистан. Душанбе, 2021. С. 367.

Это способствует установлению баланса на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

¹¹⁷ Таджикистан: Статистический ежегодник. Душанбе – 2023. С. 228

Анализ структуры занятости граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью представлен нами на рисунке 17.

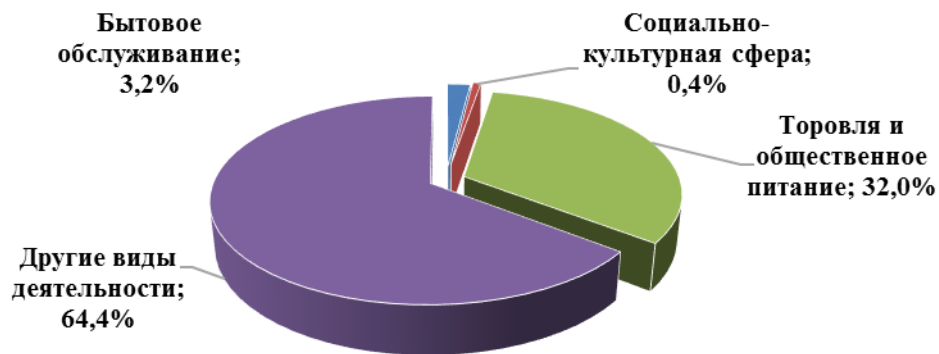


Рисунок 17 - Структура численности граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью за 2022 год

Источник: составлено автором на основе данных статистического ежегодника Республики Таджикистан/Главное регулирование Агентства по статистике при Президенте РТ.-2023.С.55

Рисунок 17 показывает, что в структуре занятости индивидуальной трудовой деятельностью за 2022 год: 3,2% составляет деятельность в бытовом обслуживании, 0,4% в социально-культурной сфере, 32,0 % в торговле и общественном питании, и львиную долю - 64,4% составляют другие виды деятельности.

Необходимо отметить, что регулирование предпринимательского сообщества, по своей природе нацелено на укрепление и эффективность проводимых в стране экономических реформ.

Данный тезис может быть обоснован тем, что регулирование предпринимательства на рынке труда, выражается прежде всего в ее действии по трем направлениям:¹¹⁸

- Первое направление предлагается идея для конкретного проекта, разработка бизнес-плана, предпринимательские решения о реализации рассматриваемой идеи или об отказе от её реализации. При этом процесс руководство в ходе реализации проекта, имеет цель оптимизации структуры производства.

¹¹⁸ Бусыгин А.В. Предпринимательство. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – 560с. -С. 108-110.

- Второе направление отражает финансовые возможности и источники финансирования.

- Третье направление действий предпринимательства связано с необходимостью профессионального регулирования создаваемой производительной структурой.

В совокупности эти направления регулирования предпринимательства через призму государственной поддержки способны содействовать нормализации и снятию некоторых острых проблем регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, посредством обеспечения рабочими местами незанятых трудовых ресурсов.

Соотношение изменения отмеченных показателей позволяет сделать вывод о том, что численное увеличение занимающихся предпринимательской деятельностью автоматически не может способствовать нормализации рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости относительно обеспечения рабочими местами незанятых трудовых ресурсов.

Государственное регулирование и поддержка предпринимательских структур в сторону их увеличения будут стимулировать повышение уровня занятости и, тем самым, нормализовать регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

Исмаилов М.М. и Худжамкулов Р.Б. указывают, что государственная поддержка частного предпринимательства должна быть направлена на стимулирование развития таких предпринимательских структур, которые способны поглощать избыток трудовых ресурсов, представленных на рынке труда, что увеличивает доход и стимулирует дальнейшую предпринимательскую деятельность на рынке труда¹¹⁹.

¹¹⁹ Исмаилов М.М., Худжамкулов Р.Б. Оплата и стимулирование труда на промышленных предприятиях Таджикистан в рыночных условиях хозяйствования//Издательство «Дабир». -Худжанд. -2018. –С.5.

В данном контексте уместно процитировать американского экономиста А. Шапиро, который утверждает, что предприниматель или предпринимательство акцентирует внимание на поведении индивида, связанного с элементом инициативы, организацией или реорганизацией социально-экономических механизмов с тем, чтобы суметь выгодно использовать существующие ресурсы и ответственности за возможную неудачу (готовность рисковать)¹²⁰.

Следует заметить, что в странах Европейского Союза в предпринимательском секторе (секторе малого и среднего бизнеса) трудоустроено около 50-70% трудовых ресурсов экономики.

Немаловажное значение в устранении дисбаланса и поддержке развития частного предпринимательства в контексте совершенствования механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости обладает ее социальная ориентированность.

Субъекты частного предпринимательства способны развивать трудовую деятельность на условиях совместительства и различных договоров. Механизмом привлечения работников в данном случае выступают дополнительные источники дохода, трудовых инициатив и предприимчивость.

В условиях неразвитости консалтинговых услуг для частного предпринимательства и недостаточности средств для содержания высококвалифицированных юристов, бухгалтеров, специалистов разного профиля на полной ставке, использование вторичной занятости (по совместительству) выступает одним из путей решения проблемы регулирования дисбаланса на рынке труда.

Согласно проведенному исследованию в условиях Республики Таджикистан для частного предпринимательства характерной особенностью является низкая концентрация трудовых ресурсов на одно малое предприятие. Наибольшее

¹²⁰ Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование труда. – М.: Гросс-Медиа, 2006. – 224с.

количество привлеченных трудовых ресурсов частным предпринимательством выступает сельскохозяйственная отрасль. Частное предпринимательство в сельском хозяйстве Республики Таджикистан выражена в форме организации дехканских хозяйств, численность которых с каждым годом имеет тенденцию к увеличению и пополняют рынок труда.

В целях поддержки частного предпринимательства как одного из элементов совершенствования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, Правительством Республики Таджикистан разработаны и внедрены ряд программ. Среди них основными являются программы, направленные на развитие государственно-частного партнёрства.

Развитие государственно-частного предпринимательства по совершенствованию регулирования рынка труда актуализирует взаимодействие государства и частного сектора, занимающегося предпринимательской деятельностью, которые неизбежно имеют дело с рынком труда. Отметим, что взаимодействие государства и частных предпринимательских структур весьма многогранно, одной из сторон которого выступает государственная поддержка частного предпринимательства в сфере деятельности рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости.

Во многих странах Северной Америки, Европы, Австралии, Ближнем Востоке, Азии, Латинской Америке, Африке, наблюдается широкое применение государственно-частного партнёрства в повышении эффективности деятельности рынка труда, что было связано со следующими особенностями:¹²¹

1. Новый источник инвестиций для развития инфраструктуры рынка в условиях жесткого ограничения средств государственного бюджета;

¹²¹ Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство как антикризисная мера. Институты и механизмы государственного регулирования экономики. Сборник. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С.23-35

3. Наибольшая эффективность и результативность по оказанию услуг трудоустройства;

4. Получение более весомой отдачи от государственных активов.

Однако, несмотря на жесткие ограничения средств государственного бюджета за 2000-2022 гг. доходы государственного бюджета стабильно увеличиваются, что видно из нижеследующего рисунка 18.

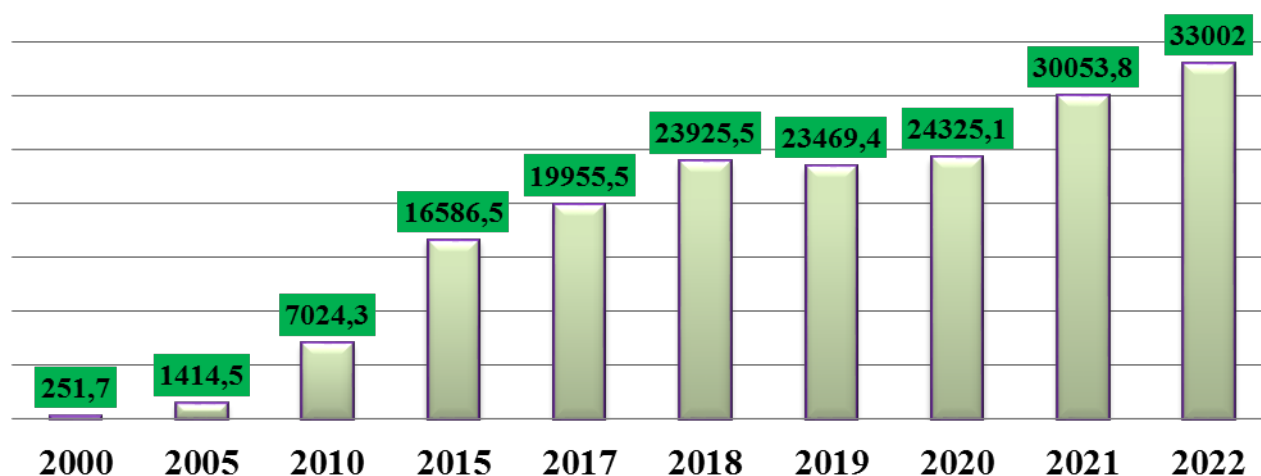


Рисунок 18 - Доходы государственного бюджета¹²²
за 2000-2022 годы (млн. сомони)

Так, в 2022 году доходы бюджета составили 33 млрд. сомони, на 38% по отношению к 2018 года.

Эксперты Всемирного банка рассматривают государственно-частное партнёрство как договор между государством и частным сектором в вопросе производства и создания рыночной инфраструктуры, которые необходимы для целей нормализации регулирования различных рынков, в том числе факторов производства¹²³.

В устранении дисбаланса на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, государственно-

¹²² Составлено автором на основе: Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022

¹²³ Кирченко К.Г. Становление государственно-частного партнерства: общемировой опыт // Вестник экономической интеграции. 2013. № 5-6 (62-63). С. 64-70.

частное партнёрство призвано создать возможности повышения уровня занятости экономически активного населения. Совместные действия, государственная поддержка частного предпринимательства позволит оптимизировать механизмы регулирования рынка труда и занятости и выступать в качестве действенного процесса регулирования рынка труда.

В мировой практике используются различные формы государственной поддержки частного предпринимательства как одно из условий эффективного регулирования рынка труда. Во-первых, государственное содействие созданию новых малых и средних предприятий, способных повлиять на диспропорции рынка труда. Во-вторых, передача частному предпринимательскому сектору бездействующих производственных объектов для наладки их деятельности. В-третьих, поддержка частного предпринимательства в процессе реконструкции и технического оснащения производственных предприятий.

В данном контексте особое место отводится диверсификации деятельности частного предпринимательства в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости на рынке труда. В настоящее время основная часть предпринимателей осуществляют свою деятельность в нескольких направлениях одновременно. Это способствует «выживаемости» и приспособления к меняющимся условиям рыночного хозяйства. Немаловажное значение с точки зрения нашего исследования, имеет развитие предпринимательства среди незанятого населения, их адаптации к условиям инновационной экономики. В этих целях считается необходимым реализация мероприятий по государственной поддержке инфраструктуры частного предпринимательства, его институциональных и правовых предпосылок.

Развитие инфраструктуры частного предпринимательства в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, особенно малых частных предприятий, предполагает создание благоприятных условий для повсеместного развития предпринимательской деятельности и поддержке малых предприятий в различных направлениях: информационном,

обучающем, научно-техническом, технологическом, финансовом, имущественном и т.п.

Государственная поддержка и регулирование частного предпринимательства в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости предполагает организацию целого комплекса мер, способствующих повышению эффективности регулирования рынка труда и занятости. К таким мерам можно отнести следующие мероприятия:

- консультация различных категорий населения совместно с центрами занятости населения в содействии организации предпринимательской деятельности;

- реализация различных программ, нацеленных на социальную адаптацию незанятых трудовых ресурсов;

- организация обучения и повышения квалификации незанятого населения, желающих открыть своё дело;

- предоставление различных грантов для поддержки тех видов предпринимательской деятельности, способствующих поглощению незанятого экономически активного населения;

- оказание соответствующих услуг для разработки бизнес-планов начинающим и действующим предпринимателям.

Для устранения дисбаланса на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости посредством государственной поддержки частного предпринимательства необходимым мероприятием является обеспечение доступа субъектов предпринимательства на рынок производственных ресурсов.

В свою очередь, это требует регулирования благоприятной среды для регулирования малых предприятий:

- создание условий для стабильности и соблюдение законодательства, включая налоговую составляющую;

- не препятствовать развитию предпринимательской деятельности в Республики Таджикистан;
- создание условий для конкурентной среды развития частного предпринимательства;
- переориентация денежно-кредитной и фискальной политики на потребности предпринимательства;
- гарантирование доступа малым предприятиям к рынку недвижимости и использование недвижимого имущества, принадлежащего государству, для стимулирования частного предпринимательства.

В качестве основного механизма реализации государственной поддержки частного предпринимательства в сбалансированности рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости, целесообразно применять практику разработки и реализации различных программ содействия частного предпринимательства увеличить численность занятого населения через устранение диспропорций рынка труда.

Таким образом, отмеченные меры, наряду с дифференциацией мер государственной поддержки, должны решить проблему дисбаланса спроса и предложения труда, обеспечить создание условий для развития частного предпринимательства и эффективного регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости. Конкретными мерами устранения дисбаланса на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости выступают: устранение проблем профессиональной подготовки частного предпринимательства, предоставление производственных помещений, которые должны решаться с помощью государственных мер поддержки. Лишь устранив такого рода проблемы, можно сбалансировать, повысить эффективность рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости в условиях инновационной экономики Республики Таджикистан.

3.3. Основные направления совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан

Эффективность регулирования рынка труда во многом зависит от результатов деятельности государственных структур, регулирующих занятость населения. К числу таких структур, как правило, относятся центры и/или службы занятости. Основная миссия службы занятости заключается в повышении эффективности регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости посредством распространения информации об имеющихся свободных рабочих местах для незанятого экономически активного населения, реализация программ содействия занятости населения, поддержка социально уязвимых слоев населения и реализация программ содействия повышению уровня занятости населения.

Эффективность государственного регулирования современного рынка труда в большой степени определяется способностью решать проблемы занятости и безработицы. В каждом регионе спрос и предложение на рабочую силу зависят от различных факторов, таких как экономическое развитие, инвестиционный климат, миграционные потоки, демографическая ситуация, а также роль государственных властей в решении проблем занятости и разработка различных программ. У государства имеется широкий арсенал инструментов для регулирования и повышения эффективности рынка труда и занятости населения.

Наряду с ходом экономических реформ, деятельность службы занятости постоянно испытывает изменения относительно ее структуры и функций, которые она выполняет. Если на начальном этапе регулирование инновационной экономики её главной функцией было сохранение рабочих мест, то в условиях инновационной экономики она трансформировалась в функцию содействия обеспечению занятости и информированности населения о существующих вакансиях и объяснению правил трудовой миграции.

Кроме того, в рамках деятельности службы занятости широко практикуется подготовка и переподготовка незанятого населения, ее соответствие требованиям внутреннего и внешнего рынка труда.

В настоящее время в Республике Таджикистан Министерство труда, миграции и занятости населения реализует единую государственную политику и нормативно-правовое регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости¹²⁴.

Данное министерство осуществляет нормативно-правовое регулирование по следующим направлениям: труд и оплата труда; обеспечение занятости; обучение взрослых; миграция трудовых ресурсов; социальное-страхование и социальная защита населения.

Важно отметить, что образование и его развитие является одним из важных приоритетов государственной политики Республики Таджикистан и государственной службы занятости.

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (далее – НСР-2030).

К основным приоритетам НСР-2030 после 2015 года относятся:¹²⁵

1. Образование.
2. Здравоохранение.
3. Занятость.
4. Неравенство.
5. Противодействие коррупции.
6. Продовольственная безопасность и возможность приобретение качественной продовольственной продукции.
7. Эффективное регулирование.
8. Социальная защита населения.
9. Предотвращение потенциальных конфликтов.

¹²⁴ Ашуров С. Б. К концепции трудоизбыточности региона // Вопросы структуризации экономики. 2012. №3. С. 83-86.

¹²⁵ Национальная стратегия развития РТ на период до 2030 года – Душанбе:2016 .–С.5-6

10. Надежная энергетика, экология и регулирование демографическими процессами.

Говоря о роли образования в НСР-2030 в государственной службе занятости, следует отметить, что главными системообразующими компонентами рынка труда новой модели развития Республики Таджикистан являются образование и наука.

Согласно НСР-2030 долгосрочные перспективы развития системы образования республики в системе государственной службы занятости должны опираться на ключевые принципы:¹²⁶

- качественные стандарты образования;
- доступность и развитость дошкольного образования;
- формирование основ человеческого капитала, в системе школьного образования, квалификация, опыт и компетенция формирующая основу эффективного формирования инновационного типа мышления и воспитание патриотизма;
- качественная и комплексная система профессионального образования должны обеспечивать конкурентоспособность экономики страны;
- соответствие подготовленных системой образования кадров требованиям рынка труда;
- создание основ инновационной деятельности;
- ведение научно-исследовательских работ по экологии;
- система образования должна способствовать устойчивому развитию республики.

Реализация государственной политики развития профессиональной подготовки незанятого населения в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости в государственной службе занятости, согласно НСР-2030 состоит из трех этапов:

¹²⁶ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. – Душанбе, 2016. – С.59-60

- первый этап - переход к новому качеству модели роста (ПСР 2016-2020).
- второй этап – развитие, основанное на инвестициях (ПСР 2021-2025гг.).
- третий этап – разработана и реализуется программа ускоренной индустриализации и создания инновационного потенциала (ПСР 2026-2030 гг.).

В НСР-2030 предусмотрены ключевые ресурсы регулирования рынка труда и занятости и системы образования и науки в контексте деятельности государственной службы занятости, к которым относятся:¹²⁷

- инновационная компетентность;
- вовлеченность в образовательный процесс частного сектора;
- участие в образовательном процессе родителей;
- эффективное регулирование, ориентированное на производство.

Таким образом, согласно НСР-2030 главными ориентирами государственной политики регулирования профессиональной подготовки незанятого населения в Республике Таджикистан с учетом обеспечения продуктивной занятости являются:

- повышение уровня компетентности выпускников, которые максимально приближены к требованиям рынка труда (как внутреннего, так и международного);
- максимальная интеграция в образовательный процесс работодателей, родителей для повышения эффективности для сфокусирования результатов;
- инновационный характер самого образовательного процесса с акцентом на развитие научно-исследовательского потенциала студента;
- стимулирование научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, направленных на устойчивое развитие экономики.

Если изучить международный опыт государственной политики регулирования профессиональной подготовки незанятого населения, то можно опираться на опыт некоторых из развитых стран. Например, в Германии широкую

¹²⁷ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. – Душанбе, 2016. –С.59-61

известность получила государственная служба занятости, основанная на дуальной системе профессиональной подготовки кадров.

Дуальная система профессионального обучения Германии осуществляется в рамках двух уровней учебно-производственной среды: частное предприятие и государственная профессиональная школа. Эти два элемента взаимодействуют сообща ради всеобщей цели – профессиональной подготовки обучающихся¹²⁸.

Таким образом, дуальная система регулирования профессионального обучения в государственной службе занятости имеет следующие преимущества:

- Обеспечение тесной взаимосвязи и взаимодействия с производственной сферой;

- Своевременное реагирование на изменение потребностей рынка труда и учет её потребностей.

Как отмечено в Постановлении правительства республики Таджикистан о государственной стратегии регулирования рынка труда республики Таджикистан до 2022 года «...реальностью республики является существование «трехкомпонентного» рынка труда (официальная занятость, неформальная занятость и трудовая миграция)¹²⁹.

Для Республики Таджикистан применение данного германского опыта думается полезным, так как одна из проблем подготовки квалифицированных кадров является оторванность учебного процесса от практики. Учет этого должно лежать в основе деятельности государственной службы занятости.

Следовательно, одним из важных аспектов деятельности Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан является проведение экспертизы проектов программ социально-экономического развития, инвестиционных проектов как местного, так и республиканского уровня, региональных программ с точки зрения их воздействия на уровень занятости на

¹²⁸ Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику – Екатеринбург: Изд-во Урал гос. проф. – пед. унив-та, 1996 –С.288

¹²⁹Постановлении правительство РТ о государственной стратегии развития рынка труда республики Таджикистан до 2020 года. -С.9.

региональные рынки труда и в целом на национальный рынок. Однако работа министерства в данном направлении осуществляется очень слабо.

Исследуя кадровые проблемы рынка труда Набиева Л., отмечает необходимость прогнозирования их решения.¹³⁰

Тревожным сигналом является тот факт, что за анализируемый период, т.е. с 2017 по 2022 годы численность недоиспользованной рабочей силы в Таджикистане больше, чем численность занятых в экономике и такая тенденция продолжается с 2018 года.

Так за 2022 год численность неиспользованной рабочей силы составляет более 3.068 млн. человек¹³¹. Несложными математическими подсчетами можно определить сумму недополученной выгоды национальной экономикой.

Если в день сумма недополученных доходов (заработной платы) с каждой недоиспользованной рабочей силы составляет, к примеру 50 сомони, то за 1 рабочий день сумма недополученных доходов национального дохода республики в целом составляет около 153,4 млн сомони. Отсюда можно посчитать потери бюджетно-налогового и инвестиционного характера. Минимальные налоговые потери только за 2020 год составляют как минимум 17,3 млн. сомони в день.

С точки зрения экономики недоиспользование рабочей силы имеет для общества несколько отрицательных последствий:

- недопроизводство материальных благ и услуг;
- спад объемов валового внутреннего продукта.

В приведенном ниже рисунке 19 показан масштаб недоиспользования рабочей силы в Таджикистане в соотношении с численностью занятых в экономике и трудоспособного населения.

¹³⁰ Набиева Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01/ Набиевна Лола Мухаммедовна.– М., 2010. – 31с.

¹³¹ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Главное управление Агентства по статистике при Президенте РТ.-2023.

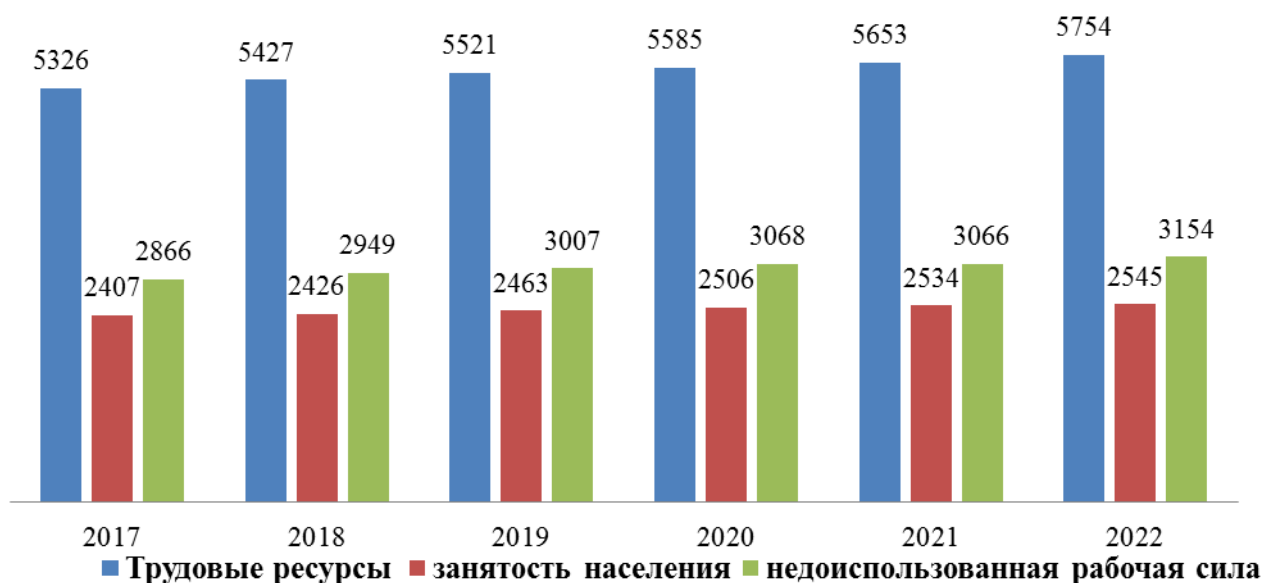


Рисунок 19 – Масштабы трудовых ресурсов, занятости и недоиспользованной рабочей силы

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан/Главное регулирование Агентства по статистике при Президенте РТ, 2023. –С.81,86.

Судя по рисунку, масштабы недоиспользования рабочей силы в Таджикистане являются огромными. Так, в 2022 году из 5754 тыс. чел. трудоспособного населения 2545 тыс. чел. было занято в экономике, а 3154 тыс. чел.- недоиспользовано. Другими словами, недоиспользование рабочей силы превышает занятое трудоспособное население на 609 тыс. чел. Более того, недоиспользование рабочей силы означает, что она не используется в полную силу, т.е. её потенциал не реализуется. Эти люди могут пополнить рынок труда в поисках дополнительной работы. Такая тенденция сохраняется до 2030года.

На основе пяти детерминантов с помощью программы STATISTICA и с применением регрессивного математического моделирования нами был произведен расчет прогнозов показателей численности недоиспользованной рабочей силы и её факторной зависимости от данных детерминантов. В качестве детерминантов использованы следующие показатели:

- 1) численность населения;
- 2) численность трудоспособного населения;
- 3) численность официально зарегистрированных безработных;

- 4) численность занятых в экономике;
 5) численность недоиспользованной рабочей силы в экономике.

Функциональная зависимость этих детерминантов в Республике Таджикистан с учетом продуктивной занятости отражена в приведенной ниже таблице 3.5.

Таблица 3.5

Функциональная зависимость детерминантов и продуктивной занятости на рынке труда в Республике Таджикистан

Факторные показатели	Функциональная зависимость	Показатель R^2
Общая численность населения	$Y = -75574,899 + 190,636666 * X_1$	$R^2 = 0,99882$
Численность трудоспособного населения	$Y = 2500090,0056 + 126,6916667 * X_2$	$R^2 = 0,986086771$
Численность безработных	$Y = -1053,255556 + 0,55 * X_3$	$R^2 = 0,3228261$
Численность занятых в экономике	$Y = -48694,40222 + 25,33666667 * X_4$	$R^2 = 0,97748696$
Численность недоиспользованной рабочей силы	$Y = -169986,53 + 85,695 * X_5$	$R^2 = 0,996585154$

Источник: рассчитано автором на основе статистических данных с помощью программы STATISTICA.

Используя приведенные в таблице функции факторной зависимости, мы рассчитали показатели представленных нами детерминантов с 2018 по 2030 г. (Приложение 4).

По результатам расчетов, сделанных с помощью программы STATISTICA было определено, что численность неиспользованной рабочей силы будет иметь тенденцию к росту, если не изменить ситуацию.

Результаты прогноза представлены в таблице 3.6

Ситуация такова, что за анализируемый период, с 2018 по 2030 год, численность недоиспользованной рабочей силы в расчетные годы составит более половины численности занятых в экономике (56,6%). А начиная с 2018 года и по 2030 год численность недоиспользованной рабочей силы начинает преобладать

над численностью работников, занятых в экономике (9313,3 чел.). Таким образом, за 2030 г. численность неиспользованной рабочей силы составит 3495,23 тыс. человек, что на 36% больше численности занятых в экономике в данный период. В 2022-2023 годах численность неиспользованной рабочей силы составила соответственно 3288,76 тыс. и 3289,64 тыс. человек.

Таблица 3.6

Прогнозные уровни продуктивной занятости на рынке труда в Республике Таджикистан на период до 2030 года

Показатели	2025	2030	Среднегодовой темп роста, %
Общая численность населения	10535,27	11746,1	102,24
Численность трудоспособного населения	6113,43	6168,86	100,9
Численность безработных	59,08	59,54	100,7
Численность занятых в экономике	2543,35	2564,9	100,8
Численность неиспользованной рабочей силы	3491,52	3496,23	100,1

Источник: расчеты автора

Если сопоставить эти данные с показателями численности занятых в экономике в 2022-2023 гг., то численность неиспользованной рабочей силы превышает численность занятых в экономике практически на 36%. А это катастрофичный показатель, который отражает крайне низкую эффективность работы органов службы занятости.

Уместно отметить, что эффективность регулирования политики занятости в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости во многом зависит от эффективности деятельности региональных служб занятости.

Повышение эффективности деятельности государственных служб занятости в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости требует

во многом повышать эффективность регулирования на рынке труда, по следующим направлениям:

- выявление безработных и их точный учет в региональном и национальном масштабе;

- усиление работы по повышению эффективности курсов подготовки и переподготовки для молодежи, безработных;

- разработка оптимальной политики по миграции рабочей силы с учетом потребностей в кадрах, специалистах в масштабе региональной и национальной экономики;

- активизация плодотворного сотрудничества с профсоюзами, работодателями по эффективному использованию рабочей силы.

Следовательно, совершенствование организационно-экономического механизма регулирования рынка труда включает в себя реализацию государственной политики подготовки и переподготовки незанятого населения в целях обеспечения продуктивной занятости.

Эта реализации должна обеспечить и расширить в стране продуктивную занятость (рост занятости, производительности труда, уровнем заработной платы и безопасными условиями труда).

При этом необходимо учесть, что увеличение численности трудовых ресурсов происходит за счет естественного роста численности населения. Поэтому вопрос продуктивной занятости и политики занятости и переподготовки еще более актуализируется.

И для сбалансирования потребностей рынка труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости важное значение имеет грамотная политика вузов по привлечению абитуриентов и современная образовательная политика вузов и частного предпринимательства.

Частное предпринимательство в условиях инновационной экономики с учетом обеспечения продуктивной занятости в Республике Таджикистан и в ее регионах объективно существует и развивается как обособленный сектор

инновационной экономики. Посредством частного предпринимательства обеспечиваются потребности национальной экономики в рабочей силе посредством рынка труда, особенно удовлетворение локального спроса или специфических потребностей в различных товарах и услугах.

Рынок труда удовлетворяет локальный спрос или специфические потребности в различных товарах и услугах в условиях инновационной экономики обладает достаточной мобильностью в силу действия неформального элемента, что делает его «уязвимым и слабым» в рыночной экономике. И «уязвимость и слабость» регулирования предопределена ограниченностью и «искаженностью» информации на рынке труда регионов, «не достаточно высокой» эффективностью деятельности службы занятости на уровнях регионов республики.

Поэтому работодатели могут нанимать рабочую силу, и таким же образом поступают и потенциальные работники, используя неформальные механизмы посредничества (обычно прибегая к личным связям).

Следовательно, на регулирование рынка труда в условиях инновационной экономики воздействует наличие теневой экономики, что предопределяет поведение его субъектов.

Это способствовало механизму регулирования рынка труда в Республике Таджикистан выявить особенности рынка труда в условиях инновационной экономики:

- основная часть занятого населения в экономике составляет молодёжь с недостаточной квалификацией;
- превышающий средний уровень безработных женщин;
- «вынужденная адаптированность» рабочей силы к низким заработкам;
- нехватка или отсутствие квалифицированных работников во всех отраслях экономики; терпимость к сложным условиям жизни;

-растущая динамика естественного прироста населения, пополняющая и создающая избыток рабочей силы, усиливая специальную напряженность на рынке труда.

Исходя из вышесказанного можно обосновать тезис, что на характеристику рынка труда и его регулирование, структуру влияют как экзогенные, так и эндогенные факторы. Они оказывают влияние на характер проявления элементов структуры рынка труда: спрос, предложение и формирование цены на труд в условиях инновационной экономики.

Поэтому, эти факторы формируют специфические отношения элементов структуры рынка труда и «предопределяют» характер экономической среды функционирования рынка труда и особенности его регулирования и ценообразования.

Для повышения эффективности регулирования рынка труда со стороны государства, предложен механизм обеспечивающий анализ:

- используемых инструментов;
- состояния рынка труда;
- равновесия спроса и предложения на рабочую силу по уровню образования;
- спроса и предложения на рынке труда;
- воздействия эндогенных и экзогенных факторов на рынок труда;
- мер, направленных на обеспечение баланса на рынке труда т.д.

Предлагаемый механизм обеспечивающий анализ эффективности государственного регулирования рынка труда, несомненно, обогащает методологию исследования экономических процессов, в частности теорию рынка труда.

Выявленные особенности концепций регулирования рынка труда «предопределяют» характер экономической среды функционирования рынка труда и особенности его регулирования и ценообразования. Это позволило математически рассчитать масштабы экономического урона национальной

экономики Республики Таджикистан от неэффективности регулирования рынка труда и возрастающей численности недоиспользования рабочей силы, т.е. финансово-экономические убытки. Так, по нашим расчетам, только за 2020 год они составили 153,4 млн сомони. Отсюда можно посчитать потери бюджетно-налогового и инвестиционного характера. Только за 2020 год, минимальные налоговые потери от неэффективности регулирования рынка труда и возрастающей численности недоиспользования рабочей силы составили как минимум 17,3 млн. сомони в день. А если учесть, что количество предприятий в 2020 году достигло 47639 ед., то масштабы убытка будут огромные.¹³²

Использование рабочей силы, рост численности работающих и трудовых ресурсов на рынке труда, характеризуют дисбаланс и «лихорадят» рынок труда. Это отчасти связано со структурными изменениями в экономике Республики Таджикистан, что способствует перемещению трудовых ресурсов из реального сектора в финансовый сектор и в сектор услуг, наблюдается тенденция увеличения доли занятых в сфере услуг. Так из 2506,2 тыс. чел. в реальном секторе работают 1754,4 тыс. чел, а в сфере услуг - 751,8 тыс. чел. В тоже время из 1754,4 тыс.чел. занятого населения в реальном секторе, 1525,6 тыс. чел¹³³. или более 86,9 %, приходится на сферу сельского хозяйства. Рост занятых в сфере услуг не существенен в относительном выражении. Хотя и составляет около 30,0 % занятого населения в экономике. Однако, в абсолютном выражении, положительный тренд занятых работников в этом секторе очевиден.

Разрешение проблем дисбаланса на рынке труда в масштабах республики Таджикистан связан с разрешением 3-х проблем: - составлением прогноза увеличения потребности экономики в трудовых ресурсах и увеличение самой численности их. Численность рабочей силы, занятого населения и безработицы в

¹³² Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -2021. -С.353.

¹³³ Расчеты автора на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -2021. -С.139.

экономике республики Таджикистан до 2030 года: согласно нашему прогнозу составит 2.833тыс.чел., а безработица - 46,4 тыс.чел.

Разумеется, вторая проблема неиспользования рабочей силы это различие в количестве и качестве рабочей силы. И решить это возможно лишь упорядочиванием системы подготовки кадров, предлагаемыми мерами повышения эффективности регулирования на рынке труда в условиях инновационной экономики с учетом продуктивной занятости.

Таким образом, обосновывается, что политика обеспечения продуктивной занятости как результат эффективности регулирования на рынке труда должна включать в себя:

- выявление безработных и их точный учет в региональном и национальном масштабе;

- усиление работы по повышению эффективности курсов подготовки и переподготовки для молодежи, безработных;

- разработка оптимальной политики по миграции рабочей силы с учетом потребностей в кадрах, специалистах в масштабе региональной и национальной экономики;

- активизация плодотворного сотрудничества с профсоюзами, работодателями по эффективному использованию рабочей силы.

Для регулирования рынка труда необходим предлагается обоснованный алгоритм использования трех взаимосвязанных мер: проведение активной , государственная поддержка развития частного предпринимательства для создания новых рабочих мест и повышение эффективности регулирования государственной службы занятости.

Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики способствует решению стратегических задач республики Таджикистан, а именно, решению поставленных задач в Национальной стратегии развития до 2030 года и в конечном счете к росту доходов и улучшению благосостояния всего населения.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Исследование вопросов совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики, позволило сделать следующие выводы и рекомендации:

1. Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда показывает уровень развития экономики и раскрывает его социально-экономическое содержание. Рынок труда - это сфера, где возникают товарно-денежные, социально-трудовые и институциональные отношения по поводу регулирования (купли и продажи) рабочей силы, регулирующие занятость населения, с учетом особенностей населения, его менталитета и исторического развития и др.

2. Основы развития и функционирования рынка труда исследованы учеными классической, монетарной и институциональной школ. Ими исследовали различные аспекты развития рынка труда применительно к конкретной экономической среде, выявив и показав его особенности. Так, развитие рынка труда в условиях трудоизбыточности не всегда совпадает с теорией спроса и предложения на рынке других товаров и требует совершенствования организационного механизма его регулирования.

3. Методические основы совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда следует рассматривать с учетом отраслевых, профессионально-квалификационных, демографических изменений в экономике суверенных государств. Структурная и отраслевая деформация выразилась в нарушении равновесия, т.е. сбалансированности экономики, что негативно отразилось на эффективности регулирования рынка труда. Это привело к искажению и изменению численности и профессионального состава работников. Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан должны учитывать наднациональные, эндогенные, региональные и внутрифирменные особенности и факторы.

4. Совершенствование организационного механизма рынка труда в Республике Таджикистан зависит от множества факторов и особенностей социально-экономического развития региона, и поэтому возможно допустить активное государственное регулирование рынка труда. Совершенствование организационного механизма рынка труда осуществляет через политику обеспечения продуктивной занятости, систему образования и науки и обеспечивает стабилизацию ситуации на нём.

5. Мониторинг развития рынка труда в Республике Таджикистан показал, что основную часть занятого населения в экономике составляет молодёжь с недостаточной квалификацией; превышен средний уровень безработных среди женщин; «вынужденная адаптированность» рабочей силы к низким заработкам; нехватка или отсутствие квалифицированных работников во всех отраслях экономики; терпимость к сложным условиям жизни; растущая динамика естественного прироста населения, пополняющая и создающая избыток рабочей силы, усиливая социальную напряженность на рынке труда;

6. Предпосылками возникновения дисбаланса на рынке труда республики Таджикистан являются демографические, социально-экономические и глобализационные процессы. Они привели к превышению предложения над спросом на рабочую силу, а также несогласованность подготовки кадров с потребностями экономики, неэффективность государственной политики занятости, слабость институтов регулирования рынка труда и занятости. Такое положение вызвано высоким уровнем безработицы, увеличением объема недоиспользованной рабочей силы и низкой эффективностью использования трудовых ресурсов, наличием высокой дифференциацией между занятостью в регионах республики.

7. Совершенствование организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики осуществляется реализацией государственной политики, активизацией профессиональной подготовки

незанятого населения, поддержкой предпринимательства и повышением эффективности работы государственной службы занятости.

8. Государственная политика занятости населения Республики Таджикистан повышает эффективность организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики в сельской местности страны: повышая квалификацию работников, планируя подготовку и переподготовку трудовых ресурсов с главным фокусом на население, которое имеет среднее общее образование; целесообразно использовать практику разработки и реализации различных программ содействия частному предпринимательству в целях обеспечения баланса ресурсов на рынке труда; создавая новые рабочие места, что способствует устранению диспропорций на рынке труда.

9. Для совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики целесообразно использование прогнозов показателей численности недоиспользованной рабочей силы на рынке труда и их факторную зависимость от данных детерминантов.

10. Разработка организационного механизма совершенствования регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики подразумевает использование прогнозирования общей численности населения, трудоспособного населения, безработицы и занятого в экономике и недоиспользованной рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

11. Эффективность организационного механизма регулирования рынка труда в условиях инновационной экономики обеспечивается: выявлением безработных и их точный учет на региональном и национальном уровне, усилением работу по повышению эффективности курсов подготовки и переподготовки молодежи, безработных, разработкой оптимальной политики миграции рабочей силы с учетом потребностей в кадрах, специалистах в масштабах региональной и национальной экономики и активизацией

сотрудничества профсоюзов и работодателей по эффективному использованию рабочей силы на рынке труда.

Основными направлениями совершенствования организационного механизма регулирования рынка труда Республики Таджикистан являются: распространение информации об имеющихся свободных рабочих местах для незанятого экономически активного населения, реализация программ содействия занятости населения, поддержка социально уязвимых слоев населения и реализация программ содействия повышению уровня занятости населения.

Все это в условиях инновационной экономики обеспечит продуктивную занятость населения и способствует улучшения уровни жизни населения страны и ее регионов на период реализации НСР-2030.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдурахмонова Н.М. Государственное регулирование рынком труда и занятости в трудоизбыточной экономике Республики Таджикистан // Экономика Таджикистана, № 4(2)-2020.-Душанбе,2020. - С.152-156.
2. Абдурахмонова Н.М. Государственная политика занятости как фактор эффективного государственного регулирования рынком труда // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук - Душанбе: СИНО, 2018. - №4/8. - С.144-149.
3. Абдурахмонова Н.М. Инструменты государственного регулирования рынка труда//Номаи Донишгох (Учёные записки). Серия: Естественные и экономические науки. - 2018.-1 (44). - С. 119-125 .
4. Абдурахмонова Н.М. Исследование национальных и региональных факторов развития рынка труда // 2018.-ТНУ. – Душанбе. №7/. С. 143-148
5. Абдурахмонова Н.М. Концептуальные основы государственной политики регулирования рынка труда//Номаи Донишгох (Учёные записки). Серия: Естественные и экономические науки.- 2017.-3 (42). - С. 102-111
6. Абдурахмонова Н.М. Социально-экономическая природа регулирования рынка труда // Экономика и предпринимательство. - Москва, 2018. №1(90) С.81-87.
7. Азимов А.Дж. Трансформация миграционного поведения и процессов в трудоизбыточной стране: теория и методология исследования: на примере Республики Таджикистан: диссертация д.э.н.: 08.00.01, 08.00.05 / Абдумавлон Джалилович Азимов. - Худжанд, 2016. - 269 с.
8. Алиджанов Д.А. Взаимосвязь занятости трудовых ресурсов и стимулирования импортозамещающего роста в Республике Таджикистан. // Экономический журнал. № 3 (39). -Москва, 2015. С. – 25.
9. 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.

10. 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.
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. – С.377-384.
12. Амонова Д.С. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05/ Амонова Дильбар Субхоновна. – М., 2008. – С. 8.
13. Амонова Д.С. Социальная политика и социальная справедливость в Республике Таджикистан (экономические аспекты исследования): монография /Амонова Д.С. – Душанбе: Ирфон, 2006. – 208 с.
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. Ашмаров И.А. Рынок труда и его особенности в переходной экономик. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – vol. 11-1. – № 9 (64). –2009.

17. Ашмаров И.А. Рынок труда и его особенности в рыночной экономике// Научные ведомости – БЕЛГУ.-№9(64), 2009- С.59
18. Ашуров С. Б. Функционирование рынка труда в условиях инновационной экономики (теория, методология и практика): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05/ Ашуров Субхонидин Бурхонович. – Душанбе, 2012. – 20 с.
19. Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика): дисс...докт.экон.наук/С.Б. Ашуров / - Душанбе, 2012. -363 с.
20. Ашуров С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда / С.Б. Ашуров // Таджикистан и современный мир. Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, 2018, №4(71). –С. 69-78.
21. 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.
22. 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.
23. Бабаджанов Р.М. Механизм регулирования системы регулирования начальным профессионально-техническим образованием в Республике Таджикистан// Научный журнал государственного учреждения «научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе.-2020.-104 с.
24. Бабаджанов Р.М. Перспективы развития рынка труда Республики Таджикистан в контексте Национальной Стратегии Развития//Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-трудоу-

- проблемы воспроизводства человеческого капитала в национальной экономической системе Таджикистана в период независимости (28-29 октября 2016г.)» - Душанбе: ООО «Сифат-Офсет» ISBN-978-99947-741-2-8450с. (27 п.л.)с.139-144 (0,4п.л.) авторские –0,2п.л.
25. Бабаджанов Р.М. Политика занятости как составная часть Программы социально-экономического развития в условиях перехода к рыночным отношениям. / Р.М. Бабаджанов // НИИ труда и соцзащиты населения Минтруд соцзащиты Республики Таджикистан. – 2012.– №4 (15).
 26. 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.
 27. Бабаев А.А. Современные проблемы миграции населения в регионах с высокими темпами роста населения: автореф. дис. ... канд. экон. наук: / Бабаев А.А. – Душанбе, 2012 – 23 с.
 28. Бавыкина Е. Н., Гущина С. С., Корецкая Т. В. Качественный анализ рынка труда молодых специалистов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 1446–1450.
 29. Безбородова Т.М. Экономическая составляющая международной трудовой миграции. // Сибирский торгово-экономический журнал. – № 16. – 2012. – С. 12-16.
 30. Безруков Д.А. Рынок труда: институциональный аспект исследования. // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – № 3. – 2009. – С. 13-15.
 31. Белокрылов А.А. Региональный рынок труда: институты, регулирование, информация (на материалах Ростовской области). Автореферат дисс. канд.экон.наук. – Ростов-на-Дону, 2001. – С. 16.
 32. Бобоев А.А., Махкамов П. Законодательство Республики Таджикистан в области миграции и необходимость его совершенствования// Научный журнал государственного учреждения «научно-исследовательский институт

- труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе.- 2020.-104 с.
33. Бобрешова И.П. Конъюнктура регионального рынка труда // Вестник Оренбургского государственного университета. - № 8 (183). – 2015. - С. 8-14.
 34. Бондарева Д.А., Сорочайкин И.А. Мировой рынок труда. // Основы экономики, регулирования и права. – № 2 (2). – 2012. – С. 92-98.
 35. Будалин Е.П. Миграция: проблемы правового регулирования. // ARS ADMINISTRANDI. – № 1, 2010. – С. 33-43.
 36. Буданова Л.Ю. Исторические аспекты и проблемы миграции. // Научные исследования в образовании. – № 2. – 2012. – С. 14-18.
 37. Бусыгин А.В. Предпринимательство. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – 560с. С. 108-110.
 38. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство как антикризисная мера. Институты и механизмы регулирования экономики. Сборник. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С.23-35
 39. Вукович Г.Г., Горланова А.Э. Противоречия системы государственного регулирования рынком труда региона на примере Краснодарского края // Общество: политика, экономика, право. - № 4. – 2011. - С. 50-54.
 40. Горбачева Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда// Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 27. – С. 84-92.
 41. Горина Е.Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход. // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – № 5. – 2011. – С. 3.
 42. Государственная программа по реализации Концепции прогнозного развития законодательства Республики Таджикистан в сферах труда, социальной защиты и образования на 2012- 2015 годы

43. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2014-2015 годы постановлением правительства республики Таджикистан от «3» января 2014 года, № 19.-Душанбе.- 28с.
44. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан до 2020г.
45. Государственная программа содействия занятости населения республики Таджикистан на 2016-2017 годы// постановлением правительства республики Таджикистан от 2 июня 2011 года, №277.
46. Государственная программа содействия занятости населения республики Таджикистан на 2014-2015 годы постановлением правительства республики Таджикистан от «3» января 2014 года, № 19.-Душанбе.- 28с.
47. Государственная стратегия развития рынка труда РТ до 2020 года от 2 июня 2011 года №277
48. Гударенко Ю. А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – № 124. – 2010.
49. Декларация о согласованной миграционной политике государств-участников СНГ (Душанбе, 5 октября 2007)
50. Деловая среда в Таджикистане глазами представителей малого и среднего предпринимательства. – Душанбе: Группа Всемирного Банка: Международная финансовая корпорация, 2009. – с.336
51. Демографические процессы и занятость населения в Республике
52. Демографический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: АСПРТ, 2014. – 321 с.
53. 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.

54. Еремичева О. Ю. Рынок труда: его роль и особенности регулирования в современной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Еремичева Оксана Юрьевна – Самара, 2008. – 21с.
55. Ермоченко О.Н. Воспроизводство рабочей силы и повышение ее конкурентоспособности на рынке труда // Транспортное дело России. - № 10. – 2009. - С. 73-74.
56. Закон Республики Таджикистан «О миграции». Душанбе, 2003. – 31с. 98.
57. Заурбеков.С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование: дисс... канд. экон. наук : 08.00.14 / Селин Кокулбекович Заурбеков.- Москва, 2011.- 174 с.
58. Землянский В.В. Дуальная система подготовки специалистов как форма интеграции профессионального образования и производства // Интеграция образования. -№3, 2010-С.9
59. Зигангирова А.М. Опыт рационального использования факторов производства в условиях современного менеджмента. // Региональная экономика: теория и практика. М.: 2010. № 35 (170). С. 20-27.
60. Зинченко Н.Н. Миграция населения: теория и практика международно-правового регулирования. – М., 2003. – 264 с.
61. Злобин Р.Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости. // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – №4. – 2011. – С. 166-169.
62. Ионцева В.А., Алешковский И.А., Ананьева Г. Е., Денисенко М. Б. и др. / Экономика народонаселения: учебник. - Инфра – М Москва, 2007. - 668 с.
63. Инновационное развитие сферы услуг и проблемы экономики труда в национальной экономике: Коллективная монография. –Душанбе: Ирфон, 2021. – 284 с.
64. Исломов Ф.С. Тенденции демографического развития Республики Таджикистан. / Ф.С. Исломов. – Душанбе: –2005. С. 88–92.

65. Исмаилов М.М. Динамика денежных доходов и расходов населения Согдийской области Республики Таджикистан за 2012-2013 гг./ Вестник ЮФУ, серия экономические науки, Ростов на Дону, 2014.С.137-149.
66. Исмоилов М.М. Оплата и стимулирование труда в условиях переходной экономики Республики Таджикистан\ The Ninth International Congresson Social Sciencesand Humanities 2nd December,2016 Vienna2016 С.119-125.
67. Исмоилов М.М.,Худжамкулов Р.Б. Оплата и стимулирование труда на промышленных предприятиях Таджикистана в рыночных условиях хозяйствования // -Издательство «Дабир».-Худжанд .-2018. –С.5.
68. Кабутов КР. Регулирование занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда (на примере Республики Таджикистан). Автореферат дисс..канд.экон.наук. -Душанбе,2022.-25с.
69. Кабутов М.К. Занятость населения трудоизбыточного региона в условиях становления инновационной экономики /М.К.Кабутов. – Душанбе, 1997. - 135 с.
70. Кадыров Д.Б. Механизм регулирования доходов населения /Д.Б.Кадыров. – Душанбе: 2003. - 153 с.
71. Кадыров Д.Б. Рынок и социальная политика государства / Д.Б. Кадыров. – Душанбе: ТГУ, 1999. – 134с.
72. 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.
73. Какушкина М.А., Бочарова Н.В.. Российский рынок труда: реалии современности // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – № 4. – 2015.– С.144-149.
74. Калинина А. Регулирование рынка труда в нестабильной экономике/А.Калинина//Проблемы теории и практики регулирования. - 1997. - № 6. - С.52-58.
75. Карл Маркс. Фридрих Энгельс. Полное собрание сочинений. Т.29. – С. 295.

76. Каспарьянц Н. М. Региональный рынок труда: особенности его регулирования и развития // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 1096–1100.
77. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232с. С. – 18.
78. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М., 1978. – 341.с.
79. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики / Дж.М. Кейнс. – М.: «ЭКОНОВ», «КЛЮЧ», 1993. – 339.
80. Киёмиддинова Ф.К. Совершенствование механизма управления занятостью населения в Республике Таджикистан. Монография. - Душанбе: «ТГУК», 2023.-156с.
81. Кирченко К.Г. Становление государственно-частного партнерства: общемировой опыт // Вестник экономической интеграции. 2013. № 5-6 (62-63). С. 64-70.
82. Колмакова И.Д. Социально-экономические особенности регионального рынка труда// Вестник ОГУ. – 2004. – № 2. – С.102-105.
83. Комилов С.Дж. Проблемы государственного регулирования рынком труда в условиях перехода к инновационной экономике / С.Дж. Комилов // Евразийский международный научно-аналитический журнал. Проблемы современной экономики. – 2012. –№2 (42). – С. 356 - 359.
84. 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.
85. Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург, 2017. № 4. - С. 68-75.

86. Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Факторы, влияющие на функционирование и регулирование рынка труда // Российское предпринимательство.- 2016. - Т. 17. - № 5. - С. 603–608.
87. Макконнелл К.Р., Брю С.А. Экономикс. - М.: ИНФРА-М, 2003. – 983 с.
88. Мальцева Е.С. Региональный рынок труда и проблема маятниковой трудовой миграции// Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – № 3, т. 1. – С. 41-44.
89. Маркс К. ,Энгельс Ф. Полное собрание сочинений / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т.29.
90. 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/>
91. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция в условиях глобализации и нелегальная миграция в России: монография / С.Е. Метелёв. – Москва, 2006. - 246 с.
92. Миндибекова Л. А. Молодёжный рынок труда: проблема трудоустройства. // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – № 3. – 2007. – С. 51
93. Михайлов Н.Н., Владимирский Б.М. регулирование образовательной политики вуза и её реализация в условиях инновационной экономики // Высшее образование в России. -№5, 2015 –С.21-23.
94. 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.
95. 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.

96. 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.
97. Набиева Л.М. Основные направления регулирования рынка труда): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01/ Набиевна Лола Мухаммедовна. –М.,2010.– 31с.
98. Нагорнов В.И., Колмацуй А.И. Предпринимательство как фактор производства. // Известия Томского политехнического университета. 2009. Т. 315. № 6. С. 37-40.
99. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе. – 2016. -88с.
100. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. - 900с.
101. 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.
102. О государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года (в редакции Постановления Правительства Республики Таджикистан от 27.04.2015г. № 238)
103. Отчет о ходе реализации «государственной стратегии развития рынка труда в Республике Таджикистан до 2020 года» (исследование охватывает период с середины декабря 2015 по начало марта 2016 года). -Душанбе. - 2016.-40с.
104. Пашин Н.П. Эффективность политики регулирования занятости населения в деятельности государственной службы занятости на переходном этапе развития российской экономики (Теоретико-методологический аспект). дисс. на соис. ученой степени доктора экон. наук. М. 2001. С. – 47.

105. Подшивалов В.Е. Незаконная миграция: международно-правовые проблемы. Монография / Подшивалов В.Е. - Иркутск: ИОГНИУ "Ин-т законодательства и правовой информации", 2006. - 192 с.
106. Политика доходов и заработной платы / Под ред. Савченко П. В. И Кокина Ю. П. М.: Юристъ, 2000.455 с.
107. Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» от 23.12.2022 г.
108. Похлебаева А. В. Понятие миграции и её классификация // Журн. междунар. права и междунар. отношений. 2005. № 3. С. 4—10.
109. Программа среднесрочного развития республики Таджикистан на период 2016-2020гг. - Душанбе. - 2016.-250 с.
110. Программа среднесрочного развития республики Таджикистан на период 2016-2020гг.- Душанбе, 2016.-250 с.
111. Продовольственная безопасность и бедность. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2014. – № 4. – 56 с.
112. Прядкина И.М. Гендерная дискриминация на рынке труда (на примере крупных сайтов по поиску работы в г. Воронеже). // Научно-исследовательские публикации. – № 6 (10). – 2014. С. 89-92.
113. Раджабов Р.К. Основные направления развития рынка труда и продуктивной занятости населения Республики Таджикистан//Актуальные проблемы экономики труда и управления персоналом: материалы республиканской научно-практической конференции (30 марта 2023 г.) / Под редакцией доктора технических наук Х.Х. Назарзода, доктора экономических наук Ф.Р. Шаропова, доктора юридических наук Н.А. Кудратова. – Душанбе: «ДДТТ», 2023. - 270 с.-С.9-12.
114. Раджабов Р.К., Харина А.В. Макроэкономическая стабильность и ее значение в формировании индустриальной экономики Таджикистана// Формирование благоприятного инвестиционного климата в ускоренной индустриализации

- страны. Материалы межд.науч.практ.конф. (27 мая 2022 года, г. Худжанд).- Худжанд: Изд-во «Дабир», 2022.-С.67-73.
115. Рауфи А. Конкурентная экономика. Под общей редакцией профессора Бобоева О.Б. – Душанбе: «Дониш», 2014. С. 25.
116. Рахимов Р., Каюмов Н., Нурмахмадов М., Бобоев О., Кабутов М., Кодиров Д.Б. Социальная политика Таджикистана в условиях переходной экономики / Р. Рахимов, Н. Каюмов, М. Нурмахмадов, О. Бобоев, М. Кабутов, Д.Б. Кодиров // Общество и экономика. – 2001. – № 6. – С. 99 - 114.
117. Рахимов Р.К., Довгялло Я.П., Шарипов Б.М., Юсуфбеков Ю.Р. Макроэкономические пропорции и механизмы экономического роста в Республике Таджикистан (проблемы и основные направления совершенствования). Под общей ред. Саидмурадова Л.Х. Душанбе 2016. С.- 365-367.
118. Рахимов Р.К., Нурмахмадов М. Внешняя трудовая миграция и политика занятости / Р.К. Рахимов, М. Нурмахмадов // Общество и экономика. – 2002. – №2. – С. 131-141.
119. Ризокулов Т.Р. Инвестиционный климат в переходной экономике: сущность, содержание и структур / Т.Р. Ризокулов // Вестник Таджикского национального университета. – 2012. – №2/5 (92). – С. 165-172.
120. Родионова Л.В., Троцкий А.Я. Региональный рынок труда: проблемы прогнозирования и регулирования // Известия Алтайского государственного университета. - № 2-1. – 2011. -С. 298-307.
121. Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила»
122. Роцин С.Ю. Институты рынка труда в переходной экономике // Современная экономическая теория: материалы Научной конференции «Ломоносовские чтения». – М., 1997. – С. 69-70.
123. Рынок труда в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2014. – 236 с.

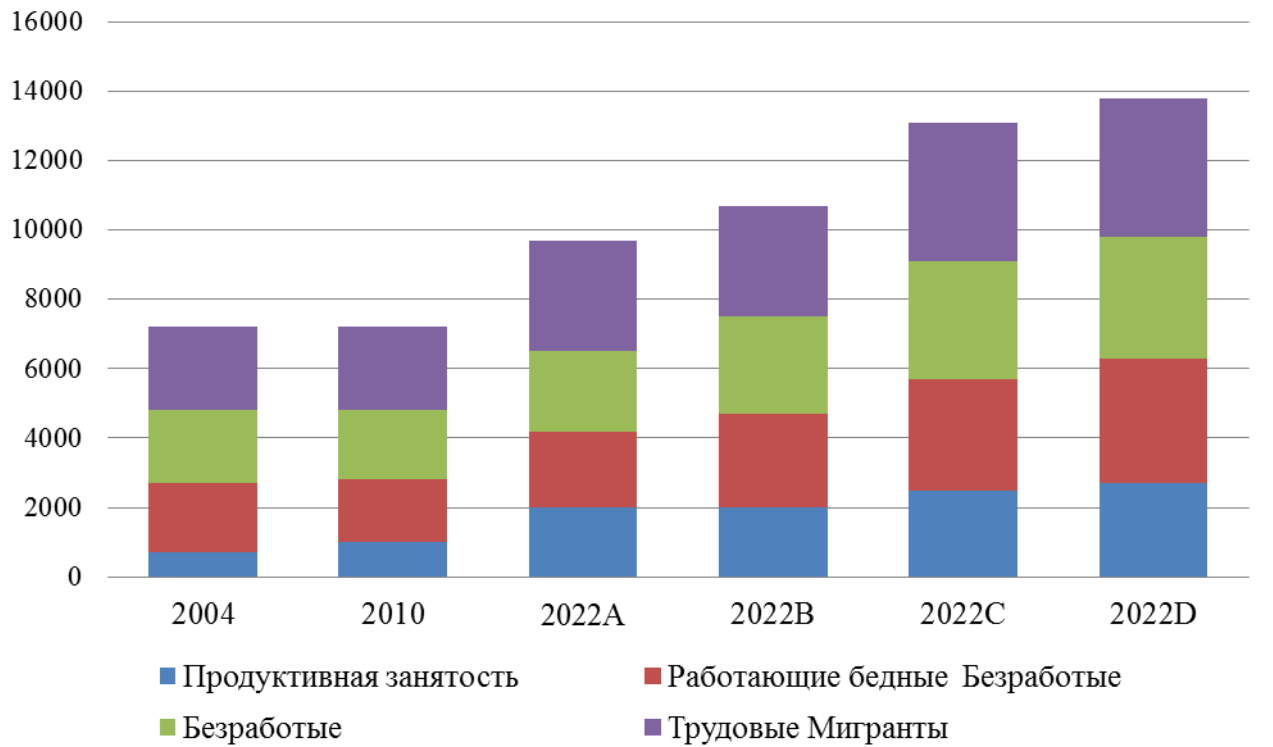
124. Рынок труда в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – 2017. 245 с.
125. Рынок труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе. 2012. – С. 42.
126. Рынок труда: Республика Таджикистан// научный журнал государственного учреждения «научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе.-2020.-104 с.
127. 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.
128. Саломова Г. Г. Институциональные основы регулирования рынка труда в Республике Таджикистан.): Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Саломова Гульнора Гулямовна.– Душанбе, 2006. – С.8.
129. Сангинзода Э.Н., Сангинова М.А.О целях и задачах политики занятости в Республике Таджикистан// научный журнал государственного учреждения «научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45), -Душанбе.-2020.-104 с.
130. Соблюдение права лиц с инвалидностью на достойный труд и занятость в Республике Таджикистан // отчет по результатам мониторинга.3- я фаза.- Душанбе – 2013.-66 с.
131. Социально-экономические проблемы формирования рыночной экономики: состояние и перспективы. Коллективная монография / Под редакцией д.э.н., профессора Факерова Х.Н. и д.э.н., профессора Раджабова Р.К.-Душанбе: «Ирфон», 2019.-258с.
132. Статистический ежегодник Республики Таджикистан 2022. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2023. – 414 с.
133. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2020. – 479 с.

134. Таджикистан: 25 лет государственной независимости (статистический сборник). – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – 2016. – 522 с.
135. Труфанова Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология, vol. 15. – № 1. – 2015. – С. 46-50.
136. Ульмасов Р.У. Миграция и рынок труда России и Таджикистана: проблемы и перспективы / Р.У. Ульмасов и др. – Душанбе: Фонд им. Ф. Эберта, 2010. – 256с.
137. Ульмасов Р.У. Развитие регулирования временной трудовой эмиграции из Таджикистана в Российскую Федерацию: диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Ульмасов Рахмон Ульмасович; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. - Москва, 2010.- 383 с.
138. Умаров Х., Ульмасов Р. Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование)/Х Умаров, Р.У. Ульмасов – Душанбе: Ирфон, 2006. - 54с.
139. Умаров Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики / Х.У. Умаров // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана. Мат. Респ. науч.-практ. конференции. Душанбе: «То Рус», 2008. – С. 19.
140. Усманова Т. Дж. Теоретические вопросы регулирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01/ Усманова Туфа Джумаевна. – Душанбе, 2006. – С. 12.
141. Факеров Х.Н., Нурмахмадов М. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан / Х.Н., Факеров, М. Нурмахмадов // Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 15 - летию Республики Таджикистан . – 2005. – С. 3-12.

142. Федотов А. П. Сотрудничество государств участников СНГ в области регулирования трудовой миграции // Вестник ННГУ. 2011. №3-1. – С. 309-313.
143. Федотова Т. А. Концепции занятости в национальной экономике // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С.1326–1330 – 295 с.
144. Фишер С. Экономика / С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи. – М., 1993. – 602 с.
145. Хицкова Ю.В. Корреляционно-регрессионный анализ регулирования рынка труда// Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2009. – № 12, том 5. – С. 59-64.
146. Хлебникова Н.В. Рынок труда в институциональной системе. // Экономический журнал. – № 22. –2011. – С. 65-71.
147. 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.
148. Чернявская О.В. Рынок труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://studbooks.net/53981/economica/rynok_truda.
149. Численность населения Республики Таджикистан на 1 января 2014 года. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2014. – 49 с.
150. 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.
151. Шарипова А.Г. Стимулирование притока интеллектуальных мигрантов (опыт развитых стран) / А.Г. Шарипова // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы

- совершенствования системы регулирования трудом в Республике Таджикистан». Душанбе: «То Рус», 2013. – С. 131.
152. Шокаримов Ю.А. Отдельные вопросы теории оплаты труда // научный журнал государственного учреждения «научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения». Рынок труда 2 (45). -Душанбе.- 2020.-104 с.
153. Шустова Н.Н. Российский рынок труда: проблемы и тенденции // Проблемы современной экономики. – № 4. □ 2011. – С. 87-89.
154. Экономическая история. История экономических учений. / Р.М.Гусейнов, В.А. Семенихина. – М.: - Л, 2006.– С. 268.
155. Экономическая теория// Под ред. А.И. Добрынина, д.э.н. Л.С. Тарасевича – Спб: Питер, ,1997-С.331.
156. Юрков Д. В. регулирование трудовой миграции: научный взгляд // ВЭПС. 2015. №3. – С. 155-117.
157. 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.
158. Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.
159. Яппаров Д.А. Регулирование занятостью населения на региональном уровне: дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук: 08.00.05: защищена 09.10.2007 / Д.А. Яппаров, 2007. – 169 с. – С. 43.
160. Faudel, H., Grootings, P., Ashurov, S. Vocational education and training's reform in Tajikistan / Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. 2006.
161. Skills shortages and training in Russian enterprises: препринт / Н. Тан и др.; Государственный ун-т Высшая- школа экономики. М.: ГУ ВШЭ, 2007. - 65, 1. с. - (Серия WP3. Проблемы рынка труда / ред. В.Е. Гимпельсон; 2007/04).

162. <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0675/barom02.php>.
163. <https://www.stat.tj/tj/tables-real-sector>.
164. <https://www.stat.tj/ru/database-real-sector> [дата обращения 05.10.2022].
165. https://lenta.ru/articles/2018/04/10/china_us/ (дата обращения: 31.05.2018).
166. <https://www.aa.com.tr/ru/> (дата обращения: 26.02.2021).
167. <https://datacommons.org/place/country/TJK?category=Economics&hl=ru>.
168. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/infographic/2020/10/15/poverty-in-tajikistan-2020> [дата обращения 15.10.2022].
169. <https://www.nbkr.kg/DOC/21042021/000000000056559.pdf>. [дата обращения 15.10.2022].
170. <https://take-profit.org/statistics/money-supply-m1/kazakhstan/>[дата обращения 15.10.2022].
171. https://arsagera.ru/kuda_i_kak_investirovat_fundament_analiz_liniya_tishina [дата обращения 15.10.2022].
172. <http://ncz.tj/content/>[дата обращения 15 октября 2022].
173. http://minfin.tj/downloads/otchet_2020.pdf [дата обращения 13.10.2022].
174. http://kor.tj/doc/NSR-2030_russkij.pdf [дата обращения 15.10.2022].
175. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm[дата обращения 12.12.2022].



Прогнозируемая потребность роста продуктивной занятости населения на рынке труда (тыс.чел.)

Источник: Расчеты автора на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан. Главное регулирование Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2021. – С13,.25,.76.

Приложение 2

Прогноз увеличения численности трудовых ресурсов до 2030 года

	2025г.	2026г.	2027г.	2028г.	2029г.	2030г.
Численность трудовых ресурсов, (тыс.чел.)	6222	6347	6475	6605	6738	6874

Источник: расчеты автора с помощью программы STATISTICA.

Приложение 3

Прогноз увеличения спроса на рабочую силу, занятого населения и безработицы
на рынке труда Республики Таджикистан до 2030 года (тыс.чел.)

	2025г.	2026г.	2027г.	2028г.	2029г.	2030г.
Численность рабочей силы (тыс.чел.)	2690	2718	2746	2775	2804	2833
Занятое население (тыс.чел.)	2627	2683	2712	2741	2771	2801
Безработные (тыс.чел.)	48,4	48	47,6	47,2	46,8	46,4

Источник: расчеты автора с помощью программы STATISTICA

Прогнозные расчетные показатели ключевых детерминантов, влияющих на численность недоиспользованной рабочей силы на рынке труда для обеспечения продуктивной занятости в Республике Таджикистан с 2018 по 2030 годы¹³⁴ (тыс. человек)

Годы	Численность населения	Численность трудоспособного населения	Численность официально зарегистрированных безработных	Численность работников, занятых в экономике	Недоиспользование рабочей силы в экономике
2018	9166,8	5637,8	55	2438,8	2941,3
2019	9320,54	5700,47	57,19	2460,3	3031,67
2020	9511,18	5827,16	57,74	2485,66	3068,37
2021	9701,81	5953,85	58,29	2511,00	3203,06
2022	9892,45	6080,54	58,84	2536,35	3288,76
2023	9910,25	6091,14	58,92	2538,75	3289,64
2024	9918,17	6102,44	59,0	2541,17	3499,05
2025	9936,03	6113,43	59,08	2543,35	3491,52
2026	9953,91	6124,43	59,16	2546,0	3492,46
2027	10062,42	6135,47	59,24	2548,41	3493,4
2028	10080,51	6146,51	59,32	2559,83	3494,34
2029	10098,67	6157,57	59,48	2562,26	3495,28
2030	10116,85	6168,86	59,54	2564,9	3496,23

Источник: рассчитано автором на основе статистических данных с помощью программы STATISTICA

¹³⁴Рассчитано автором с помощью программы STATISTICA.