

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА, МИГРАЦИИ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»**

УДК: 331.5+331.101.26 (575.3)

На правах рукописи

ГАДОЕВ АМИРШО ДЖУРАХОНОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В
УСЛОВИЯХ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
(на материалах Республики Таджикистан)**

ДИССЕРТАЦИЯ

**на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.12 – Экономика труда**

**Научный руководитель:
д.э.н., профессор Кошонова М.Р.**

Душанбе-2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Научно-методические аспекты формирования и развития механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов...	15
1.1. Теоретико-методические функционирования рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов.....	15
1.2. Особенности формирования и развития механизма рынка труда.....	33
1.3. Структурные изменения рынка труда в современных условиях развития национальной экономики.....	53
ГЛАВА 2. Современное состояние рынка труда и мобильности трудовых ресурсов.....	73
2.1. Особенности функционирования рынка труда в условиях интенсивной мобильности трудовых ресурсов.....	73
2.2. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения на рынке труда.....	91
2.3. Влияние внешней миграции трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие страны.....	112
ГЛАВА 3. Основные направления совершенствования механизма рынка труда в условиях роста мобильности трудовых ресурсов.....	127
3.1. Совершенствование механизма рынка труда и его основные направления.....	127
3.2. Мобильность рабочей силы как основной инструмент регулирования состояния рынка труда.....	138
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	149
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	154
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	178

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Исследование проблем рынка труда, является необходимостью в условиях рыночных отношений, а макроэкономическая стабильность считается одним из основных показателей, влияющая на благосостояние населения. Усилившая, за последние годы мобильность трудовых ресурсов даёт основание к новому подходу решение вопросов формирования рынка труда и трудовых отношений не только в Республике Таджикистан, но и в других странах мира, что придаёт выбранной теме актуальность и значимость.

Рынок труда отражает совокупное отношение участия населения в трудовой деятельности, и, с этой точки зрения, занятость выступает, как важнейшая характеристика рынка труда и поэтому необходимо регулирование этого процесса со стороны государства. Эффективное функционирование рынка труда предполагает создание социально-экономических условий, с точки зрения научно-обоснованных правовых условий функционирования рынка, что усиливает возможности пространственного перемещения трудовых ресурсов в поисках лучших условий труда и стремлением к повышению уровня жизни.

Переход Республики Таджикистан к рыночной экономике обострил проблемы занятости населения. Кроме того, появились новые проблемы, связанные с возникновением иных трудовых отношений, новыми формами занятости населения, признание неформальной занятости, мобильности трудовых ресурсов. В сложившихся условиях требуется новый подход к изучению данной проблемы. Это касается как изучения мирового опыта, так и накопленных знаний в области рынка труда и безработицы, занятости населения, за период приобретения независимости нашей страны. Рынок труда республики формировался и формируется в сложной экономической обстановке. Опыт государственного регулирования во многом опирается на практику государственных служб занятости. Основным моментом государственного регулирования рынка труда, определяющим условия

занятости населения, является создание рабочих мест и опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует об этом.

Население Республики Таджикистан составил в 2020 г. - 9506,3 тыс.чел. Из них 5625 тыс. чел. или 59,2 % составили трудовые ресурсы, а недоиспользованная рабочая сила включила 3068 тыс. чел. или 54,5%. За период исследования 2011-2020 гг. наблюдался рост недоиспользованной рабочей силы, и если в 2011 г. она составила 50,6 %, то в 2020 г. - 54,5 %, рост в 3,9 %¹. Такая установившаяся тенденция приводит к активизации внутренней и внешней миграции трудоспособного, особенно, сельского населения, усиливая напряженность на рынке труда. Это положение ощущается не только в Республике Таджикистан, но и на всем постсоветском пространстве.

Однородность сферы экономической деятельности, сезонность труда, влияет на уровень доходов, заработную плату, недостаточное развитие социальной инфраструктуры, эффективности малого и среднего бизнеса. Все перечисленные факторы усиливают массовую миграцию трудовых ресурсов, повышая мобильность труда. Мобильность трудовых ресурсов имеет и обратную сторону медали. В основном трудовые мигранты нашей страны устраиваются на такую работу в зарубежных странах, которая не пользуется спросом у местного населения, т.е. низкооплачиваемую, не требующую высокой квалификации, а в период социально-экономических, политических и финансовых кризисов вынуждена прервать свою трудовую деятельность за рубежом и возвращаться на родину. Все эти факторы усиливают напряженность на рынке труда в Республике Таджикистан. Возвратившиеся мигранты встречаются с традиционными проблемами по трудоустройству: поиском работы в соответствии своей квалификации для обеспечения прожиточного минимума. Но следует отметить и положительные моменты, определённая категория вернувшихся трудовых ресурсов отличаются от других, приобретёнными, в ходе трудовой миграции, опытом в знаниях,

¹ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.37., С.132-133.

навыках, квалификации, изменением менталитета, устоев и традиций и это конечно не проходит бесследно и формирует у них поликультуру. Большинство возвратившихся мигрантов стремятся вложить свой вклад в развитие экономики Таджикистана, однако, сталкиваются с множеством проблем адаптации.

Степень научной разработанности темы. В ходе исследования данной проблемы мы пришли к выводу, что вопросы формирования и развития механизма рынка труда и мобильность трудовых ресурсов в рыночной экономике, со стороны, как отечественных, так и зарубежных учёных недостаточны изучены и требуют дальнейшего решения. Имеется много «белых пятен», особенно в области экономической теории и механизма регулирования рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов.

В работах, посвященной рынку труда, основное внимание уделялось критериям макроэкономики, критике предшествующей системы, а именно, несоответствию системы рынка труда современным условиям и ее адаптации к механизмам регулирования. Вместе с тем, проблемы формирования и развития механизмов рынка труда и мобильность трудовых ресурсов неотделимы друг от друга и им присущи специфические особенности, особенно на мезо- и микроэкономике, которые определяют ее функциональное значение в системе общественных отношений на региональном уровне. Решение проблем рынка труда, связанные с мобильностью трудовых ресурсов, способствовало бы «смягчению» социальной напряженности и противоречий при проведении социально-экономических реформ.

Теоретические вопросы использования рабочей силы рассмотрены в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса «Капитал», где ими раскрыта сущность труда и его двойственность. Они обосновывают теорию относительного перенаселения и неизбежности формирования резервной армии труда, т.е. безработицы. Основоположники классической экономики У. Пети, А. Смита, Д. Рикардо, Ж.Б.Сэй, и их последователи неоклассической школы А.Маршал, Ф. Милтон, считали, что рынок труда является саморегулирующимся и может

обходиться без вмешательства государства. Хотя при перенаселении, мобильность неизбежна, однако механизмы перемещения их остается не раскрытым до конца.

Методологическим аспектам социально-экономического развития и регулирования рынка труда посвящены труды Д.М.Кейнса, П.Л.Самуэльсона Р.Харрода, Х.Хексона, Э.Хансена, которые предложили комплексный подход к регулированию рынка труда, то есть применения механизма вмешательства государства с элементами рыночной экономики (от либеральной экономики), иными словами применение механизмов социалистической системы экономики, при которой основной упор будет сделан на государственное вмешательство.

В трудах современных таджикских и российских исследователей Р.М.Бабаджанова, Б.Денисенко, В.А.Ионцева, М.В.Курмана, Ю.И.Крохалева, Ю.А.Макушева, Е.Л.Маневича, У.С.Раимдодова, Л.Л.Рыбаковского, Х.М.Саидмурадова, Р.М.Умарова, А.Г.Хаджибаева, Н.Хоналиева рассматривались вопросы мобильности рабочей силы. Однако механизмы их регулирования оставляют права за развитием законодательных основ в условиях перехода к рыночным отношениям.

Многие таджикские ученые вопросы регулирования рынка труда (Р.К Рахимов, Н.К., Каюмов, Н Хоналиев) акцентирует внимание на исследование недоиспользованной рабочей силы. Российские исследователи Л.И.Абалкин, О.Т.Богомоллов, В.Н. Кириченко, Р.Н. Нуреев, В.В. Радаев, А.В. Бузгалин, А.В. Куликов особое значение придавали необходимости государственного регулирования, предлагая различные концептуальные модели перехода к рыночной экономике, которые должны основываться на гарантированную социальную защиту населения в условиях рыночной экономики.

Разработки европейских ученых М. Каханек, В. Молле, К.Ф. Циммерман в части анализа и оценки последствий влияния мобильности рабочей силы требуют особого внимания, так как наблюдается усиление этого процесса.

Этого мнения придерживаются ученые стран СНГ. К ним можно отнести Г.Н.Гаврилко, В.В.Почекину, Р.М.Супрунович, А.Нестеренко и др.

Исследуя процесс мобильности рабочей силы А.Сафонов, Т.В.Новиков раскрывают факторы мобильности, где основное внимание уделяют на психологическую готовность работника на перемещение из одного региона в другой. В научных полемике Л.С.Бляхова, И.Мальцева, А.В.Менжерес мобильность рассматривается, как механизм приспособления к структурным сдвигам на рынке труда.

Исследователи М.Р.Кошонова, З.С.Султанов, Х.Умаров и др. считают, что движущей силой перемещения рабочей силы являются денежные переводы трудовых мигрантов, как одного из факторов развития человеческого капитала. Р.У.Ульмасов, О.А.Парфенцева, Л.Х.Саидмуродов считают, что трудовая миграция в условиях переходной экономики раскрывает структурные изменения в движении рабочей силы. В.Исламова, Ф.С.Исламов, Л.Ю.Николаева рассматривают, что увеличение демографического состава создает почву для избыточности трудовых ресурсов и считают его регулирование со стороны государственного вмешательства.

Регулирование рынка труда, создающие предложение рабочей силы исследует профессор Т.Д.Усманова. Проблемам трудовых отношений в предприятиях, организациях его регулирование со стороны руководителей предприятий является необходимой в условиях рыночных отношений считают Х.Н.Факеров, М.Нурмахмадов, Д.Б.Кодыров. Вопросы влияния мобильности трудовых ресурсов на рынке труда Республики Таджикистан, через призму развития миграционных процессов, рассматриваются в трудах М.Саидмуродова, А.Г.Хаджибаева, Н.Хоналиева, Х.У.Умарова, Р.М.Бабаджанова, И.П.Гуршумова, Ю.Р.Юсуфбекова, У.С.Раимдодова, З.Халимхонова. Проблемам территориальной мобильности посвящены работы Р.М.Бободжанова, Д.С.Амоновой, А.Д.Джабборов, М.К.Кабутова, Д.Б.Кадырова, С.Д.Комилова, О.Коситова, М.Ш.Махмадбекова, С.Олимовой, Р.У.Ульмасова, Х.Умарова, Т.Д.Усмановой, П.С.Хошмухамедова.

Исходя из анализа исследований трудов видных учёных в этой области, мы пришли к вводу, что исследование рынка труда и мобильность трудовых ресурсов в условиях рыночной экономике изучены недостаточно полно, так как понятийный аппарат ограничен толкованием определения мобильности и раскрываются лишь факторы, приводящие к движению рабочей силы, т.е. их мобильности. Изучение развития механизмов мобильности трудовых ресурсов, критериев оценки эффективности ее регулирования в условия экономических. Финансовых, социальных кризисов и депрессий не исчерпан. Необходимость решения вышеизложенных проблем определила цель и задачи данного исследования.

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Диссертационное исследование выполнено на основании нормативно правовых актов Республики Таджикистан: Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года: п. 3.2 Развитие регионов; п.4. Развитие человеческого капитала; п.5. Продуктивная занятость; Стратегия повышения уровня благосостояние населения Таджикистана на 2013-2015гг., Концепция трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за границу; Национальной Стратегии трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за рубеж на период 2011-2015гг. Также диссертация выполнена в соответствии с научно- исследовательским планом отдела рынка труда и занятости населения Государственного учреждения «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения».

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования состоит в разработке научно-обоснованных, теоретико-методических подходов и практических рекомендаций по совершенствованию механизма рынка труда и мобильности трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики Республики Таджикистан.

Задачи исследования. В соответствии с поставленной цели основными задачами исследования состоит в следующих пунктах:

- изучить научно-методические подходы функционирования рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- выявить особенности формирования и развития механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- исследовать динамику развития рынка труда республики и выявить влияние трудовой мобильности на ее развитие;
- оценить влияние внешней миграции трудовых ресурсов на формирование рынка труда и социально-экономическое развитие республики;
- разработать основные направления совершенствования механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- обосновать приоритеты развития механизма регулирования рынка труда с учетом влияния мобильности рабочей силы.

Объект исследования - социально-экономические отношения трудовых ресурсов в контексте мобильности и возвратности, в условиях рыночной экономики.

Предмет исследования - процесс совершенствования механизмов регулирования рынка труда Республики Таджикистан в тесном взаимодействии с мобильностью и возвратом трудовых мигрантов и её влияние на устойчивое социально-экономическое развитие страны.

Гипотеза исследования. Гипотеза определена на основании научной идеи о необходимости развития рынка труда и расширение продуктивной занятости трудовых ресурсов Республики Таджикистан в условиях мобильности рабочей силы.

Теоретическую и методологическую базу исследования составляют труды таджикских, российских ученых и дальнего зарубежья, касающихся проблем занятости, миграции, мобильности трудовых ресурсов, совершенствования государственного механизма регулирования занятости

населения, формирования рынка труда, теории использования трудовых ресурсов при их избытке и нехватке.

В решении задач диссертационного исследования использованы общенаучные методы, анализ и синтез, сопоставление, электронная обработка данных официальной и неофициальной статистики, анкетные опросы. Применены экономико-математические модели для экспертной оценки. Применение упомянутых методов позволило обеспечить обоснованность полученных результатов, выводов, заключений и практических предложений.

Эмпирической базой исследования послужили Указы Президента и Постановления Правительства Республики Таджикистан, нормативно-правовые акты, концепции, программы затрагивающих вопросы мобильности, занятости, миграции трудовых ресурсов, положения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, отчеты соответствующих министерств и ведомств Республики Таджикистан, материалы научно-теоретических конференций, и иные данные, опубликованные в периодической печати, информационные и электронные ресурсы, материалы ОРС за 2004-2016гг, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан за 2000-2020гг., разработки и расчеты автора по настоящему исследованию.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском государственном университете коммерции за 2015-2022 гг.

Научная новизна исследования включает в себя разработку научно-обоснованных, теоретико-методических и практических предложений и рекомендаций по совершенствованию механизма рынка труда и мобильности трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики.

Основные положения исследования, содержащие элементы научной новизны заключаются в следующем:

1. Раскрыты и обобщены теоретические положения развития рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов. По мнению автора, рынок труда – это отношения по поводу купля и продажи рабочей силы, а трудовые

отношения возникают в ходе взаимодействия работника и работодателя при процессе привлечения рабочей силы к себе на предприятия через мотивы, стимулы и интересы для заключения долгосрочного контракта. Трудовая мобильность объясняется как процесс морально-психологической и квалификационной подготовки трудовых индивидов к передвижению, на основе организованной государственной поддержки, на более прогрессивные участки производства.

2. Выявлены особенности формирования и развития механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов. Обосновано, что категории рынка труда расширяют свои границы и требуют глубоких исследований в новых образующихся элементах рынка труда таких как: мобильность трудовых ресурсов, возвращение трудовых мигрантов и их адаптации в странах пребывания, а также установлено, что мобильность рабочей силы является одним из компонентов рынка труда, который может служить как инструмент, который способствует формированию механизма рынка труда.

3. Определены тенденции развития рынка труда республики и установлены влияние трудовой мобильности на ее развитие. Выявлено, что основными предпосылками высокой мобильности рабочей силы в Таджикистане являются избыток рабочей силы (трудоизбыточность), неразвитость инфраструктуры рынка труда, низкая заработная плата, неравномерность регионального развития рынка труда в сфере производства.

4. Установлено влияние внешней миграции трудовых ресурсов на формирование рынка труда и социально-экономическое развитие республики. Обосновано, что движущая сила мобильности рабочей силы являются денежные переводы, которые направляются от трудовых мигрантов для удовлетворения потребительской корзины населения снятия социальной напряженности, на компенсацию потерь человеческого капитала, что позволяет создать методологическую основу для прогнозирования и последующей разработки альтернативных сценариев для развития механизмов рынка труда и развития национальной экономики в целом;

5. Разработаны основные направления совершенствования механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов. В целях совершенствования механизмов рынка труда и основного его инструмента - мобильности трудовых ресурсов, по мнению автора, необходимо: создание инфраструктуры и межгосударственных связей; организацию деятельности производственных и непроизводственных структур в части работы с кадрами; государственное регулирование системой органов и служб, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда; обеспечение рабочими местами, за счёт организации государственной бирж труда как составной части рынка труда из числа вакансий, как на действующих, так и на вновь вводимых в действие трудоёмких производств. Кроме того, важное значение имеют содействие в обеспечение продуктивной занятости трудоспособного населения, совершенствование нормативно-правовой базы, обеспечивающая эффективное взаимодействие между образовательными учреждениями и производством по обеспечению рабочими местами.

6. Обоснованы приоритеты развития механизма регулирования рынка труда с учетом влияния мобильности рабочей силы. Обосновано, что на механизм регулирования рынка труда воздействуют множество факторов, которые включают совокупность институциональных социальных, экономических, монетарных каналов, влияющих на импульс экономического развития. Отмечается, что регулирование механизмов рынка труда, вкупе с процессами мобильности рабочей силы в сложившихся экономических, социальных, демографических обстоятельствах, может позволить странам с избыточными трудовыми ресурсами обеспечить рабочими местами трудовые ресурсы за счёт миграции, и пополнить бюджет республики, а страны испытывающих недостаток в рабочей силы, компенсировать их дефицит.

Основные положения исследования, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие научные, теоретические, методологические и практические результаты исследования:

- уточнение теоретических положений развития рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- выявление особенностей формирования и развития механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- определение тенденций развития рынка труда республики и оценка влияния трудовой мобильности на ее развитие;
- обоснование влияния внешней миграции трудовых ресурсов на формирование рынка труда и социально-экономическое развитие республики;
- разработка основных направлений совершенствования механизма рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов;
- обоснование приоритетных направлений развития механизма регулирования рынка труда с учетом влияния мобильности рабочей силы.

Теоретическое значение результатов исследования состоит в более глубоком экономико-теоретическом и институциональном анализе процессов формирования и развития рынка труда, трудовых отношений в рамках обеспечения эффективной занятости населения Республики Таджикистан. Полученные результаты позволят развивать и совершенствовать теорию рынка труда в условиях мобильности рабочей силы, как одного из видов занятости населения в условиях слияния, интеграции в мировой рынок труда, что способствует, в конечном результате, на повышение уровня и качества жизни населения.

Практическое значение выводов и предложений состоит в том, что предложенные автором теоретические и методологические положения могут быть использованы центральными и местными административными органами власти Республики Таджикистан, при разработке национальной стратегии занятости населения и воздействия на социально-экономическую и демографическую ситуацию страны. Применение результатов исследования в практической деятельности создаст возможность снижения социальной напряженности на рынке труда и повышения экономической эффективности производственной деятельности в республике.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Работа выполнена в соответствии с пунктами Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.12 - Экономика труда.

Апробация и реализация результатов диссертации. Основные положения и материалы исследования использованы автором диссертации в ходе его практической деятельности, а также отражены в научных публикациях и в выступлениях на научно - практических конференциях, где получили положительные оценки. Результаты диссертационного исследования использованы Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан при разработке Программы содействия занятости населения в Республике Таджикистан, где был учтён анализ механизмов функционирования рынка труда в Республике Таджикистан с учетом мобильности рабочей силы.

Кроме того, методические научные и практические рекомендации использованы в ходе учебного процесса в Технологическом университете Таджикистана при чтении дисциплин: «Экономическая теория», «Мировая экономика», «Международное экономическое отношение», «Международное экономика» для студентов экономических специальностей.

Публикации по теме диссертации. Основные положения и результаты диссертационной работы были опубликованы в 19 научных работах автора, из которых 7 статьи в научных журналах и изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых журналов, изданий ВАК Республики Таджикистан и Российской Федерации. Общий объем научных публикаций по теме диссертационного исследования составили около 10,55 п.л.

Структура и объём диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, включающих в себя восемь параграфов, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 213 наименований, а также приложения. Работа изложена на 177 страницах текста и сопровождается 22 таблицами и 15 рисунками.

ГЛАВА 1. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1. Теоретико-методические аспекты функционирования рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов

Вопросы функционирования и развития рынка труда и связанные с ним мобильность трудовых ресурсов остаются в центре внимания человечества, начиная от представителей власти, политиков, общественных деятелей и учёных различных направлений науки и кончая трудовыми ресурсами, непосредственными участниками рыночных отношений. И не удивительно наличие многообразия точек зрения в имеющихся научных исследованиях в этом направлении, с позиций разных наук.

Продолжающий переходный период в Республики Таджикистан надолго задержал реализацию рыночных механизмов, необходимых для развития экономики страны, выявил старые противоречия создав новые. До сегодняшнего дня не разрешён вопрос рационального использования трудовых ресурсов в стране, несмотря на то, проведены ряд институциональных реформ в области рынка труда, приняты целый ряд законодательно-нормативных актов в этой области. Однако, приведённые нами данные в таблице 1.1.1 без учета мобильности трудовых ресурсов, показывают реальную картину состояния рынка труда в республике.

Данные за последние 10 лет показывают очень низкий процент занятого населения в экономике страны по отношению к трудовым ресурсам, причём с каждым годом наблюдается тенденция к её снижению, что делает необходимым принятия превентивных мер по решению этой проблемы, начиная от методологических разработок и до совершенствования механизма рынка труда.

Таблица 1.1.1

Использование трудовых ресурсов Республики Таджикистан за 2011-2020

гг. (тыс. чел.)^{2*}

Годы	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Трудовые ресурсы	4664	4796	4859	4983	5111	5224	5326	5427	5521	5625
Занятое население	2249	2291	2307	2325	2380	2384	2407	2426	2463	2506
Занятое население в процентах	48,2	47,8	47,5	46,7	46,5	45,6	45,1	44,7	44,6	44,5

**составлено автором.*

Современные исследования рынка труда, позволяют наглядно увидеть разнообразие взглядов на такие понятия как рынок труда, рынок трудовых ресурсов, рынок рабочей силы, которые формируют содержание понятий «трудовые отношения», «рабочая сила», «трудовые ресурс», «мобильность трудовых ресурсов» - их перемещение как внутри страны, так и за её пределы. Исторический период рынка труда весьма продолжительный, процесс развития протерпел количественные и качественные изменения и за каждым изменением наблюдался какой-нибудь исторический период при формировании новых трудовых отношений, требующих новых реформ рынка труда. Новые трудовые отношения проходят через естественный процесс инновационного развития, реализации человеческих способностей, навыков, усиление конкуренции в современном мире, новых преобразований в развитии спроса и предложений на рынке труда, посредством уменьшения издержек производства и увеличения доходов.

Практика мировой экономики может быть основой перед отечественными исследователями, а именно, отечественные ученые могут использовать предыдущие достижения и поставить перед собой задачу: разработать новые теоретические направления рынка труда, которые могли бы обеспечить

² Статистический сборник. Таджикистан: 30 лет государственной независимости /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.133.

достойный уровень жизни, социальную защиту населения в современных условиях.

Происходящая сегодня трансформация социально-трудовых отношений, должна привести к формированию нового рынка труда, где труд, как товар, обменивается на основе партнерских соглашений, используя новые методы исследования трудовых отношений. В приведённом рисунке 1. показано формирование учений классическо-экономических школ, где освещены теоретические основы развития рынка труда и современная их трансформация.

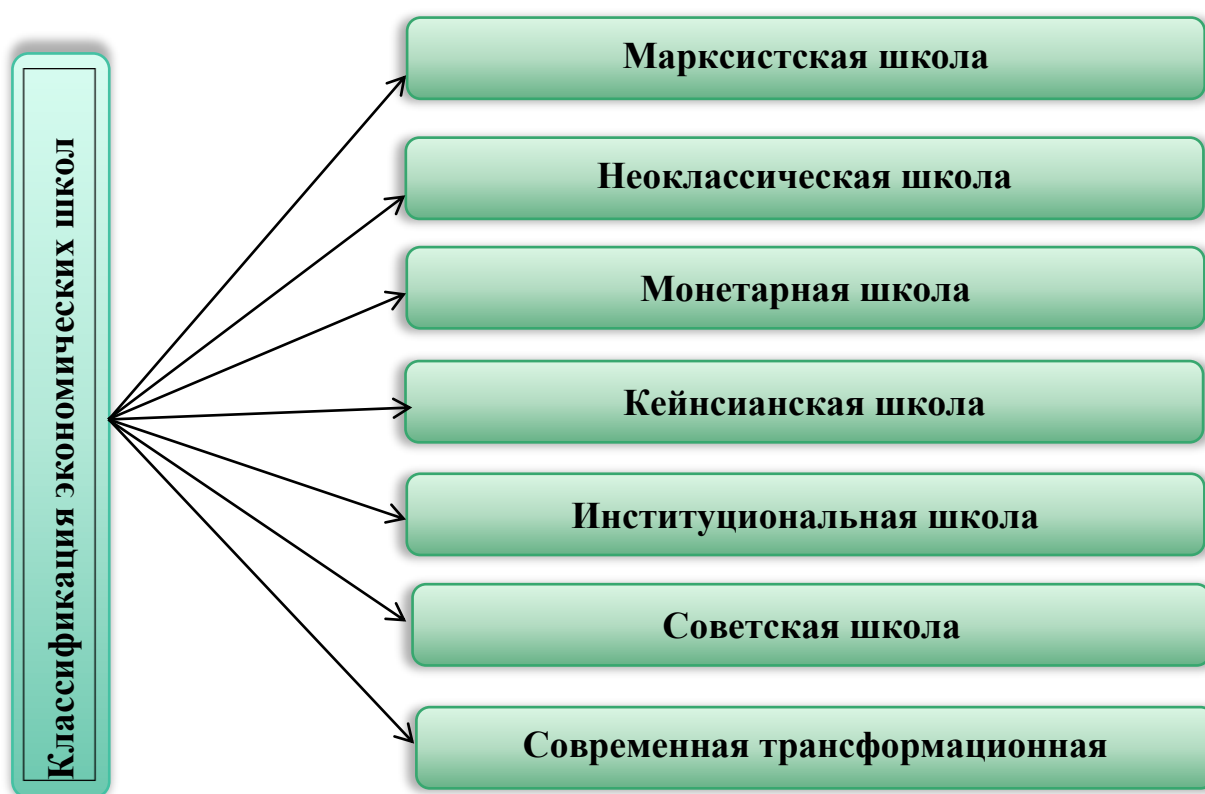


Рисунок 1. Эволюция теоретических основ развития рынка труда*

**Источник: составлено автором.*

Происходящая сегодня трансформация социально-трудовых отношений, должна привести к формированию нового рынка труда, где труд, как товар обменивается на основе партнерских соглашений, используя новые методы исследования трудовых отношений как: государственных, частных, коллективных и корпоративных отношений.

Понятие «рынок труда», появилась в постсоветских странах с переходом их на рыночные отношения, а мобильность населения существовала

повсеместно. Представители экономических школ предлагали свою точку зрения по поводу рынка труда, рассматривающие труд, как источник материальных и духовных благ. К ним относятся классики экономической теории, как А. Смита, Д.Рикардо, Ж.Б.Сэй, которые считали, что рынок труда является саморегулирующим и может обходиться без вмешательства государства. Представители же марксистской школы к теории трудовой стоимости предложили ряд новых концепций. К.Маркс, впервые сформулировал положение о двойственном характере труда, создал теорию относительного перенаселения, обосновывающую неизбежность формирования при капитализме резервной армии труда (безработицы). Труд трактуется по К. Марксу как «... процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек через своей личной деятельностью регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» ³.

Представители неоклассической школы экономики такие как: А. Маршал, Дж.Б. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, З. Холл, А. Риз, М. Фелдстейн считали, что «... труд не признается создателем стоимости товара, а ценность товара определяется величиной его предельной полезности и все виды факторов производства создают доход» ⁴.

Следующая школа, которая считает, что рынок труда не имеет механизма гарантированной занятости - это кейнсианская школа экономики. По мнению Дж.М.Кейнса «... безработица имеет свои причины, которые кроются в их характере добровольной и вынужденной занятости. Он, в конечном итоге считал, что рынок не может быть саморегулирующим» ⁵.

Представители институциональной школы Т.Веблен, Дж. Гэлбрэйт, предлагают «... решать проблемы рынка труда с помощью проведения институциональных реформ, где главная роль отводится институту

³ Маркс К. Капитал. М., 1978. Кн. 1, т. 1. С. 188.

⁴ Классика экономической мысли: сочинения. М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. 894 с.

⁵ Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег: пер. с англ. Петрозаводск: Петро. 1993.- 307 с.

государства. Основной их постулата является ведение переговоров между работодателем и работником»⁶.

Представители монетаристской школы М. Фридман. Э. Фелпс, основываясь на самонастраивающуюся систему уровня занятости, предлагали определенную устойчивую цену на труд с тенденцией роста ставки заработной платы. Саморегулирующая занятость по А. Смиту и самонастраивающаяся занятость, в конечном итоге, имеют одну и ту же цель сбалансированность занятости и повышения доходов, т. е. рационального уровня занятости.

Зарубежные исследователи Р.Холл, А.Риз, которые представляют школу экономики предложения, в основном рассматривают трудовые отношения через призму субъективных отношений т.е. мотивов стимулов, которые могут воздействовать на человека в период его трудовой деятельности в фирмах. Советская школа, в лице российского исследователя Куликова В.В. рассматривает определение рынка труда: «... как совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на трудовые услуги»⁷. Он, развивая мысль, подчёркивал, что «... на рынке труда необходимо рассматривать также участников этого рынка и обосновывает это теорией «трипаратизма», где участниками рынка труда являются не два субъекта - рабочий и работодатель, а три субъекта: государство, работник и работодатель»⁸.

По мнению д.э.н. Кошеновой М.Р.: «... государство, как особый общественный институт, тем или иным способом может влиять на трудовые отношения, оставаясь вне этих отношений, не ставя себя в один ряд с ними. По принципу трипаратизма, государство содействует нахождению сторонниками трудовых отношений (работодатель - наемный работник) взаимно приемлемых

⁶ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 367 с.

⁷ Куликов А.А. Современный рынок труда М.2001. С.84-85

⁸ Там же.С.167.

решений и выполняя при этом функции консультанта, арбитра, гаранта достигнутого соглашения»⁹.

Отечественные исследователи академики Р.К. Рахимов, Н.К. Каюмов и д.э.н., профессор Хоналиев Н., акцентирует внимание на недоиспользованную рабочую силу. Они характеризуют недоиспользованную рабочую силу, как фактор трудоизбыточности региона, особенно в сельской местности, считают, что главным потенциалом быстрорастущих трудовых ресурсов региона, являются подающиеся структурным изменениям рынок труда.

Понятие «рынок труда» белорусский исследователь Ванкевич Е.В. трактует как «... составную часть рыночной экономики, как общественно-экономическую форму воспроизводства человеческого капитала и его движение на разных уровнях экономической системы (микро-региональный, макро- интеруровень), соответствующая современному этапу развития общества и его потребностям в обеспечении социально-экономического роста»¹⁰.

По мнению российского учёного экономиста Маслова И.С. - это «... специфический механизм распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, перелива работников внутри и между предприятиями по критерию эффективности в соответствии со структурой общественных потребностей и интересами капитала в самовозрастании»¹¹. Чернявский П.Д. представляет рынок труда « ... как систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством, во-первых, по поводу найма работника, обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы; во-вторых, по поводу

⁹ Кошонова М.Р. Диссертация на соискание уч. степени д.э.н. Душанбе 2004г. С.145-147

¹⁰ Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. –155с, С.120

¹¹ Российский рынок труда / И.С. Маслова [и др.]. – М.: Ин-т экономики РАН, 1993. – 189 с .С.4

¹²Чернявский, П.Д. Особенности функционирования рынка труда в сельском хозяйстве / П.Д. Чернявский // Государственное управление: опыт, проблемы, пути решения; под ред. В.В. Русакевича [и др.]. – Минск: Беларусь, 1999. – 320 с. С. 166

размещения работников в системе общественного разделения труда, их рационального использования в соответствии с законами товарного производства и обращения»¹².

На основе изучения научных взглядов на исследование сущности рынка труда, занятости и воспроизводства рабочей силы, распределения трудоспособного населения по отраслям, мобильности трудовых ресурсов, недоиспользованной рабочей силы разделения труда, их рационального использования в соответствии с законами товарного производства и обращения, нами систематизированы выводы и составлена таблица 1.1.2.

Таблица 1.1.2

**Подходы современных учёных к трактовке экономической категории
«рынок труда»***

Исследователи	Понятийные категории
Академики: Р.К Рахимов, Н.К.Каюмов д.э.н., профессор Хоналиев Н.	Акцентируют внимание на недоиспользованную рабочую силу, характеризуют её, как фактор рабочего потенциала. Оценивая недоиспользованную рабочую силу, с точки зрения трудоизбыточности региона, особенно в сельской местности, считают, что главным потенциалом использования быстрорастущих трудовых ресурсов региона, являются подающиеся структурным изменениям рынок труда.
А.С. Головачёв, И.С. Березин	Рынок труда, как «общественно-форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующую товарной экономике».
П.Д. Чернявский	Рынок труда «как система производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством, во-первых, по поводу найма работника, обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы; во-вторых, по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда, их рационального использования в соответствии с законами товарного производства и обращения».

Н.Хоналиев, Х.У. Умаров, Р.М.Бабаджанов Ю.Р.Юсуфбеков, У.С.Раимдодов, З.Халимхонов, О.И.Тургинов	Вопросам влияния мобильности трудовых ресурсов на рынке труда Республики Таджикистан, через призму развития миграционных процессов, рассматриваются в их трудах. Формирование рынка труда, прежде всего, обусловлено конечной целью потребления благ, повышением уровня жизни населения, ростом его благосостояния. Только в таком случае будет востребован произведенный общественный продукт и созданы предпосылки для дальнейших трудовых отношений.
П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин	«Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наёмной рабочей силы. Ему свойственны следующие характеристики. Рынок труда это, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиций предприятий и его работников, потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы».
С.Г. Голубев	Рынок труда, рынок рабочей силы, в «сущностном плане – это совокупность отношений по поводу найма, в первую очередь купли-продажи рабочей силы... Рынок рабочей силы – это совокупность отношений по поводу способностей к труду работников, высвобождаемых из производства и вовлекаемых в него как из числа безработных, так и из состава трудоспособного населения, ранее не занятого в экономике, на основе рыночных принципов (спроса и предложения, купли – продажи, конкуренции и т.д.)» Акцентирует внимание на недоиспользованную рабочую силу. Они характеризуют недоиспользованную рабочую силу, как фактор трудоизбыточности региона, считают, что главным потенциалом быстрорастущих трудовых ресурсов региона, являются подающиеся структурным изменениям рынок труда.
Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко Н.К. Лунев	Рассматривают рынок труда с позиции механизма спроса и предложения, функционирующего на основе информации о цене труда.

А.И.Рофе	Рынок труда – «это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда, наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками. В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности – денежного эквивалента за свой труд».
Нурмахмадов М.	Рынок труда можно рассматривать с позиции организации труда, где особым принципом являются интересы человека и его развитие как человеческого капитала ¹³ . Государство, берет на себя ответственность за создание равных условий для предпринимателей, для эффективной конкуренции, за ограничение власти монополий, а также заботиться о производстве необходимого количества общественных товаров и услуг, удовлетворяющих коллективные потребности.

**Источник: обобщено и составлено автором.*

Не все дефиниции четко и глубоко отражают механизм согласования спроса и предложения на рынке труда. Наиболее отчетливо элемент сбалансированности прослеживается в трудах российских и белорусских исследователей. П.Э. Шлендер считает, что «... сбалансированность применительно к основным факторам производства означает, что между ними имеется определенное взаимоувязанное соотношение, сложившееся при существующих пропорциях общественного производства»¹⁴.

Российские исследователи Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунев рассматривают рынок труда с позиции «... механизма спроса и предложения,

¹³ Нурмахмадов М.Н. Управление организаций труда в промышленности. Душанбе 1987- 107с.

¹⁴Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вуз. учеб., 2008. – 302 с. С.167

функционирующего на основе информации о цене труда»¹⁵. Труд рассматривается как: «... деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. ...Он характеризует отношения в сфере занятости»¹⁶.

Так, основным регулятором спроса и предложения на конкурентном рынках труда Таджикистана, зачастую, выступает заработная плата. Каждый предприниматель старается экономить на заработной плате стараясь нанимать небольшое количество рабочих, вменяя им выполнение несвойственных функций и удлиняя рабочее время.

По нашему мнению, избыток рабочей силы характерен не только для таджикского рынка труда, но и для всего Центральноазиатского региона, которые связанные с демографическими особенностями, а избыток рабочей сил в России, Украине, Белоруссии и других странах, где низка рождаемость, связана с внутренними перемещениями, где высок процент увольнения работников из за неудовлетворения заработной платы.

Проведённый нами анализ позволил обобщить показатели необходимые при анализе механизма развития рынка труда. На наш взгляд, представленные теоретические подходы детально нами изучены и обобщены и они, в полной мере не дают ответа на вопрос о методах и механизмах достижения сбалансированности на рынке труда. Под рынком труда мы будем понимать развитие сфер рыночной экономики, выполняющих функции поддержания конъюнктуры рынка труда в направлении баланса трудовых ресурсов с рабочими местами, со степенью подготовки специалистов в учреждениях образования. По нашему мнению, функции механизма рынка распространяются на распределение трудовых ресурсов между сферами, как национальной экономики, так и международной.

¹⁵ Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с. С.13.

¹⁶ Там же С.14

В отличие от представленных ранее учеными функций рынка труда, нами рассмотрен механизм согласования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса на них.

Миграционная политика стран Центрально-Азиатского региона имеет много общего, поскольку рынок рабочей силы является одним из главных элементов их национальной экономики. К факторам, влияющих на мобильность рабочей силы стран СНГ относятся: постоянно растущая нехватка представителей рабочих специальностей; отказ местного населения занимать низкооплачиваемые должности; нехватка кадров на промышленных предприятиях и заводах, на строительстве, сельском хозяйстве и секторе услуг.

После распада СССР и создания СНГ, каждый субъект разрабатывал собственную миграционную политику, при этом создавались инструменты и механизмы общего регулирования потоков мигрантов. Они приезжают Российской Федерации в основном из следующих стран: Казахстана; Кыргызстана; Молдовы; Таджикистана; Туркменистана; Узбекистана. Географическая направленность трудовой миграции постепенно меняется, и в этой связи, стала меняться миграционная политика стран Содружества.

В условиях Таджикистана, для нормального функционирования рынка труда, очень важна свободная мобильность с целью нахождения работы с хорошими условиями. Поэтому, регулирование рабочей силы по сути дела означает управление всей системой обеспечения занятости населения.

С нашей точки зрения можно смело утверждать, что рынок труда - это место где происходит купля и продажа рабочей силы, а трудовые отношения возникают в ходе взаимодействия работника и работодателя при процессе привлечения рабочей силы к себе на предприятия через мотивы, стимулы и интересы для заключения долгосрочного контракта. Эти категории трудовых отношений могут проявляться через подготовку кадров, обмена опытом с другими организациями, где повышена заинтересованность работника к занимаемой должности путём материальной заинтересованности. Строить трудовые отношения намного перспективнее, чем приобретение рабочей силы.

Такой процесс требует определенной подготовленности нанимателя, способного управлять кадровым потенциалом и регулирования ими.

Мы считаем, что на основе выработке «правильных правил игры», рабочая сила вполне может опираться на тесные взаимоотношения между странами и как следствие, быть активными на рынке труда при возможности быть мобильными. Отсюда мы можем сделать заключение, что это правило игры может быть вполне устойчивым для того, чтобы рабочая сила целенаправленно выбирали себе пути достижения в обеспечении самозанятости. На наш взгляд, представители школы экономики предложений сделали очень важный вывод о том, что именно нестабильность рынка труда в современном мире, способствует их быть мобильными. Рабочая сила свободно может передвигаться с целью поиска более удобной для себя работы, гарантированное социально - безопасное рабочее место. Тем самым, мы полагаем, что этим государство способствует активизации мобильности рабочей силы в глобальном мире.

Исходя из вышеизложенного, считаем, что необходимо проведение исследования для определения категории мобильности рабочей силы и её отличие от миграции, как таковой.

Мобильность трудовых ресурсов, в глобальный условиях, происходит тогда, когда в некоторых странах наблюдается снижение количества рабочей силы, в других их недоиспользование (избыток рабочей силы), так и возникает необходимость в исследовании данной проблемы. В связи с этим, рассмотрим некоторые параметры мобильности трудовых ресурсов.

Мобильность человека является очень важной качественной характеристикой рабочей силы, так как работник постоянно находится в движении, что связано с поиском применения и совершенствования своей квалификации и повышения уровня жизни.

Однако, по нашему мнению, мобильность сопровождает не только готовность к социальному передвижению, но и к активной способности индивида к работе т.е. человек должен обладать неустанной, высокой

работоспособностью, которая мотивирует его в реализации труда. Мобильность, способствует переквалификации работника, который с целью повышения своих доходов переезжает из одного региона в другой, где более соответствующие условия для развития квалификации, повышения заработной платы, уровня дохода. Мобильность может выражаться также, как перемещение трудовых ресурсов в виде эмиграции в поисках лучшей заработной платы. Все перечисленные факторы присущи не только переходной экономике, но и в развитой рыночной экономике. Если посмотреть на историю развития трудовой миграции, то можно отметить, что за последнее 50 лет выехали около 3 миллиона трудовых мигрантов из Британии и из них около 1 миллиона являются высококвалифицированными кадрами. Они выехали в основном в такие страны как Австралия, США, Канада, Новая Зеландия. Такая мобильность имеет тенденцию роста и в других странах. К примеру, если раньше поток мобильности усилился в странах Египта, Пакистана, то после распада Союза, мобильность квалифицированных специалистов усилилась в странах СНГ. Это обусловлено в огромной разнице оплаты труда специалистов в развитых странах и стремлением развитых стран привлечь в свою экономику квалифицированных работников «дефицитных» специальностей, не затрачивая средств на их подготовку.

По нашему мнению, разница между международной миграцией и мобильностью заключается в том, что международная миграция трудовых ресурсов- это перемещение людей через границы определенных территорий со сменой постоянного места жительства в целях поиска работы, а трудовая мобильность - это процесс подготовки к передвижению работников на более прогрессивные участки производства. Это подтверждается утверждением учёных, что «... мобильность есть элемент рыночного механизма, «мобильность это готовность к перемещению, а миграция как факт перемещения»¹⁷.

¹⁷ Рыбаковский А.А. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. Москва..1982.-С.3.

Объективной предпосылкой достижения согласованных решений является то, что работодатель (администрация предприятий) и работники (трудовые коллективы) прямо заинтересованы в снижении издержек производства на единицу выработанной продукции, пользующейся спросом, с тем, чтобы трудовые и материальные затраты не достигали пределов, при которых предприятие становится убыточным.

Гибкость рынка труда проявляется в «... гибкой организации производственного процесса, т.е. неполный рабочий день, использование временных работников, дробление ставок, взаимозаменяемость на рабочих местах, подвижность смен и т.д. Вторым компонентом является гибкость в регулировании заработной платы, третьим – гибкость в регулировании выпускаемой продукции»¹⁸. В условиях глобализации, перемещение трудовых ресурсов является естественным, закономерным процессом, которая приобрела особую значимость, позволяющим сбалансировать экономическую, социальную, политическую и духовную сферы обществ.

Регулируемость рынка труда на современном этапе необходимо только с применением различных мер: законодательным, различными государственными социальными программами по занятости населения, социальной защиты между работодателем и профсоюзом, государственным частным партнерством, занимающихся трудоустройством населения.

Таким образом, мы пришли к выводу, что важную роль на рынке труда играет те институты, которые способствуют формированию и развитию трудовых отношений.

На основе обобщения теории трудовых отношений при регулировании заработной платы профессор В.В. Куликов использовал теорию сегментации рынка труда Г. Стэндида, британского социолога, который применим в наших условиях, т.е. в условиях переходной экономики и формирования рыночной экономической системы представил «... пятью основными сегментами рынка труда: 1. Сегмент рынка труда, представлена специалистами самой высокой

¹⁸ Гурьянов С.Т.Ночевник М.Н. Рыночная экономика – выбор пути!-М..1991-250с.

квалификации с соответствующей высокой оплатой труда и где занятость стабильна; 2. Рынок квалифицированных кадров. Этот сегмент заполняют специалисты с высшим и средним образованием и квалифицированные рабочие. Доходы и занятость относительно стабильны; 3. Рынок труда рабочих с приобретённой профессией. Спрос на рабочую силу постоянно сокращается, что ведет к сокращению доходов и снижению гарантий занятости, Роль стабилизирующего фактора выполняют профсоюзы, которые в случаях необходимости проводят политику по защите прав трудящихся; 4. Рынок труда малоквалифицированных рабочих и работников сферы услуг. Предложение рабочей силы, как правило, превышает спрос. Отсюда, невысокие доходы и нестабильная занятость; 5. Остаточный рынок труда. Здесь предлагают свои услуги либо те, кто впервые объявился на рынке труда, либо давно утратившие с ним связь: безработные, молодежь»¹⁹.

Рынок труда в Таджикистане отличителен от других стран СНГ, так как характеризуется некоторыми особенностями: во - первых противоречивостью, которая обусловлена переходом от привычной командно-административной экономики к экономике рыночной; во-вторых, в связи со сложившимися историческим и социально экономическими, политическими событиями, рынок труда в период трансформации имеет низкий уровень цены на рабочую силу; в- третьих, особенностью отечественного рынка труда является дисбаланс на рынке труда: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой является трудодефицитным по своей структуре, то есть в некоторых районах ощущается острый дефицит на отдельные специальности.

Главными предпосылками высокой мобильности рабочей силы в Таджикистане являются избыток рабочей силы (трудоизбыточность), неразвитость инфраструктуры рынка труда, низкая заработная плата, неравномерность регионального развития рынка труда в сфере производства, информационный «голод» в части потребностей трудовой силы в отдельных регионах страны.

¹⁹ Куликов А.А. Современный рынок труда М.2001 С.169-170.

Если проанализировать структуру трудовых ресурсов за годы независимости, то можно пронаблюдать изменение взаимоотношений между субъектами экономики государства, бизнесом, между работодателем и наемным работником, профсоюзом, общественными институтами. Занятость населения в государственном секторе уменьшилось более в 2,5 раза, а занятые в частном секторе выросли более чем в 3 раза. В коллективном секторе происходит снижение на - 13,6%, т.е. происходит индивидуализация менталитета.

На наш взгляд, это говорит о многом: во-первых, реформы рынка труда в Республике Таджикистан осуществляются позитивно; во-вторых, менталитет населения постепенно преобразовывается на индивидуально-частный уклон, т.е. трудовые ресурсы, в поисках более рационального решения в получении стабильных доходов, должны все время развиваться, осуществлять нововведение в самообразовании и саморазвитии для получения более достойного места на рынке труда; в третьих, это еще раз подтверждает то, что работодатели поменяли свои отношения к трудовым ресурсам и пытаются создать благоприятные условия рабочей силе для того, чтобы предприятие было конкурентоспособным на рынке труда, рынке услуг и т.д.

Переход на рыночные отношения проходит различные ступени, имеет свою специфику, уклоны, к примеру, смешанные (т.е. рыночные с государственным, виды остатка социалистического уклона и т.д.) Время и условия, адаптационные процессы, происходящие в обществе, показали, что в Таджикистане содержание рынка труда имеет тенденцию к изменению.

При определении социальной политики мы должны учитывать выбор критериев и механизмов социальной защиты при формировании трудовых отношений в условиях рынка, при этом необходимо строго учитывать принципы социальной справедливости, а социальная поддержка должна быть адресной. Также необходимо учитывать менталитет и психологию народа, национальные традиции и обычаи, а также изменения в структуре трудовых ресурсов в условиях их перемещения как внутри страны, так и за её пределами.

Теоретические концепции показали основные направления функционального регулирования рынка труда и мобильности трудовых ресурсов. Наиболее исследуемыми зарубежными и отечественными учёными в области управления рынком труда и мобильностью населения является макроуровень. На наш взгляд, для полной характеристики картины социально-экономических явлений необходимо выделить три уровня исследования развития рынка труда: микро-, мезо- и макроуровень. Выбор в этом направлении позволят раскрыть управление мобильностью трудовых ресурсов, установить параметры механизма функционирования рынка труда и причины роста мобильности трудовых ресурсов Республики Таджикистан в новых условиях. Предложение трудовых ресурсов на рынке дистанцируется от индивидуального предложения (местный рынок) до организованного набора (международный рынок), а спрос на рабочую силу определяется производственно-технологическими параметрами рабочего места. Особенности развития рынка труда его методологии исследования, разработки оптимизационной модели рационального использования трудовых ресурсов зависят от роста мобильности.

Исходя из проведённого анализа методических исследований учёных в области развития рынка труда и мобильности трудовых ресурсов, мы определили своё категориальное понятие рынка труда и мобильности населения страны:

- рынок труда - это место где происходит купля и продажа рабочей силы, а трудовые отношения возникают в ходе взаимодействия работника и работодателя на основе нормативно-правовых актов. В процессе привлечения рабочей силы к себе на предприятия работодатель через мотивы, стимулы и интересы заинтересован в сохранения их у себя надолго, а работник находит удовлетворение в ходе применения умственных, профессиональных навыков, моральных и материальных потребностей при реализации своего трудового потенциала;

- категория трудовых отношений формируется заключением трудового договора между работодателем и работником, стимулы и интересы проявляются через организацию повышения квалификации, обмена опытом с другими организациями при активной государственной поддержке. Акцент делается на заинтересованность, при привлечение необходимых работников, путём материального и морального стимулирования их труда. Строить трудовые отношения намного эффективнее, чем приобретение дешевой рабочей силы. Такой процесс требует определенной подготовленности нанимателя, способного управлять кадровым потенциалом и регулирования ими и самое главное, не требует материальных затрат на подготовку кадров.

Мобильность населения - это инструмент рыночного механизма и от того насколько он будет совершенен, имеется в виду его индекс (т.е. отношение степени перемещения трудовых ресурсов к степени подготовки трудоспособного населения), тем выше организованная трудовая миграция. Разница между международной миграцией и мобильностью заключается в том, что международная миграция трудовых ресурсов-это стихийное перемещение людей через границы определенных территорий со сменой постоянного места жительства, как в силу политических или социальных причин, так и в целях поиска работы, а трудовая мобильность - это процесс морально-психологической, квалификационной, организованно подготовки трудовых индивидов к передвижению, на основе организованной государственной поддержки, на более прогрессивные участки производства.

1.2. Особенности формирования и развития механизма рынка труда

Заложенные классиками экономической теории основы рынка труда и трудовых отношений, послужили предпосылкой нашего анализа формирования и развития механизма рынка труда в условиях рыночных отношений в Таджикистане.

Анализ исследований отечественных, зарубежных и российских ученых в этом направлении, раскрыл особенности рынка труда и трудовых отношений в период доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной экономики развитых стран.

Оптимальные трудовые отношения между работодателями и продавцами рабочей сил возникают в ходе действия механизма рынка труда, а важнейшим компонентом рынка труда являются трудовые ресурсы, т.е. «живой» механизм его функционирования. Механизм же рынка труда представляет собой замкнутую цепочку слаженного взаимодействия, образно говоря, как «системы часового механизма», где каждая деталь наделена определёнными функциями. Он имеет свою текстуру, включая следующие элементы: спрос на труд; предложение труда; цена труда. Цена труда создаёт здоровую конкуренцию и способствует равновесию рынка при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения.

Существуют ряд видов рынка труда, которые можно разделить условно: по степени конкуренции и по сфере обращения рабочей силы см. на рис.1.2.1.

Как видно из рисунка рынок делится по степени значимости, т.е. конкурентноспособности и по сфере обращения: международный и внутренний. В основе функционирования рынка труда, как и рынков других производственных факторов, лежат те же принципы механизма рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения является идентичным.

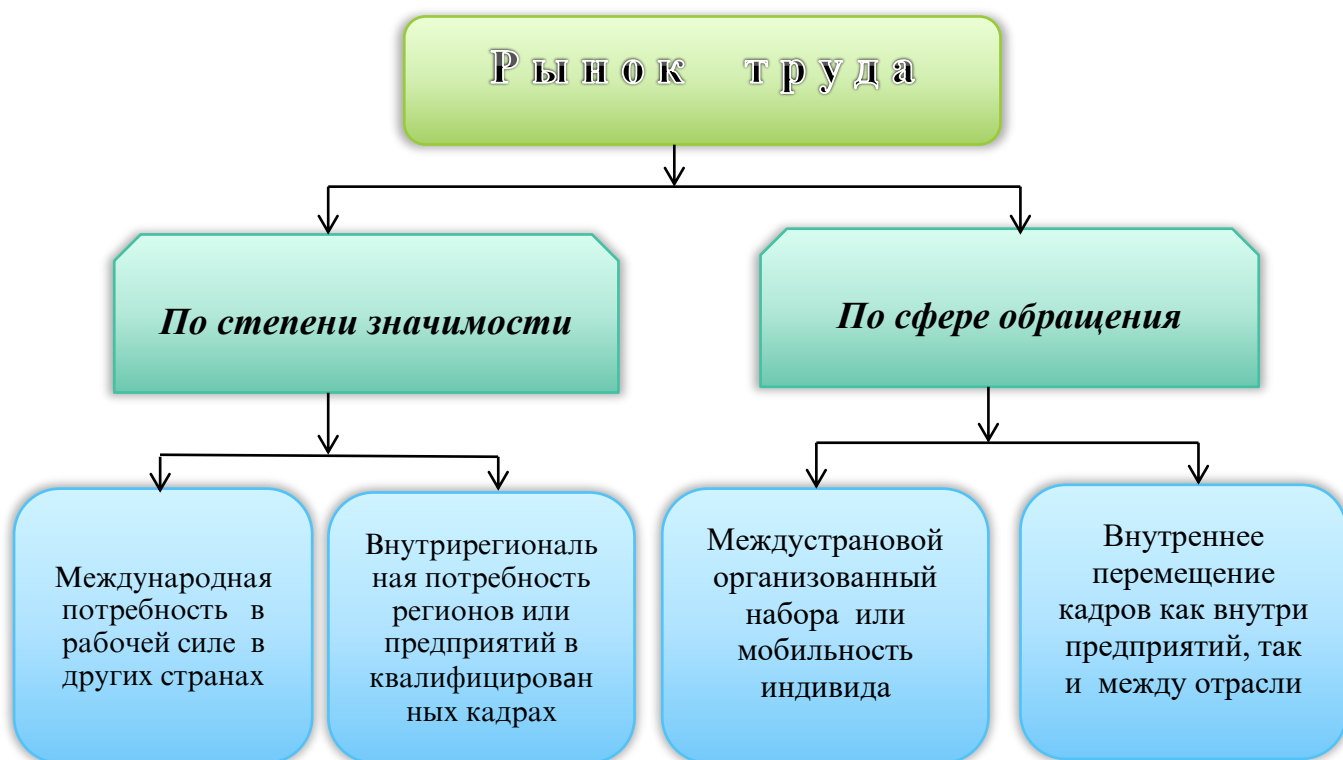


Рисунок 2. Виды рынка труда*

**Источник: составлено автором.*

Вместе с тем наниматель покупает не просто рабочую силу, как один из многих товаров, а имеет дело с личностью, обладающим персональными данными и наделённых определенными правами, которые покупатель не вправе нарушать. Покупатель при этом использует все механизмы стимулирования труда для поднятия его производительности (социально-экономические, институциональные, нормативно-правовые, финансовые), а продавец реализацией приобретённого опыта и знаний. Главная роль, при регулировании трудовых отношений, отводится государству.

Исходя из вышеизложенных мыслей, нами выстроена теоретическая последовательность концепций, подходов к теории механизма рынка труда и рыночных отношений. В основе функционирования рынка труда, как и рынков других производственных циклов, лежат те же принципы механизма реализации потребительских товаров и услуг. Однако, функционирование рынка труда имеет свои особенности и механизмы воздействия, которые связаны с характером воспроизводства и особенностями товара рабочая сила,

закрывающиеся в неотделимость права собственности на товар, рабочая сила, от его владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду рабочей силой (функционирующей), в течение определенного времени. Вместе с тем наниматель покупает не просто рабочую силу, как один из многих товаров, а имеет дело с личностью, обладающей определенными правами, которые покупатель не вправе нарушать. Покупатель при этом использует все механизмы стимулирования труда для поднятия его производительности (социально-экономические, институциональные, нормативно-правовые, финансовые).

Исходя из вышеизложенного, нами выстроена теоретическая последовательность концепций, подходов к теории механизма рынка труда и рыночных отношений.

Классическая теория А. Смита - теория разделения труда, теория международного разделения труда была основополагающей для теории спроса и предложения рынка труда. Адам Смит высказывал мнение о том, что предложение труда работником саморегулирующее, так как он ищет точку применения своего труда, невзирая на местность. Он самостоятельно меняет, ищет место, где применить свой труд. Отсюда и зародилась концепция перемещения труда.

К.Маркс и Ф.Энгельс обосновали теорию о том, что перемещаясь работник создает экспорт труда, откуда и увеличивает доход за свой труд, за свою способность.

Неоклассическая школа (А.Маршал, Дж.Б. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз²⁰ в трудовых отношениях, могли увидеть перспективу применения всех видов фактора производства, а не только труда и с применением математических методов определили величину его предельной полезности. Однако, доходы всех видов производства зависят лишь от

²⁰Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз Генезис теоретических основ рынка труда/ <http://elibrary.ru> 26декабря 2016.

способности налаживания трудовых отношений на рынке труда, после чего на рынке труда наблюдается равновесие.

В трудах австрийской школы экономики, мы наблюдаем подход с точки зрения субъективно-психологической концепции, основным игроком в котором является индивид с его индивидуальным подходом на определение цены за свой труд.

В Кембриджской школе во главе с А.Маршалом в основном разрабатывались новые теории, так называемой теория предельной полезности и теория издержек. Эта концепция предлагала рассмотреть вопросы спроса и предложения с позиции цены на рабочую силу. Вопросы производственного спроса, зависели от профессионализма и от эластичности спроса на труд. Они выдвинули тезис о том, что рынок труда и трудовые отношения могут быть регулируемы и создают равновесие.

Монетарная школа (М. Фридман, Э.Фелпс в основу своей теории заложили постулат от классической школы- саморегулирующий принцип и применили этот принцип к ценовому механизму, обосновывая его как самонастройку, т.к. рациональный уровень занятости сам определяет систему цен.

Кейнсианская же школа, хотя и отрицает саморегулирующую функцию рынка труда, но признаёт тот факт, что в рыночной экономике нет гарантии от безработицы и предлагает смешанную экономику, где регулирование некоторых вопросов трудовых отношений гарантируется со стороны государства.

Институционалисты выдвигают теорию создания институтов рынка труда с помощью институциональных реформ, где трудовые отношения основываются на теории создание института найма, и заключения договоров между работниками и работодателями.

Социалистический период рынок труда полностью зависел от системы плановой экономики, т.е. в условиях государственной и общественной собственности рынок рабочей силы отсутствовал, так как существовали колхозы, совхозы и, государство регулировало общественные отношения.

Взаимодействие на рынке труда (средства производства, распределение, использование) носили общественный характер в рамках плановой системы экономики. И только в конце существования Советского Союза были созданы кооперативы и часть рынка труда переходит на саморегулирующую систему. Принимаются новые Законы, которые активизируют индивидуальную трудовую деятельность это закон «О кооперативах в СССР», «Об арендных платах в кооперативных предприятиях» и др. Все это способствовало закладке новых условий и предпосылок перехода к рыночной экономике. Начинается трансформационный период, где рынок труда приобретает зарождающий характер. Однако, в связи с отсутствием разработок новых теорий рынка труда в постсоветских пространствах, которые могли бы создать предпосылки для новых отношений, переход затянулся до сегодняшнего дня.

В первые годы независимости стран бывшего СССР, за основу теории, заложили учения К.Маркса, Ф.Энгельса и его последователей. Это подтверждают многочисленные исследования, которые были опубликованы в первые годы существования стран СНГ.

При всём многообразии подходов классической теории современных зарубежных и российских ученых к формированию рынка труда, заслуживают внимания исследования экономистов, социологов, политологов Таджикистана, в этом направлении.

Таджикистан имеет свои специфические особенности рынка труда, который формировался под воздействием становления страны, как независимого. Отечественные исследователи давали последовательную, систематическую, всестороннюю оценку рынка труда с учетом исторических, социально-экономических, общественно-политических событий, происходящих в стране в период становления рыночных отношений.

Акцентируя исследования отечественных экономистов, мы приходим к выводу, что в основном теоретические взгляды ученых были направлены на трансформационный период. В условиях трансформации, перехода от административно-плановой экономики к рыночной, ученым потребовалось

разработать новый подход к созданию теории рынка труда и рыночных отношений с учетом их особенностей, специфики, традиций, психологии, менталитета, экономического развития на постсоветском пространстве. Многие считали, что рынок труда республики надо было адаптировать к современным условиям. Это было очевидным, после развала Советского Союза, когда хозяйственные отношения разрушились, многие предприятия были закрыты, прежняя система экономики противоречила нынешнему, многое надо было изменить путем экономических реформ, институциональных преобразований. Следует отметить первые отечественные научные исследования доктора экономических наук, профессора Х.Гафурова, где он подчёркивает, что «... прямой связи между переходом к рынку и уровнем занятости нет, так как зарождается многообразие форм собственности. При этом в условиях перехода к рынку обостряется не сама проблема безработицы, а скорее вопрос занятости населения. Рынок предъявляет спрос на квалифицированную рабочую силу и удовлетворить этот спрос можно путем обучения и переподготовки кадров, путем гибкой государственной политики»²¹.

На наш взгляд, профессор Гафуров Х. говоря о рынке труда подчеркивает новые отношения на рынке труда, формирования механизма рынка труда. Упор сделан на подготовку квалифицированных кадров, которые должна обеспечить человеческий капитал, что соответствовало бы новому спросу и предложению. Эти новые трудовые отношения, зарождались в условиях рынка труда в Таджикистане.

Другие отечественные исследователи (Шарипов Н.Ш, Кабутов М.К) утверждают, что в условиях переходной экономики, в Таджикистане имеет место незарегистрированная занятость, где рабочая сила предоставлена сама себе, ей присущи такие механизмы рынка труда как мобильность и она саморегулируема и самореализуема. Продолжая свои мысли они указывают, что примером такого рынка труда, где наблюдается саморегулирование и

²¹ Гафуров Х. Таджикистан на рубеже и в 21 веке: Президент Эмомали Рахмонов и национальная экономика. Душанбе.- 1999.- С. 187

самореализация, это возврат к существовавшей форме трудовых отношений (досоветский период), как «мардикорство», которое годами существовало и активно стало проявляться в период трансформации к рыночной экономике²².

На наш взгляд, «мардикорство» (мужской физический труд) - это такой вид трудовой деятельности, где, в основном, использовался ручной труд (физический). Существовали две категории «мардикорства» - без найма (добровольное «хашар») и по найму (в основном, внешняя трудовая миграция). В период коллективизации существовал такой термин, как «хашар» т.е. коллективный труд без найма рабочей силы и люди добровольно участвовали, на основе энтузиазма, в коллективном труде, как на государственном уровне (строительство Гиссарского канала, Комсомольского озера в г. Душанбе и т.д.), так и индивидуальном (помощь односельчанам).

С переходом на рыночные отношения «мардикорство» в Таджикистане приобрело новые формы. Вопреки утверждениям о том, что рынок труда не имеет географических точек, в определённых местах регионов Таджикистана возникли стихийные рынки, строились неформальные, не цивилизованные трудовые отношения в результате найма рабочей силы работодателем. Более того возникли женские рынки труда. И это характерно не только для Таджикистана, но и в соседних странах Центральной Азии. Контингент этого стихийного рынка труда состоит, начиная от высококвалифицированных кадров и кончая рабочими без специальностей. Это в основном возвратившиеся трудовые ресурсы, которые по тем или иным причинам не смогли выехать в трудовую миграцию и безработные в поисках работ. Указанная категория это один из важных видов влияния на механизм рынка труда, который ждёт своего исследования.

В других научно-исследовательских работах отечественных ученых мы наблюдаем изменение научных взглядов, с точки зрения развития концепции

²² Шарипов Н.Ш., Кабутов М.К. Основы направления трудоустройства высвобожденных работников Социально-экономические проблемы развития национальной экономики: теория и практика.- Душанбе.- 1995.- С. 71-72.

рынка труда и трудовых отношений. Комилов С. Д. в своем исследовании по вопросам рынка труда и трудовых отношений исходит из институциональной концепции. Он отмечает, что трудовые отношения - это отношения, складывающиеся между работником и работодателем, в процессе которых работник выполняет трудовую функцию в соответствии со специальностью, подчиняется внутреннему трудовому распорядку, а работодатель создает условие труда и выплачивает заработную плату. Комилов С.Д. по вопросу о регулировании социально – трудовых отношений предлагает следующую схему. Он классифицирует экономические отношения, как базовые:

- объект купли продажи;
- второстепенные;
- не основные.

Взаимоотношения для рынка труда - это отношения посредничества между биржей труда и работодателем. Данные взаимоотношения носят вспомогательный характер. Они не принимают участие в обмене труда, а лишь обеспечивают нормальные условия, что является очень важным фактором.

Второстепенные, так же, как основные, весьма важны. Взаимоотношения для рынка труда - это отношения государственного надзора в сфере труда и занятости населения. Благодаря, которым осуществляется защита трудовых прав работников и работодателей на основе заключенного договора.

На основе исследования проблемы развития социально - трудовой сферы и раскрытия экономической природы, моделей и институциональной организации рынка труда были определены проблемы в Республике Таджикистан (см. табл.1.2.1).

Таблица 1.2.1

Занятость трудовых ресурсов на рынке труда Республики Таджикистан
(тыс. чел.)*

Годы	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 к 2013 в%
Трудовые ресурсы	4859	4983	5111	5224	5326	5427	5521	5625	115,8
Занятость рабочей силы	2307	2325	2380	2384	2407	2426	2463	2506	108,6
Недоиспользованная рабочая сила	2497	2601	2674	2786	2866	2949	3007	3068	122,9
Удельный вес недоиспользованной рабочей силы к трудовым ресурсам в %	51,4	52,2	52,3	53,3	53,8	54,3	54,5	54,5	

*Таблица рассчитана автором на основе данных Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник. /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.133.

Из приведённых данных усматривается, что недоиспользованная рабочая сила имеет тенденцию роста и довольно высок её удельный вес к общему количеству трудовых ресурсов, что создаёт дополнительную напряжённость на рынке труда и социальной сфере.

Напряженность на рынке труда можно снизить путем совершенствования нормативно – правовой базы, межправительственных соглашений и этим повышается эффект регулирования трудовых отношений между странами, которые нуждаются в трудовых ресурсах и тех, кто имеет избыток рабочей силы. Комилов С.Д. исследовал вопросы регулирования трудовых отношений в призма заключения договоров. Он разделяет их на шесть частей, от генеральных соглашений до межрегиональных, региональных, отраслевых, территориальных и иных.²³ Эту мысль поддерживает профессор Амонова Д.С. Она отмечает, что международное регулирование социально – трудовых

²³ Комилов С.Дж.К вопросу о государственном регулировании социально-трудовых отношений/Мат.межд.науч.практич.конф.»Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации».- Душанбе: ТНУ, 2015.- С. 43-49.

отношений определяет регулирование трудовых отношений на основе ратифицированных норм международных организаций и международных договоров. Далее профессор Амонова Д.С. отмечает, что в Законе Республики Казахстан «О профсоюзах» четко указано на взаимоотношения между работниками и работодателями, органами государственной власти и органами местного самоуправления на основе социального партнерства этот документ «... обеспечивает согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений» ²⁴. Кошонова М.Р. отмечала, что «... в первые годы экономических преобразований Правительство Республики Таджикистан, как и все постсоветские государства заявило, что целью экономических реформ является макроэкономическая стабилизация, выражающая в снижении инфляции, а поддержание занятости населения, в число приоритетных вопросов не входило. Официальный подход к политике рынка труда строился на том, что государство снимало с себя ответственность за общий уровень занятости населения, не занималось вопросами благоустройства, профориентации, переподготовки, минимальной поддержки зарегистрированной безработицы» ²⁵.

Кадыров Д.Б. в своем исследовании продолжает мысль своих соратников, отмечая, что в условиях переходного периода рынок труда отличается специфическим характером функционирования, сложностью внутренних и внешних связей и нуждается в научном анализе. Говоря о специфической особенности рынка труда, он подчеркивает, что «... продавец рабочей силы предлагает не какой-то продукт, а услугу своего труда. Поэтому он называет рынок труда рынком услуг труда» ²⁶. Важнейшие элементы его самонастройки не приведены в соответствии со стоимостью товара рабочей силы. Он также

²⁴ Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан / мат. Респ. Науч. практич. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». Душанбе 2008 - С. 21-27.

²⁵ Кошонова М.Р. Теоретические вопросы и особенности социально-экономических преобразований в условиях переходной экономики: На примере Республики Таджикистан. Дисс. на соиск. уч. степ. д.э.н. Душанбе 2004 – С. 145-147

²⁶ Кадыров Д.Б. Социально-трудовая сфера: проблемы функционирования и пути их решения. Душанбе.2019. С. 187- 188.

подчеркивает, что «... рынок труда недостаточно организован в плане наличия его инфраструктуры, недостаточны развиты механизмы регулирования и пока они только начинают создаваться»²⁷. Из теоретического анализа, сделанного Кадыровым Д.Б. мы можем сказать, что на этапе переходного периода рынок труда и трудовые отношения пока имеют, как говорил А.Смит, механизмы саморегулирующего характера, где спрос и предложения определяют рыночный механизм²⁸. Факеров Х.Н. рассматривает вопросы трудовых отношений внутри предприятий, подчеркивая, «важность заключения договоров между рабочим и работодателем».²⁹

Усманова Т. Д. в своем диссертационном исследовании «Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан», рассматривает рабочую силу, как складывающиеся трудовые отношения и обосновывает мысль о том, что «в силу исторически сложившихся обстоятельств в Таджикистане наблюдается трудоизбыточность и высокий рост населения, который создает объективную необходимость в трудовой миграции, т.е. перемещения рабочей силы, туда, где он востребован с достойной заработной платы, для обеспечения нормального уровня проживания своей семьи, что избыток рабочей силы вызывает падение цены рабочей силы, что способствует движению рабочей силы на рынке с более высокой ценой рабочей силы»³⁰.

Исследователь Умаров Х.У отмечает, что трудовой потенциал количественно характеризует трудоспособное население в его активном возрасте, т.е. ресурсами труда, которыми располагает национальная экономика на данный период времени. Он предлагает «... для эффективного регулирования экономики страны необходимо обратить внимание на факторы,

²⁷ Кадыров Д.Б. Там же С.188.

²⁸ Смит А. Исследование о природе и причинах богатстве народов . М.ЭКСМО- 2007.

²⁹ Факеров Х.Н., Нурмахмадов М. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан// мат. Респ. Науч.практич.конф.посвященное 14 летию Республики Таджикистан.- Душанбе: ТГУК, 2005.- С.3-12.

³⁰ Усманова Т.Дж. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан. Автороф. дисс. исслед. на соиск. докт. экон. наук. Душанбе 2006. - 22с.

связанные с решением социальных проблем одной из составляющих которой является как формирование условий расширенного воспроизводства рабочей силы, как фактора, обуславливающие необходимость государственного регулирования экономики»³¹.

По результатам изучения опыта предыдущих экономических школ и синтезируя исторический опыт мы предлагаем следующую схему, отражающую теоретическую и практическую типологию анализа рынка труда и трудовых отношений, которые отражена на рисунке 3.

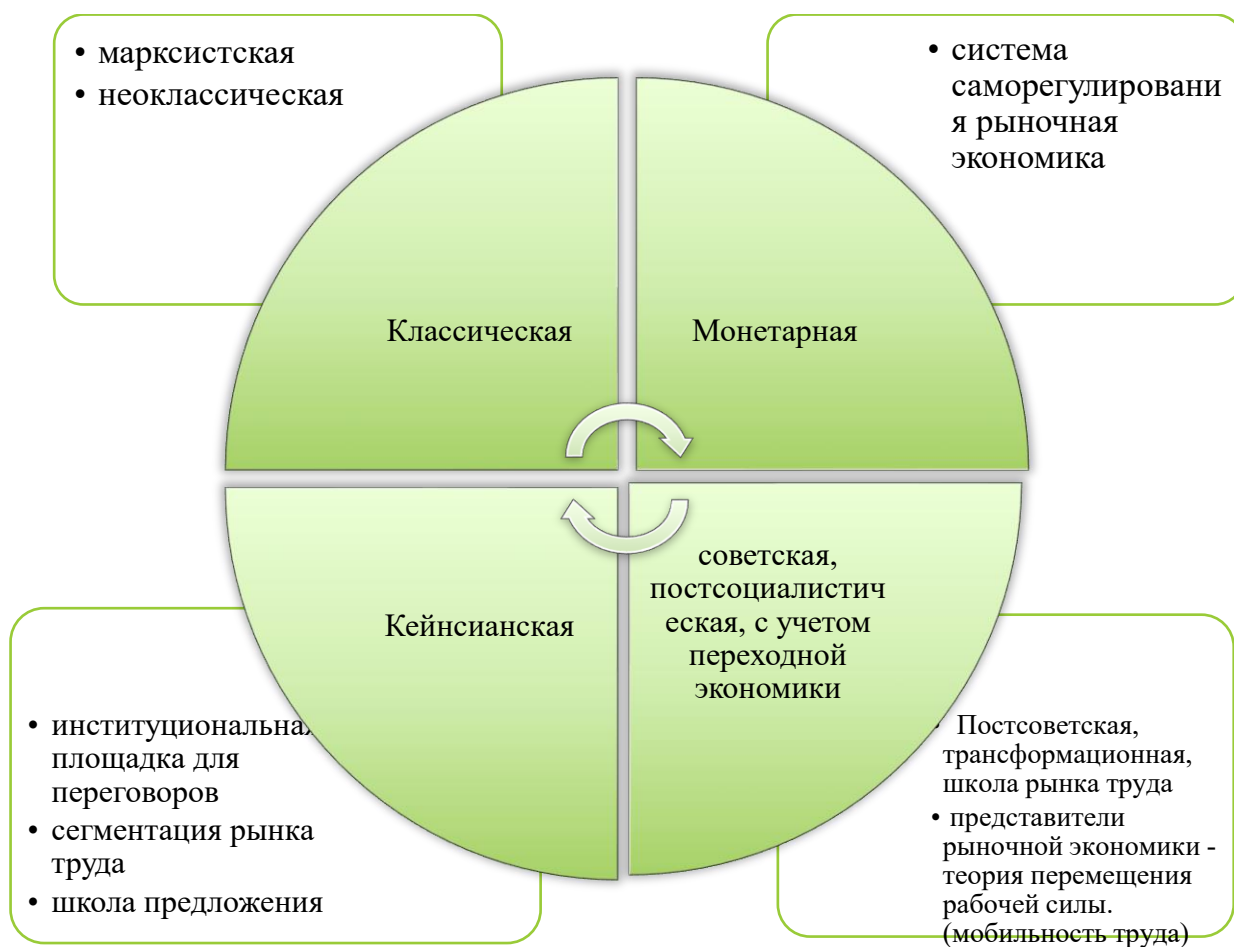


Рисунок 3. Типология анализа рынка труда*

* Источник: составлено автором.

Таким образом, анализ исследований зарубежных, российских и отечественных учёных позволил сделать выводы о необходимости:

- учета предыдущего опыта;

³¹ Умаров Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики/ мат. Респ. Науч. практич. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». Душанбе 2008г.-С 10-21

- изучения исторического опыта экономических школ о рынке труда и трудовых отношений;
- изучения законодательной базы о рынке труда и трудовых отношений национальных и наднациональных стран (МОТ МОМ и др);
- изучения опыта стран СНГ в развитии рынка труда и трудовых отношений;
- изучения оптимальных моделей рынка труда и рыночных отношений с целью использования и адаптации к новым условиям соответствующих менталитету и традициям, как экономики страны, так и общественно-политическому устройству.

Академик Р.К. Рахимов, в своей статье отмечает «... в условиях перехода от планово-административной в экономику рыночной необходимо предпосылки» ³², т.е. он имел ввиду, законодательно институциональную основу. Эти высказывания остаются до сегодняшнего дня актуальным, потому что необходимы новые теоретические подходы, в связи с совершенствование рыночных механизмов в новых условиях. Нам кажется применение новых подходов в регулирование трудовыми ресурсами - это помимо рыночных механизмов, способствование изменению психологии, т.е. подготовка кадров к рыночной экономике. Учет индивидуальных особенностей каждого наемного рабочего (его квалификация, знание языка, общительность, умение представить себя на рынке труда и его навыки, и знание в определенной области труда), играют главную роль в его адаптации к новым условиям.

Проблему безработицы также можно решить при правильном подходе регулирования трудовых ресурсов в условиях внутренней и внешней трудовой миграции. Опыт Турции, Югославии, Вьетнама в осуществлении экспорта рабочей силы показал, что правильное распределение трудовых ресурсов приносит выгоды. «... Трудовая миграция Таджикистана внутри страны и в

31 Рахимов Р.К. Социальная политика Республики Таджикистан в условиях переходной экономики // Экономика Таджикистана: стратегия развития. - Душанбе, 2002. - №2. - С.92-98.

страны СНГ оказывает положительное влияние на решение вопроса безработицы»³³.

Рынок труда Таджикистана в постсоветском периоде сталкивается с множеством проблем, что требует социально-экономических преобразований в новых экономических условиях. Если посмотреть истоки возникновения проблемы, они характеризуются тем, что первые годы независимости в стране резко выросли проблемы, носящие экономический и социальный характер. Были приостановлены деятельность промышленных предприятия, закрыты многие государственные учреждения. Такие важные отрасли экономики как - сельское хозяйство, транспорт и коммуникация совершенно были ослаблены. Проблемы были усугублены гражданским противостоянием, длившимся с 1992 по 1997 годы. Свыше миллиона жителей республики мигрировали в другие страны. Республика оказалась в тяжелой ситуации с проблемами экономического, социального характера. Вопросы рынка труда отодвигались на второй план, так как решалась проблема возвращения беженцев в страну. В связи с этим, рынок труда в этом периоде, имел характер саморегуляции. Отражением всего этого стало то, что уровень безработицы в стране стал подниматься. Большое количество населения стало иммигрировать, часть уехали на совсем, часть оказались беженцами, часть населения подались в трудовую миграцию.

В исследованиях Института труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан рассматриваются вопросы социально-трудовых отношения в рамках национальной экономики Таджикистана. Выяснено, что «национальная модель рынка труда существенно отличается от модели развитых страна, которые представлены либо внешним, либо внутренним типом рынка труда и это затрудняет идентифицировать национальную модель рынка труда с другими странами что связано, прежде всего, с трудоизбыточностью, т.е. неспособностью экономики вместить имеющуюся

³³Тургинов О.И. , Тургинова М.И. Предпосылки Управления Трудовыми Ресурсами В Трудоизбыточном Регионе: Методы, Принципы И Функции/журн. Вестник ТНУ. Душанбе №2/6 (210).-2016.С. 179-182.

рабочую силу на внутренний рынок труда. Одним из главных факторов, определяющих трудоизбыточность республики, является демографический фактор, так как «... Республика Таджикистан традиционно характеризуется высоким уровнем естественного прироста населения»³⁴. Численность постоянного населения республики на 1 января 2019 года составила 8931,2 тыс. человек: в их числе мужчины – 4528,6 тыс. человек, женщины – 4402,6 тыс. человек. Доля женщин составляет 49,2, мужчин – 50,7%. Население республики растет в среднем на 2,2% в год.³⁵

Одним из важных показателей механизма рынка труда является среднемесячная начисленная заработная плата работникам предприятий и организаций. Динамика заработной платы по странам СНГ за 2010-2020гг. показывает, что тенденция идентична, т.е. она недостаточно покрывает расходы на прожиточный минимум, что заставляет трудовые ресурсы перемещаться из одного места в другое, хотя отличаются, в зависимости от по уровню развития страны, тарифами (таблица 1.2.2).

Как показано в таблице, самая высокая заработная плата в Российской Федерации (2016г. - 546 долларов США, 2019г. - 673 долларов США, и в 2020г. - 685 долларов США); в Казахстане и Армении (2016г. более 400 долларов США, в 2019г. в Казахстане – 433 долл. США, а и в Армении- 359 долларов США, а также, в 2020г. в Казахстане – 557 долл. США и в Армении- 396 долларов США), в Белоруссии (в 2016г - 375 долларов США, 2019г.- 372 долларов США, и в 2020г. -396 долларов США), а в Азербайджане в 2016г - 320 долларов США, 2019г. - 350 долларов США, и в 2020г. - 371 долларов США, в Молдове (в 2016г - 265 долларов США, в 2019г. - 350 долларов США, и в 2020г. - 439 долларов США) и самые низкие заработные платы наблюдались в Таджикистане (в 2016г. - 122,8 долларов США, в 2018г. - 134,83 долларов

³⁴ Монография РФ и РТ СВОД-01.06.2020.docx

³⁵ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2018, С. 10-16.

США, в 2019г.- 140 долларов США, и в 2020г. 135 долларов США³⁶ и в Киргизии (в 2010г. - 156,4 долларов США, в 2018г. - 238,6 долларов США, в 2019г. - 246,9 долларов США, а в 2020г.-231,9 долларов США)³⁷.

Таблица 1.2.2

Среднемесячная номинальная заработная плата за 2010-2020 годы в странах СНГ³⁸(единиц национальной валюты)

Страны СНГ	2010	2015	2016	2017	2018	2019 ³⁹	2020 ⁴⁰
Таджикистан (сомони)	354,44	879,2	969,2	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78
Азербайджан (манатов)	331,5	466,4	499,8	528,5	544,6	634,8	712,3
Армения (тыс. драмов)	102,7	171,6	174,4	177,8	172,7	182,7	189,7
Беларусь (белорусских тыс. рублей)	1217,3	6718,7	722,7 ⁴¹	822,8	971,4	1092,9	1250,9
Казахстан (тыс. тенге)	77,6	125,3	142,9	150,8	162,7	186,8	212,6
Киргизстан (сомов)	7189	13277	14492	15670	16218	17200	18493
Молдова (лей)	2972	4538	4998	5587	6268	7234	7813,1
Россия (российские рубли)	20952	34030	36709	39167	43724	47468	48390
Туркменистан (тыс. манатов)	743	1263	1381	1403	-	-	-
Узбекистан (тыс.сумов)	504,7	1171,6	1293,7	1457,7	1822,6	2324,4	2667,6
Украина (гривен)	2239	4195	5183	7104	8865	10497	11591

Хотя и наблюдается тенденция к повышению заработной платы в Таджикистане, но из-за существенной разницы выплаты различным категориям

³⁶ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.210-211.

³⁷ Кыргызстан (краткий статистический справочник)/Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Бишкек 2021. –С.24

³⁸ Рынок труда в Республике Таджикистан, Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан . Душанбе 2020 с. С. 243-244.

³⁹ <https://cabar.asia/ru/kak-izmenilas-zarplata-v-tsentralnoj-azii-po-otnosheniyu-k-dollaru/>Как изменилась зарплата в Центральной Азии по отношению к доллару?

⁴⁰ <http://www.cisstat.com/rus/macro/zp-1.pdf>

⁴¹ Здесь и далее с 2016 года – рублей (с учетом деноминации уменьшение в 10 000 раз).

профессий, заработная плата не соответствует минимальному прожиточному минимуму и второе - огромная конкуренция на трудовом рынке вынуждает рабочую силу искать работу за пределами своей родины. Те же, кто заняты трудовой деятельностью и имеют стабильную заработную плату и иные дополнительные доходы (доход от земли, от собственности и др.), остаются на родине.

По некоторым данным на сегодняшний день, по: «...разным оценкам, от 800 тыс. до 1,5 млн. человек трудоспособного населения республики находится за ее пределами, большинство из них предпочли мигрировать в Российскую Федерацию»⁴².

Следует подчеркнуть, что «... общая численность населения республики за последние годы растёт высокими темпами. Численность постоянного населения республики на 1 января 2021 года составила 9 166 841 чел., что на 3,7 млн. человек больше, чем в 1991 году. К тому же в составе населения значительна доля людей моложе трудоспособного возраста и высока доля лиц трудоспособного возраста. В результате в республике сложилась сравнительно молодая возрастная структура населения, где средний возраст составляет 24 года. Рост населения в Республике Таджикистан обуславливается также многодетностью и ранними браками, мотивы которых приведены в данной работе на основе социально-демографических исследований, проведенных в Республике Таджикистан»⁴³.

Создание семьи и рождение детей сопровождаются дополнительными экономическими затратами, но исходя из особенностей экономического развития Республики Таджикистан в постсоветский период, покрывать эти расходы не под силу многим домохозяйствам. Соответственно: «...это демографическая особенность может принудить больше людей мигрировать из республики на заработки. Следует подчеркнуть, что наша молодежь все более

37 Заурбеков С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование. Автореферат на соискание кандидата наук. М., 2021 С.16.

⁴³ Материалы научно-практической конференции/Внешнеэкономическая деятельность Республики Таджикистан в условиях глобализации. Душанбе 2013.-216с.

ориентируется не на образование и получение сложных профессий, а на высокодоходные и порой «тёмные» виды деятельности, которыми они занимаются в России, и не случайно, что работники квалифицированного труда оказались, как по уровню оплаты, так и по возможностям занятости своей профессии, одной из наименее защищенных социальных групп. Массовая трудовая миграция приводит к тому, что сегодня в стране налицо хронический дефицит специалистов»⁴⁴.

Такое положение остается, до настоящего времени, неизменным. Предпринимаются отдельные попытки в виде предоставления услуг по получению образования, необходимых специальностей, прохождение краткосрочных курсов, что является очень положительной динамикой.

Экономический потенциал трудовых мигрантов из Таджикистана в основном находятся в России, Казахстане. Известно, что «трудовой потенциал определяется, как совокупность физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, характеризующая трудовые ресурсы в данный момент времени».⁴⁵ Регулирование рынком труда и трудовым потенциалом мигрантов тесно связано с оптимизацией, увеличивающихся в мире миграционных потоков. «...Регулируя миграционные потоки посредством методов прямого и косвенного воздействия можно решать такие задачи, как рационализация территориального распределения населения, более эффективное использование трудовых ресурсов, формирование баланса рынков труда и жилья, потребительского рынка, роста образовательного и профессионально-квалификационного уровня населения отдельных регионов»⁴⁶, что для России является позитивным.

⁴⁴ Заурбеков С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование. Автореферат на соискание кандидата наук. М.2021 С.16.

⁴⁵ Шурупова Анна Сергеевна Управление трудовым потенциалом мигрантов в аграрном секторе экономики региона : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05, www.dsib.net. М.2010.

⁴⁶ Шурупова Анна Сергеевна Управление трудовым потенциалом мигрантов в аграрном секторе экономики региона : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05, www.dsib.net. М.2010.

Эмиграция из Таджикистана будет продолжаться. Это происходит из-за того, что «... часть населения страны на психологическом уровне ориентирована именно на выезд из нее» ⁴⁷. Трудовые ресурсы привыкли к работе за рубежом и к стране своего нового пребывания в целом. «...Если даже у них появится возможность удовлетворить свои экономические потребности на родине настолько, насколько они удовлетворяют их в стране выезда, они все равно будут мигрировать. Необходимость мигрировать стала частью общественного сознания и глубоко закрепились в головах населения» ⁴⁸.

Перемещение рабочей силы является неотъемлемой частью современной экономики Республики Таджикистан. Трудовые ресурсы являются одним из основных форм национального богатства Таджикистана и благодаря их эффективному использованию можно добиться качественного и количественного роста экономики, на основе регулирования механизма рынка труда.

Исходя из особенностей рынка труда в Таджикистане необходимо дальнейшее исследование совершенствования механизма рынка труда в стране. Механизм рынка труда, на наш взгляд, представляет собой взаимодействие спроса и предложения между работодателями и трудоспособным населением, на основе взаимных интересов, не выходящих за рамки международного и странового правового поля. Он имеет свою структуру, включающие следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда. Когда между работодателями и продавцами рабочей силы достигнуто соглашение по условиям труда и равновесной цене труда (заработной платы) значит механизм труда работает слаженно т.е. объём спроса рабочей силы равен объему предложения.

⁴⁷ Заурбеков С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование. Автореферат на соискание кандидата наук. М.2021 С.16

⁴⁸ Заурбеков С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование. Автореферат на соискание кандидата наук. М.2021 С.16

В Таджикистане механизма спроса и предложения рынка труда связан с трудоизбыточностью и вынужденной трудовой миграцией. Механизм рынка труда выполняет следующие функции:

- регулирование спроса и предложения труда, как на местном рынке труда, так и на международном;
- обеспечение конкуренции между претендентами на рабочее место и между работодателями, исходя из специфики экономики не только своей страны, но и потребностями в специалистах зарубежных стран;
- содействие государства в регулировании как внутренней, так и внешней миграции, путём организации обучения и подготовки квалифицированных кадров для полной экономически эффективной занятости населения.

Процесс реформирования рынка труда в Таджикистане остается неизменным, так как не завершился процесс перехода к рыночной экономике. Он продолжается до сих пор. Вопрос продолжительности перехода прежде всего зависит от того насколько обоснованы законодательные предпосылки, принятие различных социальных программ и других формы рыночных основ. Инвестиции же в человеческий капитал будут поддерживать повышение производительности труда и создание новых рабочих мест, а также ускорят переход на более устойчивый рост экономики страны.

На наш взгляд, разработка новой, стратегически выверенной политики национальной программы регулирования трудовых отношений рабочей силы, позволит оптимизировать новые подходы и механизмы регулирования трудового потенциала на долгую перспективу, сокращению бедности и безработицы, решению вопросов подготовки, переподготовки кадров, а также увеличение доходов семьи и государства в целом.

1.3. Структурные изменения рынка труда в современных условиях развития национальной экономики

Процессы глобализации влияют на производство и структуру занятости населения, перемещения населения в поисках достаточно оплачиваемой работы, т.е. растёт мобильность населения, которая влияет на потребность рынка труда.

В некоторых научных трудах зарубежных и отечественных исследователей отдельно рассматриваются социальная и трудовая мобильности, для полного отражения степени научных исследований в этой области.

По нашему понятию социальная и трудовая мобильность тесно переплетаются между собой имея много общего это - стремление изменить статус в обществе за счёт мобильности, перемещение в рамках предприятия, внутри региона, а также внешняя миграция. Но, в то же время, они имеют отличительные особенности. Социальная мобильность – это стремление занять комфортную нишу в структуре общества. Причем по статусу человек может оставаться таким же (горизонтальная мобильность), выше или ниже (вертикальная мобильность) т.е. продвижение, в рамках карьерной лестницы или используя «лифты»-ускоренный взлёт. Факторами ускорения социальной мобильности являются и наследственность, связи, качественное образование, предпринимательская деятельность и прочее. Типы социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная (восходящая и нисходящая).

В последнее время характерно усиление роста социальной мобильности, особенно в странах постсоветского пространства. Особенности социальной мобильности таковы, что каждый стремятся стать успешным в желаемой сфере. Но все зависит от уровня развития страны, где человек хочет двигаться в восходящем направлении. Скоростные лестницы социальной мобильности - это не лифты, но и не лестницы. Человеку придется прикладывать немало усилий для того, чтобы пробиться к вершинам.

В нашем обществе, на сегодняшний день, даже высокие интеллектуальные способности не является настолько существенным фактором социального успеха. А все потому, что у нас в стране работникам не свойственно самим устанавливать цену из-за низкой конкуренции на рынке труда, неразвитой культуры продажи человеческого потенциала.

Что касается трудовой мобильности, в научной литературе приведены два вида трудовой мобильности: географическая и профессиональная. Географическая мобильность характеризуется перемещения человеческого капитала, в пределах регионов, между странами.

«...Профессиональная мобильность - это квалификация работника. Работник может иметь низкую квалификацию или может не иметь квалификацию»⁴⁹.

Мобильность человеческого капитала имеет две формы развития: американская и европейская модель. Развитие рынка труда в Европе и в США влияет на концепцию трудовой мобильности. Мобильность Европейского рынка труда может быть усилена за счет наличия маятниковой трудовой миграции.⁵⁰ По нашему мнению в странах СНГ, в том числе и в Таджикистане, мобильность рынка труда обеспечивается за счет маятниковой миграции.

Американская модель мобильности рынка труда направлена на снижение напряженности на рынке труда высока, поощряется (мобильность) активность поиска работы. В США место работы является первичным, а условием жилья и социальные условия является вторичными.

При американской модели «... мобильность работника приобретает общий человеческий характер. В США мобильность работников является добровольным, свободным и быстро перемещается по рынку труда, а в поиске востребованности своей профессии и оценивая стоимость своего труда.

⁴⁹ Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан. Душанбе 2016. С.45-46.

⁵⁰ Носкова К.А. Трудовая мобильность: специфический человеческий капитал // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3183> (дата обращения: 14.09.2020).

Мобильность в Америке очень высокая, они постоянно живут идеей трудовой мобильности, они постоянно проходят переподготовку для получения новых рабочих мест при низких инвестиционных затратах»⁵¹. В Таджикистане же первичным являются социальные условия, вторичным - условия жилья.

«... Каждый работник должен непрерывно проходить переподготовку, получать в процессе трудовой деятельности новые знания, повышая свою квалификацию, а также получая другую квалификацию, о чем было подчеркнуто в Послании Президента Республики Эмомали Рахмона⁵².

В Российской Федерации проблему трудовой мобильности решают «... посредством стимулирования перемещения трудовых ресурсов с одного места на другое, так как, мобильность труда способствует оптимальному распределению экономических ресурсов и обеспечению рынка труда»⁵³. Однако, в последнее время, трудовая мобильность в основном наблюдается среди профессиональных рабочих кадров.

Учёными по-разному трактуется понятийный аппарат мобильность трудовых ресурсов. Существуют и различные подходы к формированию мобильности населения. Действительно, стандартного подхода к изучению процесса формирования мобильности населения не может быть, так как в разных странах он протекает по-разному и имеет различные цели. Можно сказать, мобильность имеет разную оценочную степень, которая зависит от уровня развития экономики страны, менталитета населения, стремления к достижению поставленной цели максимального и минимального. Ниже приведено таблица, на котором обобщены мнения разных учёных по понятийному определению мобильности трудовых ресурсов (см. на таблица 1.3.1).

⁵¹ Там же.

⁵²Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли 26.12.2019, г. Душанбе.- С.11.

⁵³ Носкова К.А. Трудовая мобильность: специфический человеческий капитал // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3183> (дата обращения: 14.09.2020).

Таблица 1.3.1

Подходы учёных к классификации мобильности трудовых ресурсов*

п/п	Мобильность с точки зрения некоторых учёных	
1.	А.Смит	Саморегулирующая функция трудовой деятельности.
2.	Б.С Хорев	Мобильность и перемещение население как синонимы. Переселение определяется им как территориальная подвижность населения.
3.	М.В.Курман	Мобильность как потенциальная способность или готовность индивида к действию, чем само действие. С позиций трудового права «трудовая мобильность» является частью социальной мобильности.
	Ю.И.Крохалевой	«Трудовая мобильность» представляется собой «особый вариант социальной мобильности, представляющей собой осуществляемые или уже осуществленные переходы трудящихся (в основном – в статусе работников) в системе общественной организации труда, характеризующиеся изменением места работы, трудовой функции, иных определенных сторонами условий трудового договора, юридического характера занятости по отдельности либо в разных сочетаниях и опосредуемые путем заключения трудового договора, изменения его условий и прекращения трудового договора».
5.	Л.Л.Рыбаковский	Под миграцией населения понимает территориальное перемещение, а под мобильностью (подвижностью) – способность к миграции, т.е. потенциальную миграционную активность. Из чего следует, что мобильность – готовность к перемещению. Миграция – сам факт перемещения.
6.	В.Ф. Потуданская, Г.Н.Бояркин, Ю.С.Юсова	Миграцию населения объясняют, как территориальную мобильность., т.е территориальное перемещение, а под подвижностью – способность к миграции. Величина мобильности всегда выше в 2-3 раза, чем величина реальных миграций.
7.	А.А .Самохвалов	«Мобильность персонала» определяется его способностью быстро адаптироваться к меняющимся условиям маркетинговой среды, к изменению содержания труда и трудовых функций.
8.	Р.А. Фатхутдинов	выделяет следующие виды мобильности: вертикальную – перемещение вверх-вниз с изменением уровня квалификации и изменение профессии; горизонтальную – перемещение без изменения качественных характеристик квалификации и профессии. Здесь «мобильность» представлена с этой точки зрения профессионального статуса и реализации профессиональных возможностей. Он производит оценку конкурентоспособности персонала, ориентируясь на его конкурентные преимущества, которые по отношению к персоналу могут являться внутренними и внешними. Здесь объяснение понятия происходит с точки зрения совокупности перемещений сотрудника как единого целого, то есть рассматривается подход с позиции процесса смены работником места труда.

9.	Ю.А. Макушев	Рассматривает трудовую мобильность, как «одну из форм социальной мобильности, которая представляет собой процесс смены места приложения труда работниками, изменяющий место работника в системе общественного разделения труда». Данное определение рассматривает «трудовую мобильность» как одну из форм «социальной мобильности», где за причину берется общественное разделение труда, где трудовая мобильность уже является следствием. Можно выделить еще один поход к определению дефиниции «трудовая мобильность» как элемент рыночного механизма, который выполняет точные функции.
10.	А.В. Менжерес	рассматривает данное понятие «как механизм приспособления к структурным сдвигам на рынке труда». В данных двух понятиях «трудовая мобильность» объясняется с позиции рынка, в широком смысле.
11.	А.И. Маскаев	высказывается о понятии «трудовая мобильность» как «о процессе трудовых перемещений с конкретной целью трудоустройства с изменением и без изменения места жительства на определенный срок». Используется подход с точки зрения трудоустройства как результата и конечной цели.
12.	Т.В. Новиков	рассматривает «трудовую мобильность» как «процесс формирования и реализации способностей и готовности занятого населения к изменению места работы, положения и функций в сфере труда, обусловленный состоянием экономики и личными интересами индивида».
13.	А. Сафонова	трактует «трудовую мобильность» как «психологическую готовность трудоспособного населения региона планировать модель своего трудоустройства в зависимости от ожидаемой выгоды и способность самостоятельно искать возможности для улучшения своего благосостояния».
14.	А.А. Сухов	понимает «трудовую мобильность» как определенное качество рабочей силы, с одной стороны, и как особую форму движения, с другой. Представленное определение строится на основе факта психологической готовности сотрудника, изменить свое положение на рынке труда, и процессе смены работником места труда.
15.	Л.С. Бляхман	определяет «трудовую мобильность» как «процесс движения работников на более прогрессивные участки производства, в сферу научно-технического творчества и управления производством». Поиск лучшего места работы обуславливается производственными изменениями. «Трудовая мобильность» рассматривается как элемент рыночного механизма, который представляет собой процесс изменения положения индивида на рынке труда (смена работы, статуса), которое обусловлено как личными или социально-экономическими причинами, так и его психологической способностью и готовностью к этим переменам, «трудовая мобильность» выступает как форма социальной мобильности.
16.	И. Мальцев	дает следующее определение «трудовой мобильности» как одного из элементов рыночного механизма,

		способствующего повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики и предприятиями.
17.	В.М. Бехтерев	профессиональная мобильность рассматривается, как «способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности».
18.	С.Л. Рубинштейн	объясняет профессионально-квалификационная мобильность кадров как «процесс перемещения работников между профессиональными и квалификационными группами в результате приобретения производственного опыта, практических знаний и навыков». В данных определениях профессиональной и профессионально-квалификационной мобильности сделан акцент на способность и готовность работника к быстрой смене необходимых рабочих заданий, мест работы и даже специальностей в рамках одной профессии или даже отрасли. С точки зрения подхода, основанного на характеристике результата, можно выделить «трудовую мобильность» как фактор развития конкурентоспособности территории.
19.	Г.К. Лапушинская	Мобильность рассматривает, как конкурентоспособность территории с позиций выявления конкурентных преимуществ территории по трем направлениям конкурентоспособности: «формирование города привлекательного для населения, бизнеса и для инвесторов».
20.	О.О. Котова	Под «трудовой мобильностью» понимает, как фактор развития конкурентоспособности территории.
21.	Д.С.Амонова, Р.М.Бободжанов, А.Д.Джабборов, М.К. Кабутов, Д.Б.Кадыров, М.Р.Кошонов С.Д.Комилов, М.Нурмахмадов, О. Коситов, М.Ш.Махмадбеков, С. Олимовой, Р.У.Ульмасов, Х.Умаров, Т.Д. Усманова, П.С.Хошмухамедова Х.Н.Факеров.	В основном теоретические взгляды таджикских учёных были направлены на трансформационный период. В условиях трансформации, перехода от административно-плановой экономики к рыночной, ученым потребовалось разработать новый подход к созданию теории рынка труда и рыночных отношений с учетом их особенностей, специфики, традиций, психологии, менталитета, экономического развития на постсоветском пространстве. Исследователи считают, что рынок труда республики надо было адаптировать к современным условиям. Мобильность трудовых ресурсов, как элемент рыночного механизма, способствует повышению эффективности распределения работников между различными секторами, отраслями экономики и предприятиями, и развивая мысль предлагает, что мобильность это прежде всего высокая работоспособность адаптироваться в любых условиях жизнедеятельности, трудовая активность, высокая способность интегрироваться в новых условиях и обязательно возвращаться на свое прежнюю обитель для продолжение своих традиций, обычай и национальную идентичность.

**Источник: составлено автором.*

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что многообразие подходов определяется как: процесс смены работником места труда; психологическая готовность (способность) к перемещению, приспособлению к новым условиям труда; изменение своего профессионального статуса и реализация профессиональных возможностей; изменение социального статуса работника; как элемента рыночного механизма; подхода с точки зрения трудоустройства, как результата конечной цели; процесса, обусловленного производственными изменениями; показателя конкурентоспособности работника; адаптированные к любым условиям жизнедеятельности; трудовая активность; высокая способность интегрироваться в новых условиях; обязательное возвращение в свою прежнюю обитель, в русло своих национальных традиций, обычаев.

Мы придерживаемся мнения классиков экономики А.Смита, Д.Рикардо, а также их приверженцев А.В.Менжереса, Л.С. Бляхмана, И.Мальцева, Ю.А. Макушева, М.Р.Богатырева о том, что мобильность трудовых ресурсов, как элемент рыночного механизма, способствует повышению эффективности распределения работников между различными отраслями экономики и предприятиями. И развивая мысль предлагаем, что мобильность это, прежде всего, высокая работоспособность и адаптация работника к любым условиям жизнедеятельности, трудовая активность, способная интегрироваться в новые условия, а затем возвращаться на историческую родину.

Обобщая многообразие подходов мобильности мы пришли к вводу о том, для трудовой мобильности характерны следующим особенности: смена работником места труда; психологическая готовность (способность) к перемещению, приспособление к новым условиям труда; изменение своего профессионального статуса и реализация профессиональных возможностей; изменение социального статуса работника; воздействие рыночного механизма; трудоустройства, как результата конечной цели; технический прогресс в производстве; конкурентоспособность работника; способность интегрироваться в новых условиях; возврат на родину.

В связи с этим, для получения полной картины мобильности необходимо проанализировать полную занятость населения и при этом рассматривать занятость рабочей силы со всех ее сторон - как занятость, которая фиксируется внутри учреждений, предприятий, внутри регионов страны, деятельность рабочей силы, связанная с перемещением в другие страны или иначе ее занятостью в условиях мобильности трудовых ресурсов (табл. 1.3.2).

Таблица 1.3.2

**Распределение населения, занятого в экономике Республики Таджикистан
по видам экономической деятельности* (тыс. чел.) %**

Профессии		Годы					2020г к 2015г. в %	
		2015	2016	2017	2018	2019		2020 ⁵⁴
Всего занято в экономике, в том числе:		2379,7	2385,3	2407,0	2425,5	2463,4	2506,2	105,3
1	В реальном секторе	1704,0	1694,8	1685,3	1698,9	1728,0	1754,4	102,3
2	Сельское хоз-во, лесоводство	1545,2	1538,5	1466,1	1481,9	1507,3	1525,6	98,7
3	Горнодобывающая	12,5	11,4	12,6	14,1	9,5	12,5	100,0
4	Обрабатывающая	60,1	59,5	86,7	82,6	83,3	86,4	143,8
5	Электроэнергетика,газ,водо-снабжение	19,3	17,8	18,0	18,8	15,0	15,4	79,8
6	Строительство	66,5	67,1	101,6	101,4	100,8	101,9	153,2
7	Сектор услуг	675,7	690,5	721,7	726,6	735,4	751,8	111,3
8	Торговля	149,3	147,9	170,6	157,9	153,5	157,2	105,3
9	Гостиницы и рестораны	9,8	9,6	15,6	15,4	16,4	16,4	167,3
10	Транспорт, связь	56,8	56.,0	43,6	62,1	61,3	61,3	107,9
11	Финансы	25,0	23,0	21,3	20,0	23,4	24,9	99,6
12	Коммерческая деятельность	22,3	21,4	31,5	31,2	31,1	31,3	140,4
13	Государственное управление, оборона	36,3	36,5	44,8	47,3	44,2	45,1	124,2
14	Образование	209,3	220,5	231,5	235,0	242,1	247,1	118,1
15	Здравоохранение	98,3	194,7	114,3	114,9	115,4	116,7	118,7
16	Прочие коммунальные, соцуслуги	66,6	67,9	45,7	40,6	36,2	39,3	59,0
17	Др.организации сектора услуг	1,0	1,0	0,6	0,1	1,5	1,7	170

*Составлено автором на основе данных: «Рынок труда в Республике Таджикистана». Агенство по статистике при Президенте Республики Таджикистана Душанбе-2020. С.64-65.,

⁵⁴ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник. /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.139.

Из таблицы усматривается, что в реальном секторе экономики работают 70,1% занятого населения, при этом на долю сельского хозяйства приходится 60,9%, которые заняты в основном в фермерских и личных подсобных хозяйствах. Другая часть сельского населения подвержена миграции и относятся к неквалифицированным кадрам т.к. в миграции они согласны на любую работу. Из-за отсутствия первоначального капитала, в миграции не могут реализовать свой потенциал знаний сельском хозяйстве.

В трудовой миграции таджикские трудовые ресурсы в основном заняты работой не требующей квалифицированного труда и в условиях мобильности, по нашему мнению, появляется опасность потерь человеческого потенциала. Поэтому, так важна необходимость создания условий подготовки и переподготовка квалифицированных кадров. Несмотря на то, что такие программы по переподготовке кадров функционируют как в Таджикистане, так и в России, они все ещё недостаточны.

Президент Российской Федерации принял решение усилить подготовку кадров. Дефицит специализированных кадров, может привести к многомиллиардным потерям для экономики не только России и не только всего мира, так как такая же угроза существует не только на российском рынке труда, но и в Западной Европе.⁵⁵

В Таджикистане неквалифицированная рабочая сила более мобильна и вынуждена адаптироваться к условиям их незащищённости. Практика показывает, что сконцентрированная на Российском рынке труда рабочая сила Таджикистана остро нуждается в образовании и профессиональной подготовке. Об этом всегда отмечали специалисты, занимавшиеся наймом трудовых ресурсов на предприятия.

⁵⁵ Электронный ресурс Путин В.В. ria.ru/20191101/1560505569.html

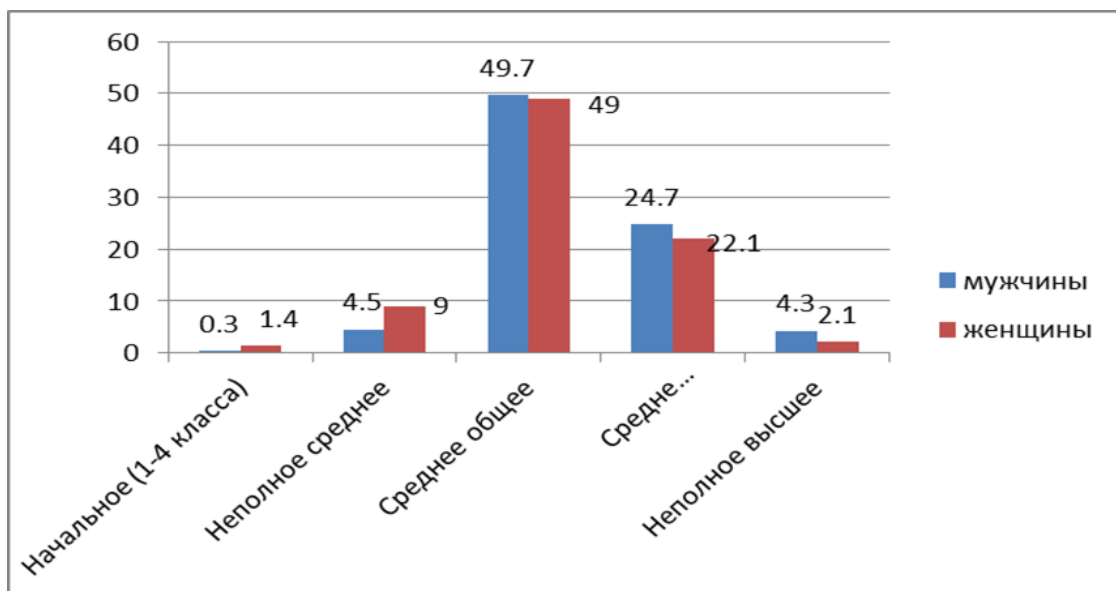


Диаграмма 1. Распределение занятости трудовых мигрантов Таджикистана по уровню образования среди мужчин и женщин в условиях миграции в Российской Федерации (в %) ⁵⁶.

Российский ученый Шуклин Е.А. в своей статье «Профессиональное обучение мигрантов, как управленческая проблема (на материалах исследований в ХМАО-ЮГРЕ)» отмечает, что обучение и социокультурной адаптации трудовых мигрантов в одной из наиболее мигрантоемкой стране является необходимым.

Исследователь Мукомель пришел к выводу, чем ниже образование, тем меньше занятость, а чем больше респондентов имеют среднее общее образование тем больше они заняты на рынке труда, это касается как мужчин так и женщин.

Согласно с другой источник исследование, «...образовательный уровень выехавшей рабочей силы в Республике Таджикистан оценивается, как средний в том числе: 32,2% мигрантов имеют высшее законченное образование; 14,6% имеют среднее специальное образование; 29,8% имеют среднее полное

⁵⁶Владимир Мукомель Центр этнополитических и региональных исследований Институт социологии РАН / Вынужденная миграция. М.2009 с. 499/ mukomel@mail.ru, mukomel@iras.ru

образование; неполное и начальное среднее образование имеют 12,7% выехавшей рабочей силы»⁵⁷.

Как мы уже отмечали выше в Таджикистане высокая мобильность в основном наблюдается у низкоквалифицированных кадров или менее квалифицированных кадров.

Эмпирический анализ передвижения рабочей силы в Таджикистане позволил определить нам несколько периодов мобильности рабочей силы. Мы не будем брать во внимание период мобильности населения Таджикистана до распада Союза.

Первый период мобильности населения или иначе, по нашему определению «отток» и охватывает период 1989-1991гг. и характеризуется массовой эмиграцией немцев, евреев, русско-язычного населения, которые когда-то в силу сложившихся социально-политических обстоятельств переселились в Таджикистан. Этот отъезд связан с вынужденным (обострение общественно-политической ситуации) возвращением этих граждан на свою историческую родину. Основной контингент эмигрантов составили высококвалифицированные кадры. Этот период можно назвать утечкой интеллектуального потенциала и мобильностью определённой категории лиц, которые серьёзно подорвали экономику страны.

Второй период охватывает 1992-1996 годы. После приобретения независимости Таджикистан, как и многие постсоветские страны, оказался в кризисной ситуации из-за разрушения экономических межхозяйственных связей бывших союзных республик и прекращения деятельности большинства промышленных предприятий. В поисках заработка трудоспособное население подалось в трудовую миграцию, для того, чтобы хоть как-то поддержать существование своих семей.

Чтобы как-то ослабить напряжение на рынке труда в постсоветских странах были предприняты попытки со сторон правительств,

⁵⁷ Хошмухамедова П.С. / Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда (на материалах Республики Таджикистан)/ Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Душанбе 2019. – С.102.

исследовательских учреждений, учёных по решению вопросов, связанных с регулированием миграционных потоков. Эта проблема оставалась нерешенной, несмотря на то, что были разработаны и приняты ряд страновых и международных нормативно-правовых актов, соглашений, конвенций.

Политическая нестабильность, экономические проблемы привели к тому, что тысячи таджикистенцев оказались безработными и «слепо» отправились на чужбину в поисках работы, при этом абсолютно, социально незащищённые т.к. институциональный сектор находился в зачаточном состоянии. Этот период можно назвать формированием стихийного или дикого рынка труда и связанную с ним мобильность.

Третий период охватывает 1997-2000 годы. В Таджикистане произошло ряд структурных изменений на рынке труда, связанные с новыми рыночными отношениями в сфере экономики. Если ранее рынок труда был востребован государственным сектором экономики, но в силу изменения рыночных механизмов многие государственные предприятия были закрыты или стали холдинговыми, акционерными и полностью переходили в частные компании.

Рынок труда приобрёл новые формы распределения: частный сектор, коллективный и государственный сектор экономики. Это было закреплено Законом Республики Таджикистан «О разгосударствлении и приватизации государственного имущества». Резко возросла доля занятых в частном и коллективном секторах экономики, что полностью изменило структуру рынка труда в Таджикистане.

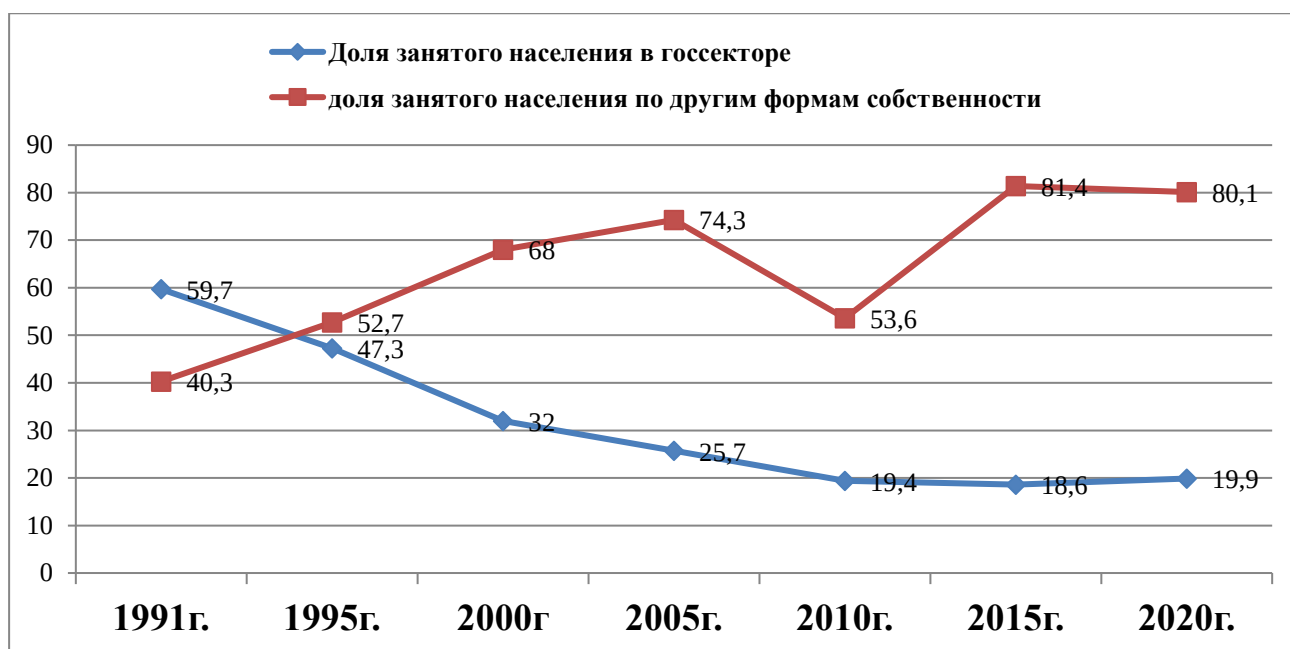


Диаграмма 2. Численность занятого населения по формам собственности в экономике Республики Таджикистан за период 1991-2020гг. (тыс. чел.)*

*Источник: Составлено автором на основе данных Статистический сборник «Таджикистан: 30 лет государственной независимости», /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.135.

Как видно из статистических данных диаграммы 2 если к общей численности занятого населения в экономике, в 1991 году доля населения работающих на предприятиях и организациях госсектора составляла 59,7%, то в конце 2000 года этот показатель составил 32%, в 2001 г.- 28,4%, а в 2020 году она составил всего 19,9%.⁵⁸ Сокращения численности занятых в госсекторе привело к увеличению работающих в других секторах экономики. В частности, их увеличение произошло в частном секторе, если в 1991-19%, то в 2001гг. оно составляло 40,7%, то в 2020г. увеличилось до 70,6%, в коллективном секторе в 2020 году оно составило 8,6%, на совместных предприятиях- 0,9%.⁵⁹

Такие структурные преобразования увеличило количество безработных и в какой-то мере усилило мобильность рынка труда, которая выразилась в основном в маятниковой миграции. Рынок труда стал приобретать гибкость, из-за избытка трудовых ресурсов ориентир был направлен на внешнюю трудовую

⁵⁸ Статистический сборник «Таджикистан: 30 лет государственной независимости», /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.134-135.

⁵⁹ Смотрите там же. - С.134-135

миграцию. Опыт развитых стран показал, что чем выше гибкость, тем ниже экономические издержки, тем меньше безработицы, тем меньше потерь в производстве.

Начиная с 2000 года, рынок труда Республики Таджикистан претерпевает ряд изменений. Недоиспользованная рабочая сила нашла свое применение за пределами страны, что активизировала процесс мобильности трудовых ресурсов. Потребность усиление преобразований в этой сфере требовало принятия незамедлительных решений. Наблюдалась поддержка содействию занятости за рубежом при посредничестве фирм, что обеспечивала регулирование рынка труда.

В 2002 году были внесены изменения и дополнения в Закон Республики Таджикистан «О миграции» в части регулирования вопросов трудовой миграции за рубежом, а в последующие годы (в 2005, в 2008 и в 2010 годах) вносились поправки в этот Закон.

В 2011г. Правительство Республики Таджикистан утвердило Концепцию о привлечении зарубежных соотечественников в качестве партнеров развития отечества. Согласно данной Концепции внешняя трудовая миграция является составной частью политики занятости населения. Этот период можно назвать цивилизованным формирования рынка труда.

Четвёртый период 2001-2021гг. связан с формированием международного рынка труда. Расширяется география применения рабочей силы Таджикистана и в странах дальнего зарубежья, возросла потребность России в трудовых мигрантах. Российская Федерация, в силу снижения рождаемости, стала привлекать трудоспособное население из стран СНГ особенно специалистов, обеспечивая им доступ к рабочим местам, жилью, к социальным инфраструктурам, что повлияло на мобильность трудовых ресурсов в Таджикистане. Из Таджикистана выехала на постоянное место жительства в основном специалисты в возрасте 30-35 лет. (575,5 тыс. чел.).⁶⁰ К

⁶⁰ Источник интернет Ресурсы: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906

примеру, по данным источников, из Таджикистана в Россию на постоянное место жительства, в рамках программы по добровольному переселению соотечественников и носителей русского языка, проживающих за рубежом, за последние 5 лет (2015-2019гг.) выехали 3 тыс. 400 граждан Республики Таджикистан.⁶¹

Ситуация в Таджикистане изменилась, за 2016-2021гг. выросла безработица, которая имеет в основном четыре причины: высокий прирост населения- 2-2,3% в год; избыток населения в трудоспособном возрасте-3,5%.⁶², низкий коэффициент использования рабочей силы- 6% и сокращение миграции (в 2020г. году выехало всего 129,8 тыс. трудовых мигрантов, по причине пандемии).

В Республики Таджикистан к дополнению обычного показателя «численность рабочей силы» рассчитывается показатель «численность рабочей силы» с учетом трудовых мигрантов, которые находятся за пределами страны сроком до трех лет и выше, поддерживают постоянный контакт с семьей или домохозяйством и регулярно переводят домой денежные средства. Мы это отмечаем как **период роста мобильности трудовых ресурсов за пределы страны** и в то же время наблюдается сокращение занятых в экономике страны.

В настоящее время мобильность трудовых ресурсов - один из важнейших параметров, который влияет на экономический рост страны. Мобильность трудовых ресурсов характеризует реальные возможности работников и их семей переехать в другие регионы на более выгодных условиях в плане улучшения их социально-экономического положения в обществе. Таким образом, мобильность трудовых ресурсов способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда и, в конечном итоге, улучшению благосостояния народа.

⁶¹ Сообщает Таджикское телеграфное агентство «Таджик ТА (Душанбе. 23 октября. Таджик ТА – Елена Щербакова).

⁶² Положение на рынке труда по результатам обследования рабочей силы, июнь-июль 2009 г. Душанбе, 2010. С. 14.

Трудовая мобильность выступает основой миграции и инструментом регулирования механизма рынка труда, но возможны и другие ситуации, когда на процесс миграции оказывают влияние политические, социально-экономические или иные мотивы, а смена рабочего места происходит вследствие миграционных процессов. Миграция может позитивно влиять на смягчение мирового финансового кризиса и может, в некотором аспекте, оказать воздействие на преодоление экономического спада. Пытаясь бороться с финансовым кризисом посредством простого сокращения иммиграции, можно ухудшить ситуацию. Поэтому мобильность выступает важным фактором снижения социальной напряженности на рынке труда.

При рыночной экономике все страны, испытывающие бремя переходного периода, сталкиваются с проблемами избытка труда, связанные с тем, что многие предприятия функционируют не на полную мощность и не выдерживают конкуренцию из-за выбытия устаревших фондов, приводящих к спаду производства, а следовательно, к сокращению штатов и уменьшению заработной платы.

Повышение подвижности рабочей силы помогло бы устранить эти проблемы и в этой связи, соглашения и договора между странами в части трудовой миграции в какой-то степени устранили бы преграды для перемещения работающих и создало единый рабочий рынок, но языковые, этнические и культурные различия тормозят перемещению рабочей силы на международные рынки труда.

С точки зрения российского исследователя Сухинина И.В. мобильность (эмерджентность) рабочей силы приводит к ряду положительных эффектов, таких как возобновление рабочей силы и сохранение профессиональных качеств. Он обосновывает это тем, что «... главным препятствием на пути роста новых технологий является существующее противоречие между сложившимися хозяйственными укладами, институциональными и профессиональными структурами и возможностями технологического развития, что приводило к многослойности воспроизводственных структур российской экономики,

замедлению социально-экономического развития общества, снижению социальной мобильности, усилению социальных противоречий, ослаблению внешнеполитических позиций, диспропорций и роста технологического отставанию от передовых стран, становлению отдельных элементов новых укладов, углублению технологической и хозяйственной многоукладности экономики»⁶³.

По А. Смиту рынок сам нивелирует баланс спроса и предложения на рынке в силу рыночных экономических регуляторов, которой является «невидимая рука». Однако, в современных условиях, рынок восстанавливает баланс спроса и предложения на рынке труда лишь в условиях внутреннего и внешнего (международного) перемещения трудовых ресурсов, где работодатели нуждаются в рабочей силе, а в условиях перехода к рыночной экономике, в низкооплачиваемой рабочей силе, а владельцы труда в реализации своего потенциала с целью обеспечения себя достойного уровня жизни. Вот почему трудовая мобильность может выступать основой миграции, где трудовые ресурсы в состоянии обеспечить себя работой и достойным уровнем жизни, а международная миграция является площадкой для развития научного исследования и эта миграционная площадка расширяется по всей день и в то же время, потребности в научном исследовании усиливаются.

Очевидно, что в основном трудовые ресурсы в поисках работы и обеспечения лучшей жизни направляются за пределы своей родины, что характеризует мобильность рабочей силы. По определению В.С. Васильченко, «... трудовая мобильность это готовность индивида к перемене должности, профессии, места работы, проживания и способа жизни, которые воздействуют на социально-демографические, социально - психологические, социально - экономические и политические факторы»⁶⁴. Такое стремления трудовых ресурсов нашло тренд на рынке труда, где рынок труда представил

⁶³Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики М.2013

⁶⁴Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://librfry.if.ua/book/108/7280.html>

мигрантам в принимающей стране площадку для реализации своего потенциала. Детальное изучение этого вопроса даст нам возможность выявить причины и последствия возврата мигрантов на родину и в какой-то мере может быть обратный эффект, где такой рынок труда становится позитивным не только в условиях переходной экономики, но и в целом и слабое значение приобретает изучения воздействия рынка труда на миграционный процесс.

Миграция трудовых ресурсов - это сложный процесс, включающий социально-демографические, экономические, этические, психологические, природно-климатические и другие факторы. Понимание связи между рынком труда, мобильностью трудовых ресурсов и миграционными процессами поможет выявить причины и последствия возвращения мигрантов и построить современную модель рынка труда с учетом специфических особенностей, происходящих в глобальном мире в процессе трудовой миграции и благодаря которым соединяются капитал и труд, рабочее место и работник, находящихся в разных странах или по крайней мере в разных регионах. Трудовая миграция – это часть общей миграции и является основной причиной трудовой мобильности. В свою очередь, трудовая миграция является причиной трудовой мобильности.⁶⁵

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы- Международная трудовая миграция поначалу характеризовалась, как стихийно возникающее явление, но постепенно, эта проблема становится мировой проблемой, которая вынудила страны проявить к ней особый интерес и изменить научно-практический подход.

Необходимость Государственного регулирования процессов миграции возникает на базе региональных и межрегиональных аспектов. После развала Союза постсоветские страны, в том числе и Республика Таджикистан, сталкиваются с проблемами организации сферы институциональных институтов, в отправляющей и принимающей странах трудовых мигрантов и

⁶⁵ Волкова О.В. Ринок праці [Электронний ресурс]. - Режим доступу: http://pidruchniki.ws/19991130/economika/rinok_pratsi_-_volkova_ov

иммигрантам, имеющих специальность, образование и квалификацию. Их легализация требовала принятия странами совместных нормативно-правовых актов и обоюдных усилий стран- участниц в этом направлении.

Мобильность, трудовых ресурсов, активизировавшаяся в переходный период, привела к изменению структуры занятости в Республике Таджикистан. Если занятость фиксировалась ранее в госсекторе, частном секторе, смешанном секторах экономике, то мобильность трудовых ресурсов приобретает качественные характеристики и переходит от мобильности неквалифицированных рабочей силы к мобильности квалифицированных трудовых ресурсов в международном аспекте.

В исследование, проведенной ОРС за 2016 год в Республике Таджикистан к «численности рабочей силы» относят те трудовые ресурсы, которые находятся, в течение трех лет за пределами страны, хотя они и являются трудовыми мигрантами, но все же это рабочая сила выехавшая из Республики Таджикистан⁶⁶. Мы их включили в показатель мобильности трудовых ресурсов. И это дает нам полное основание утверждать, что структура занятости в условиях переходной экономики в Таджикистане подвергалась изменению. Она, по нашему мнению, вписывается в структуру занятости в частном секторе или отрасли экономики, в которой занят трудовой мигрант и откуда материально и социально поддерживается уровень жизни семьи. Такая занятость является в условиях переходной экономикой вполне естественной, так как она снижает напряженность на рынке труда, и сокращает безработицу.

Периодизация мобильности рынка труда позволила определить исторический характер, его постоянство, неизбежность и системность влияющую на экономическое развитие и рост, имела исторические предпосылки, которые прошли несколько этапов мобильности населения и в основном трудовых ресурсов начиная от формирования стихийного рынка и

⁶⁶ Положение на рынке труда Республике Таджикистан. ОРС 2016г. –С 27

формированием цивилизованного рынка, совершенствованием его механизма, целевой мобильностью индивида.

Мобильность населения, как это подчеркнуто в отчете МОМ, делает экономику более динамичной и эффективной. Формировалась она поэтапно и в каждом периоде имела свои особенности. В настоящее время Таджикистан утверждается на международном рынке и возникает интерес к рабочей силе Таджикистана на рынке, реализация приобретает цивилизованный характер и рабочая сила предлагается как «товар», и в соответствии качества, требует приемлемые условия оплаты труда в виде достойной заработной платы.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

2.1. Особенности функционирования рынка труда в условиях интенсивной мобильности трудовых ресурсов

Исследование зависимости и взаимосвязей между объективно существующими явлениями и процессами играет большую роль. В процессе исследования выявляются причинно-следственные связи объектов, явлений и процессов, когда изменение одного из них (причины) ведет к изменению другого (следствие).

Определение факторов, влияющих на вариацию результатов социально-экономического развития, количественная оценка, позволяет определить основные направления совершенствования процессов управления рынком труда.

В этом параграфе мы разделили наше исследование на две части, в первой части мы проведем анализ обзора теории различных моделей, подходы, которые представляются нам интересными при введении исследований о состоянии рынка труда на данном этапе. Во второй части данного параграфа, мы проанализируем различные научные мнения, касающиеся проблемы интенсивности передвижения рабочей силы, включая возвращения мигрантов, как части рынка труда.

В ходе исследования нами было выстроена логическая цепочка причинно-следственной связи, влияющей на мобильность трудовых ресурсов Республики Таджикистан. Определены факторы, воздействующие на формирование и развитие рынка труда: экономико-географические, демографические и политические факторы. Указанные факторы повлияли на мобильность трудовых ресурсов из-за структурных изменений в социально-экономической и общественно-политической жизни. Если построить

логическую связь между факторами, то они в ходе исторически сложившихся обстоятельств имеют тесную связь.

Инструмент анализа логических связей между различными факторами и их результатами разработал Каору Исикава, профессор Токийского университета в 1952г. К.Исикава известен, в первую очередь, как один из основателей японской школы менеджмента и японской системы качества. Он утверждал: «...если изменение процесса приводит к стабильно позитивному результату, этот процесс необходимо принять как стандартный и не отступать от него до тех пор, пока не пройдет следующий цикл улучшения этого процесса. При его наступлении, нужно снова проверить на практике новую версию процесса, снова утвердить его как стандарт и соблюдать уже его»⁶⁷.

Мобильность трудовых ресурсов в Таджикистане не регулируется и характеризуется выездом и возвратом. Носит не устойчивый характер, так как рынок труда зависит не только от внутренних факторов, но и от внешних. Возвратность трудовых ресурсов, также несомненно способствует усилению напряженности на рынке труда республики. В Таджикистане в численность занятости включают также рабочую силу, которая находится в трудовой миграции. Мобильность трудовых ресурсов, связанная с выездом за пределы страны и возвратностью, считается одними из основных звеньев мобильности труда в общем исследовании рынка труда Таджикистана.

Недоиспользование трудовых ресурсов страны, отмечается, как избыток рабочей силы, которое способствует росту потока трудовой мобильности. Под мобильностью понимается целевое перемещение трудовых ресурсов с одной точки в другую в поисках приемлемых условий труда.

Трудовая мобильность формируется тогда, когда рабочая сила или мигрант хочет достичь позитивных изменений в жизни, поставив цель тщательной подготовки к этому процессу, т.е. иметь определенный багаж знаний, опыта и навыков, знание языка, информацию о стране, куда он

⁶⁷ Метод Исикавы: Определение и пример построения диаграммы. www.up_ru>encyclopedia>diagramma-isikay/

собирается выезжать на заработки. Он должен быть убеждённым в том, что мобильность даст ему положительный импульс и будет способствовать его росту в части профессионализма и получения знаний.

Известно, что анализ причинно - следственных связей, порождающие трудовую миграцию и возвратность трудовых ресурсов, составляет основу мобильности. Вся эта цепочка может помочь нам построить стройную логику взаимозависимости рынка труда от трудовой мобильности, их возвратности и дальнейшей выработке механизмов рынка труда в целях обеспечения условий для трудовых ресурсов, в стране проживания.

Рынок труда в Таджикистане подвержен колебаниям и неустойчивостью. Она порождает большие изменения в связи с избытком трудовых ресурсов, нехваткой рабочих мест, что приводит к росту трудовой мобильности. По аналогии метода, предложенного японской ученым «Диаграмма Исикавы», мы отразили в схеме причинно-следственную связь рынка труда, которая мотивировала рабочую силу к мобильности, а также возвратности. Вся эта цепочка способствовала построению стройной взаимозависимости рынка труда от трудовой мобильности, суть причинно-следственного подхода - это тщательный и глубокий анализ состояния рынка труда, заключающаяся в выявлении причин мобильности рабочей силы и процесса передвижения и возвращения из трудовой миграции. Одна из причин трудоизбыточности - отсутствие диверсификации рынка труда в стране, которая порождает трудовую миграцию и следующие за ним другие причины, которые вытекают из обстоятельств не интегрированности трудовых ресурсов в стране, пребывания и порождает процесс возвращения мигрантов. Цикличность трудовой деятельности на протяжении многих лет показывает еще раз взаимозависимость, причинную обусловленность. Каждое событие или явление на рынке труда имеет свои положительные и отрицательные явления как в экономических циклах, так в миграционных процессах.

Предложенный нами рисунок отражает причинную обусловленность каждого нового явления, возникающего в процессе становление и развития

рынка труда. Данная схема причинно-следственной связи рынка труда, порождает другие события т.е. внешние факторы (рис. 4).



Рисунок 4. Причинно-следственная связь рынка труда с мобильностью трудовых ресурсов*

**Источник: составлено автором.*

Теоретический анализ предыдущих и современных исследований и составленная на её базе схема причинно-следственной связи рынка труда показывает, что факторы, способствующие миграции труда и возврата достаточно глобальным и поэтому анализ рынка труда, анализ миграции (мобильности труда) и возвращение трудовых ресурсов мы считаем основополагающими в изучении рынка труда Республики Таджикистан.

Теоретический анализ проблемы возвращения мигрантов показал, что на основе выдвинутых теорий, можно объяснить причины и последствия возвращение мигрантов. Эти теории выдвигали иногда противоположные эмпирические мнения и взгляды, несмотря на то, что были использованы модели прогнозирования. Существуют примеры, когда выявляются отрицательные последствия возвращения трудовых мигрантов и в то же время существуют примеры положительных тенденции и поэтому однозначный

вывод неприемлем, так как во всех странах мира различные условия, которые зависят от общественно-политического, социально-экономического состояния государства.

Возвращение мигрантов всегда поддается регулированию и это является частью миграционной политики того или иного государства. Отдельные ученые предполагают, что возвращение мигрантов в родную страну не предпочтительно, так как не влечет за собой экономические выгоды, но есть обратная сторона медали, есть категория мигрантов, которые имеют накопленный интеллектуальный и материальный человеческий капитал и готовы вложить в «дело», то это выгодно для экономики страны возврата. Поэтому к изучению этого вопроса необходимо подойти с научной точки зрения.

Динамики миграции постсоветского периода отличается от предыдущих тем, что современные миграционные процессы стабильны и в основном зависят от мотива мигранта в стране проживания и в основном направлены на трудовую и учебную миграцию, но не освещёнными остаются вопросы воздействия эндогенных факторов на рынок труда и на поведение мигрантов, которые решили вернуться.

Мы в нашей диссертации, анализируя современное состояние рынка труда в Таджикистане, сконцентрировали внимание на причинно-следственной связи рынка труда, интенсивности миграции, и ее возвратности, а также влияние эндогенных факторов, включая мобильность.

Известно, что усилия учёных направлены на то, чтобы максимально раскрыть потенциал масштабного развития и стабильного источника капитала, каковыми являются денежные переводы международных трудовых мигрантов. Результаты исследования показывают, что основными странами, принимающими мигрантов, являются США, Россия, Европа, Арабские эмираты и другие. Как известно, Германия занимает первое место по числу приема мигрантов. Из 72 млн. международных мигрантов она приняла более 10 млн. чел. за период 2015-2018 гг. По состоянию конца 2018 г. приезжие составили

около 12% населения Германии или 10,1 млн. человек, что намного выше по отношению к другим европейскими странами. Однако, наблюдается процесс возвращения мигрантов из Германии в Турцию (1,5 млн. мигрантов за период 1980-1999). А за период 2018 год их количество составило 10669 чел.⁶⁸. Сегодня процесс возвращения мигрантов все еще продолжается. За последние время из Германии в Турцию, по данным статистики Германии, каждый год 40тыс. мигрантов возвращаются в свои родные места.

В Республике Таджикистане причины возвращения мигрантов связаны, прежде всего, с проблемой здоровья, экстрадиции (нарушение правил пребывания в Российской Федерации), а в 2019г. в связи с пандемией. Так, из общего количества таджикских трудовых мигрантов, находящихся в России за исследуемый период, 276 тыс. депортированы за нарушения законодательства России, 400 тыс. трудовых мигрантов составляют «группу риска возвратности» по причине недостаточного знания языка, культуры и истории России. Эта категория мигрантов пополняет показатель «возвратности».

Рассматривая проблему рынка труда в призма миграционных процессов, мы пришли к выводу, что глубокое изучение перемещения трудовых мигрантов в пространстве может укрепить практические рекомендации по улучшению ситуации.

В Таджикистане сохраняется тенденция недоиспользования рабочей силы, что требует усиления государственного регулирования процессов миграции, заключения соглашений со странами, куда устремляются трудовые ресурсы, обеспечить их социальную защиту, принять превентивные меры на случай экономических кризисов, пандемии, вести последовательную политику по обеспечению достойной работой в соответствии образования, квалификации и т.д., обеспечение рабочими местами возвращающихся мигрантов, создание условий для предпринимательской деятельности и повышения квалификации, а также обеспечить их социальную защиту в адаптационный период.

⁶⁸Электронный ресурс eadaily.com>...news...vlasti-germanii...vozvrashchenie...

По данным Народонаселения ООН (UNDP) в мире год насчитывается 232 млн. международных мигрантов, которые составляют 3,2% всего население земли, где приблизительно каждый 1 из 31 человека мигрирует, а по данным же другого источника «Оценка организации для экономики, корпорации и развития» (ООЭКР) два из пяти мигрантов. И конечно, это не последние данные, они могут обновляться.

Существуют различные научные подходы в изучение категории мигрантов начиная от беженцев, ищущих убежище, временно прибывающих, различные типы до экспатриантов (отказавших от своего гражданства на родине, мигранты и создавшие диаспоры).⁶⁹

Возникла необходимость изучении вопросов категории возвращающихся мигрантов. Анализ показал, что особенности этих миграционных процессов до конца еще не изучены. Они в основном анализировались с точки зрения психологии, философии, социологии, антропологии, географии и других наук, где в основном освещалась теория, объединены и применены в подготовке отчетов, как разнообразие парадигмы.

Освещается всего 5 видов различных теоретических парадигм в изучении вопросов возвращения мигрантов: классическая, неоклассическая экономика и новая экономика в изучении миграции, структурные подходы, транснационализм, и теория социальных сетей.

Возвращение мигрантов, с точки зрения классической экономики, квалифицируется, как возвращение миграции, мобильность произвольная и саморегулирующая, исходит из условий на рынке труда для рабочей силы. И она была традиционной, начиналась она с миграцией, связанных со строительством крупных объектов (мостов, железных дорог, электрических станций, освоение земель и пр.), где необходима была рабочая сила. Им платили соответствующую заработную плату и после окончания строительства часть оставалась, а другая часть возвращалась домой.

⁶⁹Harvey& Moeller, 2009, Moeller, Maley, Harvey&Klessling, 2015. С.25.

В XIX веке объем миграции населения возрастает. Миграцию рабочей силы составляли выходцы из охваченным аграрным кризисом стран Южной и Восточной Европы - Италии, Польши, Венгрии, России. Такому передвижению В.И. Ленин дал следующее определение назвав его двух этапным перемещением: «старой иммиграцией» и «новой иммиграцией».⁷⁰

Русский путешественник- исследователь А.П. Федченко в 1871 описывая передвижение население в Таджикистане, назвал ее отходничеством в связи с тем что таджики только в определенное время начинали свое перемещение назывался его сезонным.⁷¹

В своих исследованиях В.П Наливкин, А.В. Нечаев раскрывая характер трудовой миграции таджиков в город Фергану Узбекистана писали, что «в основном миграция таджиков была ради получения определенных доходов».⁷² Таким образом таджикские мигранты приезжали на заработки в основном в определенный период и это можно назвать, как сезонный труд.

В годы существования Советского Союза (1917-1991гг.) процесс миграции наблюдался в период строительства громадных союзных объектов, таких как: БАМ (Байкало-амурская магистраль), Нурекская ГЭС, причем территория передвижения трудовых ресурсов (трудовых мигрантов), не имели границ в пределах Советского Союза. Некоторые трудовые мигранты, по своему желанию оставались после окончания стройки и обзаводились семьями, становились жителями той страны, где были привлечены на работу.

В Азии такое передвижение наблюдалась в 1-ой половине XX века., мигрируя из Индии в Китай, который нёс размах межгосударственной миграции населения, связанное с массовой вербовкой дешевой рабочей силы, а также вербовка рабочих для работы на плантациях в странах Юго-восточной Азии и Восточной Африки.

⁷⁰ В.И. Ленин Капитализм и иммиграция рабочих. П.С.С. 5 изд., с.24.С.90.

⁷¹ Федченко А.П. путешествие в туркистан и Коканское ханство.- СПб., 1895. [Интернет ресурс.Википедия]

⁷²Нечаев А.В. Горная Бухара.СПб., 1914, Наливкин В.П. Краткая история Коканского ханства.- СПб., 1914. [Интернет ресурс. Википедия]

Рынок труда обретает новые экономические категории, характеристики, расширяя свои границы и которые требуют системного, комплексного исследования в глобальном масштабе. Одним из вопросов является изучение безопасности в условиях миграции, защиты от социальных рисков, обеспечения заработной платой трудовых мигрантов, повышения уровня жизни и в этом направлении внесли свой вклад зарубежные и отечественные исследователи.

Неоклассический подход к рынку труда, связанный с миграцией, акцентирует внимание на проблему возвращения мигрантов, где мигранты в стране пребывания прикладывают все усилия для увеличения своего дохода и заработной платы и в короткие сроки накапливая капитал для обеспечения достойной жизни в своей стране.

В своем исследовании «Возвращение мигрантов»⁷³ турецкий исследователь Я. Кунуроғлы подчеркивает, что концепция возвращения мигрантов пока не разработана. И поэтому при анализе возвращения мигрантов исследователи исходят из теоретических подходов концепции рынка труда, стимулирующей трудовые ресурсы мигрировать для получения доходов. Анализируя миграцию трудовых ресурсов из Турции в Западную Европу Германию, Австрию, Бельгию, Францию, Швецию, Я. Кунуроғлы отметил, что имелись соглашения по ротации между этими странами, был накоплен огромный опыт в теории миграции. Он показал, что миграция уже приобрела долгосрочный характер и продолжается по сей день. Однако, какое бы время не прибывали в принимающей стране трудовые мигранты, наблюдается процесс возвращения мигрантов на родину их и последующих поколений по разным причинам (родственные корни, национальные обычаи, традиции менталитет, религия и т.д.) Однако, вернувшись на родину родственники мигрантов тяжело внедряются в тот рынок труда, где когда-то работали их предки. Адаптация на своей этнической родине проходит тяжело, так как они уже аккультивированы, получили воспитание в условиях двух культур.

⁷³ Kunuroglu, Yagmur, Van de Vijver, & Kroon, 2015 a, 2015 b

Вернувшись они попадают под воздействие общества, к которой нужна новая адаптация, Приобретенные новые качества личности, знание другой культуры, другого языка ставит их на более высокую ступень, по сравнению с теми, которые не выезжали из страны и те неохотно воспринимают их в свой круг. В своем исследовании Кунуроғлы сделал вывод, что проблема возвращения миграции это многослойный, многообразный феномен.

Мы поддерживаем точку зрения Я. Кунуроғлы и она свойственна нашим мигрантам и в этом направлении необходимы новые исследования по развитию теории рынка труда в условиях миграции и их возвращения. Новые направления для миграционных процессов в Республике Таджикистан это- агломерация (границы интеграции расширяются несколькими культурами). Возвратившиеся мигранты сталкиваются с новыми проблемами на рынке труда Таджикистана и со множествами факторами адаптации.

Структурный подход идентичный новому экономическому учению о трудовой миграции, подчеркивающий выделение значительных финансовых и экономических ресурсов, может раскрыть тесную связь между рынком труда и трудовой миграцией. Однако, структурный подход не учитывает возвращение мигрантов, как проблему волнующее общество, т.е. она изучает проблему возвращения мигрантов не более чем (ограничивается на индивидуальном опыте), как индивидуальный опыт мигранта и аргументируя тем, что возвращение мигранта следует также анализировать с точки зрения только институциональных подходов в стране проживания. Используя такой подход, исследователь Сирис предложил типологию возвращения мигрантов, связанную с ошибкой миграции, консерватизмом, пенсионным возрастом, инновационным прорывом.

Миграции, связанная с возвращением заключается в том, что мигрант приходит к выводу, что он зря решился на миграцию, не веря в свои способности адаптироваться в стране пребывания и, в то же время, возвращающиеся мигранты понимают, что навыки, знания, опыт работы, которые они приобрели за рубежом они могут применить у себя на родине.

Трудовые ресурсы в предпенсионном возрасте это мигранты, которые мигрировали в целях заработка, и они не гнушаются любой денежной работой и сразу возвращаются домой после накопления определенного количества денежных средств в период миграции, не стремясь в получении квалификации, знаний, опыта т.е. консервативны в своих планах. Они стремятся оставаться долго в условиях миграции, чем предыдущая группа, с меркантильной точки зрения, а по достижению своих целей быстро возвращаются. Возвращение пенсионеров - это социальный процесс, связанный с достижением пенсионного возраста.

Следующая категория - мигранты–интеллектуалы, получившие образование в ведущих учебных заведениях мира или проходивших стажировку на инновационных предприятиях развитых стран мира т.е. это - мигранты, которые получили новые знания, навыки и готовы активно принять участие в развитие экономики своей страны. Такая группа возвратившихся мигрантов называется инновационными мигрантами. Такая типология названа в честь зарубежного исследователя Сериса, составленная на основе концептуальных подходов.

Структурный подход имеет очень большое значение, попытка автора показать, что возвращение не может рассматриваться, как отдельный феномен контекстуальной ситуации, (зависящий от обстановки, условий), а необходимо рассматривать в контексте комплексных факторов, как в принимающей, так и отправляющей страны. Однако, при освещении вопросов, влияющих на возвращения мигрантов в страну рождения, структурный подход оставляет много нерешенных вопросов по возвращению мигрантов. Это - как мигранты взаимодействуют с окружающей средой в принимающей стране и с какими психологическими и социальными факторами сталкиваются дома.

Социологические исследования, в рамках транснационализма, рассматривают возвращение мигрантов с позиции консерватизма. Начиная с 1990г. транснационализм оказывал большое влияние на консерватизм в понимании возвращения мигрантов. В рамках этого анализа было представлено

объяснение концепции транснационализма состоящего из четырех пунктов. Она основывается на исследовании мотивации возвращения мигрантов, связанного с транснационализмом. Термин транснационализм концептуализирован с точки зрения социальных наук в начале 90-х годов, формировался он из общего примера и опыта мигрантов в США, включая страны Восточного Карибского бассейна: Гаити, Филиппины, В этих странах наблюдалась поддержка в социальном направлении с их родиной. Эти мигранты назывались трансмигрантами, так как они развивали и поддерживали связи: семейные, религиозные, экономические, политические, как в стране пребывания, так и происхождения. Так появился транснациональный подход, обеспечивающий концептуальные рамки, которые не рассматривают миграцию или возвращение при определенных ракурсах. Это обусловлено тем, что мигранты идентифицировались не только через социальные и экономические связи, но и в рамках наследства в принимающих странах, мигранты привлекались один за другим по этническим группам, родственные и товарищеским связям, из страны происхождения.

Ученые, выдвинувшие теорию транснационализма, чаще всего аргументируют это тем, что миграционный опыт не достаточен, несмотря на то, что принимающие страны дают мигрантам все привилегии, даже если не все мигранты участвуют в процессе транснационализации за весь период своего пребывания. Исследования показали, что традиционно устанавливается мигрантам транснациональная площадка скорее у себя, чем в принимающих их странах, а эмпирические исследования показывают, что естественно усиливается их транснациональные связи. Поведение трансмигрантов, их опыт, заключается коллективном участии их в социально - экономической жизни, как в стране пребывания, так и в стране, где установлено их гражданство. Далее изучение транснационализма позволяет выстроить научную концепцию на базе изучения таких параметров как: нация, этнические и расовая принадлежность, идентичность, культура, общественное место, пространство, дом, ностальгия.

которая, поможет понять, а каким образом мобильность в перспективе, может стать плацдармом для тех, кто намеревается мигрировать в третьи страны.

Факт транснационализма, как условие является необходимым. Мы попытаемся оценить эти условия в контексте миграции, где имеется тесную связь со страной пребывания и приема.

Примером таких взаимодействий могут выступить различные институты (государственные, НПО, международные организации, коммерческие, частные структуры и др.), которые взаимодействуя друг с другом, могут создать благоприятные условия для легализации трудовых мигрантов в тех или иных странах (заключение договоров, содействие в получении виз, патентов, контрактов, разрешений на работу, переквалификацию и др.) и тем самым создавая условия для успешной интеграции. Интеграция включает в себя изучение культурного наследия, взаимодействия во всех сферах, где мигрант намеревается в будущем получить гражданство. По сравнению с транснационализмом, теория интеграции меньше концентрирует внимание на вопросы адаптации со страной происхождения. Одним из интегрирующих звеньев можно назвать диаспоры, которые выполняют следующие функции: объединение мигрантов, всестороннее содействие в сборе средств на те или иные нужды, обеспечение рабочими местами, организация проведения обучений, семинаров по различным квалификациям исходя из требований рынка труда. И, в конце концов, создание условий для возвращения домой в случаях, если мигрант не смог адаптироваться в стране пребывания.

Если проанализировать возвращение мигрантов в аспекте транснационализма, то определяется два типа возвращающихся мигрантов. К первой группе относятся: – поколение, которое жили долго в эмиграции и по разным причинам возвращаются на родину. Ко второй: – поколение мигрантов, которые хотят вернуться домой, где жили их предки. Мотивы переезда первой и второй групп одинаковые.

Обобщая приведённые источники можно перечислить следующие факторы: эмоциональные мотивы и этнические причины; стиль и уровень

жизни не подходит; расизм, ксенофобия (ненависть к народу); ограниченность доступа в получении гражданства; мечта о лучшей жизни не осуществилась; не смогли адаптироваться; те, которые не смогли применить свой опыт (воплотить свой труд по ряду объективных и субъективных причин) и слабые познания в нормативно-правовых актах.

С критической стороны эмпирический анализ показал, что транснациональный подход освещает эту концепцию и специфический процесс возвращения мигрантов. Однако он ограничивает теоретические познания.

Анализ проведённых исследований привел нас к выводам что: проводились лишь фрагментальные исследования, которые требуют дополнительных разработок; концентрация на установление идентичности формулирует скорее идентичность, как результат исследования; он должен дополниться статистическими данными, а не только предположениями; анализ литературы говорит о том, что исследования по проблемам возвращение мигрантов очень скудное, а психологический подход к анализу мотивов поведения мигрантов очень ограничен.

Опыт других стран показал, что те мигранты, которые жили и в первом поколении и во втором за границей, тяжело адаптируются у себя в стране. К примеру, исследования, проведенные международными экспертами в отдельных странах, показали следующую картину (табл. 2.1.1).

Таблица 2.1.1

Возвращение мигрантов в отдельных странах ⁷⁴

Показатели	Страны		
	Буркина Фасо	Нигерия	Сенегал
Возвратившие мигранты к общему количеству миграции в %	25	3	9
Возвращение менее 4-х лет в %	67	69	32
Возвращение через 5-15 лет в %	16	23	2
Возвращение через более 15 лет в %	16	8	66

⁷⁴ Source: OECD, International Migration Database, StatExtracts, 2013.

Из таблицы усматривается, что адаптация или интеграция мигрантов происходит в том случае, если они находятся в стране пребывания долго, при этом они изучают язык той страны, соблюдают принятые нормы поведения, обычаи и не нарушают законы страны.

В целом исследование показало, что теория рынка труда расширяет свой диапазон, имплантируясь в теорию мобильности, которая включает миграцию трудовых ресурсов и их возвращение. Хотя они и различны в понятийном аспекте, но имеют сходства, идентичность, последовательность, целостность. Эти понятия расширяют кругозор понятийного аппарата, объясняющие процесс становления рынка труда в условиях рыночной экономики на современном этапе и способствуют пониманию мотивов возвращения мигрантов.

Транснационализм конечно разъясняет процесс возвращения мигрантов, выявляя их связь: этнические, психологические, и реализацию мечты, но, по нашему мнению, он не полностью раскрывает причины возврата мигрантов. Необходим новый подход к изучению проблемы рынка труда, в трансформационный и интеграционный периоды в условиях глобализации и инновационного развития, что позволяет расширить диапазон регулирования рынка труда на уровне инновационного развития.

На основании проведённого нами исследования, в части современного состояния особенностей рынка труда в условиях активизации мобильности трудовых ресурсов Таджикистана нами предложены индикаторы измерения при создании модели мобильности рабочей силы (см. приложение 4). В основу положены: признаки мобильности (миграция, возврат); абсолютное измерение количества мигрантов (статданные); структура индикатора и его назначение.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы. На сегодня основными странами-донорами трудовых мигрантов в Россию из Центральной Азии являются – Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан. Если в 2017 году, по данным Министерства внутренних дел Российской Федерации, «... из Узбекистана мигрировали 1 823 тым. человек, то к 2018 году их количество выросло до 2007 тыс. чел., из Таджикистан за аналогичный период

времени мигрировало 936,7 тыс. мигрантов, а к 2018 году их число увеличилось до 1018 тыс. чел., из Кыргызстана в 2017 году работало в России – 377,0 тыс. человек, а через год их количество составило - 352,0 тыс. чел.⁷⁵ В силу того, что не вся трудовая миграция носит легальный характер, сказать точное число трудовых мигрантов сложно – большинство мигрантов не становятся на учет в стране пребывания и не регистрируют свой статус в соответствующих органах миграционного процесса при этом продолжают работать»⁷⁶.

В целом миграционный коридор между Россией и Центральной Азией является одним из самых устойчивых в мире со времен распада СССР. С 1990 по 1992 год наблюдался мобильный поток вынужденной миграции в Россию из-за нестабильной политической и экономической ситуации. Это послужило созданию в 1992 году Федеральной миграционной службы России и положило начало выработке миграционного законодательства, которое определяло статус и права переселенцев. Большая часть трудовых мигрантов – 79% составляют сельские жители республик.⁷⁷

«... Трудовая миграция в Таджикистане берет свое начало с 1992 года. На тот момент была напряжённая политическая ситуация в стране – шла гражданская война, последовавшая за провозглашением независимости страны в результате распада СССР. После распада СССР, многие крупные производственные предприятия переживали кризис из-за отсутствия сырья, которое поступало ранее из других стран Союза. Это все привело к безработице и отразилось на настроении населения, что способствовало к увеличению трудовой миграции. Самый пик трудовой миграции в Таджикистане наблюдался с 2005 по 2013 год. Основной поток внешней трудовой миграции из республики был направлен в страны СНГ. За последние пять лет поток мигрантов из Таджикистана за рубеж снизился на 40%., в 2018 году поток трудовых мигрантов из Таджикистана в Россию снизился на 1% по сравнению с

⁷⁵ Электронный ресурс : <http://fms-nso.ru/ufms/history/>

⁷⁶ Тенденции современной трудовой миграции в Центральной Азии :: Новости :: StanRadar - новости Центральной Азии <https://stanradar.com>

⁷¹ Электронный ресурс : <http://fms-nso.ru/ufms/history/>

предыдущим годом, а всего за минувшие пять лет поток мигрантов, уезжающих из Таджикистана на заработки за границу, снизился на 39,5%. В течение 2018 года на основе миграционных карточек из республики выехало 484,2 тыс. трудовых мигрантов. Из них 86,7% – мужчины и 13,3% – женщины. В Российскую Федерацию на заработки отправились 463,5 тыс. человека, в Казахстан – 13,6 тыс. человек. К 2019 году число трудовых мигрантов из Таджикистана увеличилось на 27% по сравнению с прошлым годом. Так за первые 7 месяцев 2019 года по данным Миграционной службы Минтруда республики более 357 тысяч граждан Таджикистана выехали на трудовую миграцию. Только в июле 2019 года из Таджикистана в поисках работы покинули около 57 тысяч человек, что на 26,7 тысячи человек больше по сравнению с этим же периодом 2018г»⁷⁸.

Ранее основной поток мигрантов трудился в России. Однако за последние пять лет география трудовой миграции изменилась «... в 2018 году посредством Агентства по трудоустройству за рубежом в Турцию и Польшу выехали более двух тысяч трудовых мигрантов из Таджикистана. Всё больше таджикистанцев ищут работу в Турции и Польше. В начале 2019 года более 1 тыс. граждан подали заявления на отправку их на работу в Польшу, Турцию, Объединенные Арабские Эмираты, Беларусь и Казахстан.

Во внешней трудовой миграции в основном принимает участие трудоспособное население в возрасте 17-62 года – мужчины и 17-57 лет – женщины. По возрастной структуре в основном это молодёжь в возрасте 17-29 лет – 262,8 тысячи человек или 39,2%. Внешняя трудовая миграция охватывает огромное количество безработных. По различным оценкам, достигает от 30 до 40% экономически активной части населения»⁷⁹.

Мобильность трудовых ресурсов в Таджикистане характеризуется выездом и возвратом, которые носят не устойчивый характер, так как рынок

⁷⁸ Электронный ресурс: <https://www.currenttime.tv/a/tajikistan-migrants-workers-money/29756218.html>

⁷⁹ Тенденции современной трудовой миграции в Центральной Азии :: Новости :: StanRadar - новости Центральной Азии <https://stanradar.com>

труда зависит не только от внутренних факторов, но и от внешних. Возвратность трудовых ресурсов, несомненно, способствует усилению напряженности на рынке труда республики. Факторы, способствующие миграции труда и возврата достаточно глобальны и поэтому анализ рынка труда, анализ миграции (мобильности труда) и возвращение трудовых ресурсов мы считаем основополагающими в изучении рынка труда Республики Таджикистан. Цикличность трудовой деятельности на протяжении многих лет также показывает еще раз взаимозависимость, причинную обусловленность. Каждое событие или явление на рынке труда оказывает своё положительное или отрицательное влияния, как на экономические циклы, так и на мобильность трудовых ресурсов.

Современное состояние рынка труда Таджикистана наглядный пример того, какую роль в жизни страны и всего региона занимает внешняя трудовая миграция. В первую очередь – это денежные переводы мигрантов. 10-15 лет назад их объемы были равны половине ВВП страны. Сегодня доля переводов мигрантов только из России составляет свыше 30% ВВП Таджикистана, а в абсолютном значении это около \$2,5 млрд. По официальным данным, за последние годы (2013-2019гг.) трудовые мигранты только по официальным каналам, то есть через банки, перевели свыше \$12,5 млрд., что многократно превышает объем прямых инвестиций, привлеченных за это время в Таджикистан. Мигранты отправляют в Таджикистан гораздо больше денег, чем поступающие в страну иностранные инвестиции⁸⁰.

Денежные переводы – основа выживания многих семей в Таджикистане. Деньги тратятся на питание, медицину, образование детей, на строительство и ремонт дома, покупку товаров повседневной необходимости. Некоторым мигрантам удастся начать свой бизнес, потому что они возвращаются в страну с накопленным человеческим капиталом. На уровне национальной экономики тоже свои плюсы: оживляется внутреннее потребление, поступающая в страну

⁸⁰<http://avesta.tj/2019/12/27/migranty-otpravlyayut-v-tadzhikistan-gorazdo-bolshe-deneg-chem-postupayushhie-v-stranu-inostrannye-investitsii/>

валюта используется для обеспечения импорта товаров и других финансовых операций и бремя социальной обеспеченности, которое не смогло нести государство, в силу экономической нестабильности, мигранты для своих семей решают самостоятельно. Денежные переводы играют важную роль в повышении уровня жизни, а рост мобильности снижает напряжённость на национальном рынке труда, повышает уровень благосостояния значительных слоёв населения.

Рынок труда в условиях мобильности трудовых ресурсов приобретает новые направления, устанавливается связь рынка труда с интенсивностью продвижения рабочей силы.

2.2. Трудовая мобильность как фактор формирования предложения на рынке труда

Исследование проблемы мобильности трудовых ресурсов показало, что выдвинутые теории частично объясняют причины и последствия процесса миграции и возвращения трудовых ресурсов на свою историческую родину. Эти теории выдвигали иногда и противоположные эмпирические взгляды, несмотря на то, что в них были использованы методы планирования, моделирования, прогнозирования. Каждая теория проходила апробацию среди многочисленных теоретических воззрений о миграционных процессах в течение определённого исторического периода и в конкретной стране.

В условиях рыночной экономики все страны, испытывающие бремя переходного периода, сталкиваются с проблемами избытка или недостатка трудовых ресурсов, связанные с объективными и субъективными причинами. Экономисты классической школы предполагали, что низкая мобильность международного производства, капитала влияет на мобильность трудовых ресурсов и при этом объясняют это тем, что факторы производства обладают такими качествами как капиталоемкость и трудоемкость.

В национальной стратегии Республики Таджикистана (НСРТ) на период до 2030 года указывается, что: «...страна нуждается в новой модели развития, основанной на стимулировании инвестиций и новых технологий в реальный сектор экономики, политике продуктивной занятости, финансовой системе инвестиционном климате»⁸¹. Эти сектора будут определять будущее развитие экономики страны. В части продуктивной занятости: «...реальностью республики является существование «трехкомпонентного» рынка труда, который практически в равных долях формируют официальная занятость, неформальная занятость и трудовая миграция, которая может быть в значительной степени неформальной и неконтролируемой»⁸².

Исходя из этого мы пришли к выводу, что, так как миграция усиливается и она в основном не контролируется, то необходимо рассматривать ее как мобильность трудовых ресурсов. Мобильность трудовых ресурсов в конечном итоге, как результат продуктивной занятости приобретает устойчивость на современном этапе рынка труда. И этот процесс в основном самостоятельно регулируется со стороны рабочей силы и является саморегулирующим процессом, характеризующий рынок труда в условиях рыночных отношений. На наш взгляд, в условиях рыночных отношений, именно этот механизм делегируется частично с государства на гражданское общество.

На государство возлагается обязанности по обеспечению финансами учебно-производственную деятельность профессионального, среднего и высшего образования, социальной поддержки государственных образовательных учреждений начального профессионального образования.

Автор считает целесообразным привлечение, в части профессионального образования, частных структур, контроль над которыми возлагалась бы на Министерство образования и науки и Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

⁸¹ Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030г. Душанбе-2016г.-С.60

⁸² Там же. - С. 67.

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан, на период до 2030г. определены основные стратегические цели и задачи на ближайшую перспективу: обеспечение энергетической безопасности; выхода из коммуникационного тупика; обеспечения продовольственной безопасности; расширении продуктивной занятости; институциональные разработки.⁸³

В связи со сложившимся социально-экономическим положением республики, при определении трёхкомпонентности рынка труда республики, мы считаем уместным такой подход, который отвечал-бы продуктивной занятостью населения.

В третьем параграфе первой главы мы приводили пример о том, что если своевременно не стимулировать развитие производство продукции, то могут возникнуть проблемы по мобильности трудовых ресурсов, а, следовательно, и спаду экономического роста в целом. Таким образом мы хотим подчеркнуть важность мобильности для удовлетворения потребностей международного рынка в трудовых ресурсах.

Сегодня мобильность рабочей силы, предположительно, является более важной, чем когда-либо. Мобильность рабочей силы имеет более долгосрочную перспективу в тех странах, где наблюдается снижение демографических показателей (рождаемость) - в России, Европе, США.

Острой проблемой для мигрантов является то, что прибывшая рабочая сила в чужую страну чувствует себя ущемленным в связи с тем, что не владеет языком, правовой грамотностью, традициями той страны, куда прибыла. Было бы целесообразным оказание помощи этих стран в ускорение интеграции прибывших, в лице общественных организаций, миграционных служб, диаспоры в части активного их внедрения в образовательные центры, а именно, способствовать в получении образования, организации краткосрочных курсов по получению квалификации.

Некоторые ученые подчеркивают, что особенность миграционной привлекательности России заключается в том, что здесь преобладает

⁸³ Там же. - С. 12.

маятниковая или челночная миграция, где пик потока мобильность рабочей силы. Российские исследователи отмечают, что маятниковая миграция полезна тем, что она является экономически эффективной. Так как она не влечет таких проблем, как социальные гарантии (пенсии, пособия по нетрудоспособности и т.д.) и создание социальной инфраструктуры (жилье, образование для детей)⁸⁴.

Повышение подвижности рабочей силы помогло бы создать более открытое мышление и, таким образом, ослабить старые националистические предрассудки. Совершенствование нормативно-правовых актов при перемещении работающих, создало бы единый рабочий рынок, создание языковых и культурных центров упростили бы перемещение рабочей силы на российский, американский и в европейский рынки.

Несмотря на открытую рыночную экономику для большинства граждан СНГ, в частности, для граждан Таджикистана, Киргизии и Узбекистана свободная трудовая мобильность, в течение ряда последующих лет, будет испытывать трудности, так как страны, отличающиеся экономической открытостью, торговой и финансовой рыночной интеграцией, гибкостью цен и заработной платы, подвижностью труда и другими факторами производительности, могут сформировать свой оптимальный рынок труда и валютную зону.

Экономическая ситуация на рынке труда в постсоветском пространстве, в силу исторически сложившихся положений, выявила потребность в интеграции на мировом рынке труда создала всем странам постсоветского пространства предпосылки для поэтапного перехода к рыночной экономике. Однако, проведение радикальных экономических реформ не были доведены до конца в силу обстоятельств, а именно: разрушены межхозяйственные связи между предприятиями внутри страны и странами, которые ранее входили Союз Социалистических республик; были закрыты промышленные предприятия;

⁸⁴ Международная миграция и устойчивое развитие России/ И.В.Мкртчян, О.И.Вендина, Ю.Ф.Флоринская, Е.А.Вапшавер, А.Л.Росева, В.А.Поставнин, Н.И.Власова, М.Е.Симон, И.Самсон. - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, Москва .2015.-120с. (Научные доклады: Социальная политика.) С.65-66.

сокращены рабочие места; в результате увеличения безработицы упал уровень жизни. В Таджикистане же эти процессы отчасти стали причиной обострения политической ситуации, приведшей к гражданской войне (1992-1997гг.), повлекшей за собой увеличение потока беженцев - около одного миллиона человек и способствовала увеличению эмиграции высококвалифицированных кадров.

В силу сложившихся обстоятельств, учитывая переходный период, с которыми столкнулись страны постсоветского периода, особенно страны Средней Азии: Таджикистан, Узбекистан, Киргизия, из-за влияния демографических факторов, экономических причин оказались в списке трудоизбыточных регионов, утративших возможности своевременного обеспечения трудоспособного населения рабочими местами.

В современных условиях восстанавливается баланс на рынке труда лишь в условиях внутреннего и внешнего (международного) перемещения трудовых ресурсов, где работодатели нуждаются в рабочей силе, а владельцы труда в реализации своего потенциала с целью обеспечения себя достойного уровня жизни.

Международная трудовая миграция является площадкой, где трудовые ресурсы оказываются там с целью применения своего труда для обеспечения достойного уровня жизни. Миграционная площадка расширяется, а потребность в её научном исследовании растёт. Трудовые ресурсы в поисках работы и обеспечения лучшей жизни мигрируют за пределы своей родины. Такое поведение трудовых ресурсов определил тренд на рынке труда, где рынок труда представил мигрантам в принимающей стране, площадку для реализации своего потенциала.

В то же время пренебречь вопросами, связанных с возвращением мигрантов и не пытаться вникнуть в эти проблемы не даст возможности в полной мере выявить причины и последствия мобильности рабочей силы. Необходимо понять, каким может быть эффект, или является ли такой рынок труда позитивным не только в условиях переходной экономики, а независимо

от рыночной экономики в силу экономических, политических кризисов. Такой подход расширит возможности изучения воздействия рынка труда на миграционный процесс. Миграция трудовых ресурсов - это сложный процесс, включающий социально-демографические, экономические, этнические, психологические, природно-климатические факторы. Понимание связи между рынком труда и миграционным процессом поможет выявить причины и последствия возвращения мигрантов и построить современную модель рынка труда с учетом специфических особенностей, происходящих в глобальном мире, так как в процессе трудовой миграции соединяются капитал и труд, рабочее место и работник.

Если пронаблюдать за процессом мобильности трудовых ресурсов, то количество международных мигрантов в мире 2019 году достигло 272 миллионов человек, 39% родились в одной из менее развитых стран мира и проживали в другой. Одна треть международных мигрантов находятся в 20 странах мира. Самое большое количество мигрантов проживают в США – 49,8млн.; в Германии и России- 11,7;12,2 млн.; в Великобритании - 8,8 млн.; в Арабских эмиратах – 8,3 млн.; в Саудовской Аравии – 4,0 млн.⁸⁵ Это говорит о непрерывности и продолжительности потоков мобильности трудовых ресурсов, что требует все новых исследований.

В период между 2000 и 2019 годов количество мигрантов из Азии увеличилось до 26 млн. человек. Европа второй континент принимающая по количеству международных мигрантов (около 20 млн.). Возраст мигрантов достигает от 20 до 37 лет. В то время, как среди 177 млн. мигрантов возраст составляет от 20 до 64 лет. Самые молодые мигранты выходцы из Африки – их средний возраст 29 лет; из Азии возраст составляет до 35 лет; Латинской Америки (Караибские острова)- 36 лет. В то время как самые зрелые мигранты в Северной Америки (42 года); Европы (43 года); Океании (44 года). Около 43% мигрантов - выходцы из Азии, Европы- 25%; Латинской Америки – 15 %;

⁸⁵ Электронный ресурс [Cdemoscope.ru/weekly/2019/0835/...](https://demoscope.ru/weekly/2019/0835/...)

Китай имеет самую большую диаспору в мире – 60 млн., Россия (30 млн.), Индия (22 млн. чел.), Мексика (20 млн.).⁸⁶

Следует отметить, что в России, Белоруссии и Европе наблюдается демографический кризис, характеризующийся уменьшением численности населения из-за низкой рождаемости. В то время как, Кыргызстан, Таджикистан и другие Азиатские страны представляют собой страны с быстро растущим населением и молодой возрастной структурой.⁸⁷ По данным Migration Reports 2017г. Highlight в мире в 2017 году насчитывалось от 258 млн. международных мигрантов, которые составляют 3,4%⁸⁸ всего население мира, приблизительно каждый 31 человек мигрирует. По данным же другого источника – Оценка Организации для экономики корпорации и развития (ООЭКР) 5/2 (два из пяти мигрируют).

Зарубежный исследователь Самсон И., в основе изучения связи рынка труда и миграции, в первую очередь предлагает изучение роли миграционных моделей и полагает, что миграционные модели основаны на национальных традициях, чувствах, идентичности. Эти показатели играют косвенную роль в интеграцию через построение миграционных моделей.

«Отсюда следует, что формируется терминология, связанная с такими разными понятиями как "Альянс", "Ауслендер", Гастарбайтеры" и другие термины, которые подчеркивают (предположительно) временное пребывание или принадлежность человека к какому-нибудь политическому единству. Терминология и содержание такой политики отражается в основном в неприятии иммигрантов и вновь прибывших в качестве постоянных иммигрантов. Большинство политиков думают наоборот, "Иммигрант" является общепринятым термином, как во Франции, или термин "этнические меньшинства" принимается как в случае Соединенного Королевства и Нидерландов, отражающий, с одной стороны, что группа (иммигрантов)

⁸⁶Источник:MigrationReport2017_Hightlights

⁸⁷ Русская версия доклада (2018) [htt: Vinokurov.info](http://Vinokurov.info)

⁸⁸ MigrationReport2017_Hightlight/ 18.01.2018. Главная страница Blog Post «Мир в цифрах» Статистика миграции: откуда и куда переселяются люди.

является частью политического сообщества, и, с другой стороны, что у них есть определенное место в этом сообществе по отношению к доминирующим большинством» (Программа - Henninx, 2012).

Европейские страны за основу изучения миграционной модели предлагают изучение политики Европейской интеграции, которая состоит из *трех* моделей: ассимиляционная, дифференциала и мульти-культурная.

а) ассимиляционная модель. Она представляет собой регулирование со стороны государства и общества миграционных процессов в культурно - правовом аспекте, т.е. как в культурном, так и в нормативно-правовом плане.

Вторично приехавшие надеются, что смогут адаптироваться, в государственных учреждениях в стране пребывания. Однако, такое настроение может осложнить процесс ассимиляции. Традиционная политика, которую ведёт Франция ассоциируется с этим типом, хотя в последние годы, они даже уже не согласны с такой политикой 'Ledroit aladifference'(право быть разными) набирает вес» (Henninx, 2012). Ассимиляционную модель часто называют республиканской или универсальной. Франция тому лучший пример. Именно поэтому большинство французских социологов называют эту модель французской моделью интеграции.

Ассимиляционная модель предполагает, что общий фонд необходим для **социального и национального единства**. Эта модель также считается универсальной, потому что она уделяет особое значение роли социально-национального единства, по крайней мере в теории, на индивидуальных правах равенства в качестве источника общих ценностей, и которая, в тоже время, имеет существенное различие от остальных моделей. В этой модели, политическая и культурная ассимиляции объединяются. Его характеристики следующие:

- народ рассматривается как территориально-политическое сообщество. Это не определяется культурным или этническим признаком. Это строится на контрактной основе, и ассимиляция достаточна для заключения договора о гражданстве с правительством принимающей страны (см натурализацию ниже);

- институты общества или государства такие, как школы и армии, выполняют функции освоения;

- натурализация (приобретение гражданства страны) рассматривается, как средство для интеграции и соответствующим образом поощряется. Формальные критерии и условия для получения гражданства являются относительными и не ограничивающими;

- вне зависимости от их культуры или этнического происхождения, люди присоединяются к нации, как отдельные граждане, а не в качестве членов какой-либо этнической или культурной общности;

В целом, универсальная культура является отличительным признаком публичной сферы и закрывают этнические и культурные различия. Особенность культуры и идентичность отдельных лиц или групп переносится в личную жизнь.

б) модель дифференциала. Этот модель подчеркивает, что принимающая культура не может ассимилировать культуру иммигрантов. Поглощение других культурных и этнических групп в одну нацию нежелательна, так как это противоречило бы концепции нации, как нечто определяемая этническими и культурными критериями. Действительно, страны, которые, как правило, рассматриваются, как воплощение этой модели (Германия, Швейцария, и Австрия) отказываются рассматривать иммиграцию страны. Это неприемлемо для них рассматривать присутствие иммигрантов в качестве постоянных. Эта модель может быть описана следующим образом:

- он основан на этнической и культурной концепции нации, на естественных традициях и обычаях;

- интеграция рассматривается, прежде всего, как социально-экономическая материя. Основным инструментом интеграции является рынок труда, который предполагает создать благоприятные условия для социальной интеграции;

- он основан на культурном партикуляризме и видит сообщество в качестве органического субъекта, определенной конкретной культурой и языка.

Сохранение языка и культур иммигрантов рассматривается только с целью их реинтеграции, если они едут домой. Не предпринимается никаких попыток, чтобы поощрять и развивать их культурное разнообразие.

в) мультикультуральная модель. Эта модель основывается на совокупности информационных представлений о формировании мультикультурного политического общества, иммигранты не могут стать полноправными гражданами пока государство и общество не признают, что отдельные лица и группы имеют право быть культурно равными. Согласно Henninx, (2012), преобладающие институты и правила в обществе являются историческими и культурным продуктами, которые не являются нейтральными для новичков и, таким образом, возможно, нуждаются в пересмотре, с тем чтобы учесть новичков, такой подход к интеграции впервые появился в программе, запущенной правительством Канады в 1971г. Такая Концепция нашла применение в Европе в 1980-х годах, и в настоящее время широко применяется, так как его ключевым элементом является уважение богатого разнообразия, которое иммигранты, в частности, приносят с собой. Тем не менее, слово "мультикультурализм" может иметь несколько подходов. Это может быть чисто описательным, означающим, что конкретная община в культурном отношении очень разнообразна. Сегодня Европа не имеет культурно однородных обществ, наоборот, культурное разнообразие и множественная идентичность являются характерными чертами современных сообществ. Но этот термин может также обозначать конкретный подход к управлению этими многочисленными культурами и идентичностью в рамках данного общества. Другими словами, это означает ведение государственной политики, основанной на признании культуры иммигрантов в общественной сфере и обеспечение мигрантов, чтобы они учились на их родном языке. В Европе, Швеции, Великобритании или Нидерланды применяют эту модель. Эта модель имеет три основные характеристики:

- направлено на натурализацию иммигрантов, предлагая им все условия формально, что характеризует об упрощения вхождения;

- использует специальные меры, такие, как "позитивная дискриминация" в целях содействия социально-экономической интеграции и эмансипации этнических и культурных меньшинств;

- активно продвигает языки иммигрантов и их культуру. Детей учат на родном языке прослеживается, по крайней мере, культурная гомогенность, где отражается принцип демократии.

Английские исследователи предлагают изучение процессов формирования рынка труда, миграции и возвращение мигрантов с учетом изучения рисков (Абринд и Ван ден Берг- 2003г.). Это подход, использует метод «timing – of – events», что означает после завершения определенной деятельности в условиях миграции идёт процесс мобильности рабочей сил в направлении их возврата. Эта модель является смешанной моделью с использованием метода корреляции включая занятость, безработицу и миграцию. Эта модель может решить вопросы возвращение мигрантов и исключить предполагаемый эмпирический конфликт (такой эффект как шок). Здесь приведены две противоположные парадигмы, где первая является теорией оптимального период нахождения трудовых ресурсов в трудовой миграции и их возвращение, которая основывается на базе предположение существующих ресурсов страны и теории ошибочных ожиданий и необходимости провалов на рынке труда. Вторая - перерегистрация тех, кто уезжает.

На наш взгляд, предлагаемая модель английских исследователей имеет преимущество в том плане, что делает миграционную площадку прозрачной. И такая модель применима в развитых странах, где развит статистический учет трудовых мигрантов, ведется строгий контроль передвижения. В рыночной экономике государственные рынки труда требуют больших корректировок.

Следует отметить, что мобильность трудовых ресурсов и миграция рабочей силы положительно воздействует на благосостояние экономики обеих стран. Конечно оно неоднозначно. В странах, где наблюдается отток рабочей силы, снижается конкуренция на рабочие места и растёт спрос на работников, соответственно уровень заработной платы растет. Таким образом, страна

эмиграции, в результате выезда рабочей силы несет потери (проигрыш предпринимателей) в выигрыше остаются постоянные рабочие. С другой стороны, временная миграция положительна, с точки зрения экономической эффективности т.е. остаются за «занавесом» такие проблемы, как социальные гарантии (пенсии, пособия по нетрудоспособности и т.д.) обеспечение социальной инфраструктуры (жилье, образование и т.д.). С другой стороны, как отмечают российские исследователи, временные мигранты - это люди, которые никогда не станут частью российского общества, а значит, не внесут вклад в улучшение демографической ситуации и укреплению обороноспособности страны⁸⁹. Эти исследования еще раз подчеркивают, что мобильность трудовых ресурсов охватывает также временную миграцию или маятниковую миграцию. Сила притяжения на свою родину настолько велика, что возвращение на родину неминуемо. И такое необходимо учитывать при составлении программы государственного регулирования рынка труда в Таджикистане.

По данным английских исследователей Говерт И., Кристиан Склутер, Жаклин Вахба за 1999-2007 годы безработица и возвращение мигрантов обычно колеблется от 29% до 37%, в это время покидают страну пребывания около 47% мигрантов. Возвращение мигрантов причинно обусловлено - это временные безработные и временно занятые. В исследовании Говерт И., Кристиан Склутер, Жаклин Вахба было установлено, что возвращение мигрантов воздействует на динамику рынка труда в период миграции⁹⁰.

Эти исследования еще раз убедили нас в том, что недочёты государства в вопросах регулирования рынка труда неизбежны. Но для уменьшения отрицательного баланса соотношений между рынком и государством нужны дополнительные научные исследования и ресурсы. Это создание дополнительных административных институтов для учета мигрантов и их

⁸⁹ Международная миграция и устойчивое развитие России/В.С.Малахов, И.В.Мкртчян, О.И.Вендина, Ю.Ф.Флоринская, Е.А.Вапшавер, А.Л.Росева, В.А.Поставнин, Н.И.Власова, М.Е.Симон, И.Самсон.- М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015.-С. 65-66.. (Научные доклады: Социальная политика.)

⁹⁰ Jackline Wahba | Who benefits from return migration to developing countries? Who benefits from return migration to developing countries? IZA World of Labor 2015: 123 doi: 10.15185/izawol.123 || February 2015 | wol.iza.org

возвращения и рациональная государственная политика в решении проблемы занятости.

В Республике Таджикистан, как и во многих других странах на рынке труда наблюдается такая же картина, т. е. чем больший промежуток времени пребывания трудовой силы в миграции, тем меньше шансов на его возвращении. Возвращение мигрантов уменьшается в связи с тем, что трудовая миграция сосредоточена в больших городах России (90%) и Казахстане. Таким образом трудовая мобильность зависит от предложений на рынке труда.

В таблице 2.2.1 показаны в динамике выезд и возврат трудовых мигрантов Таджикистана за 2015-2020 годы. Анализ показывает, что выбытие мигрантов из Таджикистана и тенденция возвращения мигрантов остается одинаково стабильным. Если сопоставить данные выбытия и возврата мигрантов за 2015г. в регионах Согдийской области и Горно-Бадахшанской автономной областями с данными, приведенных в Африканских странах в первом параграфе данной главы, можно пронаблюдать их идентичность.

По данным приведёнными в табл. 2.2.1 можно отметить следующее: - выезд и возврат, за исследуемый период, чаще наблюдается в Хатлонской области, на втором месте стоит Согдийской область. В то же время чаще возвращаются в Хатлонскую область и реже в Согдийскую область и Горно-Бадахшанскую автономную область.

Таблица 2.2.1
Динамика миграции и возвращение мигрантов Республики Таджикистан за 2015-2020гг. (удельный вес.)^{91*}

регионы	выезд и возвращение мигрантов							
	2015г.		2016г.		2019г.		2020г.	
	выезд	возврат	выезд	возврат	выезд	возврат	выезд	возврат
РТ	100	100	100	100	100	100	100	100
Душанбе	13,6	19,5	4,9	6,2	4,0	3,2	2,5	3,3
РРП	20,3	27,3	19,3	20,8	22,4	22,1	21,3	18,1
Согд	30,2	6,4	30,6	27,9	25,38	27,14	27,6	34,3
Хатлон	31,6	39,1	41,0	40,4	41,7	38,2	42,6	39,1
ГБАО	4,2	6,0	4,2	4,8	6,3	9,2	6,0	5,2

**Составлено автором.*

⁹¹ Составлено автором на основе статистических данных Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2019-2020 гг./Сведения о передвижении граждан Республики Таджикистан, осуществляемые на основе постановления Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 7378.

Из таблицы усматривается, что динамичный процесс миграции и возвращения мигрантов разнятся в зависимости от регионов Таджикистана. Высокий удельный вес выезжающих из Хатлонской области и РРП и по своему составу это в основном сельское население, незанятое в экономике. По количеству возвратившийся в 2020 год, самый низкий удельный вес занимает г.Душанбе-3,3% (в 2015г. было 19,5%). Выезжают в основном высококвалифицированные кадры, которые оседают на месте. По возврату первое место занимает Хатонская область-39,1%.

Проведённые нами исследования в региональном аспекте в части мобильности трудовых ресурсов и его воздействие на рынок труда, на основе составленных нами географических карт миграции, позволило изучить и выявить уровень интенсивной мобильности трудовых ресурсов. Исследования, проведенные нами в региональном аспекте, делает наш анализ более глубоким, а выводы, более адресными. Новый подход анализа состоит в создании профиля региона на географической карте, где наглядно можно пронаблюдать особенности регионов Республики Таджикистан в плане мобильности населения.

Таблица 2.2.2

Группировка районов Республики Таджикистан по степени мобильности трудовых ресурсов (выезд мигрантов чел. за 2019г.)*

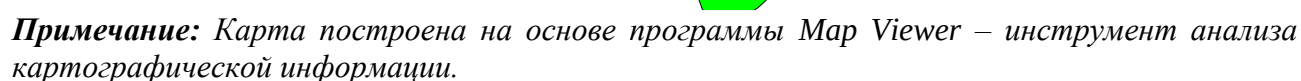
№	Статус района	Критерии (чел.)	Количество районов
1	Самая высокая мобильность	11285-21477	15
2	Средняя мобильность	8273-11285	17
3	Низкая мобильность	4655-8273	21
4	Самая низкая мобильность	949-4655	14

**Источник: составлено автором.*

Составленные нами географические карты отражает выезд трудовых мигрантов т.е. их миграцию по районам (см. табл. 2.2.3).

Как усматривается на географической миграционной карте, самая высокая мобильность трудовых ресурсов наблюдается в 15 районах Республики Таджикистан, входящих в состав Хатлонской и Согдийской областей и частично в РРП. В городах Худжанд, Вахдат, Турсунзаде, Гиссар, Бохтар,

Но судя по географии районов в основном, мобильность не связана с подготовкой кадров их востребованности на международном рынке труда, а скорее всего, носит спонтанный характер. Практически они не оказывают влияния на подвижность рынка труда. Районы со средним и ниже среднего уровня мобильности их всего 38 в экономическом плане более развиты, и они оказывают влияние на интенсивность продвижения рынка труда.



105

Таблица 2.2.3

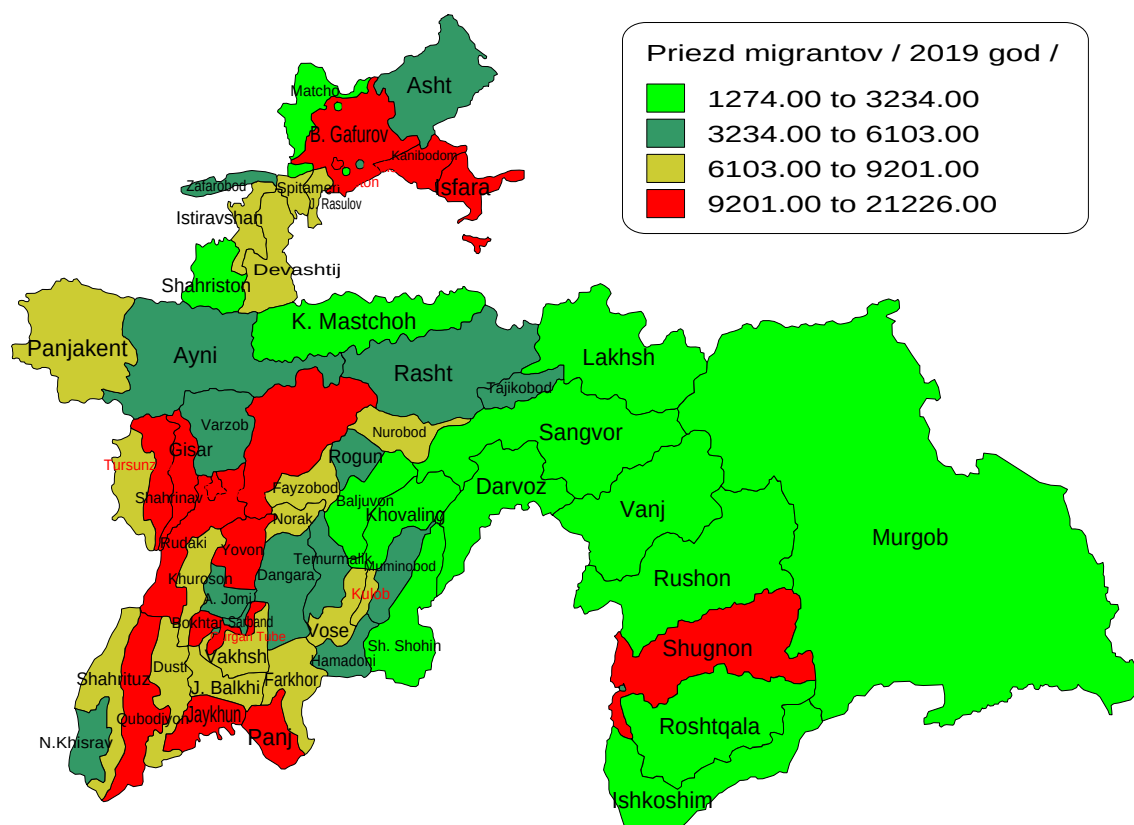
Группировка регионов Республики Таджикистан по степени мобильности трудовых ресурсов (возврат мигрантов чел. за 2019г.)*

№	Статус района	Критерии (чел.)	Количество Районов
1	Самая высокая мобильность	9201-21226	14
2	Средняя мобильность	6103-9201	17
3	Низкая мобильность	3234-6103	24
4	Самая низкая мобильность	1274-3234	12

**Источник: составлено автором.*

На географической карте миграции мы наблюдаем процесс их возвращение, а приведённые данные позволяют сделать выводы:

- из регионов, где выезжающих больше, количество возвращающихся трудовых мигрантов меньше. Это указывает на их адаптацию в условиях миграции, стремлении изучения языка, соблюдении норм и правил поведения, знания законов, принимающей страны. Это присуще выходцам из северных регионов республики.



Примечание: Карта построена на основе программы Map Viewer – инструмент анализа картографической информации.

- выезжающие выходцы из южной части республики трудовые мигранты меньше всего подвержены адаптации, что указывает о не знании языка,

культуры, слабой квалификации, навыках, которые востребованы в странах пребывания, соответственно, количество возвращающихся больше.

По географическим картам миграции 2.2.2, 2.2.3 можно пронаблюдать, что в 2019 году самая высокая мобильность трудовых ресурсов наблюдалась в Хатлонской и Согдийской областях. Что касается средней величины по мобильной интенсивности, она охватывает территорию города Душанбе. Низкая мобильность наблюдается на территории РРП. Самая низкая мобильность трудовых ресурсов наблюдается в ГБАО.

Анализ данных по возвращению трудовых мигрантов за 2019 год показывает аналогичную картину. Однако количество возвращающихся мигрантов в Хатлонскую область выше, чем в Согдийской области и составляет 60,7%, в РРП - 53,6%. В ГБАО и в городе Душанбе возвращение трудовых мигрантов намного ниже Хатлонской области - 15,2; 0,9%% соответственно. Проведённый анализ доказал, что исследуемая проблема трудовых ресурсов в Таджикистане, несмотря на влияние экзогенных факторов рынка труда, затрагивающие политические, социальные, экономические аспекты остаются злободневными и актуальными. Дополняют наши исследования, данные приведённые в Приложение 3.

В условиях пандемии и распространения коронавирусной инфекции в 2020 году мировая экономика достаточно пострадала, были потеряны миллионы рабочих мест, в связи с закрытием дорог, объявлением карантина. Во многих странах ощущалась нехватка рабочих рук. Например, Владимир Путин, Президент Российской Федерации в середине ноября-декабря месяцев, три раза говорил о дефиците рабочих рук на своей территории. Российский рынок труда почувствовал важность и необходимость зарубежных иммигрантов из СНГ в условиях кризиса и коронавирусной инфекции.

Таблица 1.2.4.

**Динамика миграции и возвращение мигрантов Республики Таджикистан
за 2019-2020 гг. (человек)***

Страны	<i>выезд и возвращение мигрантов</i>							
	2019 г.		2020 г.		изменение +, - (выехавших) 2020г. к 2019г.		изменение +, - (возвратившихся) 2020г. к 2019г.	
	выехало	возвратились	выехало	возвратились	человек	процент	человек	процент
Всего:	530883	419150	129807	90333	-401076	24,0	-328817	22,0
<i>в том числе:</i>								
Российская Федерация	518066	408575	117912	89677	-400154	23,0	-318898	22,0
Республика Казахстан	9771	8501	4574	4363	-5197	47,0	-4138	57,0
Другие страны	3046	2074	7321	3707	4275	2,4р.	1613	178,7

*Составлено автором на основе статистических данных Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2019-2020 гг./Сведения о передвижении граждан Республики Таджикистан, осуществляемые на основе постановления Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 7378.

Пандемия открыла новый тренд в миграционном процессе во всех регионах мира. В 2020 г. количество выехавших из Республики Таджикистан составило более 150,1 тыс. человек, из них: 129,8 тыс. чел. были мигрантами. Как видно из таблицы, в 2020г. количество мигрантов почти на 75 процентов снизилось по отношению к 2019г. Этот показатель в 2019г. составлял более 530,8 тыс. человек. Но в условиях пандемии наблюдается рост в возвращении мигрантов на родину из стран дальнего и ближнего зарубежья. Например, в 2020г. 179% трудовых мигрантов по отношению к прошлому году, или 4,3 тыс. человек вернулись из Турции, Белоруссии, Дубая, Индии и т.д. по причине пандемии. Самое большое количество мигрантов, работающих за границей, из Республики Таджикистан находятся в России, в основном в таких городах, как: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Уфа, Красноярск, Томск, Самара, Ярославль, Новосибирск, Сочи и т.д. Так, в 2020 г. в Российской Федерации находились 117,9 тыс. таджикских трудовых мигрантов, в Казахстане - 4,6 тыс., Турции - более 950 человек и в других странах дальнего зарубежья - 6,4 тыс. чел. В 2020 г. Турция стала третьим центром по привлечению иммигрантов из Республики Таджикистан. На этот период с территории Республики Таджикистан в Турцию выехало почти 6,3 тыс. чел., в том числе:

4,7 тыс. мужчин и 1,3 тыс. женщин. Из общего количества выехавших граждан Республики Таджикистан 3,8 тыс. чел. побывали в Турции в целях торговли; 1,5 тыс. чел. - туризма (путешествия); почти 1 тыс. чел. мигрировали с целью заработков.

Как показывают статистические данные Республики Таджикистан, Российская Федерация была и остаётся в центре внимания наших мигрантов. Но из-за пандемии Covid-19 в 2020г. (117,9 тыс. чел.) количество мигрантов по отношению к этому периоду 2019 г. (518 тыс. чел.) снизилось на 77%. Казахстан занимает второе место по количеству мигрантов во внешней миграции рынка труда Республики Таджикистан.

Согласно статистическим данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, в 2020 г. из общего количества (150,1 тыс. чел.) выехавших из страны таджикских граждан: 5,8% - выехали по личным делам, торговле - 5%, в путешествие (туризм) - 2,5%, командировку и на учёбу (образование) – 0,3%, а с целью заработков – 86,4%. В таблице 1.2.5 приведены данные о целях поездки и возвращении граждан Республики Таджикистан за 2019-2020гг.

Таблица 1.2.5.

Выезд и возвращение граждан Республики Таджикистан за 2019-2020гг.
(человек)*

	<i>выезд и возвращение граждан</i>							
	2019г.		2020г.		изменение +, - (выехавших) 2020г. к 2019г.		изменение +, - (возвратившихся) 2020г. к 2019г.	
	выезд	возврат	выезд	возврат	человек	процент	человек	процент
Всего:	608764	486649	150138	190785	-450295	25,0	-295864	39,0
<i>в том числе:</i>								
личные дела	25925	30430	8679	7977	-17246	34,0	-22453	26,0
торговля	31670	22158	7463	5286	-24207	24,0	-16872	24,0
путешествие (туризм)	13258	11760	3684	2974	-9574	28,0	-8786	25,0
командировка	1402	1083	349	462	-1053	25,0	-621	43,0
учёба (образование)	5626	2068	156	108	-5470	3,0	-1960	5,0
трудова миграция	530883	419150	129807	90333	-401076	24,0	-328817	22,0

*Составлено автором на основе статистических данных Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2019-2020гг./Сведения о передвижении граждан Республики Таджикистан осуществляемые на основе постановления Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 7378.

Из таблицы видно, что все показатели в 2020г. имеют тенденцию к снижению результатов экономической деятельности. В этом периоде влияние Covid-19 не только охватывает процесс миграции, но и другие виды экономических отношений, которые являются важными для всех стран. В начале и до третьего квартала 2020г. по причине пандемии границы всех стран, с которыми Республика Таджикистан ежегодно проводит межгосударственные экономические отношения, были закрыты.

В условиях пандемии количество выходцев из Республики Таджикистан в 2020г. (150,1 тыс. чел.) снизилось на 75% (-450,3 тыс. чел.) по отношению к 2019г. Этот показатель в 2019г. составил более 608,7 тыс. чел. В сфере образования наблюдается самый низкий показатель. От общего количества студентов, магистров и докторантов, которые ранее поступили в ВУЗы России, Казахстана, Турции, других стран СНГ и дальнего зарубежья, в 2020г. удалось вернуться в родные края только 5% (5,6 тыс. чел.). В 2020г. только 156 человек поступили на учёбу за рубежом. Всё связано с переходом на дистанционную форму образования в условиях Covid-19.

Из-за нынешней негативной экономической ситуации в Российской Федерации, в том числе: кризис 2009г., объявление санкций против экономики России со стороны США и стран Западной Европы, депортации мигрантов (более 200 тыс. таджикских мигрантов были депортированы в последние годы), закрытие границ в условиях карантина (пандемии коронавирусной инфекции), - экономика Республики Таджикистан за последние несколько лет пострадала. Отсутствие работы и рабочих мест вынудило сотни тысяч рабочих-мигрантов вернуться домой. Следовательно, очевидно, что необходимо найти другие возможные направления внешнего перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан в страны ближнего и дальнего зарубежья. Новым и важным подходом к решению этой проблемы через возможность диверсификации направлений и процессов территориального движения рабочей силы является оценка социально-экономической и социально-политической

привлекательности некоторых стран СНГ, поскольку возможности соседних стран объективно уменьшаются.

Как отмечают эксперты, 2020 год был непростым для всех стран, в том числе и для стран, экспортирующих рабочую силу, и для стран-доноров (принимающих иммигрантов). Распределение рабочей силы между странами было настолько затруднительно, что даже невозможно представить.

Необходимо отметить, что мобильность трудовых ресурсов, как инструмент рыночного механизма, способствует повышению эффективного распределения работников в различных секторах, отраслях экономики и на предприятиях. Она проявляется в высокой работоспособности, психологической готовности к перемене, умению адаптироваться в любых условиях жизнедеятельности.

Исследование оттока и притока трудовых мигрантов показало, что в теории международного движение труда возникает новое направление, которое называется процессом мобильности рабочей силы, куда входит и возвращение работников на родину.

Изучение мобильности рабочей силы, миграция и возвращение, показало, что теория мобильности дополняется показателями, характеризующие: профессионализм, приобретение новых знаний, навыков, вклад рабочей силы в экономику страны, оценку уровня жизни в период пребывания, влияния денежных переводов на социально-экономическую жизнь населения. Исследования мобильности рабочей силы рассмотренное с точки зрения снижения социальной напряженности на рынке труда обеих стран, как с позиции трудодефицитных, так и трудоизбыточных, показало, что она является основным инструментом формирования механизма рынка труда.

Важным элементом выступает непрерывное, постоянное обучение рабочей силы, так как рабочая сила при перемещении должна быть готова к тому, чтобы адаптироваться к новым условиям, приобретать новые знания и навыки, необходимые стране пребывания. Они должны быть готовым к конкуренции на рынке труда, т.е. трудовая мобильность выступает как фактор

предложений на рынке труда. В Таджикистане коэффициент трудовой мобильности различается в территориальном разрезе, что сказывается на ёмкости трудового рынка. Необходимо построение такой модели, где гармонично сочетались бы трёхкомпонентность рынка труда Таджикистана.

Рынок труда независимо от места положения основывается на определенных взаимоотношениях, т.е. трудовых отношений. Работодатель и рабочий заключают соглашение, которые должны выполнять. Понять причину возвращения мигранта посредством изучения внешних факторов (экстерналий) и их обратный эффект невозможно без его глубокого и всестороннего изучения. Рациональный экспорт рабочей силы внесёт огромный вклад в экономику страны в виде денежных переводов.

2.3. Влияние внешней миграции трудовых ресурсов на социально-экономическое развитие страны

Таджикистан в постсоветском пространстве занимает первое место по показателю международной трудовой миграции в части отношения мигрирующих трудовых ресурсов к количеству населения.

Масштабы миграционных потоков обусловлены, как экономическими, так и демографическими особенностями. Таджикистан в постсоветском пространстве характеризуется, как один из трудоизбыточных регионов, (трудоустроенность (53%) трудоизбыточность составляет (46,6%), структура занятости (72,9% и в основном заняты в сфере сельского хозяйства), трудоспособность населения охватывает почти половину населения, является молодым по демографическому составу⁹². По этому показателю Таджикистан

⁹²По официальным статистическим данным Федеральной миграционной службы России в последние годы, число граждан Республики Таджикистан, находящихся на территории Российской Федерации, варьируется вокруг отметки 1 – 1,2 млн человек и уступает только представителям Украины и Узбекистана, население которых в 3,5-5 раз больше чем в РТ. По информации ФМС на 11 мая 2015 г., в РФ находилось 990 275 таджикских граждан. Из них в половозрастном разрезе самую крупную категорию составляют молодые трудоспособные мужчины в возрасте от 18 до 29 лет – 411 615 человек. Абсолютное большинство граждан РТ, пребывающих на территории России – трудовые мигранты и члены их семей.

стабильно входит в перечень стран, экономика которой на данном этапе наиболее зависима от степени миграции. Она прочно занимает первое место, а затем идут такие страны как: Молдавия, Узбекистан и Киргизия. Отношение мобильность и миграция трудовых ресурсов к динамике суммы денежных переводов, непосредственно воздействует на социально-экономическое развитие страны.

Согласно данным, с 2010 г. доля денежных переводов мигрантов за последние годы постоянно изменяется к ВВП Республики Таджикистан. Если в 2012 г. объём денежных переводов составил 37,4 %; то в 2014г. - 19,64%, а с 2015г. наблюдается тенденция снижения объёма денежных переводов по отношению к ВВП: в 2018г. он составил 26,3%; в 2019г. - 23,3% и в 2020г.- 21,2%.

Таджикистан первая страна в мире, где основную статью дохода в экономике занимает прибыль, получаемая от экспорта рабочей силы в виде денежных переводов. Некоторые эксперты считают, что экономика Таджикистана зависима от денежных переводов мигрантов, что является отрицательным фактором, а по нашему же мнению, переводы - это дополнительная подпитка валюты в бюджет страны и одновременное решение многих социальных проблем: снижение безработицы, повышение занятости, пополнение семейного бюджета и т.д. При правильной организации экспорта рабочей силы можно будет решить многие задачи, носящие социально-экономический характер.

С 2016г. по геополитическим причинам в России наблюдался спад экономического развития. Введенные санкции против России, со стороны Западных стран и США, сильно повлияли и на денежные переводы таджикских трудовых мигрантов (диаграмма 3).

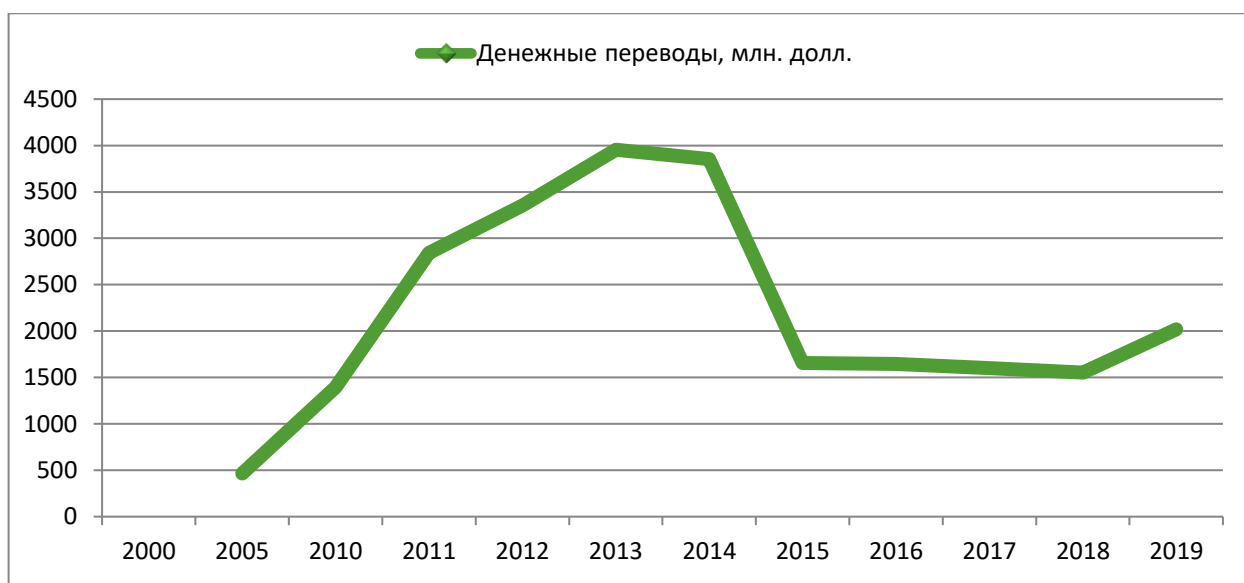


Диаграмма 3. Денежные переводы трудовых мигрантов Таджикистана (млн. доллар США)*

** Источник: составлено автором.*

Следует отметить, что девяносто процентов транзакций осуществляются из России. Однако, в условиях мировых экономических кризисов, этот показатель имеет тенденцию к снижению. Миграция трудовых ресурсов выступает средством решения проблемы трудоизбыточности населения, снижения безработицы, а денежные переводы мигрантов решают вопросы социально-экономического характера.

Международная миграция труда ускоряет поток движения денежных средств из стран, принимающих трудовые ресурсы, в страны экспортеров трудовых ресурсов. Российские и зарубежные ученые отмечают, что денежные переводы мигрантов выступают существенным дополнением к национальному доходу. В последнее время объема и структура денежных переводов и их влияние на макроэкономические изменения привлекает внимание многих ученых. Исследования этих ученых направлены на совершенствование теоретико-методологических подходов по использованию денежных переводов на развитие малого и среднего предпринимательства, развитию ЖКХ.

Отдельные исследования затрагивают вопросы влияния миграции на увеличение или уменьшение трансфертов, на сглаживание уровня

экономического кризиса, на банковскую ситуацию, решения продовольственной безопасности, проблеме импорта, а также на регулирование фискальной политики Республики Таджикистан.

В данном параграфе мы затрагиваем вопросы взаимосвязи между активизацией международной мобильности трудовых ресурсов, формированием рынка труда и их влияние на денежные переводы мигрантов, играющих существенную роль в макроэкономических показателях нашей страны.

В ходе исследования проблем денежных переводов были использованы эмпирический анализ международной миграции и корреляционный метод - прогнозирование денежных переводов.

Если проанализировать влияние потока денежных переводов на макроэкономические показатели, то можно пронаблюдать следующее: уровень бедности в 2010 году составлял 45,0% в 2015 31,0%; в 2019 году он снизился до 27,4% (снижение на 17,6 %), также снизился внешний долг с 34,4 % до 27,9%, но внешний долг, начиная с 2015г. начал расти и к 2019г., опять сравнялся на уровне 2010г. и составил 43,1%, а в 2020г. составила 39,6% к ВВП. Мы считаем, что это связано с уменьшением потока мигрантов, а, следовательно, снижением денежных переводов. Это происходит на фоне общемирового кризиса и ещё раз подтверждает наши выводы о зависимости экономики Таджикистана от фактора денежных переводов (см. табл. 2.3.1).

Исходя из данных таблицы 2.3.1, можно проследить тенденцию зависимости ВВП от денежных переводов мигрантов. Стабильность его роста обеспечивается денежными переводами, хотя мы отмечали спад переводов. Данные по денежным переводам из России в Таджикистан расходятся в различных источниках. К примеру, по данным Центрального банка России в 2020г. было отправлено 1741 млн. дол. США, что на 759 млн. долл. США меньше, чем в 2019г. (2500 млн. долл. США). По данным Минфина Таджикистана в 2019г. было переведено 2200 млн. дол. О недостоверности данных денежных переводов указывают следующие факты, приведённые в

таблице, где денежные доходы и расходы населения имеют значительную тенденцию роста.

Таблица 2.3.1

**Динамика макроэкономических показателей Республики Таджикистан
(2010-2020гг.)***

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ⁹³
ВВП в дейст. ценах млн. сомони	24704,7	50977,8	54790,3	64434,3	71059,2	77354,7	82543,0
ВВП в млн. \$ США	5640	7860	6950	7140	7520	8120	7998,4
Рост реального ВВП в %	13,36	14,99	11,51	2,75	5,26	7,94	4,5
Объём продукции пром-ти в %	9,2	11,3	16,0	21,3	19,6	13,2	8,8
Индекс ВП сельского х-ва	6,8	3,2	5,2	6,8	4,0	7,1	8,8
Ввод в действие ОФ млн. сом.	2119,2	4129,5	5406,6	6635,1	4859,3	7033,3	7266,8
Доходы госбюджета в % к ВВП	7,5	34,3	33,9	38,1	35,0	30,4	30,4
Экспорт товаров в млн.\$ США	1195,3	890,6	898,7	1198,0	1073,3	1174,4	1406,9
Импорт товаров в млн. \$ США	2657,8	3435,6	5535,1	2774,9	3151,0	3349,3	3150,9
Денежные переводы в млн. \$ США	2420,7	2260,0	1900,0	1250,0	1950,0	2200,0	1741,0
Денежные расходы и сбережения населения млн.сом.	13948,5	34968,0	36711,7	38430,6	42346,4	48857,2	72547,2
Обменный курс, в \$ США (в ср.)	4,4	4,76	4,76	4,93	6,85	9,42	10,30
ВВП на душу населения дол.США	742,8	929,2	804,1	808,6	834,7	880,2	851,5
Инфляция потребительских цен в %	6,5	5,8	5,9	7,3	3,8	7,8	8,6
Доходы населения млн. сом.	13256,0	25569,9	31373,0	37247,5	41083,9	47986,3	65347,0
Среднемесячная з/п работника сом.	8,5	878,91	962,16	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78
Внешний долг в % к ВВП	36,6	34,7	42,1	50,3	47,8	43,1	39,6
Население тыс. чел.	7621	8551	8742	8931	9126	9313	9506,3

*Источник: рассчитано автором на основе Статистического ежегодника Республики Таджикистан, Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан 2020 г. с.10,140,146,204,276,300,357,359,. Статистический бюллетень 04(285) 2018 с.11-98. Отчет о состоянии госдолга. Министерства финансов РТ. 2018.с..4

⁹³ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.13,15,17,19,229,335,337.

Денежные расходы и сбережения населения в 2020г. по сравнению с 2010г. возросли в 4,2 раза, а доходы возросли в 3,9 раза, несмотря на низкую занятость трудовых ресурсов в экономике Таджикистана и резкую инфляцию потребительских цен. Не берутся в расчёт денежные переводы мигрантов и эмигрантов, переведённых нелегальным путём. Эта область ждёт своих исследователей. О снижении в стране экономического роста до уровня 6,5% в 2014г. до 6, 3% в 2019г. объясняется замедления экономического роста в России, а, следовательно, и слабым экспортом рабочей силы отмечали в своих докладах эксперты Всемирного Банка. Правительство страны старается предотвратить отрицательные последствия, путем вложения инвестиций и получения кредитов со стороны международных организаций в рост экономики. Как отражено в таблице 2.3.1. реальный рост ВВП достиг 7,9% в 2019г и 4,5% в 2020г (в условиях пандемия) что говорит о подъёме экономики страны.

По логике, снижение денежных переводов в значительной степени должно было повлиять на покупательную способность населения на товары и услуги и жильё. Однако, как мы отметили выше доходы населения по сравнению с 2010г. в 2020г. выросли в 3,9 раза, что указывает на несовершенство учёта денежных переводов трудовых мигрантов.

Прогнозы денежных переводов нами разделены на три этапа, каждый из которых подвергается влиянию экзогенных факторов. Экзогенные факторы оказали положительное воздействие. К примеру, если денежные переводы прогнозировались в 2018 год до 1млрд 500 млн., то реально они были в 2018 году 1млрд 950 млн.; в 2019 году по прогнозу денежные переводы должны были составить 1млрд 700 млн., а реально же они составило 2 млрд. 200млн.

Итак, эконометрический метод, использованный нами при прогнозе денежных переводов за 2016-2019 гг. позволил сделать следующие выводы. С учетом прогнозирования проведённой исследовательской группой НИИ «Финансы» при Финансово-экономическом университете Таджикистана показал, что несмотря на рост экономики в мире (в 2010г.- 2,7%; в 2016г.-3,6%;

2018г-3,7%), а денежные переводы в Таджикистане имеет тенденцию к снижению (диаграмма 4).

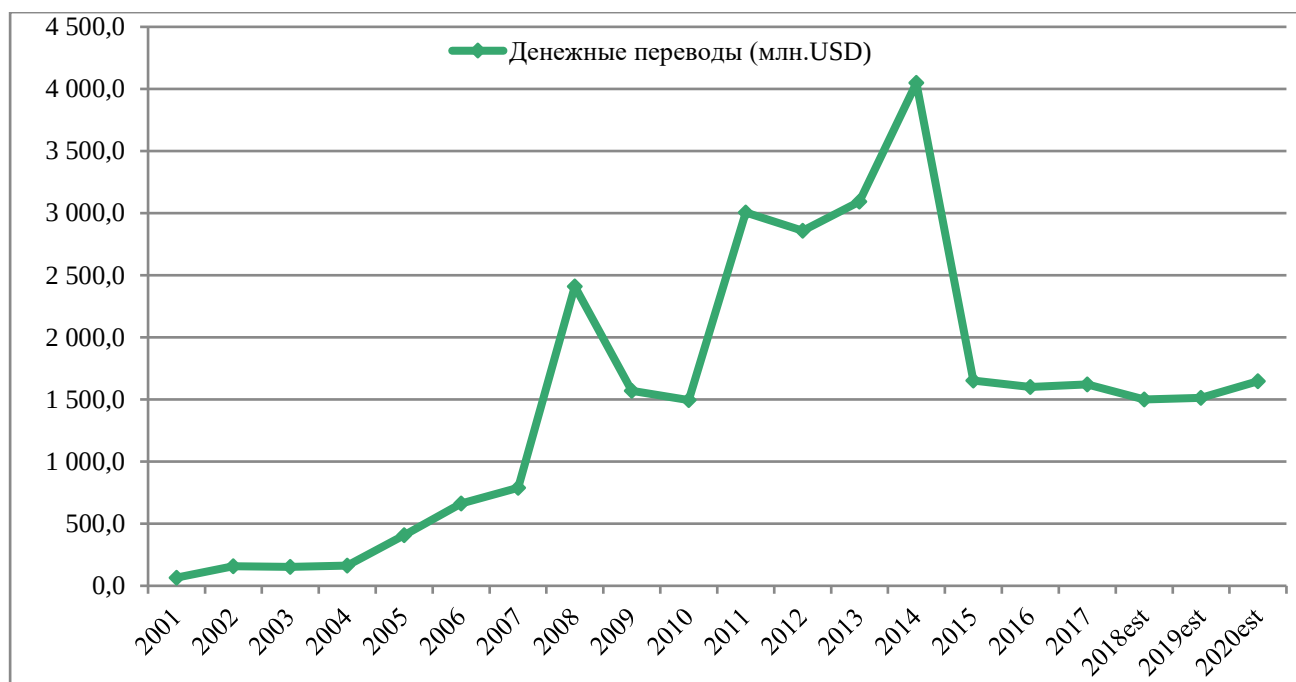


Диаграмма 4. Прогноз денежных переводов трудовых мигрантов из Таджикистана (млн. доллар США)*

** Источник: составлено автором.*

Из-за ограниченности информационных ресурсов, мы предпочли показать в исследование прогнозные данные по денежным переводам трудовых мигрантом, чтобы отследить тенденцию изменения и постоянство этого фактора, как источника дохода домохозяйств. Ниже приводятся данные по денежным переводам (диаграммы 5 и 6).

Немаловажное значение при прогнозе играет социологический опрос, проведенный экспертами по денежным переводам (см. Приложение 1).

Уже исходя из реальных показателей третий прогноз показал следующие цифры см. Приложение 6.

Мигранты из Таджикистана, находящиеся в Российской Федерации, несмотря на глобальные кризисы, введенные санкций на экономику России со стороны Западных государств все также же остаются работать в России и в других странах СНГ, границы мобильности расширяются вплоть до западных,

юго-восточных стран, несмотря на то, что мигранты работают в экстремальных условиях (увольнения и задержки в выплате зарплаты., рост безработицы, спад в различных отраслях экономики, а также замораживание строительства и других проектов). В этих условиях мигранты работают вдвойне на нескольких работах и готовы на любую низкооплачиваемую работу, считая что в Таджикистане кризис еще хуже. Низкий уровень жизни родственников, заставляет мигрантов из Таджикистана работать ещё усерднее по 12-14 часов в сутки это связано с менталитетом восточного народа. Таким образом, менталитет влияет на трансфертное поведение мигрантов.

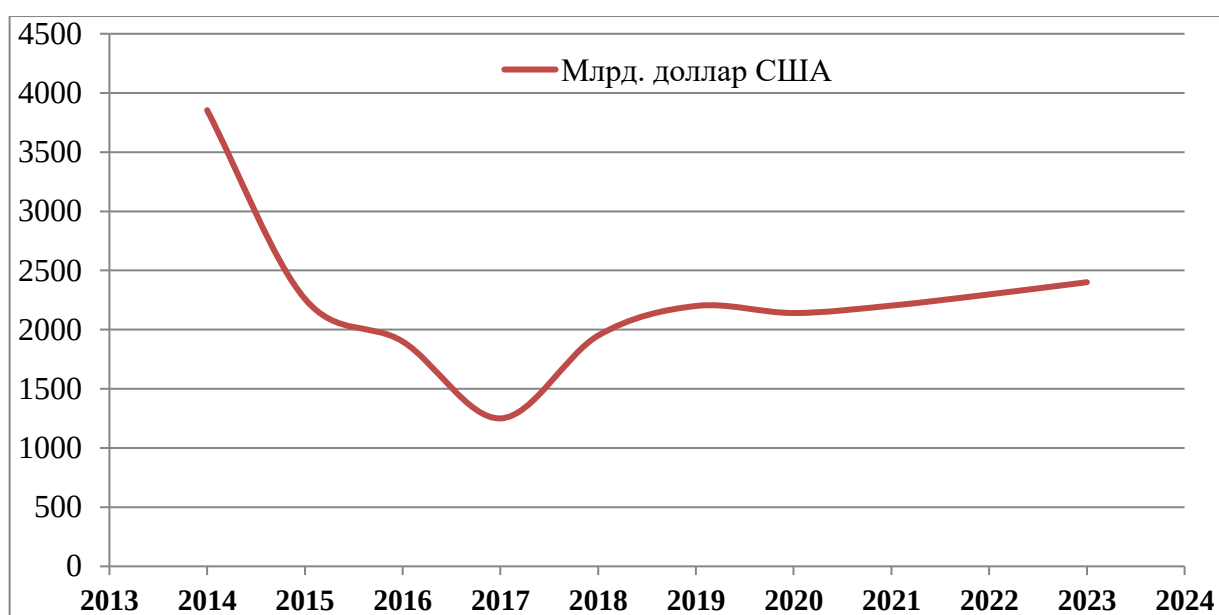


Диаграмма 5. Прогноз денежных переводов мигрантов в Республику Таджикистан по 2024 года (млрд. доллар США).*

**Источник: составлено автором.*

По прогнозам денежных переводов, становится очевидным, что они остаются пока неизменным на уровне кризисного периода, до 2023 года.

Как было указано выше, на денежные переводы влияют экзогенные факторы политического, социального и экономического характера. Такой подход вполне оправдан, так как изменение поведения трудовых мигрантов влияет на их мобильность.

Исследование показали, что денежные переводы мигрантов обеспечивают приток иностранной валюты, а также способствуют стабилизации

экономического развития. Это еще раз убеждает нас о серьезности проблемы для Таджикистана и необходимости новых исследований. Отсюда вытекает необходимость углубления научных исследований о влиянии миграции на макроэкономические показатели в стране.

Исходя из собранных и обобщённых материалов и для подтверждения, ранее выдвинутой гипотезы о том, что трудовая миграция способствует увеличению денежных переводов, улучшению уровня жизни семьи мигранта, способствует развитию частного сектора и на основании анализа банковских учетов денежных переводов в Таджикистан, количество выезжающих трудовых мигрантов, несмотря на ужесточение контроля со стороны ФМС РФ, не уменьшается. Однако, учет денежных переводов, который ежеквартально, проводят банки, показывает снижение денежных переводов.

Но все же статистика потребления и выездов в трудовую миграцию не показывают тренд сокращения потребления.

Нами была поставлена и другая цель: выявить прозрачность потоков денежных поступлений в Таджикистан, т.е. понять, существуют ли какие-нибудь иные каналы поступления денежных переводов в республику.

В последние годы, несмотря на снижение денежных переводов трудовых мигрантов, они все так же оказывают свое положительное влияние на экономику Республики Таджикистан и уровень жизни населения.

Несмотря на снижение денежных переводов, в Таджикистане наблюдается экономический рост, который отмечается в потреблении товаров и в других показателях: национальных счетов ПБ (платежного баланса), государственных инвестиций, экспорт товаров и услуг, НДС, налоговые и не налоговые платежи, прямые и косвенные налоги.



Диаграмма 6. Прогнозные расчеты влияние денежных переводов на потребление Республики Таджикистан (млн. сомони)*

**Источник: Источник: составлено автором.*

Анализ денежных переводов показал, что уровень потребления выше денежных переводов. Мы полагаем, что данные по денежным переводам, которые мы получили из официальных источников, Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан не полностью отражают потребление населения от денежных переводов. Существуют нелегальные источники, где денежные переводы трудовых мигрантов не фиксируются в официальной статистике Таджикистана.

Доходы населения должно отражено на их потребление, и мы считаем, что эти доходы помимо официальной заработной платы населения, дополняется как официальными денежными переводами, так и неофициальными.

Необходимо отметить, что за последние годы денежные переводы таджикских мигрантов снизились под влиянием глобального кризиса с сопутствующим эффектом замедления экономического роста в России и слабыми результатами по экспорту основных товаров в Таджикистане, но потоки трудовых мигрантов продолжается увеличиваться. Результаты

экспертного опроса показали денежные переводы поступают в Республику Таджикистан по различным каналам, к например, через каналы приграничных государств, родственников, посредников, знакомых и др.

К примеру, 10 мая 2017 года была опубликована информация Национального банка Кыргызстана о «рекордной отметки - \$433 млн. денежных переводов киргизских мигрантов за полгода», где отмечается, что за первые три месяца 2017 года трудовые мигранты из Кыргызстана, работающие в России, перечислили на родину 433 млн. долларов. Объемы денежных переводов возросли на 67% (с 2016г. по 2017г.) В 2019 году объем денежных переводов мигрантов составил всего 291 млн. долларов. Далее дается оценка, что в 2020 году трудовые мигранты перевели на родину \$2 млрд 377 млн, что на \$30 млн меньше, чем в 2019г. В первой половине года, действительно, наблюдалось резкое сокращение переводов. Так, к концу мая снижение переводов составило 25.2% (-\$235.6 млн к аналогичному периоду 2019 года). Но уже с лета трудовые мигранты нарастили ежемесячные суммы для отправки на родину. Добавим, что денежные переводы в декабре составили \$217 млн, увеличившись к ноябрю 2020 года на \$15.9 млн, к декабрю 2019г. на \$2.1 млн⁹⁴. Такой пример, на наш взгляд, является подтверждением того, что денежные переводы были осуществлены таджикскими мигрантами через банковские счета приграничных регионов. Для подтверждения наших предположений нами была поставлена цель и задача, исследовать глубже используя методы, которые дадут нам более точные ответы на наши вопросы.

С целью развитие системы денежных переводов, развитие миграционной службы, развитие интеграционных процессов был проведен социологический опрос среди экспертов. В опросе принимали участие эксперты из организаций и учреждений, ведомств, чья деятельность непосредственно относилась с деятельностью взаимоотношения, сотрудничества и формировании трудовых ресурсов и денежных переводов трудовых мигрантов. (Анкета прилагается)

⁹⁴ Финансовый портал-№1 Киргизии. «Акчабар»: <https://www.akchabar.kg/ru/news/v-2020-godu-denezhnye-perevody-v-kr-ocenili-23-mlrd-snizivshis-na-125/>

Анкетный опрос проведен при консультации эксперта НИИ «Финансы» Финансово-экономического института Таджикистана в рамках проекта УГФ финансируемым Евросоюзом.

Полученные результаты анализа анкетных данных, в ходе социологического опроса по денежному переводу, выглядят следующим образом (данные нами разделены на три блока) Приложение 1.

I. Блок - совершенствование механизма системы денежных переводов:

- а) качество обслуживания денежных переводов;
- б) стоимость услуг, по денежному переводу;
- в) факторы снижения денежных переводов;

Система денежных переводов не даёт полную картину зависимости частного потребления от денежных переводов, отраженную в графике 2.3.4. Экспертный опрос выявил нестабильность системы денежных переводов. Возникает вопрос: почему частное потребление выше денежных переводов? Даже если учитывать заработную плату, доходы от личного подсобного хозяйства и другие (пенсии и пособие), то тем не менее, частное потребление выходит выше. Вот почему необходимо изучить вопросы о неучтенных денежных переводах. Очень многие переводы совершаются через другие каналы, и они являются не учтенными. Если учесть неучтенные денежные переводы, то может быть предположено, что переводы и частное потребление окажутся близки к друг другу, что более реалистично отражает картину. Изучение вопросов частного потребления и соотношения их с другими факторами, влияющих на доход также является необходимыми и как гласит закон Энгеля - рост дохода приводит к увеличению потребления, что является основанием для изучения доходов домохозяйств. Нам кажется, что для более детальной конкретизации фактов и проведении подробного анализа необходимо провести социологический опрос репрезентативной группы. И это исследование мы полагаем провести в будущем.

2. Блок - совершенствование механизмов миграционной службы (с целью стабильного, устойчивого перемещения трудовых мигрантов).

В этом блоке выделяются причины возвращения мигрантов и к которым относятся: экономический кризис, депортация за нарушение законодательства принимающих стран, низкий уровень квалификации, незнание языка, культуры, истории, традиции принимающих стран, достаточное накопление денежных средств (капитала) и др. Эти показатели дали нам основание утверждать, что проблему возвращения мигрантов, несмотря на то, что они создают социальную напряженность, необходимо решить с помощью самоактивизации (деловую активность) и саморегуляции (через механизм мобильности трудовых ресурсов).

3. Блок - трудовая миграция и процесс интеграции:

а) развитие человеческого капитала;

б) изучение языка, истории, традиций и обычаев народа в стране пребывания.

Анализ анкетного опроса выявил ряд проблем, существующих при развитии миграционного, интеграционного процессов:

-несовершенство механизмов в системе денежных переводов: несовершенство институционального развития системы банковского обслуживания; (что приводит недоверие к банкам и снижению доходов, поиска неформальных каналов при осуществление денежных переводов);

-несовершенство механизмов миграционной службы (увеличивает социальную напряженность и увеличение неформальной занятости трудовых мигрантов);

-недостаточное подготовленность к процессам интеграции трудовых мигрантов и мигрантов в целом (незнание языка, истории, культуры, традиций обычаев народов) приводит к созданию препятствий процесса интеграции;

-слабые механизмы информационной службы в вопросах освещения программы Правительства Таджикистана, МОМ (IOM).

Также были выявлены последствия, которые были имплицитными:

А) явные (explicit):

- увеличение теневых банков, не имеющих разрешения на осуществление денежных переводов;

- уменьшение фактических денежных переводов на территорию Республики Таджикистан;

- усиление социальной напряженности в Таджикистане;

- сдерживание экономических, социальных, институциональных реформ в Таджикистане.

Б) неявные (implicit):

- уменьшение налогов;

- недостаточность сборов в бюджет республики;

- ошибки в осуществлении учета платежного баланса;

- нарушение диспропорции в осуществление социальных экономических, налоговых, финансовых реформ по регионам.

Проведённый нами анализ показал, что на потоки денежных переводов таджикских мигрантов влияют следующие факторы: активность трудовой мобильности, влияющей на количество выезжающих трудовых мигрантов и осуществляющих свою трудовую деятельность; заработная плата, которую получает мигрант; экономическое, социальное положение в мигрирующей стране; величина обменных курсов валют; риски:(экономические, социальные и другие); банки, которые учитывают интересы мигрантов, осуществляющие денежные переводы; наличие людей, которым необходимы денежные средства для удовлетворения социальных, экономических нужд; уровень доходов домашнего хозяйства, образования, медицинской страховки, социальной защиты; продолжительность времени пребывания в миграции; уровень развития транснациональных сообществ мигрантов в стране пребывания; уровень развития диаспор и других общественных организаций, готовых прийти на помощь трудовым мигрантам в стране пребывания.

Следующий вывод, к которому мы пришли, заключается в том, что связующим каналом экономики Таджикистана и экономики России являются денежные переводы и введенные в 2014 г. и действующие по сей день

зарубежные санкции в отношении Российской Федерации, которые оказывают косвенное воздействие на экономику, через сокращение потребления. За последние годы рост экономики страны произошел за счет инвестиций, где основным драйвером роста экономики страны до 2015гг. были именно денежные переводы. Несмотря на сокращение денежных переводов, их вклад в экономику страны все еще остается существенным, поскольку вклад осуществляется через потребление частного сектора. Следует подчеркнуть, что Таджикистан имеет внутренний потенциал компенсировать потери, в частности от денежного перевода, осуществляемые мигрантами, за счет других статей, которые отражены в платежном балансе (финансовые услуги, частные инвестиции и др.) для того, чтобы осуществить поддержку в экономическом росте и развитии страны. Для более подробного анализа необходимо чаще проводить экспертный опрос в целях совершенствования механизмов: системы денежных переводов, миграционной службы (с целью стабильного, устойчивого перемещения трудовых мигрантов), ускорению процессов интеграции трудовых мигрантов в целях гибкой адаптации в местах трудовой деятельности, а также многостороннее развития личности.

Как показали результаты исследования, доходы от денежных переводов, оказывают огромное влияние на уровень жизни населения, они решают многие проблемы не только на микроэкономическом уровне, в частности увеличивая потребление домохозяйств, но играют и важную роль для стабилизации макроэкономического развития. В этой связи необходимо регулирование такой мобильностью, создавая социально-экономические условия для трудовых мигрантов. Ведь глобальный рынок труда - это развивающийся рынок и интеграция таджикских трудовых ресурсов в международный рынок неизбежен.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РОСТА МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Совершенствование механизма рынка труда и его основные направления

Экономическое развитие Республики Таджикистан выдвигает новые требования не только по отношению к максимально эффективному использованию трудовых ресурсов, но и по отношению к мобильности трудовых ресурсов и к качеству их регулирования - их способности быстро реагировать на изменения рыночной ситуации.

В первой главе данной работы раскрыта теоретическая часть формирования механизма рынка труда. По нашему определению «механизм рынка труда представляет собой комплекс элементов согласования интересов работодателей и работников и основными составляющими этого механизма являются: спрос, предложение, цена рабочей силы, конкуренция среди покупателей и продавцов труда и резерв рабочей силы» (рис. 3.1.1).

Взаимодействие спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, как мы отмечали выше, складывается под влиянием демографической, экономической, социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы, качества и уровня реальных доходов.

Соотношение спроса и предложения называется конъюнктурой рынка труда. Последней может быть равновесной, когда спрос и предложение рабочей силы совпадают, трудоизбыточной, когда предложение превышает спрос, и трудодефицитной (трудонедостаточной), когда спрос на рабочую силу превышает предложение.

Важным элементом рынка труда является конъюктура рынка, регулируемая институциональным механизмом, при этом, на неё огромное влияние оказывает степень мобильности трудовой миграции.



Рисунок 5. Механизмы рынка труда*

*Источник: составлено автором.

Цена рабочей силы - совокупная цена жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы в виде заработной платы. Цена рабочей силы оказывает существенное влияние на конъюнктуру рынка труда и мобильности населения.

Рост заработной платы ведет к повышению предложений и возрастанию интенсивности мобильности, но сокращается спрос на рабочую силу, а снижение заработной платы ведёт к сокращению предложений, но интенсивность мобильности не уменьшается и растёт спрос на рабочую силу. При равенстве объема спроса и предложения на рынке труда устанавливается, так называемая равновесная цена рабочей силы, ведущая к снижению социально-экономической напряжённости. Следующим элементом механизма

рынка труда выступает степень конкуренции на рынке труда среди покупателей и продавцов рабочей силы. Обычно различают конкурентный, монопольный, монополистический рынки с их разновидностями.

Конкурентный рынок труда в Таджикистане характеризуется небольшим числом независимых друг от друга покупателей рабочей силы и большим числом не конкурирующих между собой продавцов рабочей силы (за исключением стихийного рынка труда), не диктующих другим условия найма.

Цивилизованный монопольный рынок, характеризуется диктатом продавца рабочей силы, поддерживаемый профсоюзными организациями, диаспорой или каких-либо других объединений. У нас в стране, существующий хаотичный рынок труда, никем не регулируется, а, следовательно, нет и конкуренции, но зато развит монополистический рынок, который характеризуется диктатом монопольного покупателя рабочей силы. Так, зарубежные совместные предприятия (СП в основном китайские), крупные фирмы, от которых зависит региональная и макроэкономика диктуют свою цену и условия труда, не соответствующие трудовому законодательству страны, а продавец рабочей силы вынужден принять эти условия из-за проблемы трудоустройства.

На функционирование рынка труда оказывает влияние наличие резерва рабочей силы, т.е. та часть трудовых ресурсов, которая временно не участвует в процессе купли-продажи рабочей силы в силу разных обстоятельств. Резервы рабочей силы в целом по Таджикистану, из-за трудоизбыточности, формируются за счёт не занятых в сфере экономики трудовых ресурсов по причине отсутствия покупателей на труд. При этом они обеспечены мизерным трудовым пособием за счёт государства, т.е. выходит, что резерв рабочей силы тоже стихийный. К примеру, в 2020г. признанные безработными 49888 чел. а назначено пособий 15712 человек, но получили пособие 13195 человек, т.е. получили пособие всего 26,4% безработных. Назначено пособий на сумму 8160,7 тыс. сомони, т.е. на одного безработного приходится всего 618,5 сомони

за год.⁹⁵ Положение усугубилось в связи с пандемией и закрытием границ. В 2020г. лица, обратившиеся в Агентство труда и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан по вопросу трудоустройства, составили 103,5 тыс. чел. (см. Приложение 7). Из них только 72,2 тыс. человек получили постоянную, временную и сезонную работу, которые составили 69,8% от общего числа обратившихся.

Резерв формируется и за счёт неквалифицированных кадров, которые не пользуются спросом на рынке труда, за счёт прохождения службы в армии, учёбы, а также не претендующих на работу по найму при достаточном уровне среднедушевого потребления семей.

Как мы отмечали выше, в зависимости от сферы обращения рабочей силы в стране существуют два типа рынка труда: внутренней и внешней. Сокращение рабочих мест по сравнению с темпами роста рабочей силы в республике, привело к росту свободной рабочей силы в республике. У значительного количества трудоспособного населения республики не было никакого шанса найти себе работу. Задержки с выплатой заработной платы, а порой - и ее невыплаты частными фирмами, явились еще одной из основных причин массового перемещения в другие страны трудоспособного населения. В основном, рабочая сила массово стало перемещаться в страны с развивающейся экономикой, где они могут найти себе любое приложение труда для последующего обеспечения себя и своих семей доходами.

В отличие от внутриреспубликанского перемещения рабочей силы, выезд за пределы страны проживания подразделяется на безвозвратное и временное. Безвозвратное перемещение (на основе переселения) - это окончательно принятое решение о переезде членов семьи на постоянное место жительства в другие страны. Выезд граждан из Республики Таджикистан на постоянное место жительства может стать определенной угрозой

⁹⁵ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.166-167

национальным интересам страны, так как выезжают квалифицированные кадры.

Внешний рынок труда - это рынок, охватывающий сферу обращения дешёвой рабочей силы между предприятиями, организациями, расположенных в других странах. Существует большой спрос на дешёвую иностранную рабочую силу, которая была согласна работать за границей за низкую заработную плату, без каких-либо социальных страховок и трудовых соглашений. Внутренний же рынок обуславливает закрепление кадров и способствует сокращению текучести.

На национальных рынках труда развитых стран, функционируют, как правило и внешний, и внутренний рынки труда использующих трудовые ресурсы и в зависимости от того какой из типов рынка преобладает, говорят об ориентации страны. В экономике Таджикистана до рыночного периода в силу объективных обстоятельств (низкая мобильность рабочей силы, стопроцентный охват всех категорий работников предприятия одним профсоюзом и др.) преобладал внутренний рынок труда. В настоящее время пропорции между двумя типами рынков сдвинулись в пользу внешнего рынка труда.

Кроме этого существуют рынки труда, занимающиеся экспортом рабочей сил. Это касается стран с высокой рождаемостью населения, куда можно отнести Таджикистан, где из-за избытка рабочей силы и высокой степени мобильности населения стал преобладать внешний экспортный рынок труда, а внутренний рынок труда за счёт высокой текучести кадров, занятых в сферах экономики, стал терять свои позиции в пользу внешнего рынка (см. на таблицу 3.1.1).

Таблица 3.1.1

Движение рабочей силы по отраслям экономики Республики Таджикистан
(тыс. чел.)*

Годы	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего принято работников	121,1	91,3	105,4	124,9	129,2	135,3
Выбыло	104,6	82,3	81,6	98,5	105,0	104,0
Принято в реальный сектор эк-ке.	50,4	36,9	43,7	49,8	56,3	47,9
Выбыло	51,7	40,1	36,0	43,4	45,7	41,1
Принято в отрасли сельск. х-ва.	23,0	13,6	13,5	12,3	16,6	14,0
Выбыло	27,3	18,1	11,5	14,3	11,8	11,8
Принято в горнодобывающую	1,4	2,4	3,4	4,6	5,3	3,2
Выбыло	1,2	2,2	3,1	2,8	4,4	2,2
Принято в обрабатывающую	11,3	9,2	12,9	15,4	15,0	13,7
Выбыло	10,8	6,8	10,7	13,4	12,6	13,1
Принято: электроэнергия, газ, водоснабжение	3,5	2,4	2,0	2,3	4,2	4,6
Выбыло	3,8	2,7	1,4	2,1	4,2	3,5
Принято отрасли строительства	11,2	9,2	11,9	15,2	15,2	12,4
Выбыло	8,6	10,2	9,3	10,8	12,7	10,5
Принято в сектор услуг	70,6	54,4	61,6	75,1	72,9	87,4
Выбыло	52,9	42,2	45,4	55,1	59,3	63,4
Принято в сферу торговли	6,9	5,2	5,2	7,1	6,9	5,8
Выбыло	5,3	5,4	4,7	5,9	5,5	5,4
Принято в сферу образования	20,3	16,3	20,1	25,3	25,1	27,1
Выбыло	13,7	9,1	11,6	16,8	17,6	16,4

**Таблица рассчитана автором на основе данных «Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет Государственной независимости, статистический сборник». Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе. 2021-С.250-251.*

Из приведённых данных таблицы 3.1.1 видно, что за указанные годы практически наблюдается баланс между принятыми на работу и уволившихся, что указывает на высокую текучесть рабочей силы. Первый момент-это то, что в реальный сектор экономики за 2015-2020гг. было принято на работу 285 тыс. работников, уволилось 258, а в сектор услуг было принято на работу 422 тыс. работников, уволилось 318,3 тыс.чел. т.е. в сектор услуг на 48% больше принято работников, что является отрицательным фактором при переходе на индустриальный путь развития экономики. Второй момент – такая сложившаяся ситуация дополняет армию безработных, создавая социальную напряжённость и увеличивает потенциал мобильности. Но потенциал остаётся нереализованным в силу слабости государственных рычагов воздействия. К

примеру, в таблице 3.1.2 приведены данные о количестве трудовых мигрантов, выехавших на заработки через миграционную службу.

Таблица 3.1.2

Число трудовых ресурсов, мигрировавших в другие страны (тыс. чел.)*

Годы	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Число трудовых мигрантов выехавших через миграционную службу (до 59 лет)	-----	0,868	-----	-----	-----	-----	-----
Число трудовых мигрантов выехавших самостоятельно	736,4	551,7	517,3	487,7	486,2	530,9	129,8

**Таблица рассчитана автором на основании данных «Рынок труда в Республике Таджикистана». Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе. 2020-С 110*

Из приведённых данных в таблице видно, что не задействованы, рычаги государственного сектора на совершенствовании рыночного механизма не используется потенциал государственного сектора, а именно, через миграционную службу, которой отправлено на работу в другие страны за 2010-2020гг. всего 868 работников и мобильный потенциал остаётся не использованным.

Формирование современного рынка труда и совершенствование его механизма требует:

- создание инфраструктуры и отношений, охватывающих макроэкономическое регулирование;
- организацию деятельности производственных и непроизводственных структур в части работы с кадрами;
- государственное регулирование системой органов и служб, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда.

Одним из важных элемент механизма рынка труда является спрос, поэтому спрос на труд непосредственно определяется ситуацией на товарном рынке и определяется числом и структурой рабочих мест. На внутреннем рынке Таджикистана спрос на рабочую силу сильно отстаёт от предложений.

Таблица 3.1.3

Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда (тыс. чел.)*

Годы	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ⁹⁶
Лица не занятые трудом и состоящие на учёте в службе занятости	59,7	72,5	77,3	79,6	92,6	106,5	103,5
Имеют статус безработных	48,1	51,1	53,1	49,7	47,5	49,0	51,0
Заявка предприятий на потребность в рабочей силе		7,3	9,2	8,0	9,0	10,2	9,4
Нагрузка незанятого на 1-му заявленную вакансию	5,7	10,0	8,4	10,0	10,3	10,4	11,0

*Таблица рассчитана автором на основании данных «Рынок труда в Республике Таджикистана». Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе. 2020-С 111

Данные приведённые в таблице говорят о том, что на рынке труда нашей страны действие законов предложения и спроса не работает, так как предложение значительно превалирует над спросом. За последние 6 лет 2015-2020гг. заявки предприятий на потребность в рабочей силе от общего количестве не занятых в сфере труда составила всего 9,1%. Чтобы привести в действие этот механизм необходимо использовать мобильность трудовых ресурсов через международные рынки труда.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- трудодефицитная, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточная, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;
- равновесный, при который спрос на труд соответствует его предложению. Для Таджикистана характерен второй тип.

Конъюнктура рынка труда Таджикистана зависит от: состояния экономики и влияния демографических факторов (высокий уровень

⁹⁶ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.148-149.

рождаемости, а следовательно, относится ко второму типу - трудоизбыточности).

Характеризуя инфраструктуру рынка труда Таджикистана и его составные части - государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации и социальные фонды, нормативно-правовую базу, обеспечивающая эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы можно отметить их несовершенство, которая требует серьёзной доработки.

На данном этапе, совершенствование механизма рынка труда Таджикистана заключается в регулировании главных функции её инфраструктуры: обеспечение рабочими местами трудоспособного населения; организация целевого найма рабочей силы за рубеж на основе международных соглашений; усиление роли профсоюзных организаций; развитие трудоёмких отраслей экономики; совершенствование нормативно-правовой базы; социально-экономическое и моральное стимулирование таджикских предпринимателей-эмигрантов для открытия своего бизнеса в Таджикистане, введение единого реестра занятых по профессиям и квалификациям, учёта перемещения трудовых ресурсов как внутренних и особенно внешних.

Требуют пересмотра и создание основных составляющих инфраструктуру рынка труда:

- на государственном уровне создание биржи труда, вместо службы занятости;

- создание инновационных образовательных центров по подготовке востребованных в экономике страны кадров, так и специалистов для работы за рубежом ;

- государственного фонда для содействия инвестициям, предпринимательству и занятости;

- организация центров миграционных служб, включая зарубежные по регулированию потоков трудовых ресурсов и обработке данных,

-пересмотра нормативных и законодательных актов, особенно межгосударственных соглашений;

Функции рынка труда имеют также свои особенности:

- разделяет наемного работника и работодателя, распределяет наемных работников по профессиям и квалификациям, отраслям производства и регионам;

- дает участникам информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы;

- способствует подбору более сложной, высокооплачиваемой, престижной работы в зависимости от развития личных способностей и деловых качеств, профессионального мастерства наемных работников. Работодателю здесь предоставляется возможность выбора наиболее соответствующей рабочей силы;

- определяют общественно необходимые условия воспроизводства товара – труд и равновесные ставки заработной платы;

- предъявляет требования к рабочей силе, стимулируя наемных работников улучшать свои качественные характеристики для повышения конкурентоспособности на рынке;

- поддерживает рентабельность рынка труда. В условиях конкуренции побеждают работники с более высокими качественными показателями рабочей силы, а работники низкой квалификации получают соответствующую работу или статус безработного;

- вынуждает предпринимателей содержать именно такое количество работников и такой квалификации, которые обеспечивают его прибыльность.

В национальной стратегии экономического развития Республики Таджикистан на период до 2030 года отмечены цели устойчивого развития (ЦУР), где одним из важных вопросов является концепция Устойчивого Человеческого Развития. Главными задачами определены: искоренение нищеты, предоставление устойчивых моделей потребления и производства и их продвижение.

Мы в своем анализе акцентировали внимание на влияние денежных переводов каждого региона. ГБАО, РРП, Согдийской и Хатлонскую областей Республики Таджикистан, где были получены следующие данные. Это исследование мы проводили совместно с Научно-исследовательским институтом «Финансы» при Финансово-экономическом университете Таджикистана. Полученные данные подтвердили наше предположение о том, что г. Душанбе превосходит другие регионы по уровню денежных переводов, на душу населения и составили 374, 13 долларов США. На втором месте РРП и Хатлонская область, в 2015-208, 3, в 2016 - 170 долларов США. И на третье места занимает ГБАО, в 2015г- 109,0 и в 2016г.- 87,2 долларов США на душу населения. Увеличение денежных переводов на этот момент зависело от количества мигрирующих. Так, население ГБАО намного ниже, а следовательно и денежные переводы ниже.

Очередной показатель - это влияние мобильности на профиль региона. Анализ показал, чем стабильнее уровень мобильности, тем профиль региона стабильнее. Самой мобильной частью территории Таджикистана является ГБАО и город Душанбе.

Исходя из выше изложенного можно сделать вывод. В процессе перемещения рабочей сил из стран-экспортёров, особую роль играют денежные средства, которые пересылаются мигрантами по различным каналам. В данном исследовании речь идет только о валютных переводах трудящихся-мигрантов, на базе которых, в частности, будет рассчитана общая численность денежных переводов, влияющая на экономический рост Республики Таджикистан в целом. Для достоверности анализа и выявления поведения трудовых мигрантов был проведен экспертный опрос по теме: «Денежные переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистан». Целью проведения сравнительного анализа послужили выявление выбора мигрантами путей перевода денежных средств - официальные и неофициальные каналы.

Трудовые ресурсы в соответствии с законами рынка ищут себе наиболее выгодное применение, дающее максимальную эффективность. Вместе с тем,

подчиняясь в целом законам спроса и предложения, рынок труда имеет ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами совершенствования механизма рынка труда являются не только экономические факторы, но и социальные и психологические, которые не всегда объективно определяют цену рабочей силы - заработную плату.

3.2. Мобильность рабочей силы как основной инструмент регулирования состояния рынка труда

В настоящее время в Республике Таджикистан возникла острая необходимость в поисках новых рычагов воздействия по использованию всех видов ресурсов для подъёма экономики. Важным инструментом является мобильность трудовых ресурсов их эффективное управление, её способность быстро реагировать на изменения рыночной ситуации, связанных как с кризисом мировой экономики, так и с форсмажорами ситуациями (пандемия-2019г).

Исследование еще раз подтвердило, что мобильность трудовых ресурсов, являясь одним из важных инструментов регулирования механизма рынка труда и проявляющий себя как саморегулирующий инструмент, вполне соответствует условиям рыночной экономики и этим самым ответственность ложится на государство, основного регулятора процесса мобильность рынка труда. На неё возлагаются решение проблем регулирования образования, организации учёбы в получении востребованных профессий, квалификаций в условиях конкуренции и спроса рабочей силы на мировом рынке труда, их институциональной обеспеченности. Важно учесть, что особенностью регулированием этим процессом является тесное взаимодействие институтов рынка труда с биржей рынка (занятости), где аккумулированы трудовые ресурсы, включая личный персонал, где происходит воспроизводство трудовых ресурсов.

Все работодатели хотят иметь нормальные деловые отношения с партнерами-поставщиками трудовых ресурсов, а поставщики приемлемые социально-бытовые условия. Чтобы этого достичь, необходимо постоянное деловое общение со всеми этими структурами, соответствующими институтами, работниками социальных сфер.

В первой главе третьего параграфа мы отметили причины несовершенства рынка труда Республики Таджикистан и определили основные факторы, которые привели к активной мобильности трудовых ресурсов, определили условия по которым наши трудовые мигранты тяжело адаптируются в условиях миграции и трудно поддаются интеграции, что вынуждает трудовых мигрантов возвращаться на родину, создавая напряженность на рынке труда в условиях экономических кризисов.

Изучение научного исследования и применения метода анализа японского исследователя Као Исикавы, отмеченного нами в главе 2, помог нам обосновать взаимосвязь рынка труда с мобильностью трудовых ресурсов в условиях миграции. Он утверждал, «что если изменение процесса приводит, а стабильно позитивному результату, это необходимо принять как стандартный и не отступать от него до тех пор, пока не подойдет следующий цикл улучшения этого процесса».⁹⁷

Напрашивается вывод о том, что трудовая мобильность, растущая в пропорциональной зависимости от избытка трудовых ресурсов как приобретает статус необратимого процесса. Мобильность улучшает доход населения, повышает уровень жизни населения, снижает уровень социальной напряжённости и потому её необходимо рассматривать во взаимосвязи с программами по обеспечения занятости и с учетом трудовой мобильности, с обязательными диверсифицированными программами подготовки кадров.

⁹⁷ Метод К.Исикавы «Определение и построение диаграммы» www.up.ru/encyclopedia/diagramma-isikay/сайт



Рисунок 6. Причинно-следственная диаграмма К. Исикавы

На приведенном рисунке «Рыбья кость» отражены, причины и их следствие, что поможет быстро скорректировать целевые программы по обеспечению эффективной занятости в Таджикистане, с учетом трудоизбыточности. В 2013 году трудоустроенный-53% (при трудоизбыточности - 46,6%), в 2017 году - 62,1% (при трудоизбыточности - 37,9%) в 2019 году трудоустроены-54% (при трудоизбыточности-46%)⁹⁸, а в 2020 год трудоустроенный-45,5% (при трудоизбыточности - 54,5%)⁹⁹.

Социально-экономическое развитие и стабильное общественно-политическое положение страны невозможно представить без мобильности трудовых ресурсов. На рисунке 7, на основе (Fishing Bon) «Рыбья кость» японского исследователя К. Исикавы, изображена причинно-следственная связь процесса регулирования трудовыми ресурсами их мобильностью в Таджикистане.

⁹⁸ Расчёт автора: По данным Статистического ежегодника Республики Таджикистан. Душанбе 2020г.-С.- 91 (Смотри Приложение 4.)

⁹⁹ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.132-133.

Анализ процессов миграционного потока выявил, что Таджикистан как страна где наблюдается избыток трудовых ресурсов, обладает огромным потенциалом по показателю экспорта рабочей силы, а, следовательно, и по показателю денежных переводов.



Рисунок 7. Причинно-следственная связь процесса государственного регулирования трудовыми ресурсами с мобильностью населения*

**Источник: Составлено автором.*

По оценкам МОТ, общая численность трудоспособного населения республики до 2023 г. вырастет до 6 млн. 44 тыс. человек (примерно это 122 тыс. чел. ежегодно), но в то же время можно предположить, что рост трудовой миграции может сократиться по ряду международных глобальных причин и это не может не отразиться на росте социальной напряженности в стране. Поэтому необходимо принятие превентивных мер по обеспечению создания реальных рабочих мест.

МОТ предлагает 4 сценария модели размещения трудовых ресурсов, которые могут способствовать снижению бедности в стране: стабильной численности рабочей силы для трудовой миграции; рост трудовой миграции и прирост рабочей силы на внутреннем рынке; рост рабочей силы до уровня 2004 года и сохранение трудовых мигрантов за рубежом; снижение количества мигрантов, работающих за рубежом до 50%¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Отчет МОТ. Республика Таджикистан 2015 г.. С 25-28.

Четыре сценария моделей размещения трудовых ресурсов, которые приведут в итоге к снижению доли трудовых мигрантов до 50%, предложенных МОТ оказываются необоснованными на сегодняшний день по следующим причинам: высокий прирост населения на перспективу и соответственно, рост трудоизобточности могут повлиять на социальную напряжённость; снижение количества трудовых мигрантов приведут к снижению занятости; резко снизятся денежные переводы мигрантов, работающих за рубежом; прирост рабочей силы на внутреннем рынке приведут к росту безработных; регулирование стабильной численности рабочей силы для трудовой миграции ведут к снижению мобильности.

Таблица 3.2.1

Динамика показатели трудовых ресурсов, занятых в сфере экономики Республики Таджикистан*

Показатель	тыс. чел.				доля в процентах			
	2010г.	2015г.	2019г.	2020г.	2010г.	2015г.	2019г.	2020г.
Трудовые ресурсы	4530	5111	5521	5625	100	100	100	100
Все экономически активное население	2280	2473	2514	2557	50,3	48,4	45,5	45,5
Экономически неактивное население	2250	2674	3007	3068	49,6	52,3	54,5	54,5
В том числе: учащиеся	557	602	647	670	12,3	11,8	11,7	11,9
В том числе: занятые населения	2233	2380	2463	2506	49,2	46,5	44,6	44,6
Официально признанные безработные	48,0	55,0	51,0	51,0	2,1	2,3	2,1	2,1

*Источник: рассчитано автором по след. научным источникам: Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.148-149.

Как усматривается из таблицы 3.2.1 на протяжении последних более 10 лет экономически неактивное население, т.е. нетрудоустроенное в среднем составляют более 50% (в 2020г. более 3млн чел.) от общего количества трудовых ресурсов и по прогнозам это количество будет расти. Это и есть резерв потенциальных трудовых мигрантов, повышение их мобильности позволит запустить дополнительные механизмы международного рынка. Но нынешняя ситуация, которая складывается на внешнем рынке труда, осложняет

существующую проблему. За последние 10 лет мы всегда наблюдаем процесс снижения показателей Республики Таджикистан по направлению внешней миграции. Данные зависимости национального рынка труда Республики Таджикистан от мирового приведены в диаграмме 7.

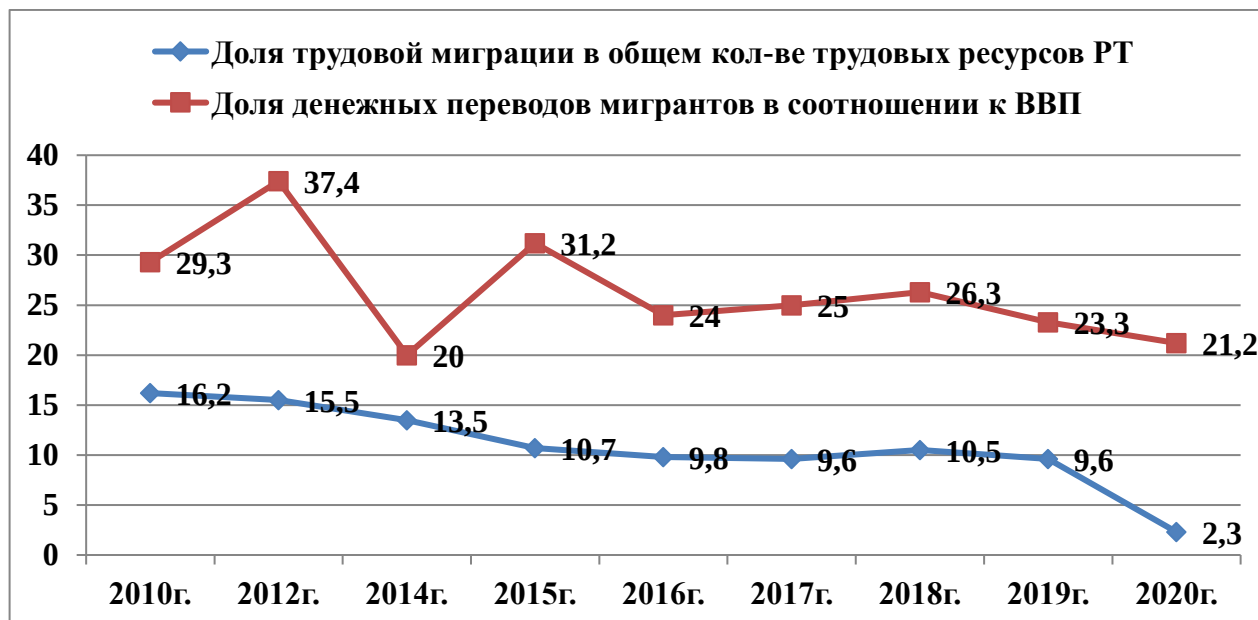


Диаграмма 7. Зависимость рынка труда Республики Таджикистан от внешнего рынка труда (в процентах)

Результат, приведённых расчётов в диаграмме 7, позволяет нам выяснить коэффициент зависимости рынка труда Таджикистана от мирового. Расчёты показывают, что рынок труда Республики Таджикистан взаимосвязан с мировым рынком, в первую очередь с рынком труда России. Однако по сравнению с 2010 годом коэффициент зависимости рынка труда Республики Таджикистан всё чаще сокращается. Но напряжение на внутреннем рынке труда республики остаётся неизменным. Как показывают статистические данные, в 2010 году 16,2% трудовых ресурсов Республики Таджикистан, работающих за рубежом, обеспечивали 29,3% ВВП, но в 2019г. количество работающих за пределами страны снизилось на 6,6% и денежные переводы этих мигрантов к ВВП соответственно составили 23,3%. По причине пандемии в 2020г. всего лишь 2,3% экономически активного населения Таджикистана удалось мигрировать за рубеж. В этом периоде доля денежных переводов к ВВП составила 21,2%, что на 8,1% ниже по сравнению с 2010г.

При расчете прогнозирования денежных переводов нами были использованы линейный и лаговый метод, предложенный Министерством финансов Республики Таджикистан и на основе регрессионного метода составлено уравнение:

$$Rem = a + b * Rem_{t-1} \quad (3.2.1)$$

Где, а, b коэффициенты или параметры уравнения;

Rem_{t-1} - денежные переводы предыдущего года;

Rem - денежные переводы;

$$Rem = 454.500 + 0,801 * Rem_{t-1}$$

Resudal - остаток;

Actual - фактические данные;

Fitted - расчетные или прогнозные данные.

На основе полученных расчётных данных составлена приведённая диаграмма.

Диаграмма показывает, что расчётные данные с фактическими данными имеют небольшое отклонение. Из диаграммы видно, что объём денежных переводов в Республику Таджикистан всегда колеблется по разным причинам и под влиянием разных факторов, которые в последние годы возникли в мировом хозяйстве. На основе уравнения (3.2.1) был спрогнозирован объём денежных переводов трудовых мигрантов Республики Таджикистан в среднесрочном периоде 2020-2025гг. Фактические данные диаграммы показывают, что на период 2020-2025гг. объём денежных переводов трудовых мигрантов республики ежегодно увеличивается и составляет 1,4%. По этому методу были спрогнозированы и денежные переводы мигрантов до 2023 года (глава 2, §2.3).

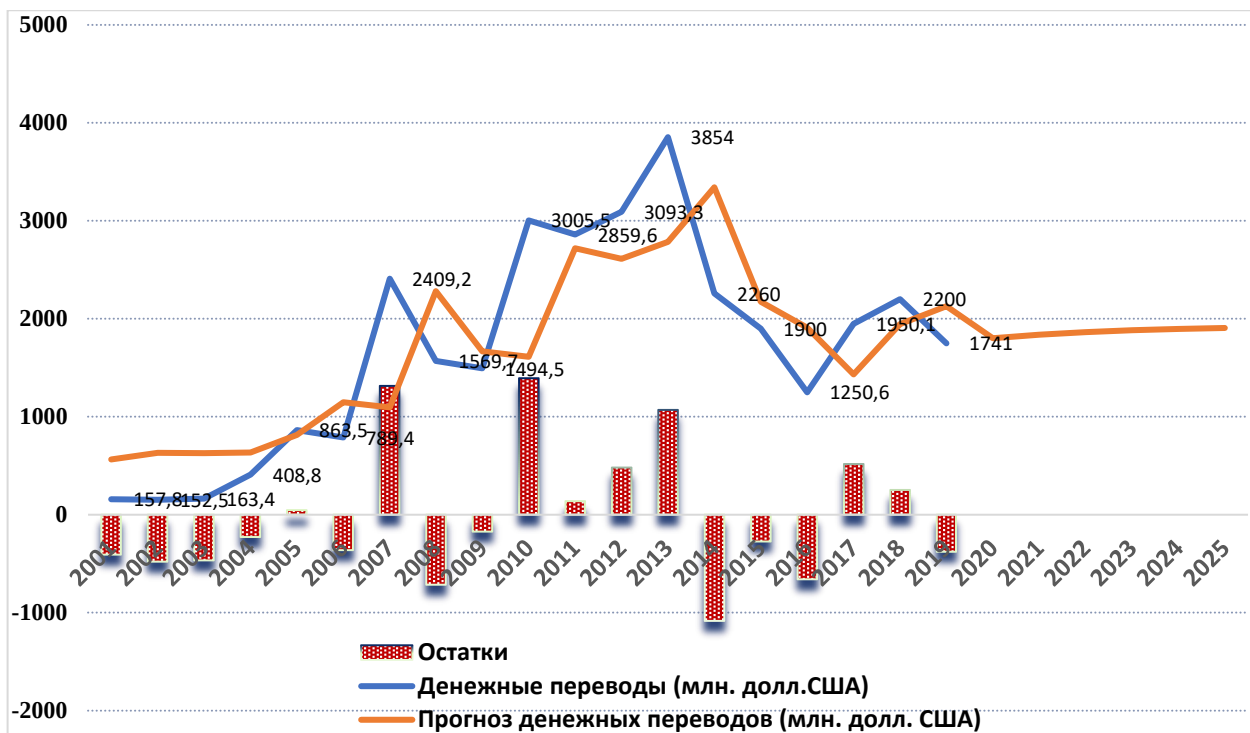


Диаграмма 8. Прогнозирование денежные переводы трудовых мигрантов в Республики Таджикистан до 2025г. (млрд. долларов США)*

*Источник: составлено автором.

Показатели могут изменяться в условиях возникновения новых факторов на внешнем рынке труда Республики Таджикистан.

В Республике Таджикистан, как уже было отмечено, существует три компонента рынка труда: первый компонент - это официальная занятость; второй - занятость в неформальном секторе экономике; третий компонент - трудовая миграция (в значительной степени неформальная и неконтролируемая). или как принято называть - занятость населения в условиях мобильности.

В главе 2, §2.2, данного диссертационного исследования приведены модели интеграции, имеющие важное значение при изучении мобильности трудовых ресурсов. Все три приведенные модели отражают опыт европейской интеграционной политики в части мобильности трудовых ресурсов. На наш взгляд для построения оптимальной модели в условиях Таджикистана необходимо учесть такие факторы как регулирование со стороны государства и

общества миграционных процессов во всех его аспектах (культурно – правовом, социально-экономическом, образовательном. Решение такого подхода позволило бы трудовым ресурсом беспрепятственно перемещаться и тем самым регулировать самозанятость. В зонах, где формируются миграционные потоки, где первостепенными являются элементарные социальные права, где проблема занятости является приоритетной, не существует политики культурного и национального различия. Попытка изучения вопроса мобильности позволит говорить о конкретных эффектах миграции в различных зонах, где миграционный поток стал значим, как и интеграция.

После вхождения Республики Таджикистан в мировой рынок труда возникла необходимость изменения миграционной политики, со стороны государства, которая бы соответствовала бы национальным интересам и интересам ее граждан. В г.Москве 13 ноября 1992 между Таджикистаном, Арменией, Казахстаном, Киргизией, Россией, Туркменией и Украиной было заключено «Соглашение об образовании Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников Содружества Независимых Государств». В последующем основным нормативным актом, способствующим формированию общего рынка труда СНГ, является Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, является заключенное между Азербайджаном, Арменией, Беларусью, Грузией, Казахстаном, Киргизией, Молдовой, Россией, Таджикистаном, Туркменистаном и Украиной от 15 апреля 1994г.

В настоящее время в стране, для регулирования миграционными процессами, по вопросам рынка труда, трудовой миграции, социального партнерства и их элементов отражены в Законах Республики Таджикистан «О содействии занятости населения», «О социальном партнерстве»; Постановлении Правительства Республики Таджикистан «Об объединении работодателей Республики Таджикистан»; Государственной Программе «Содействия занятости населения Республики Таджикистан», Концепции

государственной миграционной политики страны. Закон Республики Таджикистан «О миграции» (1999г.); Концепция трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за границу (от июня 2001г., № 242); Указ Президента Республики Таджикистан «О порядке выдачи разрешений (лицензий) на деятельность по трудоустройству граждан Республики Таджикистан за границей и привлечению в Республику Таджикистан иностранной рабочей силы» и т.д.

По степени охвата проблемы, эти документы являются достаточно всеобъемлющими и вроде отражают большинство аспектов сферы рынка труда - занятости, миграции и социального партнерства, но следует отметить, что часть документов потеряли свою актуальность. К примеру, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, является заключенное между Азербайджаном, Арменией, Беларусью, Грузией, Казахстаном, Киргизией, Молдовой, Россией, Таджикистаном, Туркменистаном и Украиной от 15 апреля 1994г. В силу дезинтеграции отдельных стран этот документ утратил свою силу.

Одним из важнейших документов, до конца не доработанным, является внешняя трудовая миграция, которая тормозит процесс мобильности, а следовательно, механизм регулирования рынка труда. Анализ нормативно-правовых актов в этом направлении ждёт своих исследователей.

Эффективная и устойчивая занятость на фоне роста трудовой мобильности, как инструмента механизма рынка труда, должна стать необходимостью с одновременным ростом качественной и количественной занятости, повышения производительности труда, а также обеспечения эффективной социальной защиты граждан Таджикистана - основной целью развития страны в сфере труда в долгосрочной перспективе.

В условиях наличие проблемы трудоустройство, дефицита рабочих мест и другие отрицательные моменты на рынок труда Республики Таджикистан активизации внешнее трудовой мобильности позитивно влиять на развитие рынка труда. Подготовка высококвалифицированные кадры на рубеже XXI

века является одной из важных капитал, который является наиболее важным со стороны экономики, по сравнению с привлечением каких-либо других финансовых средств. В целом, мобильность трудовых ресурсов создает объективные предпосылки для структурного соответствия параметров спроса на рабочую силу и ее предложения по видам экономической деятельности в региональном, отраслевом и профессионально квалификационном сегментах, не только развивая новые и сохраняя существующие рабочие места в стратегически важных отраслях экономики, но и создавая новые высокодоходные рабочие места во всех сферах предпринимательской деятельности. Реализация грамотной миграционной политики позволит не только расширить систему компенсационных мер формирования устойчивого рынка труда, но и обеспечит повышение заработной платы, простимулирует рост поступлений в стране больше объема денежных переводов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А) Основные научные результаты диссертации

1. Мобильность трудовых ресурсов, как инструмент рыночного механизма, способствует повышению эффективного распределения работников в различных секторах, отраслях экономики и на предприятиях. Она проявляется в высокой работоспособности, психологической готовности к перемене, умению адаптироваться в любых условиях жизнедеятельности. Мобильность, как выражение трудовой активности способна интегрироваться и адаптироваться в новых условиях. Рабочая сила, реализуя себя как товар, в конечном итоге, готова возвратиться в свою прежнюю привычную обитель для соблюдения, годами привитых национальных традиций и обычаев [1-А; 8-А].

2. Мобильность населения - это инструмент рыночного механизма и от того насколько он будет совершенен, имеется в виду его индекс (т.е. отношение степени перемещения трудовых ресурсов к степени подготовки трудоспособного населения), тем выше организованная трудовая миграция. Разница между международной миграцией и мобильностью заключается в том, что международная миграция трудовых ресурсов-это стихийное перемещение людей через границы определенных территорий со сменой постоянного места жительства, как в силу политических или социальных причин, так и в целях поиска работы, а трудовая мобильность - это процесс морально-психологической, квалификационной, организованно подготовки трудовых индивидов к передвижению, на основе организованной государственной поддержки, на более прогрессивные участки производства [10-А; 11-А].

3. В диссертации обоснована мобильность трудовых ресурсов, которая характеризуется как саморегулирующая занятость, а недоиспользованная рабочая сила усиливает мобильность трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики и представляет собой объективную реальность, выполняющую функцию регулирования рынка труда, как субъекта и объекта экономики. Причина нестабильности современного рынка труда в Республике Таджикистан

кроется в недостаточном обеспечении рабочими местами, недостаточной профессиональной и образовательной подготовленностью, развития человеческого капитала для создания конкуренции на рынке труда. Отсюда вытекает необходимость институциональных реформ [1-А; 2-А].

4. Рынок труда подвержен эволюционному изменению, т.е. развивается на основе реформ рынка труда в Республике Таджикистан, вызванных объективной необходимостью развития мировой экономики, менталитет населения постепенно меняется на частный интерес, приспосабливаясь к рыночным отношениям, т.е. трудовой ресурс ищет более рациональные решения в получении дохода [11-А; 13-А].

5. В условиях стихийной мобильности, работники заняты в основном не квалифицированным трудом и это ведёт к экономическим потерям. Поэтому, так важна системный рынок труда, где происходит постоянная подготовка и переподготовка кадров. В Таджикистане неквалифицированная рабочая сила стала более мобильной и адаптирована к новым условиям. Исследования показывают, что сконцентрированная на Российском рынке труда рабочая сила нуждается в образовании и профессиональной подготовке [2-А; 9-А].

6. Периодизация мобильности рынка труда позволила определить исторический характер, его постоянство, неизбежность и системность, влияющих на экономическое развитие и экономический рост. В Таджикистане механизмы рынка труда характеризуются: спросом и предложением рабочей силы, как на местном рынке труда, так и на международном; обеспечение конкуренции между участниками рынка труда, исходя из потребностей в трудовых ресурсах отраслей экономики как в своей стране, так и в специалистах для зарубежных стран; содействие государства в регулировании как внутренней, так и внешней миграции, путём организации обучения и подготовки квалифицированных кадров для полной экономически эффективной занятости населения [8-А; 9-А; 10-А].

7. На функционирование рынка труда оказывает влияние наличие резерва рабочей силы, т.е. та часть трудовых ресурсов, которая временно не участвует в

процессе купли-продажи рабочей силы в силу разных обстоятельств. Резервы рабочей силы в целом по Таджикистану, из-за недоиспользованности, формируются за счёт не занятых в сфере экономики трудовых ресурсов по причине отсутствия покупателей на труд. При этом они обеспечены мизерным трудовым пособием за счёт государства [3-А; 5-А; 7-А].

8. Исходя из проведённого исследования в области развития рынка труда и ее связи с мобильности трудовых ресурсов, автором определено категориальное понятие рынка труда и мобильности населения страны. Категория трудовых отношений формируется заключением трудового договора между работодателем и работником, стимулы и интересы проявляются через организацию повышения квалификации, обмена опытом с другими организациями при активной государственной поддержке. Акцент делается на заинтересованность, при привлечение необходимых работников, путём материального и морального стимулирования их труда. Строить трудовые отношения намного эффективнее, чем приобретение дешевой рабочей силы. Такой процесс требует определенной подготовленности нанимателя, способного управлять кадровым потенциалом и регулирования ими и самое главное, не требует материальных затрат на подготовку кадров [4-А; 6-А; 11-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

1. Процесс реформирования рынка труда в Таджикистане остается неизменным, так как продолжается процесс становления и формирование рыночной экономики. Вопрос продолжительности становления зависит от того насколько обоснованы предпосылки – законодательно правовые акты, принятие различных социальных программ и других форм рыночных основ. Инвестиции в человеческий капитал, повышение производительности труда и создание новых рабочих мест, а также ускорение переход на более устойчивый инновационный рост экономики страны, разработка новой, стратегически выверенной политики национальной программы регулирования трудовых

отношений рабочей силы, позволит оптимизировать новые подходы и механизмы регулирования трудового потенциала на долгую перспективу, сокращению бедности и безработицы, решению вопросов подготовки, переподготовки кадров, а также увеличение доходов семьи и государства в целом.

2. Перемещение рабочей силы является неотъемлемой частью современной экономики Республики Таджикистан. Трудовые ресурсы являются одним из основных форм национального богатства Таджикистана и благодаря их эффективному использованию можно добиться качественного и количественного роста экономики, на основе регулирования механизма рынка труда. Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования. Исходя из особенностей рынка труда в Таджикистане необходимо дальнейшее исследование совершенствования механизма рынка труда. Разработка новой, стратегически выверенной политики национальной программы регулирования трудовых отношений рабочей силы, позволит оптимизировать новые подходы и механизмы регулирования трудового потенциала на долгую перспективу, сокращению бедности и безработицы, решению вопросов подготовки, переподготовки кадров, а также увеличение доходов семьи и государства в целом.

3. В целях совершенствования механизмов рынка труда и основного его инструмента - мобильности трудовых ресурсов, на наш взгляд необходимо: создание инфраструктуры и межгосударственных отношений, охватывающих макро- и микроэкономическое регулирование; организацию деятельности производственных и непроизводственных структур в части работы с кадрами; государственное регулирование системой органов и служб, обеспечивающих согласование интересов контрагентов рынка труда.

4. В диссертации также обоснованы предложения по обеспечению рабочими местами, за счёт организации государственных бирж труда как составной части рынка труда из числа вакансий, как на действующих, так и на вновь вводимых в действие трудоёмких производств; вменить в обязанность

кадровых служб государственных учреждений, негосударственных структур, содействие в обеспечение занятости трудоспособного населения, внести предложения по обновлению нормативно-правовой базы, обеспечивающая эффективное взаимодействие между образовательными учреждениями и производством по обеспечению рабочими местами выпускников; совершенствовать механизм труда Таджикистана за счёт регулирования главных функций её инфраструктуры: спрос на незанятых; оптимизации отношений между работодателями (внутренних и внешних) и работниками, решении социальных проблем, регулировании социально-трудовых конфликтов на основе коллективных договоров; введение единого реестра занятых по профессиям и квалификациям, учёта перемещения трудовых ресурсов как внутренних и особенно внешних.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Таджикистан «О гражданстве Республики Таджикистан» от 4 ноября 1995г. Ведомости Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1995. №21. - 243 с.
2. Закон Республики Таджикистан "О миграции" от 11 декабря 1999г.//Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан.-1999 -№12.-С.379.
3. Закон Республики Таджикистан "О беженцах" от 10 мая 2002г.-// Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан.-2002.-№4.-С.305.
4. Закон Республики Таджикистан «О миграции» в редакции от 28 декабря 2005 г. №145, Душанбе – 2006. - 31с.
5. Закон Республики Таджикистан «О международных договорах Республики Таджикистан» от 11 декабря 1999г. Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1999. - №12. ст.348.
6. Закон Республики Таджикистан «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 27 мая 2004г. Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2004. ст.2. - С. 1-2.
7. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года - Душанбе, Конуният, 2000 г.
8. Концепция трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за границу, утверждено Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 9 июня 2001 года №242.
9. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956) - Женева, 1996.
10. Конвенции и рекомендации МОТ (1957-1990) - Женева, 1997. Том II.
11. Конвенция «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957г. // Сборник международных актов по правам человека. - Душанбе: Конуният, 2001. - 562 с.
12. Конвенции поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств — участников СНГ, одобренной решением Экономического Совета СНГ от 15 декабря 2000

- г./Сборник основных документов, подготовленных с участием Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите.
13. Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994 г.- Душанбе, Ирфон, 2003 г. - 107 с.
 14. Абдуллоев Х.А. Механизм влияния демографических процессов на рынке труда / Х.А.Абдуллоев, Х.Х. Искандаров / Государственное регулирование развития аграрного сектора Таджикистана: тенденции проблемы и пути решения / Х.А. Абдуллоев, Х.Х. Искандаров // Материалы республиканской научно-практической конф.- Душанбе: 2015. - С. 87-95.
 15. Абдулманапов П.Г. Управление трудовыми ресурсами в трудоизбыточном регионе (на примере республики Дагестан) Авторея.на соис.уч.степ.кан.экон.наук.. Махачкала 2005. С18.
 16. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Статистический сборник «Таджикистан: 30 лет государственной независимости». 2021г. 702 стр.
 17. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Статистический сборник «Рынок труда в Республике Таджикистан: 30 лет государственной независимости». 2021г. 614 стр.
 18. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Положение на рынке труда РТ (отчет, подготовленный по результатам ОРС, проведенного с 20 июля по 20 августа) 2016г.- С. 16-37
 19. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Положение на рынке труда по результатам обследования рабочей силы, июнь-июль 2009 г. Душанбе, 2010. С. 14.
 20. Статистических данных Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2019-2020 гг./Сведения о передвижении граждан Республики Таджикистан, осуществляемые на основе постановления Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 7378.

21. Кыргызстан (краткий статистический справочник)/Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Бишкек 2021. –С.24
22. Амонова Д.С. Реформирование социально-трудовых отношения в Республике Таджикистан / мат. Респ. Науч. практич. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». Душанбе 2008.- 21-27.
23. Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Махмадбеков М.Ш., Мукимова Н.Р., Миграционная ситуация современного Таджикистана (результаты социо-экономического исследования) - Душанбе: «Шохин-2013», 2016. -112 с.
24. Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Мукимова Н.Р. Миграция и возможности инновационного развития Республики Таджикистан / Монография. - Душанбе: «Шохин», 2017. - 396 с.
25. Амонова Д.С. Особенности управления социально-экономическими условиями труда в трансформационной экономике» / Д.С. Амонова // Вестник университета, РТСУ, Душанбе, РТСУ, № 5 (26), 2013. - С.78-82.
26. Амонова Д.С. Социально-трудовые отношения - как объект государственного регулирования / Д. С. Амонова // Институциональные основы развития экономики Таджикистана: Материалы науч. - практ. конф. - Душанбе, 2013. С. 86-93.
27. Ашуров С.Б. Адаптация рабочей силы к потребностям рынка труда / Ашуров С.Б. - Душанбе, 2010. - 45с.
28. Анпилов С. М., Сорочайкин А. Н., Шишкина Е. С. Инфраструктурная поддержка развития молодежного.. Уровень безработицы по возрастным группам и виду поселения в январе 2013 года (Интернет ресурс - Проблемы сбалансированности молодежного рынка труда cyberleninka.ru>Грнти>n/14414554).
29. Бабаджанов Р.М. Институциональные оформление миграционных процессов Республики Таджикистан. /мат.межд.научн.практич.конф. Душанбе 2010.С 61.

30. Бабаджанов Р.М., Аманджанов Р.М., Мукимова Н.Р., Хошмухамедова П.С. Возможность и необходимость диверсификации миграционных потоков из Таджикистана (результаты социо-экономического исследования). - Душанбе: ООО «Шохин», 2017. -172 с.
31. Бабаджанов Р.М. Оценка рынка труда и профессионального образования и обучения в Таджикистане: отчет НИР/ Р.М. Бабаджанов. – Душанбе: НИИ труда и СЗН, 2009. - 45с.
32. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда. - М.: Общество и экономика, 2010. - 210 с.
33. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://librfry.if.ua/book/108/7280.html>
34. Варданян Р.А. Территориальная мобильность рабочей силы в России: состояние и перспективы// Вопросы экономики. - 2008. - 1. - С. 12-20.
35. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 367 с.
36. Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. –155с стр.120.
37. Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда / Е.В. Ванкевич. – Минск: ООО «Мисанта», 1996. – 68 с.стр.10
38. В.И. Ленин Капитализм и иммиграция рабочих. П.С.С. 5 изд., е.24.С.90.
39. Владимир Мукомель Центр этнополитических и региональных исследований Институт социологии РАН / Вынужденная миграция. М.2009 с. 499/ mukomel@mail.ru, mukomel@iras.ru
40. В.С. Малахова, Влияние миграции на культурное разнообразие в зонах назначения и исхода./Транснациональные миграции и Современное государство в условиях экономической турбулентности .С научн. статей под ред. В.С. Малахова, М.Е. Симона.-М. Издательский дом «Дело» РАНХиГС. 2016.- С.215-230.
41. Волкова О.В. Ринок праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://pidruchniki.ws/19991130/economika/rinok_pratsi_-_volkova_ov

42. Витковская Г.С. Вынужденные мигранты из новых независимых государств на российском рынке труда // Миграция и рынки труда в постсоветской России. - М.: 1998. - 31с.
43. Гафуров Х. Таджикистан на рубеже и в 21 веке: Президент Эмомали Рахмонов и национальная экономика. Душанбе.- 1999.- С. 187.
44. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда / И.В. Гелета // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2011. №1.- С. 68-71.
45. Герман Ким. Трудовая миграция из постсоветской Центральной Азии в Южную Корею. 2011.URL: www.academia.edu/3458189/
46. Государственная стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года. - Душанбе: 2010. - 67 с.
47. Гурьянов С.Т.Ночевник М.Н. Рыночная экономик – выбор пути!-М..1991-250с.
48. Данные мониторинга рынка труда по субъектам Российской Федерации// Официальный сайт Минздравсоцразвития РФ <http://www.minzdravsoc.ru/>
49. Джабборов А.Дж. Социальная защита населения. Монография / А.Д. Джабборов. - Душанбе: «Авесто», 2014. - 278 с.
50. Денисенко М., Козлов В., Фаттахова А. Современные тенденции денежных переводов мигрантов в России и в мире / М. Денисенко, В. Козлов, А. Фаттахова // Демографическое обозрение (электронный научный журнал). - 2015, Т. 2. №3. - С.15.
51. Дустбоев Ш. Развитие социально-трудовых отношений в таможенной сфере Республики Таджикистан // Вестник ТНУ. Серия экономических наук. - Душанбе: «Сино», 2013. №2/7 (123). - С. 39-45.
52. Жуков Л. И. Экономика труда / Жуков Л. И. - М.: Экономика 1991. - 304 с.
53. Заурбеков С.К. Трудовая миграция из Республики Таджикистан: основные тенденции, результаты и регулирование. Автореферат на соискание кандидата наук. М.2021 С.16.

54. Зайончковская Ж. Вынужденные мигранты из стран СНГ и Балтии в России // Мир России. - 1997. №1. - С. 181-196.
55. Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: новые возможности и старые проблемы / И.Е. Золин // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 4-1. - С. 282-286.
56. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. МГУ им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. - М.: ТЕИС, 2005. - 286 с.
57. Искандаров Х.Х. Методологические основы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда / Х.Х. Искандаров // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2016. №2/4(204). - С. 16-21.
58. Кадыров Д.Б. Социально-трудовая сфера: проблемы функционирования и пути их решения. Душанбе. 2019.- 187-187- 188.
59. 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.
60. Кабутов М.К. Занятость населения трудоизбыточного региона в условиях становления рыночной экономики / М.К. Кабутов. - Душанбе, 1997. - 135с.
61. Кабутов М.К., Худойдодов Р.Х. Некоторые проблемы миграции населения в Таджикистане // Экономика Таджикистана: стратегия развития. -1999. №2. - С. 101-108. - (на тадж.).
62. Каюмов Н.К. Проблемы внешнеэкономической стратегии Таджикистана/ Экономика Таджикистана. Душанбе 2014.№1. С 99-120.
63. Каюмов Н.К. Проблемы внешнеэкономической стратегии Таджикистана/ Экономика Таджикистана. Душанбе 2014.№1. С 99-120.
64. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег: пер. с англ. Петрозаводск: Петро. 1993.- 307 с.
65. Комилов С.Дж. К вопросу о государственном регулировании социально-трудовых отношений/Мат. межд. науч. практич. конф.» Проблемы

- устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации».- Душанбе: ТНУ, 2015.- с 43-49.
66. Комилов С.Дж. Юсуфбеков Ю.Р. Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан: монография / С.Дж. Комилов, Ю.Р. Юсуфбеков: под общ.ред. Кабутова М.К. - Душанбе: 2010. с.154
67. Кошонова М.Р., Тургинов О.И., Кошонова Ф.С. Модель занятости населения в трудоизбыточном регионе Республики Таджикистан/ мат. межд. н.п. конф. Душанбе 2015. С.89-97.
68. Кошонова М.Р. Влияние глобального кризиса на денежные переводы трудовых мигрантов и экономическое развитие Республики Таджикистан // Таджикистан и современный мир.- Душанбе, 2016. -№5.(55) - С.222-233. ISSN 2075-9584.
69. Кошонова М.Р. Социальная сфера в условиях переходной экономики: факты, проблемы, суждения. – Душанбе: «Ирфон»,2007- С. 59.
70. Кошонова М.Р. Социальная сфера в условиях переходной экономики: факты, проблемы, суждения.-Душанбе; Ирфон, 2006. С. 55-56.
71. Кошонова М.Р. Роль международных организаций в устранение конфликта в Республике Таджикистан. / Материалы научно-практич..конференции Миротворческие процессы в Таджикистане.- Душанбе.-1977. -С.47 - 56.
72. Кошонова М.Р. Теоретические вопросы и особенности социально-экономических преобразований в условиях переходной экономики: На примере Республики Таджикистан . Дисс на соиск. уч ст.д.э.н. Душанбе 2004.-С 145-147
73. Кошонова М.Р. Диссертация на соискание учёных степени д.э.н. Душанбе 2004г. С.145-147.
74. Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. - М.: Издательство: Экономический факультет МГУ - ТЕИС, 2008. – 238с.

75. Корнейчук Б.В. Рынок труда. - М.: изд. "Гардарики". - 2007-287 с.
76. Концепция сотрудничества государств - участников СНГ в противодействии незаконной миграции от 16 сентября 2004.; Программа сотрудничества государств - участников СНГ в противодействии незаконной миграции на 2009 -2011 годы от 10 октября 2008г. // Анализ действующего законодательства Республики Таджикистан в области внешней трудовой миграции. Подготовлена в рамках проекта MOM «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009.
77. Концепция о правовом статусе трудящихся - мигрантов и членов их семей государств - участников СНГ от 14 ноября 2008г. // Анализ действующего законодательства Республики Таджикистан в области внешней трудовой миграции. Подготовлена в рамках проекта MOM «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009. - 40 с.
78. Концепция согласованной социальной политики государств – членов ЕАЭС (Решение Межгосударственного Совета ЕврАзЭС от 18 апреля 2007г.) // Анализ действующего законодательства Республики Таджикистан в области внешней трудовой миграции. Подготовлена в рамках проекта MOM «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009.
79. Куддусов Д. Обзор рынка труда в Таджикистане: рабочая версия документа (2 июня 2009, Душанбе)//ИИЦ «Соцсервис». - Б.м., 2009. - 112 с.
80. Кулов А.Н. Трудовая миграция: информационно - аналитическое обеспечение миграционных процессов в Республике Таджикистан / А.Н. Кулов // Тез.док. сем. (Душанбе, 16-17 мая 2007г). - Душанбе: Ирфон, 2007. - 93 с.
81. Куликов А.А. Современный рынок труда М.2001.- С.169-170 .
82. Классика экономической мысли : сочинения. М. : ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. 894 с.
83. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз Генезис теоретических основ рынка труда/ <http://elibrary.ru> 26декабря 2016.

84. Малева Т. Политика на рынке труда на этапе экономического роста // Человек и труд, 2008. №1. - С. 18-25.
85. Махмадбеков М.Ш. Миграционные процессы: сущность, основные тенденции и их особенности в современном обществе (опыт Таджикистана): автореф. дис. ... канд. полит.наук. Душанбе, 2010. - 16 с.
86. Маркс К. Капитал. М., 1978. Кн. 1, т. 1. с. 188.
87. Мазин А. Межфирменная и территориальная мобильность: ее роль и особенности в России // Вопросы экономики. - 2008. - 12. - С. 6-12.
88. Международная миграция и устойчивое развитие России / В.С. Иалахов, И.В. Мкртчян, О.И. Вендина, Ю.Ф. Флоринская, Е.А. Вапшавер, А.Л. Росева, В.А. Поставнин, Н.И. Власова, М.Е. Симон, И. Самсон.- М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, Москва .2015.-120с. (Научные доклады: Социальная политика.) С.65-66.
89. Международная миграция и устойчивое развитие России / В.С.Малахов, И.В. Мкртчян, О.И. Вендина, Ю.Ф. Флоринская, Е.А. Вапшавер, А.Л. Росева, В.А. Поставнин, Н.И. Власова, М.Е. Симон, И. Самсон.- М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015.-120с. (Научные доклады: Социальная политика.) ISBN 978-57749-0975-5
90. Мигрантам-нарушителям из Таджикистана объявили амнистию. Московский Комсомолец.
URL:www.mk.ru/social/2017/03/24/migrantamnarushitelyam-iz-tadzhikistana-obyavili-amnistiyyu.html
91. Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения РТ. URL: www.mehnat.tj
92. Миграция населения в Россию из стран проживания. ("United Nations Population Division - Department of Economic and Social Affairs". Retrieved 13 May 2016.и Статистические данные ФМС Российской Федерации. Москва 2015г.)
93. Министерство труда. Азия-Плюс: Только 30% создаваемых рабочих мест являются постоянными. 20:42, 22 января, 2016. URL:

- www.news.tj/ru/news/mintruda-tolko-30-sozdavaemykh-rabochikh-mest-yavlyayutsya-postoyannymi
94. Мировой рынок труда. Миграция рабочей силы. «Экономика и социум». 2016. №12(31). URL: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/Fateev%20P.V..pdf
 95. Мировые рынки рабочей силы. Последствия миграции рабочей силы. URL: www.uchebnikonline.com/127/562.html
 96. Метод Исикавы: Определение и пример построения диаграммы. www.up_ru>encyclopedia>diagramma-isikay/
 97. Монография РФ и РТ СВОД-01.06.2020.docx
 98. Набиева Д.М. Состояние рынка труда и занятости населения в Республике Таджикистан / Д.М. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. - №2/8(181). - С. 297-300.
 99. Носкова К.А. Трудовая мобильность: специфический человеческий капитал // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3183> (дата обращения: 14.09.2020).
 100. Наливкин В.П. Краткая история Кокандского ханства СПЮ. 1914.
 101. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. - Душанбе, 2016. - 86 с.
 102. Национальная Стратегия трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за рубеж на период «2011-2015 гг». Утверждена Постановление Правительства Республики Таджикистан от 4 октября 2011 года №460.
 103. Неверкевич Д. Трансформация занятости, формирование и использование трудового потенциала // Государственная служба. - 2007. №3. - С. 97-99.
 104. Новости ООН. 16 апреля 2015. Статья: В 2014 году денежные переводы мигрантов на родину составили 435 миллиардов долларов США. URL: www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=23545#.WNQnPdLyjIU

- Таджикистан планирует перенаправить рабочую силу в арабские страны.
09:00 21.07.2017. URL: www.ru.sputnik-tj.com/country/20170721/1022874967/tadzhikistan-planiruyet-perenapravit-rabochuyu-silu-arabskiye-strany.html
105. Новые механизмы денежно-кредитной политики «Народная газета» №6-2017г.
106. Новицкая О. Н. Мобильность трудовых ресурсов и ее повышение на современном этапе. - Саратов: СГСЭУ, 2008 - С. 135.
107. Нурмахмадов М.Н. Рыночная экономика: проблемы организации труда/Научн. ред. Н.А. Иванов, Ю.Г.Олегов,-Душанбе: Дониш, 1991.-140с.
108. Нурмахмадов М.Н. Стратегия движения к рыночной экономике / М.Н. Нурмахмадов, С.Дж. Комилов. - Душанбе: 1995. - 120 с.
109. Нурмахмадов М., Рахимов Р.К. Необходимость, цели и регулирование внешней трудовой миграции / Проблемы трудовой миграции и пути их решения / М. Нурмахмадов, Р.К. Рахимов // Материалы республиканской научно-практической конференции. - Душанбе: 2007. - С.24-31.
110. Нечаев А.В. Горная Бухара. СПб., 1914, Наливкин В.П. Краткая история Коканского ханства.- СПб., 1914. [Интернет ресурс. Википедия]
111. Лармин О.В. Миграционная подвижность населения СССР. - М.: 1974. -147 с.
112. Лившин А., Полунов А., Каширова А. Развитие рынка труда в Российской Федерации и задачи политики совершенствования профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы// Бизнес-журнал. - 08 июля 2008. - С. 20-32.
113. Олимова С. Развитие человеческого капитала и миграции: опыт Таджикистана./Транснациональные миграции и современные государства в условиях экономической турбулентности: сб. науч. статей ./ под ред. В.С. Малахова, М .Е. Симона.- М. 2016.-С.284-304.

114. Олимова С. Трудовая миграция: информационное аналитическое обеспечение миграционных процессов в Республике Таджикистан - Душанбе Ирфон, 2007. - 94 с.
115. Олимова С., Боск И., Трудовая миграция из Таджикистана. Международная Организация по Миграции в сотрудничестве с Научно-исследовательским центром «ШАРК». МОМ Международная Организация по Миграции.-Душанбе,2003.-С.24.
[URL:http://www.iom.tj/pubs/Labour_Migration_Rus.pdf](http://www.iom.tj/pubs/Labour_Migration_Rus.pdf).
116. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с. Стр.13.
117. Отчет МОТ. Республика Таджикистан 2015 г.. С 25-28.
118. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в первом полугодии 2016 года» от 27 июля 2016 года. №316.
119. Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» 26.01.2021 12:15, город Душанбе. <http://www.president.tj/ru/node/25006>
120. Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Мадж-лиси Оли Республики Таджикистан от 26 декабря 2018г. [Электрон-ный ресурс] <http://www.prezident.tj>
121. Послание Лидера нации, Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли 26.12.2019, г. Душанбе.- С.11. [Электрон-ный ресурс] <http://www.prezident.tj>
122. Попов А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России / А.Д. Попов // Миграция населения и перспективы демографического развития России. Материалы межд.науч.прак.конф. (г. Москва, 22 ноября 2002 года). - М.: 2002. - 300 с.

123. Почему мексиканцы бегут в Америку? URL: <http://www.russian-bazaar.com/ru/content/14574.htm>
124. Прибыткова И. Современные миграционные процессы: обустройство и адаптация ранее депортированных крымских татар в Крыму // Социология: теория, методы, маркетинг. - Киев, 2000. №1. С. 152–162.
125. Профессиональное обучение мигрантов
elar.urfu.ru/bitstream/10995/32282/1/klo_2015_
126. Путин В.В. ria.ru/20191101/1560505569.html
127. Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития. Национальный доклад о человеческом развитии 2014 года Душанбе 2015 С.48-49.
128. Таджикистан планирует перенаправить рабочую силу в арабские страны. URL: <https://ru.sputnik-tj.com/country/20170721/1022874967/tadzhikistan-planiruyet-perenapravit-rabochuyu-silu-arabskiye-strany.html>
129. Таджикистан стал вторым в СНГ по денежным переводам из России. 16:17. 21.03.2017. URL: <https://sptnkne.ws/hXAu>
130. Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан../под ред Мутиевой С.Дж., Юсуфбекова Ю.Р. – Душанбе 2016. с. 11-12.
131. Тургинов О.И., Тургинова М.И. Предпосылки Управления Трудовыми Ресурсами В Трудоизбыточном Регионе: Методы, Принципы И Функции/журн. Вестник ТНУ. Душанбе №2/6 (210).-2016.С. 179-182.
132. Трофимов Ю. А. Трудовая мобильность// Вестник моек, центра занятости населения. - 2009. - 2. - С.13-28.
133. Тюрюканова Е., Анишина В. Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. - М.: 2004. - 58 с.
134. Тенденции современной трудовой миграции в Центральной Азии :: Новости :: StanRadar - новости Центральной Азии <https://stanradar.com>

135. Рахимов Р.К. Социальная политика Республики Таджикистан в условиях переходной экономики // Экономика Таджикистана: стратегия развития. - Душанбе, 2002. - №2. - С.92-98.
136. Рахимов Р.К., Каюмов Н.К., Нурмахмадов М. и др. Социальная политика Республики Таджикистан в условиях переходной экономики / Р.К. Рахимов, Н.К. Каюмов, М. Нурмахмадов // Экономика Таджикистана: стратегия развития. 2000. №2. - С. 99-142.
137. Рахимов Р.К. Производительная сила труда и проблемы ее повышения в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистан. - Душанбе, 2014. - №1. - 42 с.
138. Рахимов Р.К., Каюмов Н.К., Нурмахмадов М. Бобоев О.Б., Кабутов М., Кадыров Д. Социальная политика Республики Таджикистан в условиях переходной экономики // Экономика Таджикистана: стратегия развития Душанбе, 2000, - С. 103.
139. Ризокулов Т.Р., Давлатов Д.А. Влияние глобализации на миграционные процессы в национальном рынке труда / Т.Р. Ризокулов, Д.А. Давлатов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2016. №2/9(218). - С.99-104.
140. Ризокулов Т.Р., Вахобов А.А. Совершенствование структурной политики в системе государственного регулирования занятости в Республике Таджикистан / Т.Р. Ризокулов, А.А. Вахобов // Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше / Материалы межд. науч. практ.конф. (г. Душанбе, 23-24 декабря, 2016г.). - Душанбе: Таджикский государственный университет коммерции, 2016. - С. 43-48.
141. Рынок труда /Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2007. - 480 с.
142. Рынок труда в Республике Таджикистан (официальное издание). - Душанбе: АСПРТ, 2015. - 236 с.
143. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2004. - 208 с.

144. Рынок труда в Республике Таджикистан, Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе 2013 с. 201.
145. Рынок труда – сущность и формы проявления.
URL: https://studme.org/1054041024232/ekonomika/rynok_truda_suschnost_for_my_proyavleniya
146. Рынок труда: занятость и безработица / Под. ред. А.А. Пристанева, - Киев, 1993. - 98 с.
147. Рынок труда. URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market_eto.html
148. Российский рынок труда / И.С. Маслова [и др.]. – М.: Ин-т экономики РАН, 1993. – 189 с.стр.4
149. Рофе А. И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. 160 с.
150. Рыбаковский А.А. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. Москва..1982.-С.3.
151. Рязанцев С.В., Тер-Акопов А.А. Два сценария развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции. URL: <https://ru.ictsd.org/bridges-news/два-сценария-развития-миграционной-ситуации-в-еаэс-в-условиях-усиления>
152. Статистические данные Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан на 2010-2020гг./Сведения о передвижении граждан Республики Таджикистан осуществляемы на основе постановления Правительства Республики Таджикистан от 1 августа 2008 года № 7378.
153. Саидов Ф. Таджикистан и современный мир. «Роль денежных переводов трудовых мигрантов в экономике Таджикистана» № 3. (22) 2009. Душанбе. С. 43.
154. Саидмурадов Л.Х. Стратегические цели Республики Таджикистан и устойчивое развитие регионов страны / Л.Х. Саидмурадов // Вестник

- университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). Серия экономических наук. - Душанбе, РТСУ, 2016. № 3 (54). Ч.1. - С.149-156.
155. Саидова Х.У. Совершенствование механизма регулирования занятости населения в трудоизбыточном регионе (на материалах Республики Таджикистан): дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.05 / Хумайро Убайдуллоевна Саидова. - Душанбе, 2018. - 176 с.
156. Самуэльсон П. Экономика: в 2 т. М.: Наука, 1997. Т. 2. 343 с.
157. Смит А. Исследование о природе и причинах богатстве народов . М.ЭКСМО- 2007. 960 с.
158. Смит А Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. IV-Гл. М. 2006. Uk
159. Статистический ежегодник Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2018, с. 10-16.
160. Статистический ежегодник Республики Таджикистан: 25 лет независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2016. - 237с.
161. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2017. - 461 с.
162. Статистический сборник. Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе. - 222 с.
163. Статистический сборник. Рынок труда Республики Таджикистан в 2020. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе-2020. С. 60 .
164. Статистика миграции: откуда и куда переселяются люди/ theworldonly.org
165. Сухинин И.В. К вопросу о содержании понятия трансакции. //Системное моделирование социально экономических процессов: Материалы 35-ой межд. научной школы-семинара (г. Звенигород). - Воронеж: Воронежский гос. ун-т, 2011. С.36-48.

166. Сухинин И..В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики М.2013
167. Ульмасов Р. Гражданская война и миграция. Душанбе 2006. - 252 с.
168. Ульмасов Р.У. Миграция и рынок труда России и Таджикистана: проблемы и перспективы / Р.У. Ульмасов и др. - Душанбе: Фонд им. Ф.Эберта- 2010. - 160 с.
169. Умаров Х.У. Повышение уровня занятости, как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики/ мат. Респ. Науч.практич.конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». Душанбе 2008 .-С 10-21
170. Умаров Х.У. Теневые стороны внешней трудовой миграции / Проблемы трудовой миграции и пути их решения / Х.У. Умаров // Материалы республиканской научно-практической конференции. - Душанбе, 2007. - С.10 -19.
171. Умаров Х., Ульмасов Р. Внешняя трудовая миграция в Таджикистане (причины, проблемы, последствия, регулирование), Душанбе: Ирфон, 2006. - 102 с.
172. Урри Дж. Мобильность.М.: Праксис.-С 349- 350.
173. Урри Дж. Социология за пределами общества: виды мобильности для 21 века М.: Издательский дом ВШЭ. 2012г. 240с.
174. Усманова Т.Дж. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан . Автороф. дисс исслед. на соиск докт экон наук. Душанбе 2006. - 22с.
175. Усманова Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана / Т.Д. Усманова. - Душанбе, 2005. - 184 с.
176. Факеров Х.Н., Нурмахмадов М. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан// мат. Респ. Науч.практич.конф.посвященное 14 летию Республики Таджикистан.- Душанбе: ТГУК, 2005.- С.3-12.

177. Фасхутдинов Г. «Утечка мозгов» из Таджикистана: низкие зарплаты кадров и потери экономики / Г. Фасхутдинов. URL: www.dw.com/ru/
178. Федченко А.П. Путешествие в Туркистан в Коканском ханстве. СПб. 1875.
179. Федченко А.П. Путешествие в Туркистан и Коканское ханство.- СПб., 1895. [Интернет ресурс.Википедия]
180. Ф.Саидов Таджикистан и современный мир. «Роль денежных переводов трудовых мигрантов в экономике Таджикистана» № 3. (22) 2009. Душанбе. С. 43.
181. Фридмен М., Хайек Ф. О свободе. Минск: По-лидак-референдум, 1990. 125 с.
182. Характеристика мобильности трудовых ресурсов в России - 2008// Человек и труд. - 2009. - 2. - С. 8-12.
183. Ходиев Д.А., Искандаров Х.Х. Актуализация проблем «утечки мозгов» в Республике Таджикистан / Современные проблемы экономики и менеджмента / Материалы международной научно-практической конференции (28 октября 2016 г., Воронеж, РФ.) / ред. колл. - А.А. Федченко, О.А. Колесникова. - Воронеж: «Новопресс», 2016. - С. 319-324.
184. Хоналиев Н.Х. Трудовые ресурсы Таджикистана. Проблемы, перспективы. - Душанбе, 1988.
185. Хоналиев Н.Х. Занятость трудовых ресурсов по регионам Таджикистана/ Труд и социальное развитие №1 Д. 2012г.
186. Хошмухамедова П.С. / Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда (на материалах Республики Таджикистан)/ Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Душанбе 2019. – С.102.
187. Хошмухамедова П.С. Совершенствование механизма управления миграционными процессами. Журнал «Таджикистан и Современный мир» / Центр Стратегических Исследований при Президенте Республики Таджикистан, Научный журнал. – Душанбе, 2016. - №5 (55). - С. 234-241.

188. Хошмухамедова П.С. Механизм формирования процесса предмиграционной подготовки. Вестник Таджикского Национального Университета (научный журнал) / Серия социально-экономических и общественных наук ISSN 2413-5151. - Душанбе: «Сино», 2016.
189. Хошмухамедова П.С. Формирование механизма регулирования рабочей силы. Журнал «Экономика Таджикистана / Иктисодиёти Тоҷикистон» / Институт Экономики и Демографии Академии Наук Республики Таджикистан. №1, 2018 г. - С.94-101.
190. Шарипов Н.Ш. Кабутов М.К. Основы направления трудоустройства высвобожденных работников Социально-экономические проблемы развития национальной экономики: теория и практика.- Душанбе.- 1995.- С. 71-72.
191. Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вуз. учеб., 2008. – 302 с. 167.
192. Шурупова Анна Сергеевна Управление трудовым потенциалом мигрантов в аграрном секторе экономики региона : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05, www.dsib.net. М.2010.
193. Экономика труда. Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - С. 501-504.
194. Электронный ресурс : <http://fms-nso.ru/ufms/history/>
195. Электронный ресурс: <https://www.currenttime.tv/a/tajikistan-migrants-workers-money/29756218.html>
196. Batista, C., and P. Vicente. “Do migrants improve governance at home? Evidence from a voting experiment.” World Bank Economic Review 25:1 (2011): 77–104.
197. Bijwaard, G. E. (2009) “Labour Market Status and Migration Dynamics”, IZA Discussion paper 4530, IZA Bonn. Интернет ресурс.
198. Bijwaard, G. E. (2010) “Immigrant migration dynamics model for The Netherlands”, Journal of Population Economics, 23: 1213–1247.

199. Bilsborrow, R. E. 2007. - Surveys of International Migration: Issues and Tip
http://www.un.org/esa/population/meetings/sixthcoord2007/Bilsborrow_paper.pdf.
200. Bertoli, S., and F. Marchetta. "Bringing it all back home: Return migration and fertility choices." *World Development* 65 (2015): 27–40.
201. David J. McKenzie & Johan Mistiaen, 2009. "Surveying migrant households: a comparison of census-based, snowball and intercept point surveys," *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, Royal Statistical Society, vol. 172(2), pages 339-360.
202. Ivan Samson *Economic theories of space and regions*, Paris, 2009, 736 p.
203. Harvey & Moeller, 2009, Moeller, Maley, Harvey & Klessling, 2015. C.25.
204. Jackline Wahba | Who benefits from return migration to developing countries? Who benefits from return migration to developing countries? IZA World of Labor 2015: 123 doi: 10.15185/izawol.123 | Jackline Wahba © | February 2015 | wol.iza.org.
205. Kirdar, Murat Labor market outcomes, capital accumulation, and return migration: Evidence from immigrants in Germany. (2007): Online at <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/2028/>
206. Kunuroglu, Yagmur, Van de Vijver, & Kroon, 2015 a, 2015 b
207. MigrationReport2017_Hightlights
208. MigrationReport2017_Hightlight/ 18.01.2018. Главная страница » Blog Post » Мир в цифрах » Статистика миграции: откуда и куда переселяются люди.
209. Reinhold, S., and K. Thom. "Migration experience and earnings in the Mexican labor market." *Journal of Human Resources* 48:3 (2013): 768–820
210. Source: OECD, International Migration Database, StatExtracts, 2013.
211. "[United Nations Population Division - Department of Economic and Social Affairs](#)". Retrieved 13 May 2016. и Статистические данные ФМС Российской Федерации. Москва 2015г.

212. <https://cabar.asia/ru/kak-izmenilas-zarplata-v-tsentralnoj-azii-po-otnosheniyu-k-dollaru>/Как изменилась зарплата в Центральной Азии по отношению к доллару?
213. <http://www.cisstat.com/rus/macro/zp-1.pdf>

Список публикаций соискателя:

[1-А]. Гадоев А.Дж. Тенденции развития трудовой миграции и мобильности трудовых ресурсов Республики Таджикистан в условиях Covid-19: основные проблемы и пути решения // Института экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан// «Экономика Таджикистана» (научный журнал) /1.2022/ ISSN 2310 – 3957. - С. 125-134. (0,56 п.л.)

[2-А]. Гадоев А.Дж. Современное состояние и влияющие факторы на процесс миграции и мобильности трудовых ресурсов Республики Таджикистан // Вестник Технологического университета Таджикистана. №4(47) 2021. ISSN 2707 – 8000. Душанбе 2021.-С. 177-185. (0,56 п.л.).

[3-А]. Гадоев А.Дж. Влияние денежных переводов трудовых мигрантов на развитие национальной экономики Республики Таджикистан // Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. «Таджикистан и современный мир», №4 (72). 2020. (научный журнал) ISSN 2075-9584. - С. 222-234. (0,75 п.л.).

[4-А]. Гадоев А.Дж. Теоретические особенности рынка труда и трудовых отношений Республики Таджикистан // Вестник Таджикского национального Университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - 2019. №7 ISSN 2413-5151. - С. 56-64. (0,56 п.л.).

[5-А]. Гадоев А.Дж. Особенности экономического развития регионов Таджикистана в аспекте миграционных процессов и денежных переводов // Института экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан// «Экономика Таджикистана» (научный журнал) /4.2017/ ISSN 2310 – 3957. - С. 167-173. (0,44 п.л.).

[6-А]. Гадоев А.Дж., Кошонова М.Р. Методологические аспекты изучения региональной экономики: анализ зарубежной литературы // Вестник Таджикского национального Университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - 2017. №2/4, Часть 1., ISSN 2413 – 5151. - С. 179-184. (0,38 п.л.). (в соавторстве, автором - 0,19 п.л.).

[7-А]. Гадоев А.Дж., Кошонова М.Р. Влияние развитие региональной экономики на динамику трудовой миграции Республики Таджикистан // Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. «Таджикистан и современный мир», №6. 2016г. (научный журнал) ISSN 2075-9584. - С. 334-343. (0,63 п.л.). (в соавторстве, автором - 0,32 п.л.).

[8-А]. Гадоев А.Дж. Мобильность рабочей силы как основной механизм развития рынка труда // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Вопросы эффективного обеспечения взаимосвязи науки и производство», ТУТ (20-21 ноября 2020г) Часть 2. - С. 23-30. (0,5 п.л.).

[9-А]. Гадоев А.Д. Социально-экономические влияния трудовой мобильность и денежные переводы на рынке труда Республики Таджикистан // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Региональная интеграция как фактор производственного предпринимательства в Республике Таджикистан »/Институт туризма, предпринимательства и сервиса Республики Таджикистан – 31 октября 2020г. - С. 263-270. (0,5 п.л.).

[10-А]. Гадоев А.Дж. Трудовая мобильность, как фактор формирования предложения на рынке труда Республики Таджикистана // Международная заочная научно-практическая конференция на тему «Инвестиционная безопасность: гарантия развития бизнеса в регионах Республики Таджикистан», Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, 20 ноября 2020г. - С. 96-107. (0,75 п.л.).

[11-А]. Гадоев А.Дж. Структурные изменения рынка труда в условиях мобильности трудовых ресурсов (мобильности в Республики Таджикистан) // Вестник Технологического университета Таджикистана. №1(40) 2020. Душанбе 2020. - С. 88-100. (0,8 п.л.).

[12-А]. Гадоев А.Дж. Международная миграция РТ и его влияние на макроэкономическое изменение в условиях кризиса // Материалы международной научно-практической конференции на тему «Обеспечение импортозамещающей отечественной продукции в условиях устойчивого развития Республики Таджикистан в сотрудничестве со странами Средней Азии», ТУТ (29-30 ноября 2019 года) Часть 2. - С. 29-35. (0,44 п.л.).

[13-А]. Гадоев А.Дж. Рынок труда: содержание и формы проявления рынка труда в современных условиях // Вестник Технологического университета Таджикистана. №4(36) 2019. - С. 99-106. (0,5 п.л.).

[14-А]. Гадоев А.Дж. Влияние трудовой миграции на социально-экономические положение регионов Республики Таджикистан // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Наука и техники для устойчивого развития», ТУТ (28 апреля 2018г) Часть 2. С. 31-37. (0,44 п.л.).

[15-А]. Гадоев А.Дж., Кошонова М.Р., Сафаров М. Денежные переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистан в свете социологических исследований // Материалы научно-практической республиканской конференции на тему «Финансы социального сектора и его влияние на устойчивое развитие регионов Республики Таджикистан» /НИИ «Финансы» при Финансово-экономическом институте Таджикистан, – 22 июня 2018г. - С. 189-196. (0,5 п.л.). (в соавторстве, автором - 0,16 п.л.).

[16-А]. Гадоев А.Дж. Теоретический подход к проблеме изучения возвращения мигрантов, ее причины и следствия // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Вклад молодых учёных в инновационное развитие Республики Таджикистан» (28-29 – апреля 2017)../Технологический университет Таджикистана /Душанбе «Бахманруд» 2017. - С. 98-107. (0,63 п.л.).

[17-А]. Гадоев А.Дж. Влияние финансового кризиса и миграционные процессы Республики Таджикистан // Материалы научно-практической республиканской конференции, посвящённой году молодёжи (12 декабря

2017г.) НИИ «Финансы» при Финансово-экономическом институте Таджикистан, Душанбе «Ирфон», 2017. - С. 99-103. (0,3 п.л.).

[18-А]. Гадоев А.Дж., Кошонова М.Р. Теоретические аспекты регионального анализа в аспекте влияние денежных переводов на уровне жизни населения в условиях финансового кризиса в Республики Таджикистан // Материалы научно-практической республиканской конференции, посвящённой году молодёжи (12 декабря 2017г.) НИИ «Финансы» при Финансово-экономическом институте Таджикистан, Душанбе «Ирфон», 2017 - С. 36-44. (0,56 п.л.). (в соавторстве, автором - 0,28 п.л.).

[19-А]. Гадоев А.Дж., Кошонова М.Р. Проблемы возвращения мигрантов в Республике Таджикистан: теоретический аспект // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-трудовые проблемы воспроизводство человеческого капитала в национальной экономической системе Таджикистана в период независимости» (28-29 октября 2016г.) ГУ НИИ труда, миграции и занятости населения, Душанбе – 2016г. - С.78-89. (0,75 п.л.). (в соавторстве, автором - 0,37 п.л.).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Перечень вопросов для проведения опрос по денежные переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистан с целью проведения сравнительного анализа пути перевода: официальные и неофициальные каналы, среди экспертов, ученых и работающих в сфере банковские деятельности.*

I. Индивидуальные данные эксперта

1. ФИО _____

2. Дата рождения _____

3. Место работы _____

4. Пол _____

5. Возраст _____

II. С какими видами формальными и неформальными денежными переводами больше всего Вы сталкивались?

1. Официальные каналы денежных переводов ☐

2. Неофициальные ☐

III. Какие источники формальных денежных переводов характерны в настоящий период?

1. Семейные ☐

2. Общественные ☐

3. От мигрантов ☐

4. Социальные выплаты ☐

IV. Какие неофициальные каналы денежных переводов больше всего используется в современном обществе?

1. Хавала ☐

2. Теневые банки, банки которые не имеют официальное разрешение на проведение операции по переводу денег ☐

3. Друзья, родственники (In kind transfers) ☐

4. Владельцы денежных переводов ☐

V. С какой из перечисленными видов Вами денежных переводов вы считаете наиболее эффективным?

1. Формальные ☐

2. Неформальные ☐

VI. Какое количество денежных переводов попадают в страну через другие неформальные каналы? Нужно подчеркнуть

В процентном отношении: 20%; 30%; 50%; 70%;

Другое _____

VII. Считаете ли Вы что необходимым госрегулирование систему денежных переводов от трудовых мигрантов?

1. Необходимо ☐

2. Нет ☐

3. Другое

(напишите) _____

VIII. Можете ли Вы назвать реализуемые программы, которые способствуют совершенствовать механизмы денежных переводов?

IX. Считаете ли Вы эффективными осуществляемых программ (UNDP, ИОМ (МОМ), Правительство РТ) по улучшению миграционного процесса и системы денежных переводов?

X. Как Вы считаете, система денежных переводов в Таджикистане эффективная?

1. Да ☐

2. Нет ☐

3. Ваши рекомендации

XI. Основные причины, используемых неформальных каналов денежных переводов?

1. Высокие транзакционные стоимости формальных банковских денежных переводов ☐

2. Недоверие к кредитным организациям ☐

3. Несвоевременное получение денежных переводов ☐

4. Большой размер (количество) денежных переводов ☐

XII. Что является источником Денежных переводов?

1. Доходы от трудовой деятельности мигранта ☐

2. Гранты (безвозмездная помощь) ☐

3. Кредиты ☐

4. Предпринимательская деятельность ☐

XIII. В какой валюте Вы считаете целесообразным совершать денежные переводы?

1. Euro ☐

2. USD ☐

3. RMB (Юань) ☐

4. RUR (рубль) ☐

XIV. В какой валюте Вы бы хотели получить денежные переводы?

1. Euro ☐

2. USD ☐

3. RMB (Юань) ☐

4. RUR (рубль China of currency) ☐

XV. Каково качество обслуживания денежных переводов в кредитных организациях в Республике Таджикистан?

1. Хорошо ☐

2. Не достаточно хорошо ☐

3. Не очень ☐

XVI. Имеете ли Вы проблемы при получении денежных переводов в Республике Таджикистан?

1. Да, мы имеем проблемы, когда получаем в национальной валюте вместо иностранного, так как на черном рынке сильно разнятся обменный курс валюты

2. Нет, если получаем д/п в иностранной валюте

Объясните _____

XVII. По Вашему мнению, в каких районах Республики Таджикистан больше сконцентрированы денежные переводы, почему?

1. В РРП, в каких районах конкретно напишите _____

2. В Согдской области, в каких районах конкретно напишите _____

3. В Хатлонской области, в каких конкретно напишите _____

4. В ГБАО, в каких районах, конкретно напишите _____

XVIII. Какой фактор влияет на высокий рост денежных переводов?

1. Наличие достаточного рабочих мест за рубежом ☐

2. Политическая стабильность, в принимающей стране мигрантов ☐

3. Отсутствие экономического кризиса, в принимающей стране мигрантов ☐

5. Дополните _____

XIV. Какой фактор влияет на снижение денежных переводов?

1. Нехватка рабочих мест за рубежом ☐

2. Политическая стабильность ☐

3. Экономический кризис ☐

4. Образование (высшее, средне-специальное) ☐

5. Высокий процент в банке за денежный перевод в стране отправителя и получателя, а также оплата переводов в национальной валюте ☐

6. Дополните _____

XV. Считаете ли Вы что денежные переводы влияют на Обменный курс национальной валюты?

1. Если да, то поясните _____

2. Если Нет, то почему, _____

3. Затрудняюсь ответить ☐

XVI. Какие меры нужно предпринимать для стабильного функционирования трудовой миграции?

1. Добрососедские отношения ☐
2. Дипломатические отношения ☐
3. Обучение трудовых мигрантов проф.квалификацией ☐

Дополните _____

XVII. Как Вы думаете какая категория население чаще всего отправляются на заработки в зарубежные страны?

1. Бедные ☐
2. Средние ☐
3. Богатые ☐

Дополните _____

XVIII . Считаете ли Вы целесообразным владение знанием культуры, языка, менталитета, традиции, квалификации и др.), принимающей страны мигрантов перед их отправкой в трудовую миграцию?

1. Да ☐
2. Нет ☐
3. Что еще _____

XIX. Какие причины возвращение трудовых мигрантов на родину на Ваш взгляд является наиболее значимым?

1. Экономический кризис ☐
2. Депортация за нарушение законодательства в принимающих странах ☐
3. Низкий уровень квалификации ☐
4. Незнание языка, культуры, истории, традиции, законодательство, в принимающих стран) ☐
5. Ностальгияпородине ☐
6. Достаточное накопление денежных средств (капитала) ☐

XX. По Вашему мнению, в чем заключается массовое возвращение мигрантов на родину?

XXI. Какие меры можно предпринять для предотвращения агрессивного и негативного отношения к трудовым мигрантам зарубежом?

1. Принятия смягчающих нормативно-правовых актов по отношению к мигрантам в стране реципиента ☐
2. Подписание «Соглашение о вхождение в ЕАЭС ☐
3. Обучение трудовых мигрантов: Законодательными нормами в стране реципиента, Знание языка, истории и культуры, принимающих стран мигрантов ☐
4. Организовать НПО, отстаивающие (защищающие) социальные, экономические, культурные и другие права мигрантов, в стране реципиента ☐

Примечание: *Официальный путь денежных переводов подразумевает переводов произведенные через банковскую систему, неофициальные через другие пути

Результаты опрос по денежные переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистана с целью проведения сравнительного анализа.

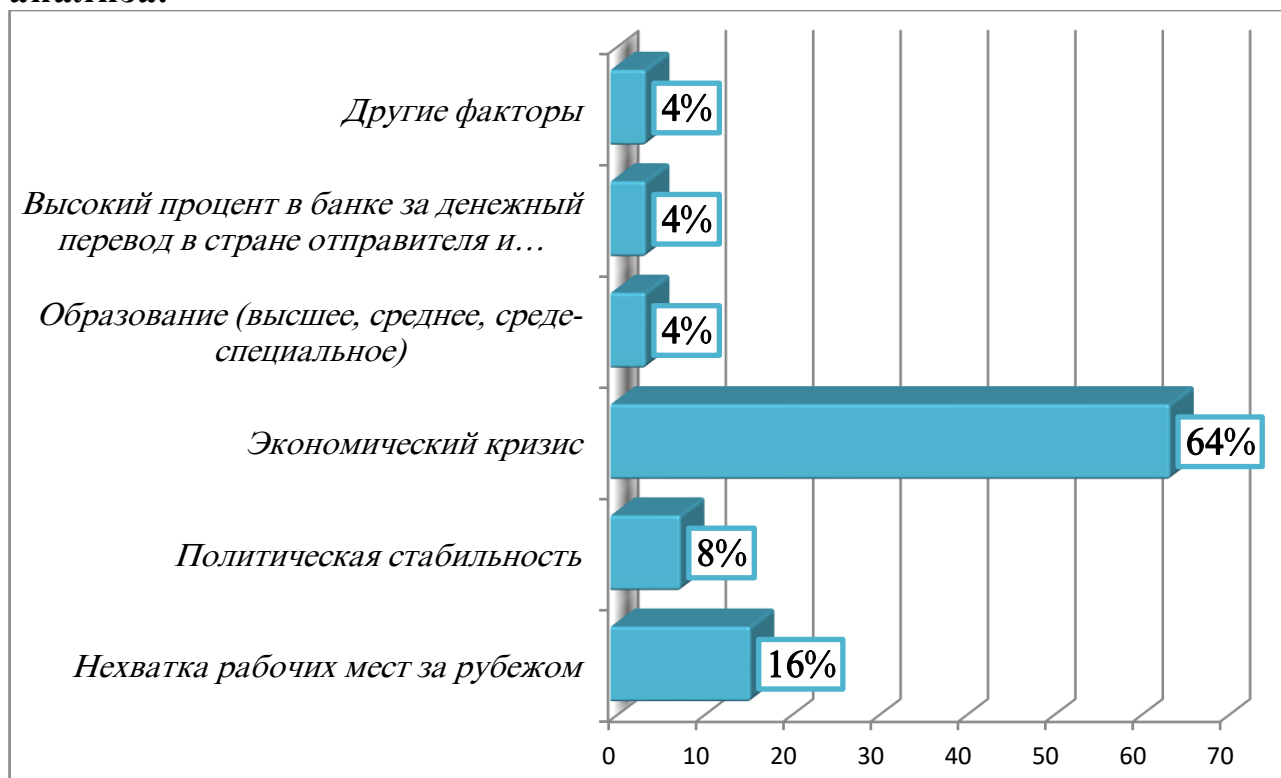


Диаграмма 1. Какой фактор влияет на высокий рост денежных переводов? (в процентах)

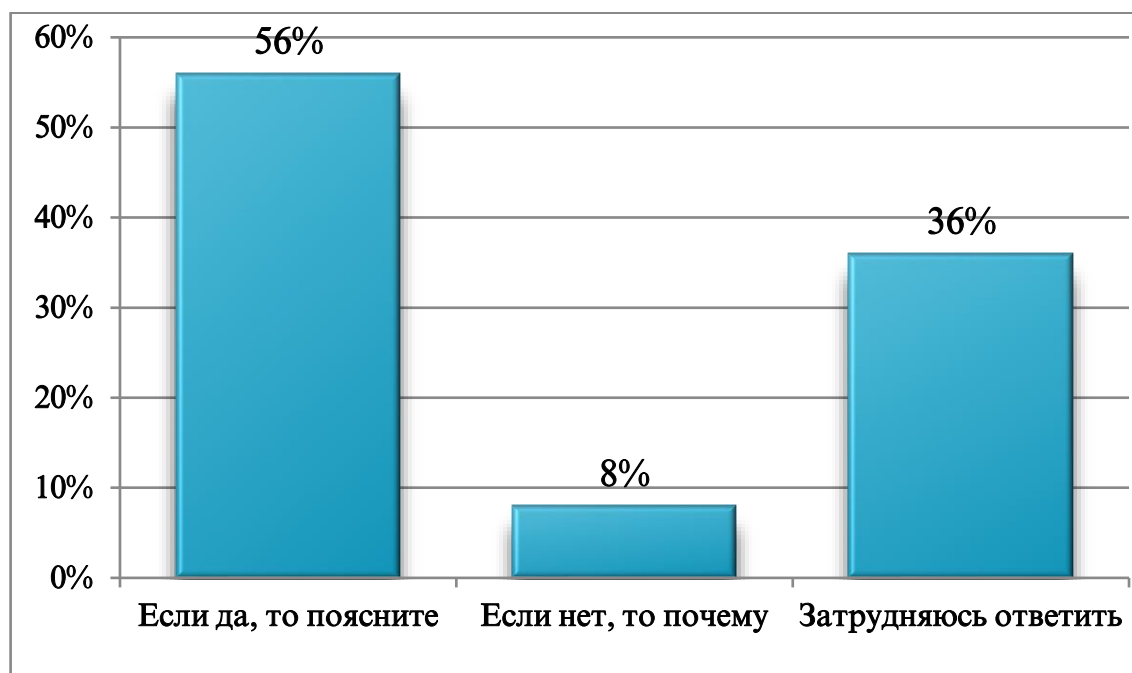


Диаграмма 2. Считаете ли Вы, что денежные переводы влияют на обменный курс национальной валюты? (в процентах)

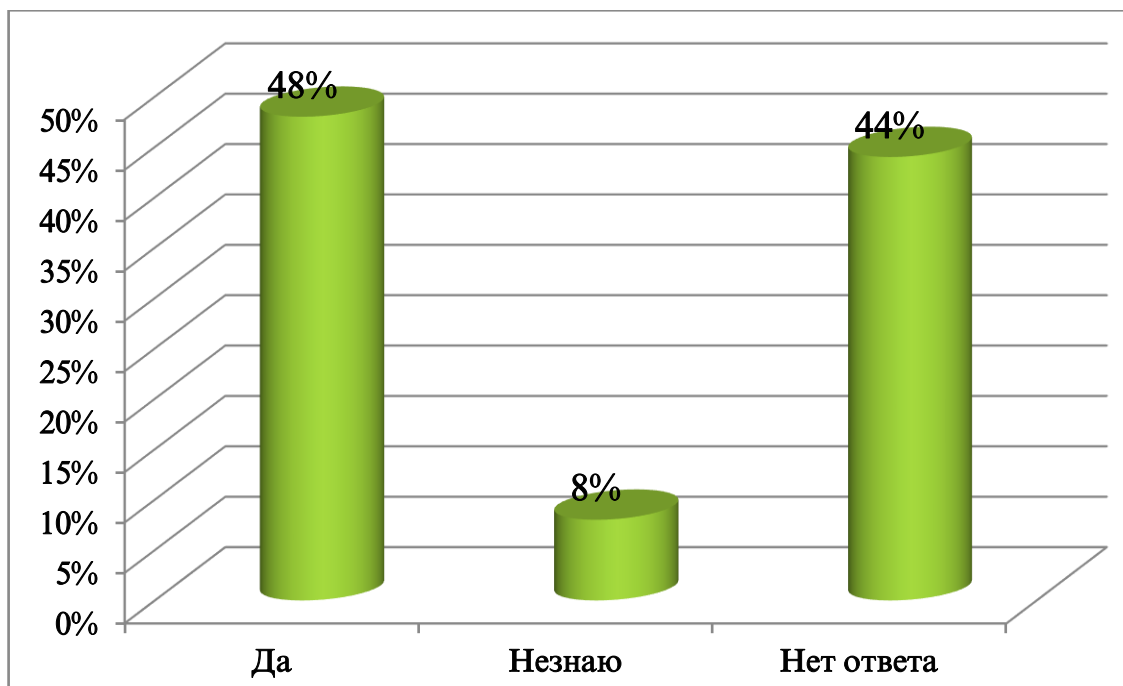


Диаграмма 3. Считаете ли Вы эффективными осуществляемых программ (UNDP, IOM (MOM), Правительство РТ) по улучшению миграционного процесса и системы денежных переводов? *(в процентах)*

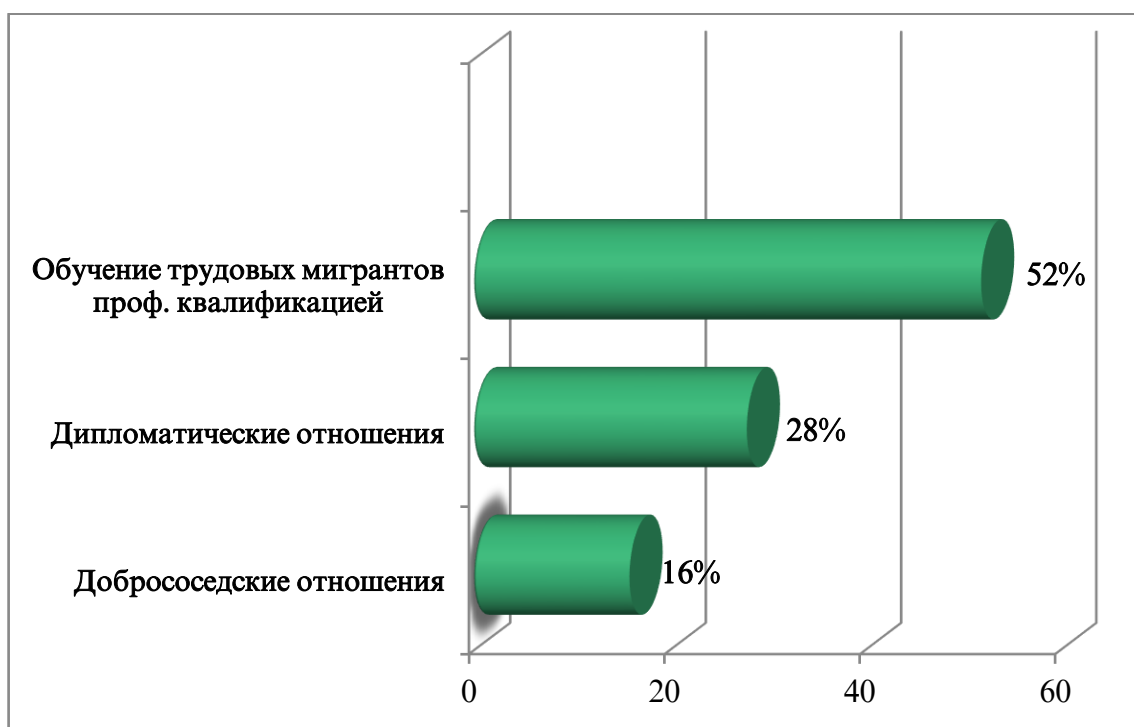


Диаграмма 4. Какие меры нужно предпринимать для стабильного функционирования трудовой миграции? *(в процентах)*

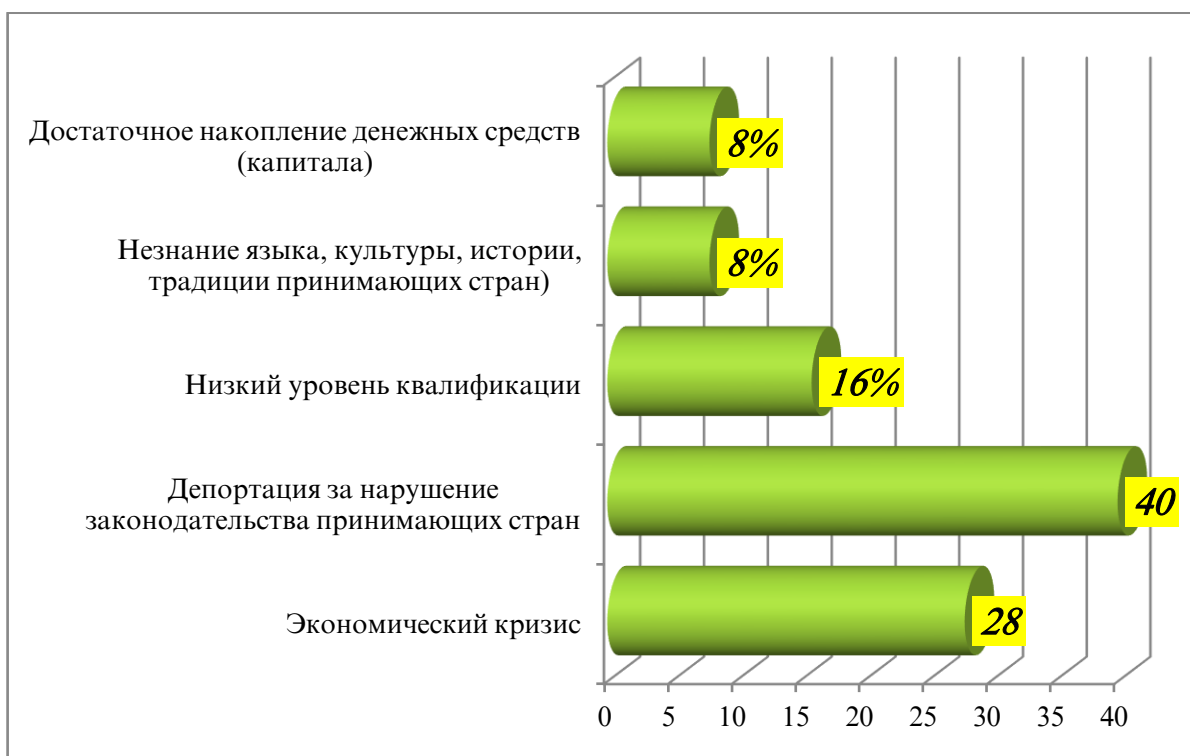


Диаграмма 5. Какие причины возвращение трудовых мигрантов на родину на Ваш взгляд является наиболее значимым? (в процентах)



Диаграмма 6. Какие причины возвращение трудовых мигрантов на родину на Ваш взгляд является наиболее значимым? (в процентах)

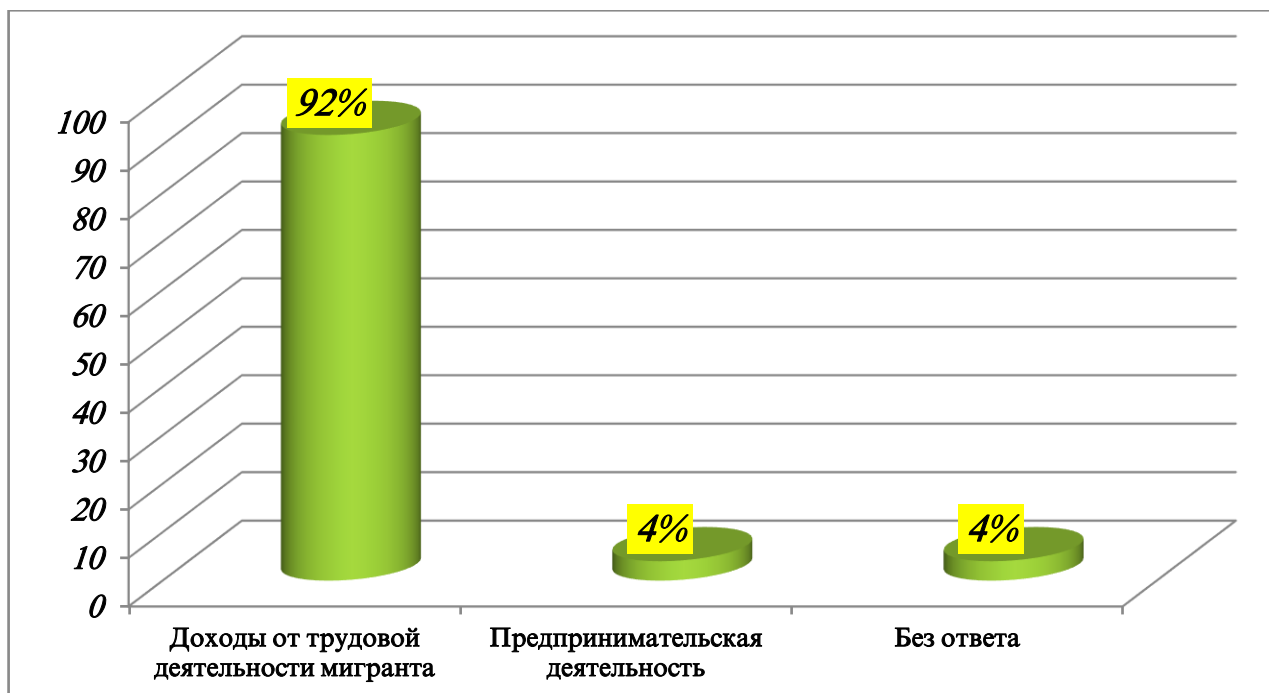


Диаграмма 7. Что является источником денежных переводов? (в процентах)

Приложение 3

Сведения о мигрировавших и возвратившихся трудовых мигрантов Республики

Таджикистан за 2015-2019 годы в разрезе регионов (количество человек)

№ п/ п		Годы									
		2015г.		2017г.		2018г.		2019г.		2020г.	
		выехало	возвратились	выехало	возвратились	выехало	возвратились	выехало	возвратились	выехало	возвратились
1.	г. Душанбе	89341	90302	26303	18791	14202	11300	21477	14271	3221	2940
2.	РРП	133426	126548	87279	70991	102376	88248	118918	96995	27659	16323
3.	Согдийской области	198450	37631	157894	138257	135963	131462	134776	118958	35819	31019
4.	Хатлонской области	207710	181366	199787	166239	209282	173065	221781	167700	55353	35345
5.	ГБАО	27490	27651	16494	18382	22380	20412	33931	40382	7755	4706
6.	Всего по Таджикистану	656417	463498	487757	412660	484203	424487	530883	438306	129807	90333

Приложение 4

Миграция населения в Россию из стран проживания¹⁰¹.

1	 Ukraine	2,651,109
2	 Uzbekistan	2,335,960
3	 Tajikistan	1,105,500
4	 Azerbaijan	610,327
5	 Moldova	586,122
6	 Kazakhstan	575,400
7	 Kyrgyzstan	552,014
8	 Armenia	514,663
9	 Belarus	498,878
10	 China	273,034
11	 Germany	244,662
12	 United States of America	142,405
13	 Turkey	111,681
14	 United Kingdom	111,275
15	 Finland	77,665
16	 Vietnam	53,649
17	 Italy	53,649
18	 France	53,382
19	 Spain	45,935
20	 Lithuania	42,672
21	Without citizenship	35,489
22	 Philippines	34,755
23	 North Korea	34,217
24	 Serbia	33,591
25	 Canada	32,107
26	 Georgia	30,718
27	 Israel	30,126
28	 India	29,886
29	 Estonia	28,356
30	 Poland	27,979

¹⁰¹ ["United Nations Population Division - Department of Economic and Social Affairs"](#). Retrieved 13 May 2016. и
Статистические данные ФМС Российской Федерации. Москва 2015г.

Доля международных мигрантов в населении стран Азии в 2019 году

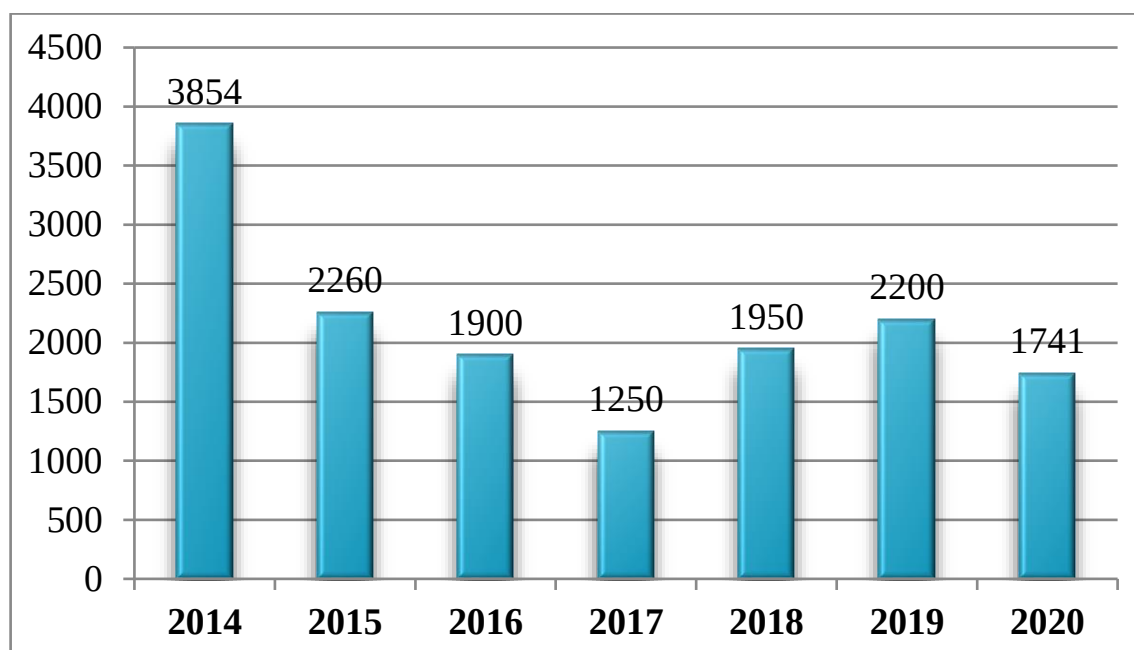
В странах азиатского региона наибольшая доля международных мигрантов в населении стран Персидского залива: ОАЭ - 87.9%, Катар - 78.7%, Кувейт - 72.1% (по состоянию на 2019 год). Наименьшую долю они занимают в населении таких стран, как Индонезия, Китай, Вьетнам, Мьянма - по 0.1% от численности населения. Для России доля мигрантов в общей численности населения составляет 8% (11.64 млн чел.), а для Таджикистана 16,4%.

Географическая карта Азии по доле международных мигрантов в общей численности населения стран региона на 2019 год по данным ООН¹⁰²



¹⁰² Источник данных: оон.миркарт.рф/карты?id=199

Денежные переводы трудовых мигрантов за 2014-2020гг. (в млрд. долл. США)



Спрос и предложение на рабочую силу на рынке труда в Республике Таджикистан за 1995-2020гг. (тыс. чел.)¹⁰³

годы	лица обратившиеся в бюро по трудоустройству	трудоустроено	недоиспользованная рабочая сила («избыток»)	трудоустроено от обратившихся (в процентах)
1995	39,9	14,1	25,8	35,3
2000	33,1	16,3	16,8	49,3
2005	58,3	22,9	35,4	39,2
2006	55,7	23,7	32	42,6
2007	60,5	24,5	36	40,5
2008	53,3	25,8	27,5	48,5
2009	59,9	32,5	27,4	54,3
2010	59,7	32	27,7	53,6
2011	64,1	32,4	31,7	50,5
2012	63,5	35,4	28,1	55,7
2013	71,2	37,9	33,3	53,3
2014	72,4	38,9	33,5	53,7
2015	72,5	37,9	34,6	52,3
2016	77,3	39,1	38,2	50,6
2017	79,6	49,5	30,1	62,1
2018	92,6	63,1	29,5	68,1
2019	106,5	76,4	30,1	71,7
2020	103,5	72,2	31,3	69,8

¹⁰³ Таджикистан: 30 лет государственной независимости, Статистический сборник /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021г. – С.150-151.

Индикаторы критерий мобильности*

Феномен измерения	Отношение к абсолютному количеству	Структура индикатора	Дискуссия о фактах	Назначение (применение) индикатора
Значение эмиграции для отправляющей страны	Количество абсолютной эмиграции. Ежегодная статистика за 2010 г. Ежемесячная статистика с 2019 г. Региональная статистика (районы)	В среднем на один месяц за 2019 г. Склонность к мобильности (%) = миграции /рынка труда	Рынок труда = количеству занятых +безработица (формальная и неформальная). Данные о месте назначения (страна, город) Данные из страны происхождения (по районам)	Анализ сезонной миграции по регионам (ежемесячные данные) Анализ реакции мигрантов с различными зависимыми переменными (безработица, рост дохода, инфляция и т.д.)
Возвращение мигрантов	Абсолютное количество возвратившихся мигрантов Годовая статистика с 2010 г. Месячная статистика с 2019г.	В среднем за месяц за 2019 г.	Количество официально вернувшихся мигрантов или неофициальное количество вернувшихся мигрантов (формальных и неформальных)	Анализ сезонной миграции (ежемесячный) Анализ возвращения мигрантов с различными независимыми переменными
Возвращение мигрантов и значение для принимающей страны	Абсолютное количество возвратившихся мигрантов. Годовая статистика за 2010 г. Ежемесячная статистика за 2019 г. Региональная статистика (принимающая страна)	В среднем за месяц за 2019 год Интенсивность возвратившихся мигрантов(%) = возвратившиеся мигранты / диаспора	Как подсчитать диаспору (эмигрантов) ? Включая таджиков , которые получили гражданство и имеющие таджикское гражданство Общее количество трудовых мигрантов	Анализ по регионам (принимающая страна (годовой и ежемесячный) Анализ реакции возвратившихся мигрантов с различными независимыми переменными
Возвращение мигрантов и значение отправляющей страны	Абсолютное количество возвратившихся мигрантов. Годовая статистика за 2010 г. Ежемесячная статистика за 2019 г. Региональная статистика (по районам)	В среднем в месяц за 2019 г. Давление на возвратившихся мигрантов (%) = возвратившие мигранты / рынок труда или возвратившиеся мигранты / безработица (%)	Рынок труда = занятое население+ безработица официальная и неофициальная статистика безработицы) Данные по стране отправителя (в региональном разрезе)	Анализ по регионам (отправляющая страна, / по районам) (годовой и месячный).

* *Примечание: Составлено автором*