

УДК 331.5.331.55(575.3)

На правах рукописи

ХОШМУХАМЕДОВА ПАРВИНА СУНАТУЛЛОЕВНА

**МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ
НА РЫНОК ТРУДА
(на материалах Республики Таджикистан)**

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

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Душанбе-2019

Работа выполнена на кафедре экономики и управления Технологического университета Таджикистана

Научный руководитель:

Бабаджанов Рустам Мирзоевич, кандидат экономических наук, доцент

Официальные оппоненты:

Кошонова Манзура Рахматджановна, доктор экономических наук, профессор кафедры «Финансы» таджикского государственного финансово-экономического университета,

Васиев Фаридун Махмадович, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики Душанбинского филиала ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет МИСиС»

Ведущая организация:

Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан

Защита состоится «30» марта 2019 года в 12-00 часов на заседании диссертационного совета Д 999.031.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского государственного университета коммерции, Таджикского национального университета, Российско-Таджикского (Славянского) университета по адресу: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, ½.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте Таджикского государственного университета коммерции <http://www.tguk.tj>. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на официальном сайте ТГУК: <http://www.tguk.tj> и направлены на размещения в сети Интернет Министерства образования и науки Российской Федерации по адресу: <http://vak.ed.gov.ru>

Автореферат разослан «___» февраля 2019 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета, кандидат экономических наук, доцент

З.Х. Кадырова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационной работы. Мобильность рабочей силы - неотъемлемая характеристика современного уровня развития рыночной экономики, выполняет важные функции перераспределения рабочей силы и преодоления различий в ее образе жизни. При этом мобильность рабочей силы, проявляющаяся в форме трудовой миграции, является проявлением реализации экономических, социальных и других связей между странами. Она обусловлена, прежде всего, усилением неравномерности экономического роста различных территорий в условиях глобализации, многообразием межэтнических, социальных, межстрановых конфликтов, особенностями демографических процессов в различных регионах. И практика показывает, что мобильность рабочей силы проявляется в росте объемов территориального перемещения работников, направляющихся в развитые индустриальные регионы из относительно слаборазвитых регионов¹.

В своем послании, Лидер нации - Основоположник мира и национального единства, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 22 декабря 2017 года отметил: «Правительство страны придает особое значение занятости и созданию новых рабочих мест, и в этом направлении осуществляет несколько государственных программ. В 2017 году было создано 135 тыс. постоянных, временных и сезонных рабочих мест, но это не может решить трудности по устранению нехватки рабочих мест в стране»².

Комплексный анализ показывает, что в структуре государственного управления (как на отраслевом, так и на территориальном уровнях), не уделяют должного внимания механизму регулирования, а также организации и стимулированию направлений, форм и методов обеспечения мобильности и перераспределения рабочей силы в территориальном аспекте. Поэтому можно утверждать, что, в настоящее время, пространственная мобильность рабочей силы имеет вид неуправляемого явления. В то же время опыт показывает, что нерегулируемая мобильность рабочей силы практически не поддается статистическому учету, что затрудняет выявление ее количественной, особенно той части трудовых ресурсов, которая находится за пределами Таджикистана. Поэтому имеют место разночтения в аналогичной статистической информации, предоставляемой местными и зарубежными статистическими органами.

Степень научной разработанности темы диссертации. Очевидно, что выезжающая за пределы республики рабочая сила может найти сферу применения своего труда только в том случае, если имеющиеся рабочие места не востребованы со стороны местного населения по различным причинам.

Вопросы мобильности рабочей силы и ее влияния на рынок труда достаточно исследованы в работах российских, зарубежных и ученых Республики Таджикистан. Теоретические вопросы рабочей силы рассматривались еще в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса. Вопросы мобильности рабочей силы также рассматривались в трудах Ф.М. Васиева, М.Б. Денисенко, В.А. Ионцева, Е.Л. Маневича, Х.М. Саидмурадова, А.Г. Хаджибаева, Х.У. Умарова, Р.М. Бабаджанова, И.П. Гуршумова, Ю.Р. Юсуфбекова, У.С. Раимдодова и др.

Важный вклад в исследовании современных проблем мобильности рабочей силы внесли российские ученые - Л.Л. Рыбаковский, Т.И. Заславская, Ж.А. Зайончковская, Б.С. Хорев, В.А. Ионцев и др. В трудах этих ученых отражены характерные особенности мобильности рабочей силы, ее направлений, объемов и форм из стран СНГ, а также из приграничных районов в центральные регионы России. Также в работах российского

¹В данном диссертационном исследовании мы рассматриваем внешнее перемещение рабочей силы Республики Таджикистан за ее пределы. Внутриреспубликанская (внутренняя) мобильность рабочей силы в пределах Республики Таджикистан также является очень важной темой научного исследования, но в данной работе мы такую задачу не ставили.

²Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 22.12.2017, город Душанбе. URL: www.president.tj/ru/node/16772

исследователя А.В. Демидова, рассматривается «роль международных организаций в формировании государственной миграционной политики и решении насущных проблем трудовой миграции в Российской Федерации и странах СНГ»³.

Проблемы территориального перемещения населения и рабочей силы исследованы в трудах: Д.С. Амоновой, Р.М. Бабаджанова, А.Дж. Джаббарова, М.К. Кабутова, Д.Б. Кадырова, С.Дж. Комилова, О. Коситова, М.Ш. Махмадбекова, С. Олимовой, Р.У. Ульмасова, Х. Умарова, Т.Д. Усмановой, М.Р. Кошоновой и др.

В то же время, не отрицая многообразие и значимость имеющихся научных исследований, которые посвящены многогранной проблеме мобильности рабочей силы, все же их изучение и исследование нельзя, на наш взгляд, считать законченным, так как многие аспекты этих проблем до сих пор все еще не до конца исследованы. Очевидно, что данные вопросы нуждаются в комплексном, фундаментальном анализе и оценке.

В свою очередь, отсутствие научно-обоснованной государственной политики, четко сформулированных и рассмотренных положений по функциональному обеспечению действий государственных структур в этой сфере, становится причиной возникновения и обострения в стране социально-экономических проблем. Все это определяет значимость в теоретическом обосновании и учете особенностей влияния мобильности рабочей силы на рынок труда и нерешенности проблем территориальной мобильности населения.

Цель диссертационной работы состоит в исследовании и обосновании природы, содержания и особенностей влияния мобильности рабочей силы на рынок труда, а также необходимости совершенствования механизма ее регулирования в Республике Таджикистан.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

- изучить теоретико-методологические вопросы сущности формирования и функционирования рынка труда в контексте мобильности рабочей силы в современных условиях;
- выявить тенденции и факторы, влияющие на внешнюю трудовую мобильность рабочей силы и механизма ее регулирования;
- провести анализ динамики рынка труда в Республике Таджикистан (на основе социо-экономического исследования), а также охарактеризовать актуальные социально-политические проблемы и последствия мобильности рабочей силы;
- рассмотреть вероятные сценарии воздействия возвращения рабочей силы в республику из стран временного пребывания, на социально-экономическую ситуацию Республики Таджикистан;
- обосновать необходимость перехода к регулируемой внешней мобильности рабочей силы из Республики Таджикистан и предложить варианты диверсификации ее потоков.

Объектом диссертационного исследования является рынок труда Республики Таджикистан в контексте процессов мобильности рабочей силы.

Предметом диссертационного исследования выступают специфические особенности территориальной мобильности рабочей силы Республики Таджикистан и ее влияния на внутренний рынок труда, а также возникающие процессы при формировании миграционной политики страны, направленной на обеспечение социально-экономического устойчивого развития республики.

Эмпирической базой исследования являются официальные данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан; отчеты Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан; информация, полученная в результате социо-экономического исследования, проведенного с участием автора, что поз-

³Демидов А.В. Формирование современной миграционной политики Российской Федерации в контексте сотрудничества с международными организациями: дис. ... канд. полит. наук. - М., 2002. - 274 с.

волило рассмотреть проблему всесторонне и в динамике. В работе использованы научные исследования ученых Республики Таджикистан и ближнего зарубежья, материалы периодической печати, а также информация сети Интернет, затрагивающая различные аспекты исследуемой проблематики.

Основным **теоретико-методологическим принципом исследования** является принцип объективности, позволяющий анализировать процесс мобильности рабочей силы как комплексное социально-экономическое явление.

Помимо этого, в работе были применены и другие общенаучные методы, такие как: анализ и синтез, сравнение и аналогия, метод обработки и анализа различных данных официальной и неофициальной статистики, что позволило выявить факторы, оказывающие непосредственное воздействие на активность процессов мобильности рабочей силы республики за ее пределы.

В диссертации использованы также институциональный, системный, структурно-функциональный и «компаративистский»⁴ методы анализа, что позволило автору исследовать государственные и общественные институты Республики Таджикистан, являющиеся участниками государственной миграционной политики.

Научная новизна исследования заключается в:

- раскрытии сущности мобильности рабочей силы, в частности, - в научном обосновании причин внешнего перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан и ее влияния на внутренний рынок труда страны.

В современной экономической науке имеет место достаточно широкая классификация процессов территориальной мобильности населения и перемещения рабочей силы и их многофакторности. Это объясняется тем, что понимание мобильности на сегодняшний день в разных странах и различными учеными определяется в зависимости от конкретных ее форм проявления, и специфическими особенностями воздействия на те, или иные социально-экономические процессы на тех или иных территориях. При этом отличающиеся друг от друга подходы исследователей к классификации данных процессов, в свою очередь, находят свое отображение в научном анализе выявленных специфических особенностей. В современных условиях развития рыночных отношений, для большей части населения Республики Таджикистан, в общем, материальные доходы, заработная плата, уровень которой ниже прожиточного минимума, является явно недостаточным, что также влияет на отток рабочей силы.

- выявлении особенностей территориальной мобильности рабочей силы Республики Таджикистан на современном этапе и преобладания внешнего над внутренним перемещением рабочей силы.

Влияние различных факторов (как объективного, так и субъективного характера) на территориальную мобильность рабочей силы, несомненно, находится в прямой зависимости от конкретных исторических и национально-бытовых условий проживания граждан. При этом очевидно, что вне зависимости от условий социально-экономического развития страны, влияние этих факторов на перемещение людей проявляется в совокупности. Поэтому можно выделить двойственный характер воздействия объективных и субъективных факторов на массовое перемещение рабочей силы. С одной стороны, в странах выезда имеется достаточно полное понимание того, что массовый отток рабочей силы, прежде всего, квалифицированных рабочих кадров и специалистов, может причинить урон национальной экономике, в то же время имеется опасение того, что уменьшение объемов данного оттока (при отсутствии достаточного количества рабочих мест) может повлечь за собой резкое ухудшение социально-экономической и общественно-политической ситуации в данной стране.

⁴Компаративистский метод - совокупность шагов и действий, которые нацелены на решение определенной задачи (был применен для рассмотрения эволюции внешней мобильности рабочей силы, как части государственной политики Республики Таджикистан, с учетом множественности направлений развития миграционной системы).

- обосновании определения целей, задач и приоритетных направлений территориальной мобильности рабочей силы Республики Таджикистан.

Рабочая сила Республики Таджикистан в больших объемах используются в ряде стран СНГ (в основном - в Российской Федерации и Республике Казахстан), и в странах дальнего зарубежья, что, несомненно, формирует определенный вклад в социально-экономическое, научно-техническое, интеллектуальное и демографическое развитие данных стран.

- выявлении тенденций изменения институциональной базы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан.

Сегодня главными ориентирами политики территориальной мобильности развитых стран становятся селективность и ужесточение правил въезда. В этой связи следует рассматривать и демографические последствия принимающих стран, которые положительно настроены на процесс увеличения рождаемости, рост населения, замедление процессов старения населения и т.д.

- выработке рекомендаций по совершенствованию механизма территориальной мобильности рабочей силы Таджикистана, в частности, - по диверсификации потоков рабочей силы за пределы республики.

Экономика Республики Таджикистан за последние несколько лет пострадала из-за сложившейся негативной экономической ситуации в Российской Федерации. Отсутствие сфер приложения труда привело к возвращению сотен тысяч трудовых мигрантов домой. Поэтому очевидна необходимость изыскать другие возможные направления внешней мобильности рабочей силы из Республики Таджикистан в страны ближнего и дальнего зарубежья. Новым и важным подходом в решении этой проблемы, через возможность диверсификации направлений и потоков территориального перемещения рабочей силы, является оценка социально-экономической и общественно-политической привлекательности некоторых стран дальнего зарубежья, т.к. возможности стран ближнего зарубежья объективно уменьшаются.

Теоретическое и практическое значение диссертационного исследования определяется актуальностью научной проблемы, комплексным подходом к решению исследовательских задач. Теоретическое и практическое значение работы определяется также научной новизной и ценностью перечисленных результатов. Результаты диссертационного исследования использованы Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (справка о внедрении от 23 мая 2018 года, №7/1375) при анализе механизмов функционирования рынка труда в Республике Таджикистан с учетом мобильности рабочей силы и разработке Программ содействия занятости населения в Республике Таджикистан. Кроме того, научные и практические рекомендации использованы в учебном процессе Технологического университета Таджикистана при чтении дисциплин: «Экономическая теория», «Экономика труда», «Социально-экономическое прогнозирование» для студентов экономических специальностей.

Научная область диссертационного исследования. Работа выполнена в соответствии с пунктами Паспорта номенклатуры специальностей ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством п. 5 Экономика труда, п.п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); п.п. 5.7. - Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Апробация результатов исследования. Основные положения и материалы исследования использованы и изложены автором диссертации в его практической деятельно-

сти, а также отражены в научных публикациях и в выступлениях на научно-практических конференциях: ТГУ имени академика М.С. Осими (Душанбе, 2016 г.); Государственного учреждения «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения (Душанбе, 2015-2018 гг.); Таджикского государственного финансово-экономического университета (Душанбе, 2017 г.); Круглого стола «Проблемы продуктивной занятости в контексте Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» (Душанбе, 2018 г.) и Института экономики и демографии Академии Наук Республики Таджикистан (2014 - 2018 гг.).

Публикации результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационной работы были опубликованы в 9 научных работах автора, из которых 3 статьи в научных журналах и изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий ВАК Российской Федерации. Общий объем научных публикаций по теме диссертационного исследования составляет около 6,15 п.л.

Структура и объем диссертационного исследования. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, включающих в себя восемь параграфов, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 189 наименований, а также приложения. Работа изложена на 191 страницах машинописного текста и сопровождается 19 таблицами и 41 рисунками.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность и значимость исследуемой темы, определяется ее изученность, цели и задачи, объект и предмет исследования, сформулирована научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретико-методологические основы рынка труда и его взаимосвязь с мобильностью рабочей силы» рассмотрено содержание и формы проявления рынка труда, рассмотрены методологические основы оценки формирования мобильности рабочей силы, выявлена специфика регулирования процессов мобильности рабочей силы.

Рынок труда представляет собой соединение отношений купли-продажи специфического товара, выступающего в виде рабочей силы, а также рынок, где возможен обмен труда на заработную плату. Формирование спроса, предложения и цены на рабочую силу, т.е. трудовые услуги, происходят на рынке труда.

Очевидно, что рынок труда является одной из разновидностей системы производственных отношений, который – на каждом конкретном этапе своего развития – отражает соответствие достигнутого равновесия заинтересованности между участниками на рынке труда, а также субъектами, выступающими в виде предпринимателей, самих работников и непосредственно государства. Эта система, известная как «трипартизм», является организационной формой выражения интересов на рынке труда таких партнеров, как ассоциации предпринимателей (работодателей), с одной стороны, профсоюзов - с другой, государства как гаранта выполнения коллективных договоров. Основной функцией государства остается обозначение правил регулирования интересов всех участников внутреннего рынка труда. Следовательно, в рыночной экономике «товары и услуги продаются и покупаются на различных рынках, а рабочая сила выражается на рынках факторов производства как товар»⁵.

Исходя из этого, мы можем согласиться с мнением ученых о том, что формирование рынка труда в рыночной экономике каждой страны состоит из 3 этапов: на I этапе происходит отделение рабочей силы от средств производства; на II этапе происходит специализация и разграничение труда, увеличивается его продуктивность, качество, оплата, возрастает роль рабочей силы в определении условий найма и производства; на III этапе происходит более глубокое разграничение рабочей силы, возрастает интерес

⁵ Рынок труда. URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market_eto.html

работодателей к постоянной рабочей силе, усиливается образование целевых сегментов рынка труда, которые направлены на определенные виды деятельности.

Основываясь вышесказанным, в условиях углубления рыночных отношений, рынок труда становится быстро развивающейся структурой, в которой взаимосвязаны и взаимозависимы как работодатели (владельцы средств производства или уполномоченные ими предприниматели), так и лица, получающие работу (наемные работники) (см. рис.1).

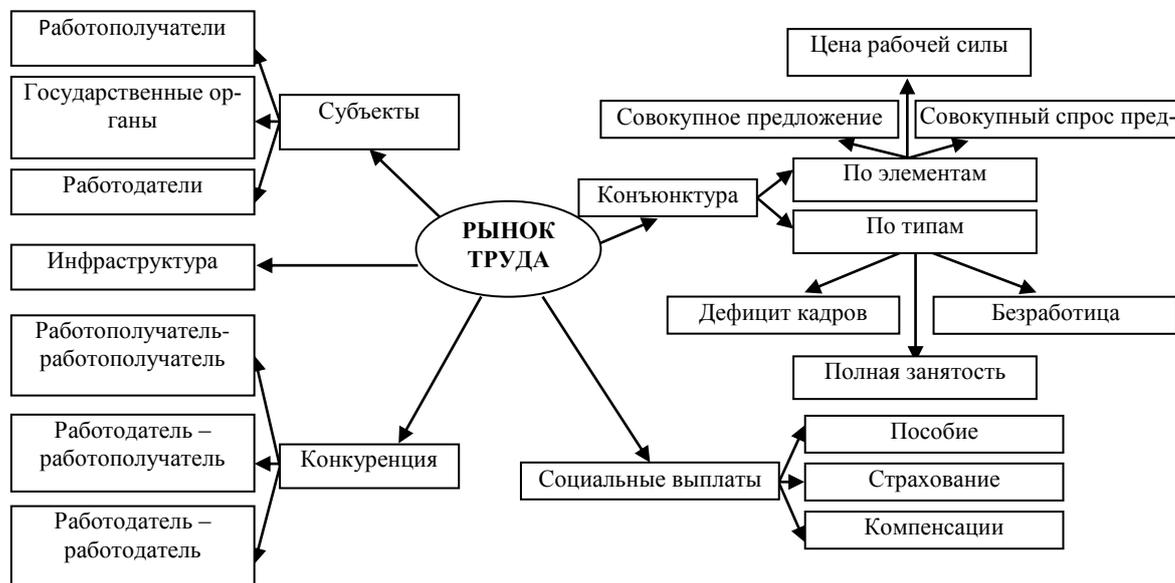


Рисунок 1 - Основные элементы рынка труда

С одной стороны, на рынке труда государство, предприниматели - крупные монополии, средние и мелкие бизнесмены становятся субъектами экономических отношений, а с другой - отдельные работники, или их ассоциации (профсоюзы). Денежная форма стоимости рабочей силы определяется на рынке труда в виде ставок заработной платы. Соотношение между свободными рабочими местами и ищущими работу незанятыми трудоспособными гражданами составляют конъюнктуру рынка. Экономическую систему рыночного механизма образует рынок труда совместно с другими видами рынка. Рынок труда является основой в рыночных отношениях, на котором функционирует и развивается рыночная экономика.

Помимо этого, в Республике Таджикистан рынок труда характеризуется специфическими особенностями, отличающими его от традиционных европейских рынков труда. Обусловлено это следующими обстоятельствами:

1. В республике сохраняются высокие темпы роста населения;
2. Предложение на рынке труда всегда превышает его спрос.

Поэтому можно утверждать, что в современных условиях развития рыночных отношений рынок труда представляет собой целую систему общественных отношений, характеризующихся, насколько развиты и сбалансированы различные субъекты, выступающие в виде предпринимателей, трудящихся и государства.

Необходимо также отметить, что на процессы, происходящие на рынке труда в Республике Таджикистан, оказывают воздействия факторы экономического, социального, политического, демографического, национального, культурного и религиозного характера. Определяя, в соответствии с целями исследования, категорию рынка труда в трудоизбыточном регионе, необходимо учитывать воздействие данных факторов, в том числе и друг на друга. Это позволяет выявить более четкое определение состояния рабочей силы, взаимосвязь которых показана ниже на рисунке 2.



Рисунок 2 - Основные факторы, влияющие на развитие рынка труда в Республике Таджикистан

На рынок труда Республики Таджикистан влияют происходящие в регионе и в стране экономические, социальные, финансово-экономические, политические, демографические факторы, а также географические факторы.

Необходимо отметить, что, по нашему мнению, данные факторы вносят определенную неясность в отражении элементов необходимости на рынке труда реально требуемого количества рабочей силы, поэтому по мере определения механизма по регулированию рынка труда, информация о ситуации на нем должна формироваться более четкой.

В процессе нашего исследования мы провели оценку динамики структурных элементов рынка труда, учитывая взаимообусловленность и взаимозависимость факторов воздействия на ситуацию на рынке труда и его трансформации в социально-экономической среде, по таким направлениям как: анализ имеющегося потенциала трудовых ресурсов, спрос на рабочую силу и ее предложение, уровень заработной платы.

Поэтому в целях снижения уровня территориального перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан за ее пределы, а также регулирования внутреннего рынка труда, государственная политика Республики Таджикистан должна быть направлена, в том числе, и на изыскание необходимого комплексного решения для системной многосторонней поддержки рабочей силы. Данный процесс, по нашему мнению, может воздействовать на экономическое развитие и, как фактор, может способствовать стимулированию сферы занятости, что, в свою очередь, приведет к созданию новых рабочих мест и обеспечит население к получению доходов для жизнедеятельности себя и своих семей.

Исторический опыт развития и практика функционирования международного рынка труда показывает, что одной из важнейших причин вовлечения иностранной рабочей силы на предприятия других государств является недостаток рабочей силы определенной профессии и специальности в данном государстве. Аналогичная ситуация на данном этапе развития присуща и для большинства отраслей экономики ряда стран СНГ, прежде всего, Российской Федерации.

Эта экономическая привлекательность обуславливается довольно низкими расходами на перемещение и доставку рабочей силы, а также незначительными затратами на ее размещение и обустройство в случае маятникового территориального перемещения рабочей силы.

На основе анализа принятых соглашений следует считать, что страны, принимающие иностранную рабочую силу, приобретают дополнительные конкурентные преимущества:

- увеличивается конкурентоспособность товаров, которые производятся в стране, тем самым уменьшаются затраты на производство товаров, что является следствием наиболее меньшей ценой на заграничную рабочую силу;

- зарубежная рабочая сила, создавая дополнительный спрос на товары и услуги, стимулирует увеличение объемов производства и формирует дополнительную занятость в стране своего нахождения;

- в процессе притока наиболее квалифицированной рабочей силы, страна приема значительно сокращает свои расходы в объеме совокупных затрат на профессиональную подготовку и образование своей рабочей силы;

- прибывающая иностранная рабочая сила зачастую рассматривается как своего рода амортизатор при возникновении кризисов и безработицы;

- зарубежной рабочей силе не предоставляются пенсии, а также отсутствует возможность стать участниками разнообразных социальных программ.

Для стран экспортеров рабочей силы также появляются некоторые преимущества, основными из которых являются:

1. Экспорт рабочей силы становится важным источником перечисления свободно конвертируемой валюты в страну выезда.

Очевидно, что частные переводы играют значительную роль для стран со средним уровнем развития. Поэтому довольно-таки значимым источником валютного дохода для данных стран является экспорт рабочей силы за рубеж, поступления от которых в некоторые годы превышали поступления по другим видам внешнеэкономической деятельности.

«Республика Таджикистан стала второй в СНГ по денежным переводам из России. В 2016 году денежные переводы физических лиц из Российской Федерации в Республику Таджикистан составили 1,929 миллиарда долларов.

При этом отмечается, что в 2015 году эта цифра составляла 2,220 миллиарда долларов, таким образом, сумма переводов уменьшилась почти на 13 процентов»⁶.

Переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистан из Российской Федерации составляют сумму, равную трети ВВП Таджикистана - в России на сегодняшний день работает свыше 870 тысяч таджикских граждан.

2. Экспорт рабочей силы является значительным амортизационным механизмом для снижения давления в странах с высоким количеством трудоспособного населения, что способствует снижению социального недовольства в стране.

3. Страны-экспортеры не тратят свои средства на обучение новых профессиональных навыков, знакомству с передовой организацией труда и др.

В Республике Таджикистан трудовое перемещение населения характеризует собой стихийный многовекторный процесс, который проявляется в различных формах, хотя самой широко известной, и довольно-таки распространённой является внешняя трудовая миграция. Увеличение трудовой мобильности населения за границу, в свою очередь, содействует увеличению занятости населения, уменьшает уровень безработицы в республике и увеличивает качество жизни граждан, а конкретно тех домохозяйств, из которых на заработки выехал кто-либо из их семей. Это влияет на увеличение общего дохода данных семей и повышает уровень их жизни. В то же время этот процесс уменьшает напряженность на внутреннем рынке труда. Граждане, не имея возможности трудоустроиться у себя в стране, начинают поиски работы за ее пределами. Иначе, они также

⁶Таджикистан стал вторым в СНГ по денежным переводам из России. 16:17. 21.03.2017. URL: <https://sptnkne.ws/hXAu>

бы стали безработными, что могло привести бы к увеличению общего числа безработных и различным социальным проблемам.

Необходимо отметить отсутствие, в настоящее время, достаточно полной методики учета количества выезжающей рабочей силы за пределы республики. Разные ведомства и организации, которые стараются подсчитать количество и объемы, а также направления внешней мобильности рабочей силы, пользуются зачастую не единой методологией определений и понятий. В итоге количественные сведения о данной категории рабочей силы весьма разноречивы.

Результаты анализа механизма управления процессами внешней трудовой мобильности рабочей силы свидетельствует, что Правительство Республики Таджикистан обладает всеми надлежащими регулирующими возможностями для активного воздействия на процессы внешней трудовой мобильности населения. В механизме регулирования выделяем его роль в управлении социально-экономическими условиями жизни населения. Более того, в системе управления этими процессами следует уделить внимание планированию и прогнозированию, так как они выступают как взаимосвязанные между собой, а с другой стороны прогнозирование является единственно возможным методом определения перспективного развития социально-экономических процессов. При этом считаем возможным изучение влияния на мобильность рабочей силы в Республике Таджикистан специфических особенностей ее областей и районов.

В новых условиях развития экономики Республики Таджикистан, определяющее место отводится решению вопроса продуктивной занятости населения, учитывающее миграционные процессы. При этом особое место следует уделить трудоустройству выехавших и въехавших мигрантов и решению комплексных проблем, с которыми они сталкиваются.

Во второй главе диссертационного исследования «Состояние рынка труда Республики Таджикистан и возрастающая мобильность рабочей силы», проведен анализ динамики рынка труда Республики Таджикистан за годы независимости, исследованы тенденции и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы, а также выявлены последствия мобильности рабочей силы и их влияние на формирование уровня их профессиональной подготовки.

Население Республики Таджикистан на начало 2017 года, по сравнению с 2016 годом, возросло на 191 600 человек и составило 8 742 800 человек, при этом численность занятых в экономике (трудоспособное население) составляет 2 385 000 человек, из них 71% заняты в реальном секторе экономики (сельское хозяйство, горнодобывающая/обрабатывающая промышленность) и 29% в сфере услуг. Численность официально зарегистрированных безработных составляла 53 000 человек. При этом уровень безработицы увеличился на 0,2 процентного пункта. Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы (недоиспользованная рабочая сила) составила 2 786 000 человек. Прирост населения Республики Таджикистан за последние 20 лет независимого развития увеличился более чем на 31,1%. При этом количественные показатели рабочей силы выросли на 81,8%, хотя показатель занятости возрос всего на 28%, т.е. соотношение прироста занятости отстает от роста рабочей силы на 54%. Численность населения в трудоспособном возрасте увеличилась в Таджикистане с 3 979 858 человек в 2004 году до 4 707 374 человек в 2009 году и до 5 224 000 человек в 2016 году, т.е. в период между 2004 и 2016 годами ежегодные темпы роста составили около двух процентов. Национальный уровень участия населения в трудоспособном возрасте в рабочей силе составил 42,4 процента. Доля занятого населения в общей численности населения в трудоспособном возрасте составила 39,4 процента. По состоянию на конец 2016 года, количество трудовых ресурсов достигло 5 224 000 человек (в сравнении с предыдущим периодом 2010 года возросло более чем на 15,32%, табл. 1).

Таблица 1 - Динамика трудовых ресурсов в Республике Таджикистан (в среднем за год, тыс. человек)

Наименование	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016г. к 2010г. (%)
Население - всего	7621,2	7807,2	7987,4	8161,1	8352,0	8551,2	8742,8	114,72
Трудовые ресурсы - всего	4530	4664	4796	4859	4983	5111	5224	115,32
в том числе:								
Рабочая сила	2280	2303	2347	2362	2382	2437	2438	106,93
из неё:								
занятое население	2233	2249	2291	2307	2325	2381	2385	106,81
официально признанные безработные	48	54	56	54	56	51	53	110,42
Недоиспользование рабочей силы в экономике	2250	2361	2449	2497	2601	2674	2786	123,82
в том числе учащиеся	557	529	541	554	592	602	615	110,41
Уровень безработицы (число официально признанных безработных в % к экономически активному населению)	2,1	2,3	2,4	2,3	2,4	2,3	2,3	0,2

Источник: рассчитано автором по: Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. - Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 276 с.

Наряду с этим, возрастание количества занятых запаздывает от увеличения рабочей силы почти в 2,2 раза, что затрудняет и без того неблагоприятное положение на рынке труда. В свою очередь, численность лиц не входящих в состав рабочей силы (недоиспользованная рабочая сила в экономике) составила 2 786 000 человек. Почти треть населения - 30% находится за чертой бедности. Нынешняя ситуация, которая сложилась в период трансформации социально-экономических и общественно-политических отношений показывает реальную сверх напряжённость на внутреннем рынке труда.

Согласно результатам ОРС-2016 г. численность трудоспособного населения в Республике Таджикистан в возрасте от 15 до 75 лет, проживающего в домашних хозяйствах, составила 5 314 273 человека, из которых 2 559 233 мужчины и 2 755 040 женщины (табл. 2).

Общая численность рабочей силы в составе трудоспособного населения составила 2 252 228 человек, среди которых 2 096 470 было занятыми и 155 758 безработными. В свою очередь, численность лиц находившихся в неполной занятости, в связи с продолжительностью рабочего времени, составила 34 984 человека, а численность лиц, не входящие в состав рабочей силы - 2 932 076 человек, среди которых 94 985 человек были в составе потенциальной рабочей силы.⁷

В свою очередь, уровень безработицы среди городского населения в 2 раза выше, чем среди сельского населения.

Национальный уровень участия трудовых ресурсов в рабочей силе, т.е. доля рабочей силы в общей численности населения в трудоспособном возрасте, составила 42,4%. Это значит, что примерно чуть меньше половины трудоспособного населения либо работали, либо были заняты поиском работы за оплату или прибыль. Уровень данного участия среди мужчин был выше, чем среди женщин (соответственно 52,9% и 32,6%). Уровень участия населения в рабочей силе в сельской местности выше в 1,1 раза, чем в городской местности.

Доля занятого населения в общей численности трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте является показателем эффективности национальной экономики в обеспе-

⁷Положение на рынке труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года). Проект «Реализация Национальной Стратегии развития статистики ECASTAT № TF017852. - Душанбе, 2017. - С. 22.

чении занятости населения страны. В Республике Таджикистан этот коэффициент составил 39,4% (табл. 2).

Таблица 2 - Показатели, характеризующие рабочую силу и ее использование в Республике Таджикистан

Показатели рабочей силы и ее недоиспользования	Численность				
	Всего	Мужчины	Женщины	Город	Село
Трудоспособное население (15-75 лет) ⁸	5314273	2559233	2755040	1490420	3823853
Рабочая сила(LF)	2252228	1352936	899292	579455	1672773
- Занятые (E)	2096470	1246358	850112	515616	1580853
- Неполная занятость в связи с продолжительностью рабочего времени (TRU)	34984	29868	5086	7541	27443
- Безработные (U)	155758	106578	49180	63839	91919
Лица, не входящие в состав рабочей силы (NLF)	2932076	1125857	1806249	879663	2052413
- Потенциальная рабочая сила (PLF)	94985	50572	44413	23761	71224
	Удельные показатели (%)				
Уровень участия населения в трудоспособном возрасте в рабочей силе (LFPR)	42,4	52,9	32,6	38,9	43,7
Уровень занятости в общей численности населения в трудоспособном возрасте (Emp-Pop)	39,4	48,7	30,9	34,6	41,3
LU1 = Уровень безработицы	6,9	7,9	5,5	11,0	5,5
LU2 = Комбинированный показатель уровня неполной занятости в связи с продолжительностью рабочего времени и безработицы(U + TRU)	8,5	10,1	6,0	12,3	7,1
LU3 = Комбинированный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы (U + PLF)	12,0	12,6	11,0	17,0	10,3
LU4 = Агрегированный показатель недоиспользования рабочей силы (U + TRU + PLF)	12,7	13,8	11,0	16,4	11,4

Источник: Положение на рынке труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года). Проект «Реализация Национальной Стратегии развития статистики ECASTAT № TF017852. - Душанбе, 2017. - С. 23.

Рассматриваемые в таблице 3 основные показатели исследования рабочей силы 2004 года, 2009 года и 2016 года показывают, что численность населения в трудоспособном возрасте (15-75 лет) увеличилась в Таджикистане с 3 979 858 человек в 2004 году до 4 707 374 человек в 2009 году и до 5 314 273 человек в 2016 году, т.е. в период между 2004 и 2016 годами ежегодный темп роста составил более 2%.

Подобный анализ, который был проведен для городского и сельского населения отдельно, показывает, что темп ежегодного роста городского трудоспособного населения за этот период составил 1,8%, а темп роста сельского трудоспособного населения составили 2,3%.

Относительно безработицы, то в городской местности число безработных последовательно снижалось с 108 795 человек в 2004 году до 91 429 человек в 2009 году до 63 839 человек в 2016 году. Соответственно, уровень безработицы среди городского населения снизился с 20,3% в 2004 году до 16,8 процента в 2009 году, и до 11,0% в 2016 году. В противоположность этому, уровень безработицы сельского населения показал значительный рост между 2004 и 2009 годами (с 4,9% до 9,6%), а затем снизился и достиг уровня 5,5% в 2016 году. Таким образом, на момент исследования уровень безработицы в сельской местности был в 2 раза ниже, чем в городской местности.⁹

⁸При обследовании рабочей силы по методике МОТ брался показатель не населения в трудоспособном возрасте (мужчины – 16-63, и женщины – 16-58 лет), а трудоспособного населения.

⁹ Положение на рынке труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года). Проект «Реализация Национальной Стратегии развития статистики ECASTAT № TF017852. - Душанбе, 2017. - С. 27-30.

Таблица 3 - Динамика основных показателей рабочей силы в Республике Таджикистан

Показатели рабочей силы и ее недоиспользования	Численность		
	2004	2009	2016
Трудоспособное население (15-75 лет)	3979858	4707374	5314273
Рабочая сила (с трудовыми мигрантами)	2648543	2617614	2806503
Рабочая сила (без трудовых мигрантов)	2330606	2097726	2252228
- Занятые	2134654	1856519	2096470
- Безработные	195952	241208	155758
Лица, не входящие в состав рабочей силы	1331315	2089759	2508177
Уровень участия населения в трудоспособном возрасте в рабочей силе (%)	58,6	44,6	42,4
Уровень безработицы (%)	8,4	11,5	6,9

Источник: Положение на рынке труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. (Отчет, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведенного с 20 июля по 20 августа 2016 года). Проект «Реализация Национальной Стратегии развития статистики ECASTAT № TF017852. - Душанбе, 2017. - С. 27.

Необходимо подчеркнуть, что обеспечение баланса между спросом и предложением рабочей силы является значимым направлением политики государства в вопросах занятости населения Республики Таджикистан. В табл. 4 представлен анализ динамики спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Таблица 4 - Динамика спроса и предложения на рынке труда Республики Таджикистан за 2010-2016 гг. (на конец года, человек)

Показатели	Годы							2016г. к 2010г. (%)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, состоящие на учете в службе занятости	59669	64079	63540	71168	72409	72521	77349	129,63
из них имеют статус безработного, всего	48145	54487	52342	53870	55502	51122	53087	110,26
из них:								
женщины	25471	28171	26791	27097	28742	27313	27359	107,41
15-21лет	27743	31992	31742	33160	33567	30882	31744	114,42
Заявленная предприятиями потребность в работниках	10473	11694	11973	11280	10335	7275	9224	88,07
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	5,7	6,4	6,2	6,3	7,0	10,0	8,4	147,37

Источник: рассчитано автором по: Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. - Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 276 с.

Как видно из табл. 4 рост показателей характеризующих спрос и предложение на рынке труда вырос. Число безработных увеличилось на 10,26%. При этом необходимость в работниках у предприятий уменьшилась 11,93%, а нагрузка незанятого населения на 1 заявленную вакансию увеличилась и составила 147,37%.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что национальный рынок труда Республики Таджикистан в его современном положении не имеет возможности в предоставлении рабочих мест всему трудоспособному населению страны. Поэтому для осуществления имеющегося трудового ресурса в виде свободной рабочей силы, трудоспособное население вынуждено все чаще перемещаться на международный рынок труда посредством внешнего движения рабочей силы.

Влияние выезда населения и рабочей силы за рубеж на внутренние и внешние параметры экономического развития выражается в следующем:

1. Граждане, которые покинули страну происхождения, создают дополнительный валовой внутренний продукт в стране пребывания и фактически прибавляют национальное богатство страны приема. Трудясь за границей, зарабатывая деньги, основную

часть тратят на свое же проживание, а также поддержку своих семей, оставшихся в стране происхождения.

2. Очевидно, что из страны в основном уезжает наиболее динамичная, профессионально подготовленная рабочая сила¹⁰, которая является наиболее конкурентоспособной и предприимчивой, ухудшая тем самым национальную экономику своих стран, снижая количество трудоспособного населения. Непрерывный отток до половины мужского трудоспособного населения Таджикистана, воздействующий также на внутренний рынок труда, препятствует преобразованиям и функционированию существующих секторов экономики.

3. Наметившаяся за последние годы тенденция оттока значительного количества молодежи вероятней всего может негативно повлиять на демографическую ситуацию в Республике Таджикистан, на отношения внутри семьи, на изменения национальных традиций. Массированный выброс из общества наименее консервативной, молодой, малообразованной, мобильной его части приводит к заметной архаизации общества. Масштабное территориальное перемещение рабочей силы меняет поведение больших социальных групп, формирует новый стиль жизни, модели поведения, нормы и ценности. И, вследствие этого, изменения, которые происходят в среде граждан, покинувших страну, в последствие могут иметь возможность распространения на общество в целом, после возвращения хотя бы части уехавших, на родину.

4. Размеры денежных переводов и капиталов, которые поступают извне, в том числе - от выехавшей рабочей силы, очень трудно определять и прогнозировать. Чем большее время рабочая сила живет и работает за рубежом, тем меньше они отправляют свои деньги родным, что, в свою очередь, проявляется в постепенном уменьшении связи с родиной. К тому же все большая часть выехавшей рабочей силы становится гражданами принимающей страны.

5. В то же время данный отток создает возможности сокращения уровня безработицы, повышения квалификации и переквалификации безработных, организации для них общественных оплачиваемых работ, поддержки их семей, наблюдается снижение расходов на социальное обеспечение и пособия, и др.

6. Осуществляя трудовую деятельность за пределами своей страны, рабочая сила из Таджикистана повышает свою квалификацию, получает организационные и производственные навыки. Для Республики Таджикистан это является явно положительным моментом и становится наиболее важным аргументом в силу того, что преобладающая часть местного населения обладает довольно невысоким уровнем квалификации. Пребывание в стране, располагающей наиболее новыми и продвинутыми технологиями, высокими требованиями к труду, рабочая сила из Республики Таджикистан улучшает свой не только профессиональный, но также и культурный уровень. Люди устанавливают личные связи не только с местным населением, но также и с партнёрами из других стран, набирают практический опыт и знания, которые в будущем могут быть полезны в процессе трудовой деятельности на родине.

Внешнее перемещение рабочей силы, принимая во внимание недостаток возможностей для достойной занятости внутри страны, стало одним из значительных явлений Таджикистана за последние 15 лет, значительно влияющие на многие аспекты жизни населения РТ: экономической, социальной, демографической. К тому же внешнее перемещение рабочей силы поглощает огромное количество безработных.

По данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (МС) за 2015 год из страны в поисках работы выехало 552 596 граждан, из них мужчин - 487 929 (88%), женщин - 64 667 (12%) (табл. 5).

¹⁰ Также имеет место выезд и малоквалифицированной рабочей силы, которая используется в странах пребывания на низкооплачиваемых, неквалифицированных видах работ, т.к. местное население не желает занимать данные вакантные рабочие места.

Таблица 5 - Возраст трудовых мигрантов из Таджикистана

Возраст	До 18	18-29	30-39	40-49	50-54	55-59	Свыше 60 лет	Итого:
Мужчин	304	188776	165666	120851	11296	846	190	487 929
Женщин	20	25641	21976	15218	1602	150	60	64 667
Всего	324	214417	187642	136069	12898	996	250	552 596

Как видно из таблицы 5, основная часть выезжающей рабочей силы из Таджикистана составляет экономически активную часть населения страны.

Подавляющая часть трудовых мигрантов из Таджикистана (более 97%) выезжают на работу в Российскую Федерацию, остальными странами выезда рабочей силы из Таджикистана являются Казахстан, Украина, Белоруссия и страны дальнего зарубежья.

Необходимо отметить, что за последние годы наблюдается тенденция снижения количества рабочей силы, выезжающей за пределы Республики Таджикистан. Данная сравнительная динамика по годам отображена на рисунке 3 и табл. 6.

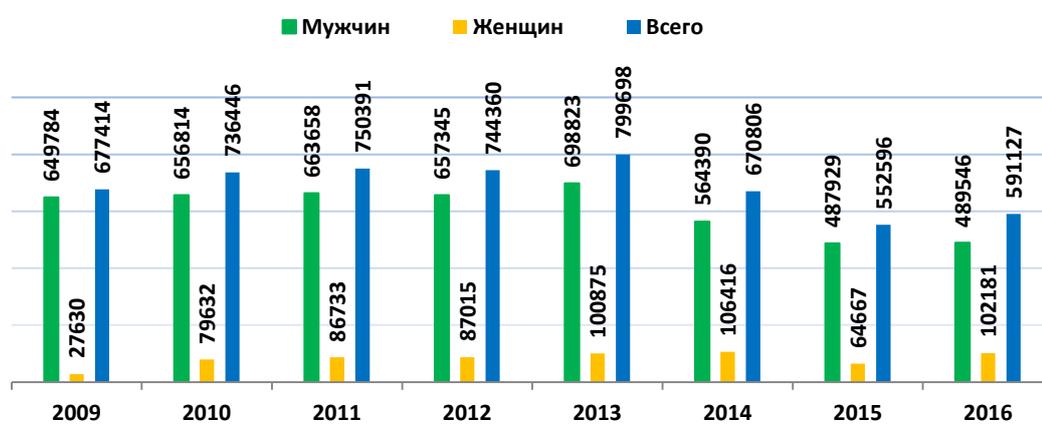


Рисунок 3 - Динамика исходящего перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан за период 2009-2016 годы

Важным при проведении анализа считаем изучение причин возвращения рабочей силы. Обычными (так называемыми «традиционными») причинами возвращения рабочей силы можно назвать, в основном, следующие: окончание контракта и/или невозможность найти другую работу; задержка и невыплата зарплаты работодателем; возвращение на родину (на сезонный отдых или по семейным обстоятельствам) и т.п. Очевидно, что эти причины не имеют какую-либо тесную взаимосвязь со структурными изменениями в миграционной политике - как в стране выезда, так и в стране пребывания.

Таблица 6 - Внешнее перемещение рабочей силы за период 2009-2016 гг.

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 к 2009 (%)
Всего количество рабочей силы выехавшей из Республики Таджикистан	677414	736446	750391	744360	799698	670806	552596	591127	-12,74%
в том числе:									
Мужчин	649784	656814	663658	657345	698823	564390	487929	489 546	-24,66%
Женщин	27630	79632	86733	87015	100875	106416	64667	102 181	369,8%

Согласно данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Таджикистана, а также информации Федеральной миграционной службы Российской Федерации, по состоянию на начало 2016 года за нарушения законодательства около 333,4 тыс. граждан Республики Таджикистан внесены в список лиц, въезд которым в Российскую Федерацию запрещен на срок от трех до пяти лет. В качестве наиболее преобладающих причин данной ситуации, мы видим достаточно

высокую степень криминализации в сфере посредничества для выезжающей рабочей силы и их не информированности.

Анализ последствий мобильности рабочей силы за пределы Республики Таджикистан выявил ее непосредственное влияние на формирование уровня их профессиональной подготовки. Поэтому важным здесь считаем формулирование обоснованных выводов по опросу респондентов относительно их мобильности.

Большинство опрошенных респондентов в качестве положительного эффекта территориального перемещения рабочей силы отметили увеличение благосостояния семьи - более 44%, обретение новых навыков и умений - 16,1%, 14,1% - рост квалификации и 13,2% - приобретение новой профессии. Также в качестве другого положительного результата была отмечена возможность получения гражданства в страны трудоустройства (12,2%). Из общего числа опрошенных 7,8% не видят положительных результатов от территориального перемещения рабочей силы за пределы Республики Таджикистан (рисунок 4).

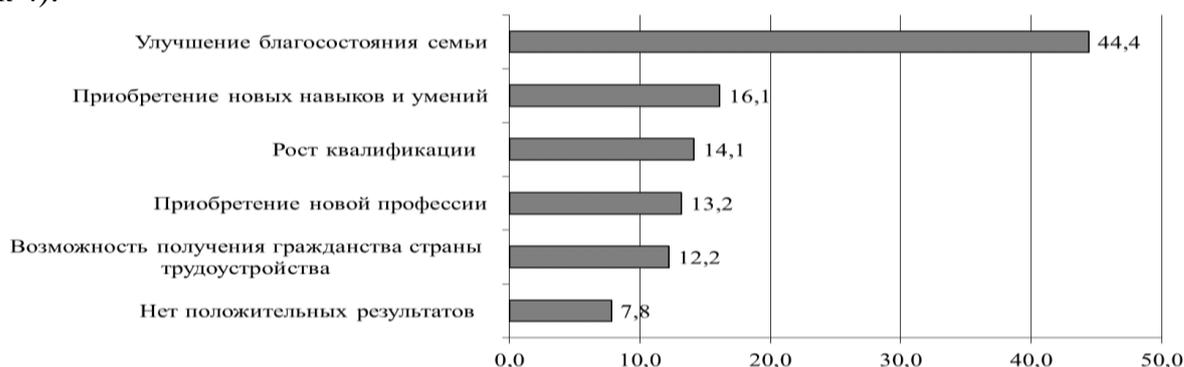


Рисунок 4 - Положительные аспекты внешнего территориального перемещения рабочей силы

В то же время среди наиболее важных отрицательных последствий выезда трудящихся за пределы страны проживания 43,9% опрошенных отметили ухудшение здоровья, 22,9% опрошенных подтвердили ухудшение семейных отношений, 12,2% респондентов назвали высокие расходы на получение патента, 7,3% - отказ в получении гражданства, а 13,7% - вообще не отметили какие-либо негативные последствия процесса внешнего перемещения рабочей силы (рисунок 5).

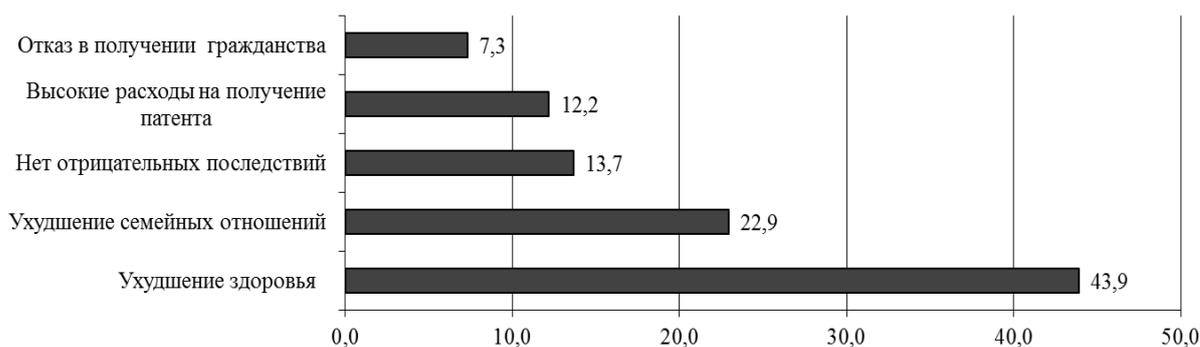


Рисунок 5 - Отрицательные аспекты территориального перемещения рабочей силы за пределы страны проживания

Вместе с тем, рабочая сила по возвращению назад в Республику Таджикистан сталкивается с рядом проблем, которые необходимо своевременно решать уполномоченным органам государственной власти, в частности:

1. Лицам, желающим вернуться в страну происхождения, необходимо оказать специальную поддержку, в частности, посредством предоставления информации и консультационных услуг о возможностях открытия бизнеса и существующих схемах образования для предпринимателей.

2. Созданию новых рабочих мест и развитию сектора малого и среднего бизнеса должны способствовать мероприятия по устранению институциональных и правовых

барьеров, доступа к кредитованию и предоставление возможностей для профессиональной подготовки будущих предпринимателей.

3. Организация процесса обучения и трудоустройства возвратившихся работников в соответствии с потребностями рынка труда позволит облегчить проблему их социальной адаптации, снизить факторы риска, которые делают возвратившихся работников более уязвимыми и социально незащищенными.

4. Возвратившиеся работники, работая за пределами Республики Таджикистан, приобрели новые навыки, достаточные для занятости на внутреннем рынке труда, в таких сферах, как строительство, транспорт, общественное питание и услуги.

5. Учитывая масштабы возвращения рабочей силы из России, можно быть твердо убежденными, что, в настоящее время, масса людей нуждается в поддержке соответствующего института - центра реинтеграции возвращающихся трудящихся.

6. Обществу нужна более качественная и достоверная информация. Слишком много решений, касающихся проблем территориального перемещения рабочей силы, основаны на слухах и информации от друзей и родственников, нежели четком понимании законодательно установленных прав и обязанностей или должном знании возможностей на рынке труда. Эти обстоятельства усугубляют проблемы нерегулярного территориального перемещения рабочей силы и делают мобильную рабочую силу более уязвимыми к злоупотреблениям и эксплуатации, а также повышают риск депортации и соответствующих финансовых потерь.

7. Одной из основных проблем, которую, в свою очередь, необходимо решить в Республике Таджикистан является сертификация и легализация навыков, полученных трудящимися в течение их работы за рубежом, т.е. неформальное образование. В Республике Таджикистан обучение признается, если оно приобретено в процессе обучения в системе формального образования, во всех других случаях оно считается недействительным, до момента его официального подтверждения. Министерство труда, миграции и занятости населения пилотирует программу формализации полученных за рубежом навыков. Воспользовавшись опытом упомянутой программы, создаваемые Центры консультирования и подготовки трудовых мигрантов, прежде чем выехать за границу при Миграционной службе, могли бы, как и Центр образования взрослых, эпизодически организовывать сертификацию приобретенных трудящимися навыков.

8. У иностранных граждан при работе за рубежом, в частности, в больших городах, развивается свой социальный и культурный капитал. Это приобретенные новые связи, знание русского языка, нормы поведения, разговор с людьми, уважение, взаимные обязательства, доверие и солидарность.

9. Проблема и причины возвращения граждан из-за рубежа требует тщательного изучения и анализа. Это важно с социально-экономической и политической точки зрения.

В целом, мобильность рабочей силы имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Это в целом требует совершенствования механизма регулирования мобильности рабочей силы в новых условиях Республики Таджикистан.

В третьей главе рассматриваются «Основные направления совершенствования механизма регулирования мобильности рабочей силы», определено и сформулировано формирование механизма регулирования мобильностью рабочей силы, исследована и выявлена необходимость направления диверсификации территориальной мобильности рабочей силы.

В настоящее время, важным направлением механизма регулирования мобильности рабочей силы является рассмотрение, подробно изложенных в табл.7, трех выдвинутых вероятных сценария социального воздействия возвратного перемещения рабочей силы на ситуацию в стране в краткосрочной и среднесрочной перспективах.

Таблица 7 - Сценарии возможного социального воздействия возврата рабочей силы в Республику Таджикистан

	Пессимистический сценарий	Умеренный сценарий	Оптимистический сценарий
Государственное участие	Полное невмешательство государства в ситуацию с территориальным перемещением рабочей силы	Государство оказывает посильное содействие трудящимся: предоставляет льготы по кредитам на открытие малого и среднего бизнеса, создает новые рабочие места, увеличивает заработную плату, открывает агентства по профессиональной подготовке выезжающих работников, повышает их информированность	Государство проводит активную и последовательную политику в сфере внешнего территориального перемещения рабочей силы, содействует расширению его географии миграции на основе международного сотрудничества со странами Европы, Азии, Северной Америки, содействует открытию частных агентств занятости, развивает систему профессионально-технического образования, особенно по подготовке наиболее востребованным специальностям
Инструменты	Неформальная предпринимательская активность возвратившейся рабочей силы, существующие связи, теневые доходы	Повышение информированности денежные переводы, роль диаспор, профессиональные навыки, успешная реинтеграция	Профессиональный опыт и квалификация, защищенность, безопасность, контроль, инвестиции возвратившихся работников в развитие инновационной экономики и их предпринимательская деятельность
Положение мигрантов	Возвратившаяся рабочая сила предоставлена самой себе и выживает как может	Положение возвратившихся зависит от миграционного законодательства принимающих стран	Права возвратившихся защищаются законодательством страны и межправительственными соглашениями, территориальное перемещение рабочей силы извне становится регулируемым и организованным. Учет и контроль на высоком уровне
Государственные расходы и поступления иностранного капитала	Национальный бюджет не предусматривает расходы на решение ситуации в области территориального перемещения рабочей силы в республику	Национальный бюджет планирует определенные расходы на проведение мероприятий	Национальный бюджет с привлечением частного капитала, в том числе и иностранного
Возвратившиеся работники и социальная безопасность в краткосрочном периоде	Растет социальная напряженность и обеспокоенность о будущем в связи с ростом инфляции, безработицы, «бедности с 30%» ¹¹ до 50%	Медленными темпами улучшается социально-экономическая обстановка в стране, возвратившиеся работники применяют свои навыки при открытии бизнеса, некоторая часть возвратившихся уезжает обратно на заработки в страны СНГ	Процесс межстранового территориального перемещения рабочей силы полностью легальный, планируется и регулируется государством. Ни один мигрант не может получить работу и выехать за границу без прохождения предварительной профтехподготовки и ориентационных семинаров
Долгосрочные тенденции	Усугубляется политическая нестабильность и социальная напряженность, массовое неприятие установленных норм и правил, возрастает отток трудовых ресурсов на постоянное местожительство за рубеж	Поступление налогов возрастает, ВВП растет, занятость растет, бедность сокращается	Квалифицированные кадры с накопленным финансовым и человеческим капиталом возвращаются на родину и инвестируют в экономику страны, развитие ее инновационной составляющей, Таджикистан придерживается политики импортозамещения и развития экспорта с выходом на мировые рынки. Также происходит диверсификация направлений внешнего территориального перемещения рабочей силы, в основном для работников, имеющих квалификацию

¹¹ Выступление в честь 25-летия XVI сессии Верховного Совета Республики Таджикистан. 22.12.2017 13:21, Бабаджан Гафуровский район. URL: <http://www.president.tj/ru/node/16622>

В целом, предложенные сценарии не претендуют на завершенность, – затронутые аспекты реинтеграции возвращающейся рабочей силы в стране происхождения нуждаются в дальнейшем изучении и выработке более глубокого обоснования целевых предложений. Однако, представленные данные и некоторые предварительные выводы могут служить толчком для общественной дискуссии о возможностях разработки реальных механизмов содействия цивилизованным и эффективным исходящим и возвратным практикам таджикских граждан.

Правительство Республики Таджикистан принимает определенные меры с целью недопущения негативных проявлений внешней мобильности рабочей силы. Поэтому особая роль в ее регулировании отводится реализации умеренного сценария, который предусматривает механизм обеспечения взаимодействия возвращающейся рабочей силы с процессами развития.

При данном сценарии, государство признавая важность решения вопросов миграции, начинает осуществлять ряд мер по совершенствованию миграционной политики, содействию развитию частного предпринимательства, а также созданию новых рабочих мест в трудоемких отраслях экономики.

В этом положении следует исследовать основные условия, стимулирующие и поддерживающие вклад рабочей силы, работающей за пределами Республики Таджикистан, в развитие посредством денежных переводов, партнерства диаспор, передачи навыков, реинтеграции квалифицированных специалистов и др. (рисунок 6).

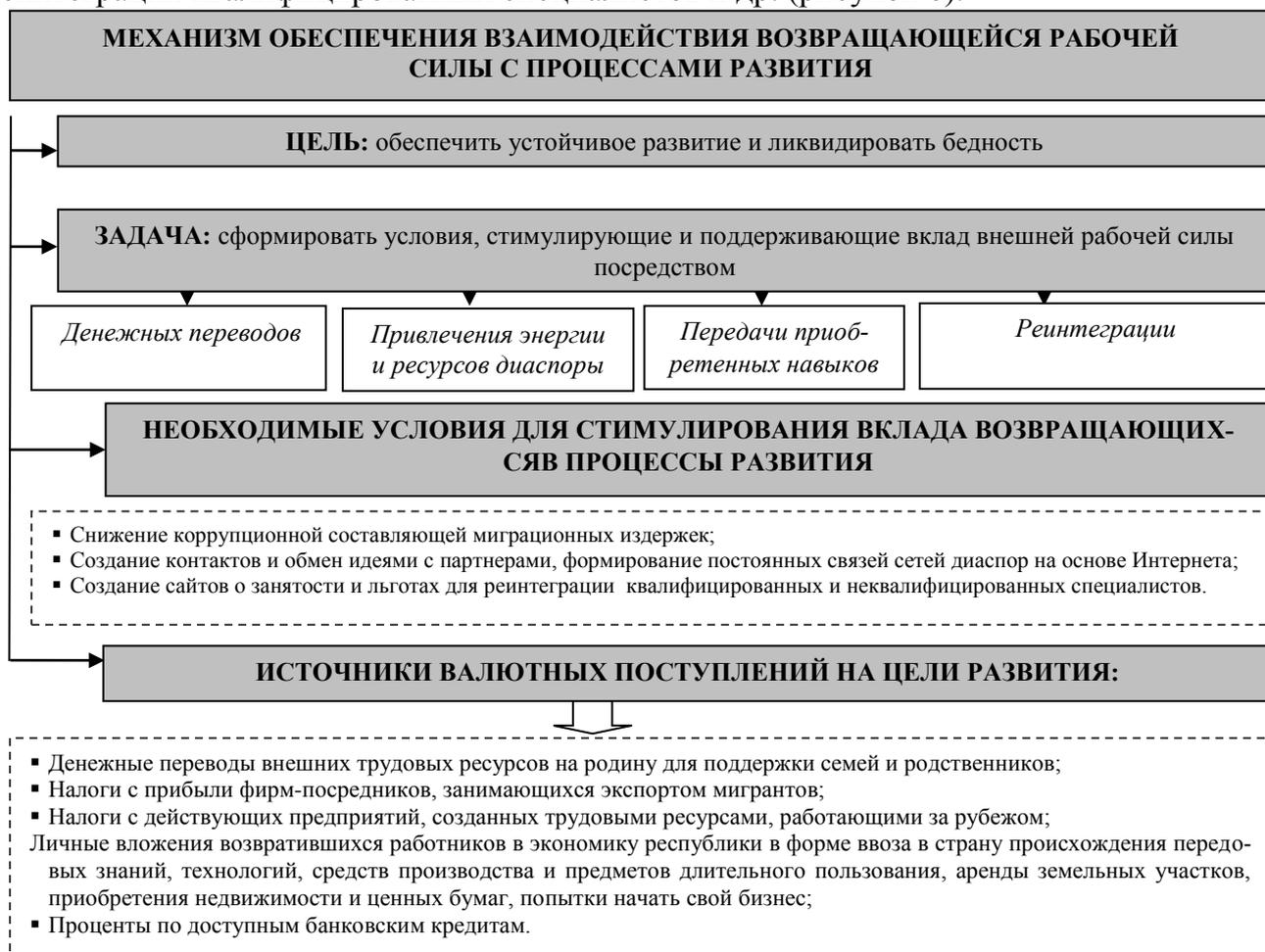


Рисунок 6 - Цели, задачи и условия обеспечения взаимодействия внешнего территориального перемещения рабочей силы и развития

Основным фактором внешнего территориального перемещения рабочей силы, который оказывает значительное влияние на социально-экономическое состояние многих развивающихся стран, продолжает оставаться объем денежных переводов трудящихся, работающих за их пределами.

Анализ показывает, что влияние денежных переводов на экономику Республики Таджикистан неоднозначно. С одной стороны, они могут привести к таким негативным последствиям, как увеличение дифференциации доходов, снижение конкурентоспособности национальной экономики, ухудшение ситуации в агропромышленном комплексе, инфляции, поскольку денежные переводы создают спрос, не сопровождающийся соответствующим увеличением производственных мощностей и т.д.

С другой стороны, переводы денежных средств, представляются на данный момент одним из эффективных методов борьбы с бедностью для нуждающихся в них граждан. Этот метод, можно обозначить, как метод «самопомощи», реализуется в основном посредством денежных переводов. Денежные средства, которые заработали трудящиеся и перевели в страну происхождения, в основном используются для оплаты медицинских услуг, образования и др., что дает возможность истолковать данные средства как социальные переводы, которые имеют огромное значение для развития человеческого капитала.

Возвращающаяся рабочая сила может выступать инициатором изменений в экономической, технологической и социальной сферах. Чаще всего, возвратившиеся работники обладают более высокой квалификацией по сравнению с местными работниками, и могут стать инициаторами и организаторами трудового процесса, могут делиться накопленными за рубежом профессиональными знаниями и навыками, что, со временем, сглаживает имеющиеся различия в квалификационном уровне работников стран приема и постоянного проживания.

В свою очередь, рассматриваемый нами оптимистический сценарий (по нашему мнению) представляет собой целостный и морально оправданный способ продолжительного планирования политики внешнего территориального перемещения рабочей силы. Реализация этой задачи возможна только на поэтапной основе, начиная с данного момента, и продолжаясь в отдаленной перспективе. При этом надо брать во внимание имеющиеся в данный момент трудности, с которыми на текущий момент связано управление территориальными передвижениями, и принцип свободного перемещения сможет стать источником, который даст толчок для разработки и поиска новых решений существующих проблем.

При принятии решения о возможных направлениях потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы в будущем, необходимо учитывать привлекательность других стран, их возможности в принятии определенного количества работников из вне, популяционную емкость потенциальных стран назначения рабочей силы из Таджикистана, что требует дополнительных исследований, расчетов, анализа и научного обоснования выбора этих стран.

Огромные возможности для роста экономики и трудоустройства граждан страны имеются в секторе туризма. Колоссальный потенциал альпинизма, скалолазания, горнолыжных и экстремальных видов спорта (парапланеризм, рафтинг по горным рекам и т.п.), экотуризма, посещения исторических мест и памятников, организация паломничества к святым местам и святыням (Будда в нирване и т.п.) пока еще никак не используется. Развитие туризма напрямую связано с ростом рынка услуг в стране, которые необходимы для туристов. С другой стороны, туризм создает новые рабочие места. Это - частные гостиницы, транспортные компании, переводчики, гиды, проводники, инструкторы, рестораны и кафе, торговые точки и магазины по продаже национальных сувениров и сладостей. Туризм также дает толчок развитию ремесленничества и торговли. Именно поэтому государство всячески содействует развитию туризма в стране.

Из 1,6 млн. не въездных граждан в Россию 21% - граждане Республики Таджикистан. Это почти 350 тыс. граждан Республики Таджикистан, которым на начало 2016 года был запрещен въезд в Российскую Федерацию.

Исследование показало, что основными причинами депортации явились те или иные нарушения, повлекшие за собой вынужденный отъезд. В отношении 83,6% депортированных, введен запрет на въезд в Российскую Федерацию сроком на 3 года.

Длительная несбалансированность рынка труда в Республике Таджикистан обуславливает необходимость поиска (помимо внутренних ресурсов) внешних возможно-

стей трудоустройства быстро растущей рабочей силы страны, среди которых основным – и пока единственным – вариантом является внешнее территориальное перемещение рабочей силы.

При этом очевидна необходимость диверсификации традиционных направлений потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан в страны ближнего и дальнего зарубежья.

Это представляется особо важным в контексте принятых и реализуемых, в настоящее время, Национальной Стратегии Развития Республики Таджикистан до 2030 года и Программы среднесрочного развития Таджикистана на 2016-2020 годы, ориентированных на инновационно-индустриальный путь развития страны. А это, в свою очередь, потребует необходимости задействования дополнительных ресурсов развития, в том числе и новых рабочих мест.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Результаты проведенного исследования позволили сформулировать следующие выводы:

В настоящее время для стран с достаточно низким и средним уровнем социально-экономического развития существует реальная возможность повысить материальное состояние сотен тысяч граждан, восполнить семейные бюджеты, решить множество социальных проблем, с которыми они столкнулись, вероятно, в числе прочего, и за счет территориального перемещения рабочей силы.

Существуют реальные возможности передвижения рабочей силы для того, чтобы улучшить социально-экономическое положение страны и значительно повысить уровень жизни большей части населения.

Утечка мозгов в долгосрочной тенденции может быть полезна для экономики Республики Таджикистан, если она временна и предполагает их последующий возвратный приток, вливание новых ресурсов в инновационные инфраструктурные проекты, создание рабочих мест новыми работодателями – владельцами бизнесов, построенных на принципах рыночной экономики лучшего мирового образца.

Республике Таджикистан, как стране, из которой выезжает значительное количество рабочей силы с целью трудоустройства за рубежом, необходимо рассматривать и серьезнейшим образом решать вопросы создания долгосрочных новых рабочих мест с достойной заработной платой внутри государства, тем самым реализовывая процесс их реинтеграции и адаптации, а также членов их семей.

Вернувшаяся в Республику Таджикистан рабочая сила не всегда регистрируется как безработные в службе занятости, даже тогда, когда не находят работу. Большое число вернувшихся трудящихся не может получить пособия по безработице в силу того, что они не зарегистрированы в Агентстве по труду и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан и Агентстве социального страхования и пенсий при Правительстве Республики Таджикистан.

В Таджикистане, в настоящее время, одним из факторов сохранения стабильности выступают денежные переводы рабочей силы, работающей за пределами страны, которые имеют значительные размеры и по своим характеристикам отвечают требованиям сохранения безопасности в таких направлениях как: формирование внутреннего платежеспособного спроса населения, несмотря на сохранение относительно низкой заработной платы; снижение уровня бедности; рост импорта как потребительских, так и инвестиционных товаров; формирование внутренних сбережений; финансовый источник облегчения бремени расходов на социальные цели государственного бюджета: образование и медицина; источник преодоления «депрессивности» регионального развития.

Для решения выявленных проблем можно предложить следующие рекомендации:

➤ В связи с тем, что рабочая сила является органическим составным элементом трудовых ресурсов и населения в целом, на их мобильность и территориальное перемещение влияют аналогичные факторы;

➤ Совершенствование миграционной политики внешнего территориального перемещения рабочей силы в соответствии с демографической ситуацией и спросом на рынке труда, передовым мировым опытом;

➤ Разработка механизма и подходов по недопущению оттока квалифицированных кадров;

➤ Необходимо расширять инфраструктуру содействия легальному трудоустройству выехавших за пределы республики граждан Республики Таджикистан;

➤ Внедрение и развитие электронных систем учета внутреннего и внешнего территориального перемещения рабочей силы;

➤ Построение постоянно действующей системы мониторинга и оценки потребностей рынка труда, в т.ч. в низко- и высококвалифицированных кадрах и подготовка перечня профессий, нужных стране;

➤ Проведение мониторинга и выявление наиболее уязвимых регионов Таджикистана, откуда выезжает за рубеж наибольшее количество рабочей силы и определение городов и районов, джамоатов и махаллинских советов, имеющие большое количество «запретников»;

➤ Целесообразно оценить миграционную ситуацию в конкретном регионе, подготовить поименные списки лиц-реципиентов с учетом составления банка данных о составе семьи, образования и уровня квалификации, имеющихся планах на ближайшее будущее, наличие необходимости в обучении или переобучении рабочим профессиям и иностранным языкам, желание заняться малым или средним бизнесом, предпринимательской деятельностью, участие в развитии сельской местности, и т.д.;

➤ Учитывая, что максимальное количество вопросов по реинтеграции возвратившихся трудящихся относится к компетенции вышеназванного министерства, и возвратившаяся рабочая сила в настоящий период времени, в большинстве своем, являются безработными гражданами, то целесообразно рассмотреть и решить вопрос постановки их на учет в центрах занятости населения по месту проживания и закрепить за ними статус безработных;

➤ В целом, для достижения целей и решения основных задач относительно реинтеграции возвратившейся рабочей силы, целесообразно применить методологию проведения исследования тактических действий, учитывая реалии данного развития экономики:

- создать Координационный Совет по проблемам реинтеграции и занятости возвратившейся рабочей силы;

- агентство труда и занятости должно быть усилено и преобразовано для большего охвата безработных и ориентировано на их нужды;

- создание в областях центров реинтеграции возвращающейся рабочей силы для оказания им всесторонней помощи и необходимых услуг;

- создать небольшие цеха по переработке сельхозпродукции; организовать краткосрочные курсы по подготовке и переподготовке по профессиям, востребованным на внутреннем рынке труда и курсы по основам предпринимательства в центрах образования взрослых.

Для этого необходимо укрепить материально-техническую базу учреждений начального профессионально-технического образования и Центров Образования Взрослых, а также расширить их сеть по всем городам и районам страны;

➤ С целью минимизации возможных внешних рисков, необходимо диверсифицировать потоки внешнего перемещения рабочей силы в другие страны, поскольку обеспечение высокооплачиваемым рабочим местом всего количества прироста рабочей силы, включая увеличивающееся количество безработного населения, является нереальным как в краткосрочной, так и среднесрочной и (в определенной степени) в долгосрочной перспективе;

➤ Создать условия и способствовать организации новых рабочих мест в частном секторе (в том числе – на основе упрощения процедур ведения бизнеса, особенно для малого и среднего бизнеса), что является двигателем экономики страны.

В целом, реализация данных предложений сможет в значительной мере снизить напряженность процессов внешней территориальной мобильности рабочей силы из

страны и ее возвращения на родину, а также обеспечить ускорение социально-экономического развития страны, перехода ее экономики на инновационный путь развития и улучшения условий жизни населения Республики Таджикистан.

III. СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Публикации в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

1. 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. (1,0 п.л.).

2. Механизм формирования процесса предмиграционной подготовки // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал) / Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «Сино», 2016. - С. 129-132. (0,3 п.л.).

3. Формирование механизма регулирования рабочей силы // Журнал «Экономика Таджикистана». Институт экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан. №1, 2018. - С. 104-109. (0,75 п.л.).

Б) Публикации в других изданиях

4. Международные аспекты современных миграционных процессов (Известия Академии наук Республики Таджикистан / Отделение общественных наук). Известия Академии наук Республики Таджикистан / Отделение общественных наук. №2 (242) 2016. - Душанбе, 2016. - С. 20-25. (0,75 п.л.).

5. Механизм формирования методики опроса причин миграционных процессов // Таджикская наука – ведущий фактор развития общества. Материалы I – научно-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов (21-22.04.2016, г. Душанбе). - Душанбе, 2016. - С.164-165. (0,1 п.л.)

6. Возможность и необходимость диверсификации миграционных потоков из Таджикистана (Результаты социо-экономического исследования). Коллективная монография. - Душанбе: Аналитический Центр «Наво»: ООО «Шохин». - 172 с. (10,75 п.л.). (в соавторстве, автором - 1,75 п.л.).

7. Анализ динамики рынка труда Республики Таджикистан в современных условиях // Международное десятилетие действий «Вода для устойчивого развития» 2018-2028 годы. Материалы науч. практ. конф. преподавателей (г. Душанбе, 20-21 июня 2018г.). - Душанбе, ТГУК, 2018. - С. 514-517. (0,5 п.л.).

8. Основные направления диверсификации территориальной мобильности рабочей силы Республики Таджикистан // Международное десятилетие действий «Вода для устойчивого развития» 2018-2028 годы. Материалы науч. практ. конф. преподавателей (г. Душанбе, 20-21 июня 2018г.). - Душанбе, ТГУК, 2018. - С. 517-521. (0,5 п.л.).

9. Особенности регулирования процессов мобильности рабочей силы в современных условиях. Коллективная монография. Социально-экономические проблемы формирования рыночной экономики: состояние и перспективы: под ред. д.э.н., профессоров Факерова Х.Н. и Раджабова Р.К. - Душанбе: «Ирфон», 2018. - С. 84-99. (в соавторстве, автором- 0,5 п.л.).

Подписано к печати 26.02.2019г.

Формат 60x84/16 Бумага офсетная.

Тираж 100 экз. Объем 1,5 п.л. Заказ №217

Отпечатано в типографии «Точир», 734055,
г. Душанбе, ул. Дехоти, ½