

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТАДЖИКИСТАНА

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)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:

к.э.н, доцент Бабаджанов Р.М.

Душанбе-2018

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С МОБИЛЬНОСТЬЮ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	13
1.1. Рынок труда: содержание и формы проявления рынка труда в современных условиях	13
1.2. Методические основы оценки формирования мобильности рабочей силы	36
1.3. Специфика регулирования процессов мобильности рабочей силы в рыночной экономике	44
ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН И ВОЗВРАСТАЮЩАЯ МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	63
2.1. Анализ динамики рынка труда Республики Таджикистан за годы независимости	63
2.2. Тенденции и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы	94
2.3. Последствия мобильности рабочей силы и их влияние на формирование уровня их профессиональной подготовки	112
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	131
3.1. Формирование механизма регулирования мобильности рабочей силы	131
3.2. Направления диверсификации территориальной мобильности рабочей силы	152
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	165
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	176
ПРИЛОЖЕНИЕ	189

ВВЕДЕНИЕ

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. Процесс формирования экономики открытого типа предполагает свободное движение капитала, товаров, технологий, информации и рабочей силы. А мобильность рабочей силы способствуют ее перераспределению по сферам занятости и территориям, активизируют социальную мобильность, способствуют повышению социального статуса людей.

Активизация процессов мобильности рабочей силы становится одной из основных тенденций развития национальной экономики. 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 регионов.¹

В своем послании Лидер нации - Основоположник мира и национального единства, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон Маджлиси Милли 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 были созданы 135 тыс. постоянных, временных и

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

сезонных рабочих мест, но это не может решить трудностей 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 стимулирования 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. Это привело к тому, что на данном этапе развития сформировались целые сетевые структуры взаимодействия внешней мобильности рабочей силы, связанные с ее экспортом и импортом. В каждой из Центрально-Азиатских стран развивается новый сектор экономической деятельности, сравнимый по доходам с четвертью или даже половиной ВВП, но который находится вне сферы государственного управления и лишь частично доступен мониторингу³. 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 и 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 сферы 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 влияние на рынок труда достаточно исследованы в работах российских, зарубежных и ученых

² Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 22.12.2017 13:21, город Душанбе. URL: www.president.tj/ru/node/16772

³ Боришполец К., Бабаджанов А. Миграционные риски стран Центральной Азии // Аналитические записки МГИМО (У) МИД России. - М., 2007. - Вып. 2 (22). - 21 с.

Республики Таджикистан. Теоретические вопросы рабочей силы рассматривались еще в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса. Вопросы мобильности рабочей силы также рассматривались в трудах 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 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»⁴.

Проблемы территориального перемещения населения и рабочей силы исследованы в трудах: Д.С. Амоновой, Р.М. Бабаджанова, А.Дж. Джабборова, 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. И очевидно, что данные вопросы нуждаются в комплексном и фундаментальном анализе и оценке. Это тем более важно и актуально, так как до сих пор все еще не выработано единого мнения о природе, содержании и закономерностях взаимодействия этих процессов с

⁴Демидов А.В. Формирование современной миграционной политики Российской Федерации в контексте сотрудничества с международными организациями: дис. ... канд. полит. наук. - М., 2002. - 274 с.

механизмами осуществления Правительством Республики Таджикистан практических мероприятий в сфере миграционной политики.

В целом эти и другие спорные и нерешенные вопросы свидетельствуют о недостаточной изученности, на наш взгляд, многих аспектов проблемы территориальной мобильности рабочей силы и ее перемещения, а также влияния этих процессов на внутренний рынок труда Республики Таджикистан. Между тем такие исследования могли бы помочь более четко определить суть этой многогранной проблемы.

В свою очередь, отсутствие научно обоснованной государственной политики и четко сформулированных и рассмотренных положений по функциональному обеспечению действий государственных структур в этой сфере, становится причиной к возникновению и обострению в стране социально-экономических проблем. Все это определяет значимость в теоретическом обосновании и учета особенностей влияния мобильности рабочей силы на рынок труда и нерешенность 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 механизмы ее регулирования;

- провести анализ динамики рынка труда в Республике Таджикистан (на основе социо-экономических исследований), 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, проведенных с участием автора, что позволило 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 мобильность 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»⁵ 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 на научном анализе выявленных специфических особенностей. В современных условиях развития рыночных отношений, для большей части населения Республики Таджикистан, в общем, материальных доходов, заработная плата, уровень которой ниже прожиточного минимума, является явно недостаточным, что также влияет на отток рабочей силы.

⁵ Компаративистский 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).

- выявление особенностей территориальной мобильности рабочей силы Республики Таджикистан на современном этапе и преобладании внешнего перемещения рабочей силы над внутренним;

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 уменьшения объемов данного оттока (при отсутствии достаточного количества рабочих мест) может повлечь за собой резкое ухудшение социально-экономической и общественно-политической ситуации в данной стране.

- обоснование 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.

- выявление 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, т.е.

усиление пограничного контроля, что не особенно влияет на многообразие потоков незаконной миграции, и они проходят через этнические общины, процессы воссоединения семей и др. В этой связи следует рассматривать и демографические последствия принимающих стран, которые положительно настроены на процесс увеличения рождаемости, роста 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 определяются 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 Таджикистан 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 деятельности, а также отражены в научных публикациях и в выступлениях на научных - 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 5,45 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 приложение. Работа изложена на 191 страницах машинописного текста и сопровождается 18 таблицами и 41 рисунками.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА И ЕГО ВЗАИМОСВЯЗЬ С МОБИЛЬНОСТЬЮ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

1.1. Рынок труда: содержание и формы проявления рынка труда в современных условиях

Процесс целенаправленной деятельности, результативности и самовыражения - труд - всегда является комплексной деятельностью и предприимчивостью, присущей каждому индивиду. И само становление, и совершенствование индивида всегда проходило вместе с развитием самого человека и общества на протяжении развития цивилизации. Процесс труда в таком общем виде представляет собой основное, естественное условие человеческой жизни. Главной производительной силой общества выступает население.

«При этом само население можно определить, как совокупность индивидов, проживающих в данном государстве или местности. Оно включает в себя как граждан, так и постоянно проживающих иностранцев, и лиц без гражданства»⁶.

Анализируя количественные и качественные элементы этой категории, необходимо выделить в ней, в первую очередь, трудоспособное население, т.е. определенное количество людей, преимущественно в трудоспособном возрасте, которые способны (исходя из своих умственных и физических потенциальных возможностей) к участию в трудовом процессе.

Далее, основываясь на методе анализа - перехода от общего к частному - необходимо рассмотреть категорию «трудовые ресурсы», которая представляет собой ту часть трудоспособного населения страны, а также некоторое количество лиц до и после трудоспособного возраста, по своим интеллектуальным, психологическим и физическим качествам, имеющая возможность производить материальные услуги и блага. Иными словами, «к

⁶ Большой юридический словарь. - М.: Инфра - М, 2009. - 864 с. URL: <https://banauka.ru/245.html>

трудовым ресурсам можно отнести часть населения страны, причем - не только тех, кто занят в экономике, но и не занятых, но способных трудиться»⁷.

Возрастные параметры всех категорий населения также имеют важное значение, потому что от них зависят психофизиологические и интеллектуальные качества человека, которые являются необходимым элементом не только для осуществления полезной трудовой деятельности, но также и помогает вычленивать из общего количества населения непосредственно трудовые ресурсы. Согласно сложившейся статистической практике «трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста»⁸.

Анализ составных элементов самих трудовых ресурсов показывает, что они формируются за счет: трудоспособного населения, находящегося в трудоспособном возрасте (лица, находящиеся в возрастных границах, принятых в национальном законодательстве, в качестве трудоспособных, за исключением неработающих инвалидов и II групп); лица, которые осуществляют трудовую деятельность, находясь старше трудоспособного возраста, а также работающие подростки).

В то же время в статистических отчетах (на основе методологии, разработанной Международной Организацией Труда (МОТ) до 2013 года), использовался показатель «Экономически активное население», которое распределялось по следующим видам деятельности:

- занятые в экономике;
- служители религиозных культов;
- военнослужащие;
- безработные.

⁷ Под ред. А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 695 с. URL: https://finances.social/upravlenie-personalom_709/trudovyye-resursyi-personal-trudovoy-32696.html

⁸ См. там же.

Начиная с 2013г., согласно «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы»⁹, категория «население в трудоспособном возрасте» подразделяется на следующие элементы:

- Рабочая сила.
- Лица, не входящие в состав рабочей силы.

В свою очередь «Рабочая Сила» включает в себя занятых и безработных, а в лица, не входящие в состав рабочей силы, включаются потенциальная рабочая сила и прочие лица, не входящие в состав рабочей силы. При этом занятые лица в экономике характеризуются как работающие по найму (вне зависимости от того, была ли работа временная, сезонная, постоянная, случайная или разовая).

Следовательно, в число занятых экономической деятельностью соотносятся лица, работающие:

- на государственных предприятиях и в организациях;
- в кооперативах всех видов,
- на частных предприятиях и
- на предприятиях со смешанной формой собственности;
- в фермерских (крестьянских) хозяйствах;
- занятые индивидуальной трудовой деятельностью,
- в личном подсобном хозяйстве и у отдельных лиц,
- занятые без оплаты на семейных предприятиях.

Что касается безработных, то их классификация включает следующие группы лиц:

- достигшие возраста, принятого в национальном законодательстве в качестве нижней границы трудоспособного возраста, которые в рассматриваемый период не имели работы (не получали доходы),

⁹ 19-ая Международная конференция статистиков труда (МКСТ). Женева, 2- 11 октября, 2013. URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222309.pdf

- занимались поиском работы при посредничестве служб занятости, или самостоятельно (путем размещения объявлений в СМИ, обращений непосредственно в администрацию организаций, или предпринимали попытки по организации своего бизнеса). Согласно методологии МОТ, в общую численность безработных включаются все ищущие работу трудоспособные лица, в том числе те, кто ищет ее самостоятельно (без посредничества органов трудоустройства).

- готовые начать работу незамедлительно, или в течение того периода, который определен национальным законодательством.

Следовательно, к экономически неактивному населению относятся те лица, которые на данный момент времени не были отнесены к числу ни занятых, ни безработных. Данная группа населения подразделяется на неактивных в рассматриваемый период, и неактивных, взятых в совокупности.

«Выявление количества экономически неактивного населения в рассматриваемый период и выявление причин их пассивности является одним из основных причин особого внимания в статистике, по причине многочисленности данной группы»¹⁰.

Различают общую и профессиональную трудоспособность. Поэтому потенциальную трудоспособность можно подразделить на общую и профессиональную.

Общая трудоспособность - это (по нашему мнению) обладание человеком психофизических, физических, возрастных качеств, которые дают человеку возможность трудиться, для этого ему не нужно какой-либо специальной подготовки, то есть возможность человека к неквалифицированному труду.

В свою очередь, профессиональная трудоспособность – это способность человека к определенному виду деятельности, для которой необходима

¹⁰ Понятие трудовых ресурсов и экономически активного населения. Методы подсчета и система показателей. Опубликовано: Июль 29, 2017. URL: <http://alchnost.com/ponyatie-trudovyh-resursov-i-ekonomicheski-aktivnogo-naseleniya-metody-podscheta-i-sistema-pokazatelej/>

специальная подготовка или обучение, что характеризует способность человека к квалифицированному труду.

Можно согласиться с достоверностью существующих в теории рынка труда двумя методами подсчета количества трудовых ресурсов - демографическим и экономическим. При этом демографический метод, направленный на выявление источника образования трудовых ресурсов, рассчитывается следующим способом:

$$T = N_{\text{ТВ}} - I_{1,2} + P_{\text{подр}} + P_{\text{пенс}}, \quad (1.1)$$

где

T - численность трудовых ресурсов, чел;

$N_{\text{ТВ}}$ - численность населения в трудоспособном возрасте, чел;

$I_{1,2}$ - численность инвалидов I и II группы в трудоспособном возрасте, чел;

$P_{\text{подр}}$ - численность работающих подростков, чел;

$P_{\text{пенс}}$ - численность работающих пенсионеров, чел;

С помощью этого метода очевидным становится то, что важнейшим составляющим элементом трудовых ресурсов являются именно те лица, которые находятся в трудоспособном возрасте. В то же время, при реальных объемах занятости, или же соответствующем уровне здоровья работников, общее количество трудоспособного населения может увеличиваться - за счет физических лиц, не входящих в трудоспособный возраст (в частности - подростки, занимающиеся трудовой деятельностью, а также работающие пенсионеры), или быть меньше общего объема трудоспособного населения - за счет тех лиц данной категории населения, которые на основе действующего законодательства не способны трудиться в силу наличия ограниченных возможностей (инвалиды, относящиеся к I и II группам).

Что касается экономического метода, то он в основном направлен на определение реальных объемов занятых трудовых ресурсов, и рассчитывается по следующей формуле:

$$T = T_3 - T_{\text{д,х}} + T_y + T_6 + T_{\text{нл}}, \quad (1.2)$$

где

T_3 - численность занятого населения (включая занятых в личном, подсобном и фермерском хозяйствах), чел;

$T_{д,х}$ - численность лиц трудоспособного возраста, занятых в домашнем хозяйстве и уходом за детьми, чел;

T_y - численность учащихся с отрывом от производства в возрасте 16 лет и старше, чел;

$T_б$ - численность безработных, чел;

$T_{нл}$ - численность остальных незанятых лиц в трудоспособном возрасте, чел.¹¹

При этом та часть трудовых ресурсов, которая занята общественно-полезной деятельностью, определяет сам статус занятости. К данной группе относятся лица, которые предоставляют свою рабочую силу для производства товаров и услуг, получая при этом непосредственно доход. Также в эту группу включается группа населения, участвующая в общественно полезной деятельности, но которая не имеет напрямую денежного дохода (или имеет доход, который не связан непосредственно с производством товаров и услуг).

К ним можно отнести лица, которые непосредственно заняты в государственном секторе, в кооперативах, либо в частном секторе. Ко второй группе относятся учащиеся с отрывом производства, служащие, входящие в состав вооруженных сил. При этом возрастные показатели являются основным критерием для определения трудовых ресурсов.

Очевидно, что степень трудовой активности индивида необходимо увязать с его возрастом. Поэтому к группе «младше трудового возраста» можно отнести подростков, которым необходимо время (как минимум 15 лет), для того, чтобы достичь соответствующего уровня интеллектуального и физического развития. В данной группе (как показывает практика) работают только отдельные подростки, в основном из «малообеспеченных семей»¹², и в

¹¹ Методы расчета и система показателей трудовых ресурсов. URL: https://studme.org/1667020620728/statistika/metody_rascheta_sistema_pokazateley_trudovyh_resursov

¹² В основном к таким семьям относятся семьи трудовых мигрантов, а также семьи (домохозяйства), возглавляемые женщинами.

основном тот доход, который они приобретают, является чаще всего единственным источником дохода для обеспечения своих семей. Эти подростки могут найти работу даже в условиях высокой безработицы, т.к. данная группа подростков является менее требовательна к характеру труда и уровню его оплаты.

В группе от 15-29 лет большая часть людей в основном занята учебой, т.е. получением высшего, либо специального образования, и специальной подготовкой, а некоторые молодые люди проходят еще и военную службу. У данной категории трудовая активность начинает возрастать с 21-23 лет. При этом наивысшая трудовая активность достигается у лиц в возрастной категории 30-39 лет.

Очевидно, что некоторая часть трудовых ресурсов не в состоянии выполнять ту или иную работу, а другая часть (которую, в основном, составляют женщины) занята домашним хозяйством – домохозяйки. И по этой причине, для того, чтобы оценить, насколько люди имеют возможность и способность трудиться, понятие «трудовые ресурсы» может подразумевать «экономически активное население».

Экономически активное население составляет ту часть населения, которая в состоянии обеспечить предложение рабочей силы, в целях производства товаров и услуг.

Человек в процессе трудовой деятельности использует свою рабочую силу. В условиях рыночной экономики рабочая сила рассматривается как товар со всеми присущими этой категории понятиями. Поэтому рабочая сила представляет собой совокупность возможностей (как умственных, так и физических, а также навыки людей), которые, в свою очередь дают возможность человеку выполнять определенные виды работ с необходимой степенью производительности труда и качества производимой продукции или услуги, произведенной данным индивидом. С позиций теоретического анализа «рабочая сила» характеризует экономическую категорию, определяющую

совокупность способностей индивида, которая потребуется для реализации процесса труд.

«Рабочая сила, как товар специфического характера, имеет несколько особенностей, которые ее отличают от товара:

- Всеобщность (или универсальность), т.к. любой индивид имеет определенные способности к труду, и имеет возможность ее применения к разным видам деятельности, поэтому его способности к выполнению труда являются универсальными. У индивида есть право выбора - он может стать специалистом в одной области (профессии), а может совмещать различные виды труда в любое удобное для него время, в зависимости от его возможностей или потребностей, а также запросов общества. В современных рыночных отношениях нередко складываются ситуации, при которой человеку необходимо приобрести определенную профессию, а для этого необходимо переучиваться и получать новые знания. Поэтому такая особенность, как всеобщность (универсальность) рабочей силы, приобретает все большую актуальность.

- Постоянная человеческая потребность к социальной справедливости, поэтому владельцы рабочей силы всегда будут к ней стремиться. Нормальному человеку всегда свойственны чувства равенства, справедливости, гуманности и др., что обуславливает его необходимость отстаивать эти потребности в процессе труда. А партнерами в достижении данных целей могут выступать профсоюзы, помогающие работникам бороться и отстаивать свои интересы»¹³.

«В 2010 г. экономически активного населения (рабочей силы) мира насчитывалось более 3 млрд. человек, что составляло более 50% всего населения мира, в том числе мужчины - 60%, женщины - 40%»¹⁴.

¹³ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 177 с. URL: www.laboureconomics.ru/glava2/p21

¹⁴ 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

К той части населения, которое занято экономической деятельностью, относят лица, которые находятся в возрасте 16 лет и старше, при этом (в рассматриваемый период):

- осуществляют трудовую деятельность либо по найму, за получение вознаграждения, либо возможных на условиях полного или неполного рабочего дня, либо у них имеется какая-либо работа, за которую они получают деньги;

- самостоятельно обеспечивают себя работой, включая предпринимателей малого и среднего бизнеса, лиц, занятых предпринимательской индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица, членов производственных кооперативов, дехканских (фермерских) хозяйств и членов их семей, получивших земельные участки, имеющих личное подсобное хозяйство и реализующие продукцию по заключенному, согласно законодательству Договору, участвующих в производстве сельскохозяйственной продукции, а также члены семьи, помогающие им;

- проходят военную службу в Вооруженных Силах Республики Таджикистан и в других войсках и воинских формированиях, в соответствии с законодательством Республики и международными соглашениями;

- проходят очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования и других образовательных учреждениях, которые в то же время выполняли работу по найму, а также включая обучающихся по направлению государственного органа занятости населения;

- занятые в общественных некоммерческих организациях и религиозных учреждениях, деятельность которых не противоречит законодательству Республики Таджикистан;

- имеющие работу, но в связи с временной нетрудоспособностью, переподготовкой, повышением квалификации, отпуском, приостановкой производства, забастовкой или другими причинами не присутствующих на рабочем месте;

- избранные, назначенные, или утвержденные на оплачиваемую должность в органы государственной власти и управления;

- работающие иностранные граждане, временно пребывающие на территории республики, и выполняющие функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и представителей дипломатических и консульских организаций;

- отбывающие наказание в местах лишения свободы;

- занятые иными видами деятельности, незапрещенными законодательством Республики Таджикистан;

- осуществляли трудовую деятельность по найму, получая при этом доход на условиях полного, либо неполного рабочего времени;

- какое-то количество времени, отсутствующих в период выполнения трудовой деятельности в связи с болезнью, отпуском и т.д.;

- самостоятельно обеспечивали себя работой (фермерство, индивидуальный труд, предпринимательство и т.д.).

Для характеристики экономической активности рассчитывают различные коэффициенты. Например, коэффициент экономической активности представляет собой отношение общей численности экономически активного населения к общей численности населения.

Трудовой активностью называются те показатели экономически активного населения, которые рассчитаны для обозначенных возрастных групп. Она существенно колеблется в различных странах и регионах в зависимости от уровня социально-экономического развития. Согласно отчетам Международной Организации труда, для мужчин трудовая активность в возрасте от 25-44 лет составляет более 95%, для женщин - около 50%; также она остается высокой у мужчин в возрасте от 30-49 лет, и у женщин - от 20-29 лет.

К экономически неактивной части населения относится та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К этой части населения относятся:

- школьники, студенты, слушатели, курсанты – все категории обучающихся в дневных учебных заведениях;
- лица, являющиеся пенсионерами по старости, или на льготных условиях;
- лица, являющиеся пенсионерами по инвалидности;
- лица, занятые в своем домашнем хозяйстве, а также по уходу за детьми и больными (и престарелыми) родственниками;
- потерявшие надежду найти работу, т.е. лица, которые прекратили ее поиск, не видя больше возможностей ее поиска, но которые могут и готовы работать, при наличии рабочего места и возможности трудоустройства;
- остальные лица, для которых нет необходимости работать, в независимости от источника дохода.

Трудоспособность бывает двух видов: общая и профессиональная. Общая трудоспособность - это присутствие у человека психофизиологических, физических, возрастных данных, которые дают способность трудиться, и не требующих какой-либо специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность - это способность к определенной форме труда, которая получается в процессе специального обучения.

Если сравнивать трудовые ресурсы с другими показателями экономического развития, их особенность состоит в том, что, первое, помимо того, что люди производят различные материальные и духовные ценности, но они также и потребляют их; второе, помимо трудовой деятельности, человек также отдыхает, учится, занимается спортом и т.д.; третье - «человеческий потенциал», т.е. личные качества и интеллектуальный потенциал накапливается годами, а применяется только в определенных благоприятных условиях. Поэтому важным считаем поведение трудовых ресурсов в условиях формирования и развития рынка труда.

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, происходит на рынке труда.

Очевидно, что рынок труда является одной из разновидностей системы производственных отношений, который - на каждом конкретном этапе своего развития - отражает соответствие достигнутому равновесию заинтересованности между участниками на рынке труда, а также субъектами, выступающими в виде предпринимателей, самих работников и непосредственно государством. 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, и государства, как гаранта выполнения коллективных договоров. Помимо этого, государство на государственных предприятиях также является работодателем и выступает инвестором (при необходимости финансирования крупных проектов программ развития). Основной функцией государства остается обозначение правил регулирования интересов всех участников внутреннего рынка труда.

Бесспорно, наемные работники нанимаются произвести какое-либо материальное благо и/или услугу, в то время как работодатели (через рыночную конъюнктуру) определяют спрос на рабочую силу, и оплачивают ее использование. Следовательно, в рыночной экономике «товары и услуги продаются и покупаются на различных рынках, а рабочая сила выражается на рынках факторов производства как товар»¹⁵.

Исходя из этого, мы можем согласиться с мнением ученых о том, что формирование рынка труда в рыночной экономике каждой страны состоит из 3 этапов¹⁶:

- На I этапе происходит отделение рабочей силы от средств производства, что дает им личную свободу и мобильность, а также возникновения большого количества собственников-работодателей. В свою

¹⁵ Рынок труда. URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market_eto.html

¹⁶ Экономика труда. Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - С. 501-504.

очередь, вследствие возникновения новых отраслей, отдельных профессий явно не хватает, а в обычных сферах, из-за ограниченности рынка, высока скрытая занятость (некоторые приложения труда очевидно перенасыщены);

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

Исходя из этого, 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). И именно они, в нашем понимании, являются главным элементом рынка труда, которые показаны на рисунке 1.

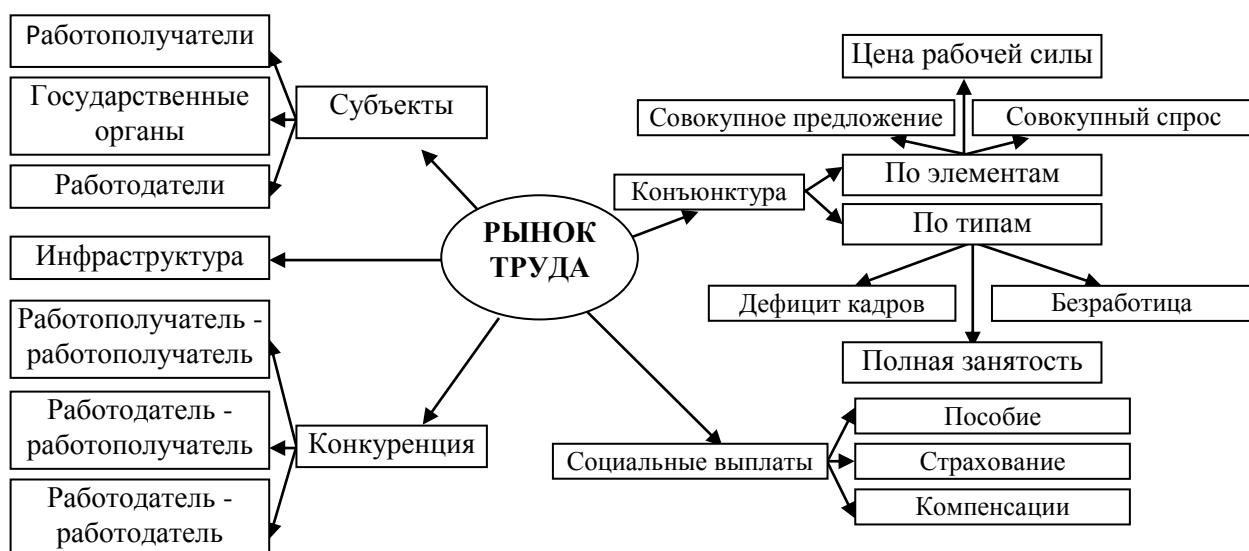


Рисунок 1 - Основные элементы рынка труда

В свою очередь, непосредственно в рамках данного рынка труда осуществляется определение и формирование целей, направлений и уровней

заинтересованности, а также взаимозависимых требований работодателей и наемной рабочей силы, которые отражены на рисунке 2¹⁷.



Рисунок 2 - Цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда¹⁸

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.

¹⁷ Рынок труда – сущность и формы проявления.

URL: https://studme.org/1054041024232/ekonomika/rynok_truda_suschnost_formy_proyavleniya

¹⁸ Рынок труда. URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market__eto.html

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 спрос на него»¹⁹.

Другими словами, инновационные технологии, используемые в современном производстве, не смогут искоренить давно существующие проблемы с безработицей в Республике Таджикистан. Данная проблема также напрямую связана с непрерывным увеличением цен и ростом инфляции, с валовыми расходами и объемами производства, с заработной платой работников и их результативностью труда, с оплатой налогов и организацией производства и т.д. Поэтому безработица взаимосвязана с огромным спектром экономических вопросов, которые затрагивают также повышение благосостояния и качества жизни населения. В свою очередь, повышение качества жизни и улучшение благосостояния граждан напрямую зависит от ряда вопросов экономического характера.

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. Помимо этого, современный рынок труда Таджикистана характеризуется таким специфическим фактором (присущим только некоторым странам Центрально-Азиатского региона на постсоветском пространстве), это - отъезд значительного по объемам количества рабочей силы

¹⁹ Рахимов Р.К. Производительная сила труда и проблемы ее повышения в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистан. - Душанбе, 2014. - №1. - 42 с.

(в том числе и квалифицированной) на заработки за пределы республики, включая организаторов производства²⁰, что вызвано, прежде всего, высоким уровнем безработицы и низким уровнем оплаты труда.

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 3.

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 проведения 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, спроса на рабочую силу и ее предложение, уровень зарплаты.

²⁰Абдуллоев Х. Рынок труда в Таджикистане: проблемы и перспективы // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2008. - № 1(45). - 138 с.



Рисунок 3 - Основные факторы, влияющие на развитие рынка труда в Республике Таджикистан²¹

Поэтому, по нашему убеждению, 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 населения к получению доходов для жизнедеятельности себя и своих семей.

С развитием рыночной экономики значительным показателем формирования и функционирования рынка труда становится необходимость решения комплекса проблем, связанных с проблемой безработицы, которая

²¹Саидова Х.У. Совершенствование механизма регулирования занятости населения в трудоизбыточном регионе (на материалах Республики Таджикистан): дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.05. / Х.У. Саидова. - Душанбе, 2018. - 200 с.

непосредственно влияет на предложение и спрос рабочей силы. При этом территориальное перемещение рабочей силы за пределы республики должно рассматриваться не только как простое механическое перемещение рабочей силы, но, прежде всего, как сложный социально-экономический процесс, затрагивающий многие стороны общественно-политической и исторически-культурной жизнедеятельности общества.

И, если территориальное перемещение рабочей силы непосредственно зависит от уровня безработицы в стране, то поддержка безработных со стороны государства является одним из действенных элементов уменьшения количества незанятого населения. Но на данный момент денежные пособия очень низкие в Республике Таджикистан, и совсем не соответствуют рыночным ценам. Например, в 2015 году только 23%²² от общего количества зарегистрированных официально безработных получили пособия (табл. 1.1).

С развитием рыночных отношений развивается и рынок труда, предопределяя основания для функционирования рынка труда, согласно законам рынка с элементами государственного регулирования занятости граждан. Поэтому методы, которые помогают нормальному функционированию рынка труда, предопределяются посредством создания рабочих мест, на основе прожиточного минимума, страхование от различного рода экономических катаклизмов и т.д. При этом, «государство играет главенствующую роль в поддержке занятости населения, защищая от негативных последствий безработицы и предотвращая ее, а также становится гарантом от последствий негативного характера функционирования рынка труда в целом»²³.

²²Рассчитано автором по: Статистический ежегодник, 2017 // Статистический сборник. - Душанбе: АСПРТ, 2017. - С.100.

²³Саидова Х.У. Совершенствование механизма регулирования занятости населения в трудоизбыточном регионе (на материалах Республики Таджикистан): дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.05. / Х.У. Саидова. - Душанбе, 2018. - 200 с.

Степень социальной поддержки безработных по Республике Таджикистан на
01.01.2016 год

ПОКАЗАТЕЛИ	2011			2016			2016 в % к 2011		
	I	в том числе		I	в том числе		I	в том числе	
		II	III		II	III		II	III
Численность безработных, которым назначено пособие, чел.	54487	28171	31655	53087	27359	31744	97,4	97,1	100,3
из них: получающие пособия	4420	1012	3408	12224	396	11828	276,6	39,1	347,1
Среднемесячный размер пособия, сомони	471,4	320,5	150,9	463,8	319,5	144,3	98,4	99,7	95,6
Примечание: I – всего; II – женщины; III – молодежь 15-19 лет.									

Источник: Рассчитано по: Статистический ежегодник, 2017 // Статистический сборник. – Душанбе: АСПРТ, 2017. - С.100.

«Существуют определенные дефиниции между рынками труда различных уровней. Национальный рынок труда функционирует в целом в рамках экономики одной страны, Международный рынок труда - в форме международной трудовой миграции»²⁴.

Активизация интеграционных процессов в настоящее время является важным фактором для формирования международного рынка труда. В связи с этим, важным считаем исследования формирования и развития данного рынка с учетом реалий данного этапа развития рыночных отношений и развития конкурентных отношений. Территориальное перемещение населения в больших количествах является одной из отличительных черт в рамках мирового сообщества во второй половине XX века. Из-за этого, сегодняшний международный рынок труда содержит потоки рабочей силы, направленные в разные направления, которые пересекают разные национальные границы, тем самым, безусловно, соединяет национальные и региональные рынки труда. В свою очередь, перемещение рабочей силы через национальные границы, наряду

²⁴ Вечканов Г. С. Экономическая теория. 3-е изд. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2011. – 512с. URL: www.economics.studio/ekonomicheskaya-teoriya/ponyatiya-ryinka-truda-rabochey-86413.html

с движением капитала между странами, создает наднациональный, международный уровень рынка труда, в рамках которого перемещение рабочей силы из одной страны в другие проявляется не эпизодическим актом. Преобладают стали процессы формирования рынков покупателей и продавцов важнейшего фактора производства - труда - в рамках мирового рынка.

Международный рынок труда можно обусловить как наднациональное образование, где регулярно существуют покупатели и продавцы иностранной рабочей силы, которые принимают участие в отборе востребованной рабочей силы в рамках регулирования спроса - предложения рабочей силы на межгосударственном уровне. Мы разделяем точку зрения в том, что «Международный рынок труда - это сфера обмена, купли-продажи рабочей силы, характер которых в значительной мере определяется интересами мирового хозяйства. Они определяют условия найма международной рабочей силы, величины оплаты и характер требуемого на рынке труда. Многообразие условий развития мирового хозяйства и мирового сообщества формируют чрезвычайно дифференцируемую по своему составу рабочую силу. Прежде всего - международная рабочая сила может различаться в зависимости от характера сфер международной деятельности. Таковыми могут быть: межнациональные политические организации; межнациональные общественные организации; международные общественные организации; международные экономические структуры»²⁵.

На формирование международного рынка труда, под влиянием возрастающей мобильности рабочей силы, все большее влияние оказывает территориальное перемещение в разнообразных формах: семейной и трудовой, туристической, рекреационной и т.д. Следовательно, международный рынок труда охватывает также разнонаправленные потоки рабочей силы, переходящие национальные границы. Также международный рынок труда соединяет региональные и национальные рынки труда, и в сфере территориальной

²⁵Акмалова А.А. Формирование миграционной системы СНГ / А.А. Акмалова, В.М. Капицын // Россия и современный мир. - 2010. - № 3. - С. 72-83.

организации реализуется в форме территориального передвижения рабочей силы.

Трудовая миграция характеризуется движением рабочей силы на международном рынке труда. Ее можно классифицировать: по уровню квалификации: перемещение квалифицированной рабочей силы и перемещение неквалифицированной рабочей силы; по ограничениям на жительство и работу: контрактная и деловая; по продолжительности: регулярная (возвратная), нерегулярная (безвозвратная); по статусу занятости - это, в основном, сезонные работники, занятые малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом; по юридическому статусу мигрантов: легальная и нелегальная.

Международный рынок труда формируется по тем же принципам и закономерностям, что и другие международные рынки (товаров и услуг, капитала), формируя при этом мировой экономический рынок. В рамках этого мирового рынка рабочая сила проявляет себя в виде специфического товара, перемещаясь из страны в страну, реализуя эти процессы в форме международной трудовой миграции.

Обстоятельства перемещения рабочей силы из одной страны в другую трансформируются в причины экономического и неэкономического характера. К причинам неэкономического характера, в данном контексте, можно отнести политические, национальные, религиозные, расовые, семейные и др.

Разный уровень экономического развития отдельных стран становится причинами различий экономического характера этих стран. Поэтому рабочая сила, в поисках приложения своего труда, передвигается из стран с менее низким уровнем жизни, в страны с более высоким. Следовательно, различный уровень в заработной плате в странах становится причиной перемещения рабочей силы.

Наличие высокого уровня безработицы в некоторых, особенно в слабо развитых странах, является важным экономическим фактором, определяющим мобильность рабочей силы. Значительными факторами международной трудовой миграции являются функционирование международных корпораций

на основе вывоза капитала. Международные и транснациональные корпорации способствуют слиянию рабочей силы с капиталом, реализуя этот процесс или через усиление воздействия на движение рабочей силы к капиталу, или же переводят свой капитал в трудоизбыточные регионы.

Свободному развитию международного перемещения рабочей силы способствует существенное развитие различных средств транспортной коммуникации.

Первоначально, международная миграция рабочей силы проявлялась в виде эпизодических, неуправляемых процессов, но со временем все больше и больше стала попадать под воздействие государственного регулирования. Хотя до недавнего времени элемент рыночной стихии все еще проявлялся в рамках международной трудовой миграции.

Становление и развитие мирового рынка труда является подтверждением того, что усиление и расширение процессов международной интеграции происходит не только в экономической и технологической сферах, но также начинает воздействовать на более обширные области трудовых и социальных отношений, приобретающих на данный момент более глобальный характер.

На данный момент, применения иностранной рабочей силы все больше становится необходимым компонентом здорового функционирования мировых хозяйственных отношений.

Существует 5 наиболее существенных потоков международного перемещения рабочей силы:

- 1) между развивающимися странами;
- 2) в рамках промышленно развитых стран;
- 3) из развивающихся в промышленно развитые страны;
- 4) из бывших социалистических стран в промышленно развитые страны;
- 5) научных работников, квалифицированных специалистов из промышленно развитых в развивающиеся страны.

Необходимо отметить, что до недавнего времени межстрановое территориальное перемещение рабочей силы в Европе (в рамках стран

Европейского Союза), регулировалась принятой ЕС «Хартией основных социальных прав рабочих ЕЭС» (подписанной 9 декабря 1989г.).

«В разделе I «Хартии» отмечено: 1) «Каждый работник ЕЭС должен иметь право свободного перемещения по территории Сообщества, подчиняясь правилам и ограничениям, обусловленным общественным порядком, общественной безопасностью и здоровьем»; 2) «Свобода перемещения должна давать право каждому работнику выбрать любое занятие или профессию в ЕЭС на основе принципов равноправия, касающихся трудоустройства, условий труда и социальной защиты в принимающей стране»²⁶.

В «Хартии основных социальных прав рабочих ЕЭС» трактуется, что создание одного общего экономического пространства подтверждается его социальным обеспечением.

Проявление принципов свободы передвижения в рамках ЕС, согласно мнению некоторых специалистов, может стать следствием того, что профессиональные кадры будут сосредотачиваться в наиболее успешных и развитых регионах. Менее квалифицированная рабочая сила может стать менее подвижной, т.е. менее мобильной.

Демпинг может стать возможным ускорителем, побудительной причиной перемещения рабочей силы внутри стран ЕС. К примеру, на строительный рынок труда португальские работодатели отправляют свою рабочую силу в ФРГ и во Францию на условиях оплаты труда рабочим по цене ниже установленной в стране.

Глубокое изучение модели территориального перемещения рабочей силы в рамках Европейского Союза может быть весьма полезным для СНГ. Перемещение рабочей силы из промышленно развитых стран в развивающиеся сопоставимо с относительно незначительным потоком квалифицированной рабочей силы в развивающиеся страны из стран Северной Америки и Европы. В

²⁶Ерыгина Е.Ф. Мировая экономика. Санкт-Петербургский государственный горный институт (технический университет). СПб., 2005. - 55 с. URL: www.economics.studio/ekonomicheskaya-teoriya/ponyatiya-gyinka-truda-rabochey-86413.html<http://evolutio.info/content/view/515/53/>

основном причинами такого перемещения рабочей силы являются и экономические (наиболее высокие заработки у преподавателей различных учебных заведений, инженеров и т.д., к примеру, в странах ОПЕК), так и сугубо индивидуальные (познать мир, показать себя и т.д.).

В настоящее время особое внимание следует уделить территориальному перемещению рабочей силы в рамках бывших стран социалистического лагеря и в СНГ. В период своего существования СССР привлекал рабочую силу из стран социалистического лагеря – таких, как: Болгария, Северная Корея, Вьетнама, С образованием Российского государства к данным странам прибавились еще и рабочие из Китая, а также из африканских стран. На текущий момент, согласно официальной статистики, в Российской Федерации работают более 40 тысяч рабочих из Китая. Не смотря на то, что существует довольно организованный импорт рабочей силы из Китая, все же стихийный приток рабочей силы также имеет место быть. Согласно мнениям некоторых российских специалистов, есть большая «опасность колонизации» Дальнего Востока и Сибири его густонаселенным соседом²⁷. Только в одной Москве на данный момент осуществляют свою трудовую деятельность иностранные рабочие и специалисты из 78 стран мира²⁸.

1.2. Методологические основы оценки формирования мобильности рабочей силы

Современный рынок труда, а также и международный рынок труда имеет ярко выраженный сегментированный характер, согласно которому в его структуре формируются несколько достаточно автономных рынков труда, каждому из которых присущи свои определенные закономерности передвижения рабочей силы. Такое разделение рынка труда обусловлено как

²⁷Почему Россия не теряет Сибирь. Автор: Бен Джуда (Ben Judah). 31.01.2013. URL:<https://inosmi.ru/russia/20130131/205298508.html>

²⁸А.В. Делятицкая. Международная миграция рабочей силы. URL:<http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook392/01/part-012.htm>

уже сложившимся разделением труда, так и формирующимся особенностями в квалификации рабочей силы и возрастающего на нее спроса.

Исторический опыт развития и практика функционирования рынка труда, в том числе и 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. Особенно остро эта проблема проявляется на предприятиях добывающей промышленности, сельского хозяйства, транспорта и строительства.

Также достаточно значимыми причинами вовлечения иностранной рабочей силы является потребность сохранения сформированных коллективов предприятий, и прежде существовавших производственно-хозяйственных связей, особенно на предприятиях нефтегазовой и нефтедобывающей промышленности северных регионов Российской Федерации. Длительный период укомплектование кадров данных объектов сопровождалось не только подготовкой местного населения, но и привлечения рабочей силы путем оргнабора из других стран СНГ. При этом именно экономическая привлекательность иностранной рабочей силы является основным фактором ее привлечения в приграничные зоны из стран ближнего зарубежья.

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.

Тем не менее, рабочая сила порождает и ряд серьезных проблем. Вначале XXI века наиболее острая проблема, возникшая в сфере импорта рабочей силы из стран ближнего зарубежья, была обусловлена большим объемом нелегальных трудящихся, которую до сих пор сложно решить в силу «прозрачности» границ большинства стран СНГ и достаточно либерального

миграционного законодательства. Согласно данным Минтруда России, доля рабочей силы, находящейся на территории Российской Федерации в 1994 году, в общей массе иностранцев, которые работают на различных российских объектах, легально работающих было не больше 8%. В пересчете этих процентов на все народное хозяйство, в середине 90-х годов прошлого века в России было приблизительно 2 миллиона нелегалов-иммигрантов²⁹.

Помимо этого, существует также проблема беженцев и вынужденных переселенцев. Согласно оценкам экспертов ООН, за период с 1991г. по 1995г. около 7 миллионов человек в республиках бывшего СССР были вынуждены покинуть свои дома. По разным оценкам, в Российской Федерации количество беженцев только из стран дальнего зарубежья достигало от 500 до 700 тысяч человек. При этом большое количество беженцев находятся в России нелегально, а количество беженцев и вынужденных переселенцев из стран СНГ, по оценкам специалистов, может достигать 5 миллионов человек. Также около 25 миллионов этнических русских находятся на постоянном месте жительства в различных странах СНГ. В случае неблагоприятной экономической и / или политической конъюнктуры в странах нынешнего проживания большое количество этих людей могут пополнить ряды перемещенных лиц.

Одной из больших и до конца нерешенных проблем, как теории рынка труда, так и практики территориального перемещения рабочей силы является так называемая «нелегальная миграция»³⁰ - нелегальное пребывание, которое может быть следствием как легального, так и нелегального въезда в страну. Иностранному гражданину, при въезде в страну, имеет возможность действовать двумя способами. Иностранному гражданину, либо лицу без гражданства, свое присутствие в стране необходимо зарегистрировать в уполномоченных государственных органах, если он хочет в последующем иметь возможность

²⁹ Авдокушин Е. Ф. Международные экономические отношения. - М.: ИВЦ "Маркетинг", 1999. - 264с.

³⁰ Под нелегальной миграцией, или нелегальным перемещением населения и трудовых ресурсов, многие ученые и практики понимают незаконное трудоустройство иностранной рабочей силы в местах пребывания, т.к. нелегального межстранового перемещения всех категорий населения и участников рынка труда между странами, имеющими безвизовый режим, просто быть не может.

легально находиться и работать в стране, стать претендентом на социальные пособия. Но многие иностранные граждане не делают этого, или же не могут сделать этого, т.к. приехали в страну и находятся в ней нелегально. Это, в свою очередь, не дает иностранному гражданину одной из основных возможностей в стране нахождения - выхода на легальный рынок труда, обеспечение достойным рабочим местом и легальными доходами.

Согласно теории «процветания»³¹, или «технологического разрыва»³², наличие значительного числа иностранных работников может являться условием процветания принимающего общества и способствовать экономическому и демографическому процветанию.

В период до приобретения независимости Республика Таджикистан, в рамках единого государства, большое количество людей перемещалось из одной республики в другую. При этом распад прежних кооперационных связей; переход от хозяйственных отношений административно-планового типа к рыночным; политический и экономический кризис; межэтнические противоречия и военные действия - стали причиной того, что из Таджикистана, начиная с годов прошлого века, выехало большое количество населения и трудовых ресурсов.

В связи с тем, что такая ситуация была характерна большинству государств бывшего СССР, возникла объективная необходимость регулирования процессов территориальной мобильности на постсоветском пространстве.

9 октября 1992 г. в Бишкеке (Кыргызстан) было разработано Соглашение о безвизовом передвижении граждан государств - участников СНГ по их территории. Соглашением было установлено (ст.1), «что граждане государств - участников СНГ имеют право въезжать, выезжать и передвигаться

³¹ Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы / Нестерова А.А. Журнал международного права и международных отношений. - 2010. - № 1.
URL: www.evolutio.info/content/view/1671/232/

³² См. там же.

по их территории без виз, при наличии документов, удостоверяющих личность или подтверждающих гражданство лица»³³.

В рамках социально-экономического анализа проблем межстрановой территориальной мобильности населения и его категорий возникает необходимость исследования влияния перемещения между странами рабочей силы на страны, которые отправляют и принимают эту рабочую силу.

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 уменьшается 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.

Многие международные организации в области экономического сотрудничества и развития констатирует, что иностранные граждане способствуют улучшению демографической ситуации в развитых странах, имеющих ярко выраженную тенденцию старения своего коренного населения.

³³ Садовская Е.Ю. Миграция в Казахстане на рубеже XXI века: новые тенденции и перспективы. - Алма-Ата. 2001. - С. 196.

«Во Франции, Германии, Швеции 10% всех новорожденных появляются в семьях переселенцев. В Швейцарии - 24%, а в Люксембурге - почти 38%»³⁴.

В этих условиях целесообразно выделить также и негативные последствия пребывания и привлечений иностранной рабочей силы. Это, прежде всего, возможное нарастание социальной напряженности в стране, при нарастающем дефиците рабочих мест, которые сами местные жители желали бы получить, также усиление неприязни на национальной почве и др.

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.

В развивающихся странах уже в 90-е годы прошлого года довольно высокими темпами увеличивались поступления от экспорта своей рабочей силы - 10% в год. Многие развивающиеся страны, каждый год, имея стабильный доход от данного источника, стали специализироваться на экспорте рабочей силы, который стал значительным источником валютных поступлений в государство. К примеру, в конце 80-х годов прошлого века в Арабская Республика Египет эксплуатация Суэцкого канала приносила значительную прибыль в размере 970 млн. долл. в год, туризм - 600 млн. долл., а от переводов мигрантов количество денежных поступлений составляло 3 млрд. долл. В некоторые годы в Йемене переводы эмигрантов в 30 раз превышали количества поступлений от экспорта. Около 40 стран мира, по данным на начало 90-х годов, имели в поступления своих стран из-за рубежа не менее 100 миллионов

³⁴Мировые рынки рабочей силы. Последствия миграции рабочей силы. URL: www.uchebnikonline.com/127/562.html

долларов от мигрантов, а 10 стран даже более 1 млрд. долларов. Частные переводы, согласно данным МФВ, которые включают в доходную часть платежных балансов, состоят на 90% из поступлений от мигрантов³⁵.

По оценкам Всемирного банка, «в 2014 году объем переводов денежных средств в развивающиеся страны достиг 436 миллиардов долларов, более чем в три раза превысив объемы официальной помощи на цели развития»³⁶. Переводы мигрантов на родину также значительно превысили совокупные прямые иностранные инвестиции во все развивающиеся страны, за исключением Китая.

По подсчетам экспертов Всемирного Банка, первое место по финансовым поступлениям от граждан, работающих за пределами государства своего происхождения занимает Индия (70 миллиардов долларов), второе место - Китай (64 миллиарда долларов), на третьем - Филиппины (28 миллиардов долларов), на четвертом - Мексика (25 миллиардов долларов), пятерку замыкает Нигерия (21 миллиард долларов). Во вторую пятерку вошли Египет (20), Пакистан (17), Бангладеш (15), Вьетнам (12) и Ливан.

«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»³⁷.

Лидером по объемам переводов среди стран СНГ является Республика Узбекистан – переводы в эту страну составили в 2016 году 2,741 миллиарда

³⁵ И.Б. Хмелев. Мировая экономика. Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. - С. 22.

³⁶ 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

³⁷ Таджикистан стал вторым в СНГ по денежным переводам из России. 16:17. 21.03.2017. URL: <https://sptnkne.ws/hXAU>

долларов. Стоит отметить, что по сравнению с 2015 годом объем переводов в Республику Узбекистан также уменьшился на 11 процентов. Третью строчку в рейтинге занимает Республика Кыргызстан - 1,7 миллиарда долларов.

Переводы трудовых мигрантов Республики Таджикистан из Российской Федерации составляют сумму, равную трети ВВП Республики Таджикистан - «в России на сегодняшний день работают свыше 870 тысяч таджикских граждан»³⁸.

В тоже время говорить о данных цифрах некорректно, т.к. денежные переводы из России в Таджикистан - это общие переводы, и нет никакого выделения, что данные переводы идут именно от трудового мигранта, а не от частного лица любого гражданства и/или вида деятельности.

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 новым профессиональным навыкам, знакомству с передовой организацией труда и др.

В свою очередь, страны – экспортеры капитала сталкиваются и с отрицательными последствиями. Одной из основных является «утечка умов», отток в больших объемах квалифицированных, инициативных кадров, которые могут быть наиболее значимыми и необходимыми для своих стран.

Следовательно, в основе методологии оценки формирования мобильности рабочей силы за пределы страны происхождения можно выделить следующие обязательные элементы:

1. Соответствие (количественное и качественное) имеющейся и прирастающей рабочей силы имеющимся (и дополнительно создаваемым) рабочим места в стране происхождения.

³⁸ См. там же.

2. Уровень жизни населения (с учетом реальных доходов и реальной заработной платы) в странах происхождения и в странах предполагаемого выезда.

3. Возможность относительно быстрого трудоустройства в стране пребывания.

4. Наличие определенных условий и возможности адаптации иностранной рабочей силы в стране пребывания.

В целом, используя выделенные подходы, следует оценить формирование мобильности и затем их использование для разработки рекомендаций по повышению эффективности мобильности рабочей силы.

1.3. Специфика регулирования процессов мобильности рабочей силы в современных условиях

Перечисленные в предыдущем параграфе элементы формирования мобильности рабочей силы достаточно активно воздействуют на социальную, экономическую, а также политическую ситуацию в стране, на показатели уровня жизни и благосостояния ее населения, на качественные и количественные показатели и на ее структуру, на уровень безработицы и занятости и др. Одновременно присутствует также и обратная связь между ними – это «аспекты экономического характера переходного периода оказывают значительное воздействие на характеристики потоков территориального и межстранового перемещения рабочей силы, что в целом сказалось на росте активности территориальной мобильности населения Таджикистана и его оттоке за пределы республики»³⁹.

Само развитие рыночных отношений, предрасположило приостановку производства на большинстве предприятий и снижение по этой причине количества рабочих мест, спровоцировав население искать дополнительные

³⁹ Зокиров Г.Н. Миграционные процессы и национальные отношения: вопросы взаимодействия и особенности развития / Г.Н. Зокиров. - Душанбе, 1998. - С.34.

рабочие места и источники доходов. Это выразилось в разнообразных видах внешней территориальной мобильности, ставшей одним из источников выживания людей.

С другой стороны, текущее социально-экономическое развитие Республики Таджикистан характеризуется наличием различных неоднозначных тенденций. Например, после распада СССР на территории всех стран бывшего СССР наступил период распада привычных хозяйственных связей, повсеместно произошел интенсивный рост безработицы, началось снижение уровня жизни людей и стремительное уменьшение социально-экономических гарантий государства. Все это в совокупности и ряд других причин привели к значительно глубокому ухудшению во всех областях жизни государства. Эти и многие другие отрицательные процессы не просто усилили социальные отклонения, но также сориентировали население на своего рода самодеятельность, т.е. десятки тысяч семей и миллионы людей в республике начали решать проблемы своего выживания самостоятельно, что позволило не только сохранить, но и стабилизировать в некотором роде уровень жизни населения республики. Так, изменения в обществе в переходный период способствовали достаточно положительным изменениям, т.е. развитию рыночной инфраструктуры, процессам приватизации, возникновению различных форм собственности, а в правовой области - разработке реформ в области законодательства, открытием границ, появилась возможность выезда за рубеж, что позволило увеличить объемы территориального передвижения рабочей силы между различными странами, также и с целью заработка. По этой же причине, в текущий момент времени, многие граждане Республики Таджикистан трудятся за рубежом.

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, а также наиболее высоком уровне 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 бы стали безработными, что могло привести бы к увеличению общего числа безработных и различным социальным проблемам.

В настоящее время в отечественной экономической науке продолжается, по нашему мнению, разработка системы понятий и типологий межстрановой территориальной мобильности рабочей силы с учетом современных реалий.

До приобретения независимости в Республике Таджикистан межреспубликанская территориальная мобильность населения фиксировалась после завершения строительства крупных энергетических объектов, когда, несколько тысяч квалифицированных рабочих и членов их семей были направлены на строительство объектов энергетики в другие регионы СССР. «Также имело место плановое переселение семей в районы Приморья и Дальнего Востока»⁴⁰. Но эти процессы носили организованный характер и осуществлялись в рамках единого государства.

Некоторый отток некоренного населения имел место в конце 80-х годов прошлого века, как следствие влияния некоторых факторов, прежде всего, возникновения элементов нестабильности политического характера, углубления социально-экономического кризиса и др., и совпал по времени с принятием в 1989г. «Закона о государственном языке».

События в феврале 1990 года, в столице республики, спровоцировали большой отток некоренного населения. А само начало гражданского

⁴⁰ С. Олимова. И. Боск. Трудовая миграция из Таджикистана. Международная Организация по Миграции в сотрудничестве с Научно-исследовательским центром «ШАРК». МОМ Международная Организация по Миграции. - Душанбе, 2003. - С. 13-14.
URL: http://www.iom.tj/pubs/Labour_Migration_Rus.pdf

противостояния в 1992-1993гг., и дальнейшие политические события стали причиной к третьей, самой объемной волне территориального перемещения населения, в том числе и коренных национальностей, за пределы республики.

Согласно статистическим материалам, в общем, республику покинуло основная часть населения европейских и кавказских национальностей. «В 2000г. население Таджикистана составляли: таджики - 81,4%, узбеки - 14,5%, русские - 0,4%, киргизы - 2,6% и татары - 0,2%»⁴¹.

Большой отток высококвалифицированных кадров отрицательно отобразился на всех сферах как экономической, так и социальной жизни населения Таджикистана. В большей мере пострадали сферы здравоохранение, образование, наука, культура, строительство, электроэнергетика и др.

Но самую большую волну оттока населения Республики Таджикистан спровоцировала гражданская война. «С начала конфликта с 1992г. по 1996г. каждый пятый житель Республики Таджикистан стал беженцем или внутренним перемещенным лицом. Из Республики Таджикистан эмигрировали 284,6 тыс. человек; за пределы страны выехали более 255 900 беженцев, из которых более 60 тыс. нашли убежище в Афганистане; внутренняя миграция в Республике Таджикистан составила 697 653 человека»⁴².

Необходимо отметить, что большая часть жителей, которые были вынуждены выехать, возвратились на свои места постоянного проживания после подписания 27 июня 1997г. мирного Соглашения об установлении национального согласия в Таджикистане между Правительством и Объединенной таджикской оппозицией. «К 1998г. в места постоянного проживания вернулись 680 853 человека. Возвратилось подавляющее большинство тех, кто нашел убежище в Казахстане, Кыргызстане и Туркменистане»⁴³.

⁴¹ Регионы Республики Таджикистан. - Душанбе, 2002. - С.66.

⁴² С. Олимова. И. Боск. 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

⁴³ Тенденции в области миграции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Обзор за 2001-2002 годы. Женева. МоМ. 2002. - С. 45.

Таким образом, начиная с 1998г., потоки вынужденного территориального перемещения населения за пределы республики постепенно стали приобретать характер территориального перемещения рабочей силы в основном по экономическим причинам.

Поэтому ликвидация последствий гражданской войны, обусловленные сложностями переходного периода, имевший место кризис в экономике и социальной сфере, значительное увеличение трудоспособного населения и замедленные темпы экономического роста привели к тому, что в стране сформировалось большое количество рабочей силы, не обеспеченной соответствующими рабочими местами. В общем можно утверждать, что наиболее значительными аспектами, которые заставляли выталкивать рабочую силу за пределы республики на рынки труда Российской Федерации и некоторых других стран СНГ, были низкий уровень заработной платы, высокий уровень безработицы, особенно среди молодого населения, бедность, неэффективность функционирования государственных служб занятости, вследствие структурных изменений в экономике, социальное неравенство, проявляющаяся в виде разницы между бедными и богатыми. Опыт других стран показывает, что при сложившейся ситуации трудовая миграция является существенной в сфере занятости, она позволяет занять достаточно большое количество рабочей силы и становится важнейшим элементом деятельности рынка труда.

Помимо этого, довольно значимым стимулом роста объемов территориального перемещения рабочей силы за пределы Республики Таджикистан явился большой спрос на дешевую иностранную рабочую силу в других странах, которая была согласна работать за границей за более низкую заработную плату, без каких-либо социальных страховок, в достаточно опасных и вредных условиях труда.

Хотя, после провозглашения Независимости в Республике Таджикистан официально была анонсирована социальная направленность всех реформ, проводимых государством, быстрый переход к рыночным отношениям

предопределил возникновение трудностей в самом механизме осуществления социальной защиты населения. По нашему мнению, одной из основных причин данного явления была не совсем хорошо продуманное и реализованное перераспределение государственной собственности, путем приватизации этой собственности. Многие заводы и фабрики не просто не улучшили, а просто приостановили выпуск своей продукции. Частные предприятия не были заинтересованы постоянно и в положенном объеме производить налоговые отчисления. В итоге это привело к уменьшению объемов социальной помощи и появлению огромного количества свободной высококвалифицированной рабочей силы, которая осталась без работы. Чтобы не обнищать и попросту прокормить свои семьи, население, в поисках возможного выхода из этой ситуации, было вынуждено искать достойную работу за границей, т.к. таковой работы в самой республике они так и не нашли. Следовательно, изменения в сфере занятости повлекли за собой резкое увеличение общего числа людей, оставшихся без работы – как абсолютно, так скрытно безработных.

Начиная с середины 1990г. «численность реальных безработных в Таджикистане ежегодно составляет от 25 до 38% от численности экономически трудоспособного населения, тогда как в службе занятости ежегодно в целом по республике регистрируется всего от 2% до 3% от численности экономически активного населения»⁴⁴. Селективный опрос зарегистрированных безработных демонстрирует, что основными причинами из за которых безработные не регистрируются и не хотят этого делать в органах службы занятости является то, что Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан не выполняются гарантии по своевременной выплате пособий по безработицы, низкой стоимостью пособий, а также существующей возможности безработными получить работу в неформальном секторе экономики. С конца 80-х годов прошлого века, запаздывание темпов создание

⁴⁴ Махмадбеков М.Ш. Миграционные процессы: сущность, основные тенденции и их особенности в современном обществе (опыт Таджикистана): автореф. дисс... канд. полит.наук / М.Ш. Махмадбеков - Душанбе, 2010. - С.16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnye-protsessy-v-respublike-tadzhikistan-osobennosti-razvitiya-i-optimizatsii>

рабочих мест в сравнении с темпами роста рабочей силы в республики, привело к усугублению ситуации по образовавшейся свободной рабочей силы по всей республики. У значительного количества трудоспособного населения республики не было никакого шанса найти себе работу. Задержки с выплатой заработной платы, а порой - и ее невыплаты, 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, туда, где они могли найти себе любое приложение труда для последующего обеспечения себя и своих семей доходами.

В отличии от внутриреспубликанского перемещения рабочей силы, территориальное перемещение за пределы страны проживания по временным признакам подразделяется на постоянное (безвозвратное), и временное. Безвозвратное перемещение - это окончательно принятое решение о смене своего постоянного места жительства. Оно может отвечать следующим условиям: первое - население передвигается из одного населенного пункта (кишлака, джамоата, поселка) в другой; второе - население передвигается для постоянной смены своего места жительства. Данное движение оказывает основное влияние на темпы роста численности жителей страны, а также на его половой и возрастной состав.

Учет данного процесса ведется органом статистики, основанный на талонах прибытия (прописки) и выбытия (выписки), которые заполняются в паспортных столах МВД Республики Таджикистан.

Выезд граждан из Республики Таджикистан на постоянное место жительства может стать определенной угрозой национальным интересам страны. Как уже мы отметили выше, «только с 1991 по 1996 гг. более 314 тыс. квалифицированных специалистов покинули республику»⁴⁵.

⁴⁵ Комилов А.К. Тенденции воспроизводства населения и демографическая безопасность (на примере Республики Таджикистан) автореф. дис... на соискание ученой степени / 08.00.05 / А.К. Комилов. - Душанбе, 2011. – С. 141.

Во времена вхождения Таджикистана в состав СССР, население страны было активно вовлечено в процесс мобильности трудоспособного населения за пределы своей республики. Хотя называть данный процесс как внешний не совсем верно, так как данное территориальное перемещение сопровождалось в рамках одного государства - СССР, имело поддержку со стороны самого государства, все это было единой государственной программой развития всех регионов, входящих в большое, единое, союзное государство.

Переселение семей из Таджикистана происходило по плану в рамках программы СССР для подъема регионов Нечерноземья, Хабаровского края и Дальнего Востока, объявлялись Всесоюзные ударные комсомольско-молодежные стройки, граждан страны вовлекали к освоению больших территорий целинных и залежных земель Казахстана, всесоюзному строительству новых городов и гидроэлектростанций, прокладке новых железнодорожных путей и автомобильных дорог. Были организованы также наборы молодежи и специалистов на нефтегазовые месторождения Западной Сибири. «Молодежь Таджикистана направлялась на учебу в профессионально-технические училища других республик бывшего Союза»⁴⁶.

Между тем, после распада СССР данные процессы внешнего территориального перемещения рабочей силы приобрели другой характер, что стало воздействовать на социальное, экономическое и политическое положение страны, на благосостояние и уровень жизни людей, его качественные и количественные характеристики, влияние на рынок труда и его положение, на уровень занятости и безработицы и т.д.

На текущий момент в Республики Таджикистан до сих пор еще не выработаны статистически надежные и научно сертифицированные методы определения численного количества рабочей силы, выехавшего за пределы страны. Относительно небольшие отдельные группы или категории трудовых мигрантов регистрируются в отдельных государственных органах – в

⁴⁶ Олимова С., Боск И. Трудовая миграция из Таджикистана / С. Олимова, И. Боск - Душанбе: MOM, 2003. - С.12.

Миграционной службе, в частных или государственных агентствах и компаниях, предлагающих работу, пунктах пограничного контроля и т.д. Но, к сожалению, довольно сложно по предоставляемым сведениям, которые не являются полными и достаточными, при такой информационной базе выявить реальные параметры для определения влияния миграции на экономическую и социальную сферу жизни людей.

Важное значение для пополнения информационной базы территориальной мобильности рабочей силы могут иметь более детально и тщательно продуманные социологические исследования. Именно в такого рода исследовании и принимал участие автор данной диссертационной работы.

На основе использования различных методов исследования: индивидуального анкетирования, работы с фокус-группами, экспертных интервью, нами было реализовано измерение некоторых параметров внешней трудовой мобильности рабочей силы из Республики Таджикистан.

Внешняя трудовая мобильность стала причиной к большим переменам в самой республике. Данные изменения относятся как социальных и экономических отношений, так и социальных структур. «Стирание» устоявшегося среднего класса случилось из-за уменьшения его экономического и социального статуса. Хотя, в советском периоде уже был приобретён определенный высокий образовательный статус, десятки и даже сотни тысяч специалистов в республике стали терять свои умения и навыки из-за довольно длительного отрыва от основной работы, либо от работы не по своей прямой специальности в указанных странах.

Новые условия в странах приезда и пребывания иностранной рабочей силы повлияли на нее по-разному. Характерной чертой становится то, что в данный период времени рабочая сила, которая работала вне Республики Таджикистан, получает новые навыки и знания, это особо касается финансовой и правовой сфер, это является особо востребованным для работы в условиях рыночной экономики. Огромное число рабочей силы, которая работает по найму за границей, становится намного мобильнее, открывает и познает для

себя мир, начинает изучать иностранные языки, обретает жизненный и профессиональный опыт. Согласно данным социологического исследования, это является значимым в особенности для женщин, которые вполне смогут быть конкурентоспособными на мировом рынке труда.

Значительное количество граждан Республики Таджикистан во многом улучшили свое финансовое положение и сейчас формируют потенциал для смены «размытого» среднего класса «новым средним классом». Результаты многочисленных исследований подтверждают тот факт, что заработки трудовых мигрантов вполне позволяют им не просто решить свои материальные проблемы (приобрести мебель, одежду, жилье и т.д.), но также и способствуют обеспечению более высокого качества и уровня жизни.

Наиболее важными признаками этого формирующегося среднего класса становятся люди, которые стараются преодолеть патерналистскую идеологию и сложившуюся психологию зависимости от государства является их мобильность и самостоятельность. Данный сегмент привыкает принимать решения самостоятельно, они самостоятельно берут на себя любое бремя ответственности и рисков, за свою судьбу и судьбу своих близких, за дела, которыми они занимаются.

Формирование новых отношений, смена менталитета наших трудящихся за пределами республики является довольно-таки длительным и не легким процессом. Пока он происходит на индивидуальном и групповом уровнях, «однако социально-психологические изменения неизбежно будут происходить и на более высоком уровне»⁴⁷.

Также положительным результатом внешней мобильности рабочей силы на макроуровне является то, что решение самими гражданами своих материальных проблем позитивно воздействует на социально-политическую ситуацию, что позволяет избежать роста социального напряжения и недовольства в обществе.

⁴⁷ Зокиров Г.Н. Миграционные процессы и национальные отношения: вопросы взаимодействия и особенности развития. дисс...док. полит. наук / 23.00.02 / Г.Н. Зокиров. - Душанбе, 2010. - С.34.

Одной из самых немаловажных проблем на сегодняшний день остается отсутствие законодательства, основ прав, которые регулируют процесс распределения и перераспределения отчислений от полученных доходов и прибыли. В обществе происходят серьезные социально-экономические изменения, но государство не успевает с необходимыми законодательными и институциональными изменениями и инициативами.

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

В формах статистической отчетности по данной категории населения включены такие показатели, как: половозрастной состав, уровень образования, профессия, принимающая страна (для граждан Республики Таджикистан) и страна выбытия (для иностранных граждан в Республике Таджикистан), формы привлечения и трудоустройства и другие вопросы.

В Республике Таджикистан с 1 января 2004 г. была введена карточка миграционного учета, а органами статистика была выработана форма отчета по передачи данных на основе данной карточки. С целью более полного охвата этой категории населения, «Госкомстатом Республики Таджикистан»⁴⁸ совместно с «Государственной миграционной службой при Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан»⁴⁹ в статистической форме 1-Т (миграция) «Отчёт о численности и составе граждан Таджикистана, выезжающих на работу за границу» (полугодовая), были введены дополнительные показатели о численности граждан, выезжающих

⁴⁸ В настоящее время - Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан.

⁴⁹ В настоящее время - Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

самостоятельно на работу за пределы страны. Основу информации составляют миграционные карточки и опрос домохозяйств, которые проходят ежеквартально. Но необходимо отметить, что все вышперечисленное не является достаточным для получения более полной количественной и качественной информации о рабочей силе, выезжающей на работу за пределы республики.

В то же время рабочая сила из Республики Таджикистан сталкивается со следующими нижеперечисленными социальными и правовыми проблемами:

- своевременная регистрация и постоянная проверка регистрационных документов;

- отсутствие доступа к медицинскому страхованию (страховому полису), невозможность его получения, платное и дорогое лечение, невозможность лечения в учреждениях здравоохранения по месту проживания;

- неприемлемые жилищные условия и высокая плата за жилье, некачественное питание;

- задержка (и даже невыплата) заработной платы, низкий уровень оплаты труда, плохие условия труда и отсутствие техники безопасности и охраны труда;

- необходимость заполнения большого количества документов и прохождения большого количества инстанций, бюрократия, затяжной характер регистрации, сложное оформление лицензий при оформлении на работу в Российской Федерации.

Очевидно, что осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации наиболее надежнее по лицензии, нежели чем по устной договоренности с работодателем, т.к. работа по лицензии дает определенные гарантии, тогда как устная договоренность не имеет никаких гарантий. К тому же, отсутствие каких-либо гарантий порабощает работника, ставя в полную зависимость от работодателя. Законодательно оформленная трудовая деятельность – работа по лицензии предоставляет гарантии стабильности, надежность работы, своевременное получение зарплаты, гарантии соблюдения

прописанных условий договора, условий для получения комфортного и безопасного жилья и регистрации своего пребывания, гарантия прав, которые защищаются, согласно законодательству страны пребывания, официальная работа, легальное положение. Довольно значимая потеря в заработной плате является причиной отказа трудящихся из Республики Таджикистан и их работодателей заставляющих отказаться от возможности работать по лицензии.

Одной из основных характерных черт рабочей силы из Республики Таджикистан, работающей за пределами страны, является отсутствие квалификации у большей их части, преобладающая часть которых - это молодежь. Недостаточный уровень знания языка страны пребывания, в основном русского языка, низкий уровень квалификации, незнание правовых норм, все это является причиной для возникновения сложностей трудовой деятельности граждан Республики Таджикистан за пределами республики.

Налаживание в Республике Таджикистан трудоустройства граждан республики в других странах реализуется посредством определенных структур, которые располагают лицензиями на организованный набор рабочей силы для трудоустройства на предприятиях и в организациях других стран, в частности - в Российской Федерации. В то же время основная часть рабочей силы, пользуясь безвизовым режимом с Российской Федерацией, сами по себе доезжают до места назначения, находят и устраиваются на работу самостоятельно. Работодатели в Российской Федерации не проявляют никакого желания официально оформлять двусторонние договора с работниками из Таджикистана. В случае, если по истечению 30 дней временного пребывания в Российской Федерации человек не имеет официально оформленных договоров с российскими работодателями, работники оказываются в положении «нелегалов». В сложившейся ситуации смогли бы помочь организации, которые имеют лицензию Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан, но, к сожалению, согласно проведенному анализу,

число рабочей силы, которая выезжает на работу, на основании существующих договоров с подобными организациями, с каждым днем становится все меньше. В этих договорах обозначается предмет договора, обязанности посредника и заказчика, порядок и размеры расчетов, какая существует ответственность между сторонами и срок действия данного договора. В свою очередь, отрицательными сторонами такого типа договоров и соглашения между сторон является то, что:

1) сторона, которая принимает работника у себя не постоянно исполняет обязательства, взятые на себя;

2) уже заключенные договора исполнялись организациями-исполнителями не постоянно. К примеру, в соответствии договора о сотрудничестве по трудовому устройству граждан из Таджикистана, которые были заключены между организациями Республики Таджикистан и работодателем Российской Федерации, предполагалась предоставление работникам жильем, общежитием, в том числе расходы на электроэнергию и коммунальные услуги. Но, к сожалению, на практике, при заключении самого трудового договора, данным пунктом пренебрегают;

3) сторона, которая отправляет работников за границу, согласно пунктам договора, должна направлять необходимых Российской Федерации специалистов, хотя на практике данный пункт игнорируется.

Некоторые организации в Республике Таджикистан отправляют рабочую силу на те предприятия в России, которые располагают разрешением на привлечения трудовой рабочей силы из стран ближнего зарубежья. С предполагаемым работником заключается договор-контракт, проводится медицинский осмотр на ВИЧ и др. заболевания и далее на основании полученных результатов медицинского осмотра выдается страховой полис.

Потенциального работника знакомят со всеми правовыми и юридическими пунктами и условиями работы за границей, предоставляют необходимые данные работодателя и обеспечивают официальным направлением. В том случае, если у организации-посредника есть необходимые финансовые возможности, их представители едут с работниками до места назначения в Российской Федерации. В большинстве случаев, данные организации не располагают такой возможностью, поэтому существует необходимость государственной поддержки процесса организованного направления рабочей силы за пределы страны путем финансирования данных организаций, которые имеют все разрешительные документы на трудоустройство граждан Республики Таджикистан за рубежом. В частности, микрокредиты помогут представителям организации самим выехать в страну приема рабочей силы, увидеть условия работы и даст возможность заключать договора уже на месте. В этой связи, крайне необходимо последующее совершенствование уже существующей нормативно-правовой базы внешней трудовой мобильности населения и рабочей силы Республики Таджикистан.

Внешняя трудовая мобильность населения, несомненно, оказывает влияние и на ход демографических процессов. Под прямым воздействием мобильности рабочей силы меняется численность населения регионов и областей республики, половая, возрастная структуры, поведенческие стереотипы людей. Несомненно, значительное воздействие данные процессы оказывают на спрос и предложения рабочей силы на рынках труда в странах СНГ.

Следовательно, современные процессы внешней трудовой мобильности граждан Республики Таджикистан показывают две наиболее выраженные тенденции. С одной стороны, становится активной межтерриториальное передвижение коренного населения, которая обусловлена увеличением

динамики экономического развития, это, в свою очередь, взаимосвязано с развитием рыночных отношений и углублением, проводимых экономических реформ. А с обратной стороны, все также отток населения за границу не сбавляет темпы, и хотелось бы отметить, что в данные потоки наиболее активно вовлекается коренное население Республики Таджикистан, в том числе сельское, для которого ранее было наиболее характерно слабое территориальное передвижение.

Необходимо отметить наличие такого негативного фактора, влияющего на процессы организованной мобильности рабочей силы, как нелегальное пребывание и трудоустройство иностранных граждан в стране пребывания. Увеличение объемов нелегального пребывания граждан другой страны на территории принимающего государства создает условия для криминализации общества, обострения таких проявлений как коррупция, организованная преступность, которая связана с нелегальным трудоустройством людей, незаконная транспортировка наркотиков, имущественные преступления против незащищенных трудящихся, приехавших на заработки.

Вследствие роста незаконных, неконтролируемых рынков товаров и услуг, невыплаты налогов гражданами, которые работают нелегально и их работодателями страна приема рабочей силы несет колоссальные экономические потери.

Следовательно, можно сделать вывод, что действующие на данный момент нормативно-правовые акты в Российской Федерации и Республике Таджикистан оказываются недостаточно эффективными, поскольку они не имеют возможности влиять на регулирование внешней мобильности рабочей силы, в контексте реализации значимых политических, экономических и социальных интересов рабочей силы, проигрышей и выигрышей,

положительных и отрицательных результатов, достигнутых как в районах трудоустройства граждан, так и в целом в Республике Таджикистан.

В разрезе гендерных показателей порядка 90% выехавшей рабочей силы - это мужчины, хотя в последние годы значительно увеличилось число выезжающих женского пола. В то же время, также особо напоминают о себе следующие негативные явления как: увеличение числа разводов, принятие решений в семье без глав семей, что обычно не соответствует привычным устоям таджикских семей, выехавшие люди фактически не принимают участия в воспитании своих подрастающих детей, которые остались дома.

Среди выезжающих на заработки рабочей силы значительно количество составляют семейные и холостые мужчины, и приблизительно 30% из этого числа заводят семьи в стране трудоустройства. За последние годы стали частыми факты следующего характера - мужчины, уехавшие на заработки, все чаще оставляют свои семьи на родине и финансово никак их не поддерживают. В итоге, стало расти число матерей-одиночек, которые теряют своего единственного кормильца, что делает их уязвимыми в обществе.

Важно заметить, что требует уточнения система регулирования процессов рабочей силы в условиях реализации программ Российской Федерации по переселению в различных регионах, а также адресная поддержка переселенцев.

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 людей. 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, учитывающей миграционные процессы. При этом особое место следует уделить трудоустройству выехавших и въехавших мигрантов и решению комплексных проблем, с которыми они сталкиваются.

По нашему мнению, для регулирования процессов мобильности рабочей силы Республики Таджикистан, целесообразно реализовать следующие меры:

- провести сравнительный анализ законодательной базы Республики Таджикистан и Российской Федерации, а также существующих международно-правовых актов и меморандумов в данной области;
- выявить особенности внешней трудовой мобильности в нынешних условиях Республики Таджикистан и Российской Федерации;
- провести анализ содержания договоров о сотрудничестве в области трудоустройства граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации, и соглашений о выполнении долгосрочного сотрудничества и совместной деятельности, в целях принятия необходимых мер по организации систематизации процесса внешней трудовой мобильности рабочей силы Республики Таджикистан, которая уезжает на работу в Российскую Федерацию на временной основе, в рамках установленных двусторонних соглашений и договоров об углублении торгового, экономического и научно-технического

сотрудничества между хозяйствующими субъектами Республики Таджикистан и Российской Федерации;

- разработать соответствующие рекомендации и предложения по дальнейшему совершенствованию законодательств Республики Таджикистан и Российской Федерации, которые регулируют трудовые отношения на основе результатов исследований и сравнительного анализа законодательств Республики Таджикистан и Российской Федерации, и международно-правовых документов, посвященных внешней трудовой мобильности рабочей силы;

- сформировать условия для подготовки и переподготовки работников для приобретения профессии, которые являются наиболее востребованными на рынке труда стран приема.

Таким образом, учет выделенной позиции регулирования процессов мобильности рабочей силы, позволяет на должном уровне решить эти вопросы, а также формировать эффективный механизм организации управления мобильностью рабочей силы на местном и международном рынках труда.

ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН И ВОЗРАСТАЮЩАЯ МОБИЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

2.1. Анализ динамики рынка труда Республики Таджикистан за годы независимости

Республика Таджикистан, в силу особенностей социально-экономического развития страны и демографических трендов, проявляющихся начиная с середины XX века, общепризнанно является страной с избыточным количеством трудовых ресурсов (относительно имеющихся и создаваемых рабочих мест, как в условиях плановой, так и рыночной экономики).

Основной причиной этого, прежде всего, является довольно высокий уровень рождаемости, и характерный для Республики Таджикистан высокий естественный прирост населения страны.

В связи с тем, что ежегодная текущая статистическая информация по рынку труда не позволяет провести достаточно полный анализ существующих проблем, то - с целью более глубокого изучения проблем рынка труда, занятости и участия трудовых ресурсов в различных формах трудовой деятельности, следует обратить внимание на необходимость проведения регулярных выборочных обследований по вопросам рынка труда, которые широко известны в мире под названием «обследование рабочей силы».

На сегодняшний день в Республике Таджикистан на основе постоянных непрерывных статистических наблюдений собирается большое количество различных данных, которые связаны с формированием и дальнейшим развитием рынка труда, через которые можно проследить дальнейшие изменения. В настоящее время существует большое количество обязательных статистических отчетов по труду на регулярной основе (месячные, квартальные, годовые), где отражены показатели, с учетом которых возможно провести измерение, а также дать оценку текущей занятости на зарегистрированных предприятиях, уровень регистрируемой безработицы, объем трудовой миграции, уровень заработной платы, подготовку кадров и т.д.

Несмотря на явления, которые возможно измерить посредством регулярной статистической отчетности, также присутствует большое количество таких, которые затруднительно охватить только определенным видом источников статистических данных. В особенности трудности вызывает такие формы трудовой занятости как самозанятость; неформальная занятость и занятость в неформальном секторе; производство товаров и предоставление услуг для собственного использования; неоплачиваемый труд стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку; трудовая деятельность волонтеров. К данному роду явлений относится также неполная занятость в связи с продолжительностью рабочего времени, профессиональная структура всего занятого населения и его распределение по видам экономической деятельности и основным секторам экономики, гендерное неравенство, положение молодежи на рынке труда, недоиспользование рабочей силы и многие другие.

На текущий момент одной из главных тенденций в Республике Таджикистан является возникновение новых форм трудовой деятельности - стремительное развитие негосударственных форм собственности, то есть быстрый переход к рыночной экономике и развитие структур, в рамках которых не предоставляется возможным эффективно проследить за передвижением и использованием рабочей силы, а также отследить происходящие изменения, используя текущую статистическую отчетность.

Первое специальное выборочное обследование по вопросам занятости трудовых ресурсов или обследование рабочей силы (ОРС-2004) было проведено в 2004 году. В 2009 году было проведено второе такое же обследование (ОРС-2009). В отличие от ОРС-2004 года, были конкретизированы методологические вопросы в определении общей занятости трудовых ресурсов и занятости трудовых ресурсов в неформальном секторе. Для осуществления данной цели была изменена Анкета по опросу трудовых ресурсов и были включены уточняющие вопросы. Кроме этого, был разработан дополнительный модуль с необходимыми вопросами для возвратившихся

трудовых мигрантов, который дал возможность изучения их экономического и социального положения за пределами Республики Таджикистан.

«Выборочное обследование по вопросам занятости 2016 года (ОРС-2016) проводилось Агентством по статистике при Президенте Республики Таджикистан при поддержке Всемирного Банка в рамках проекта «Национальная стратегия развития статистики Республики Таджикистан». Главным его отличием от предыдущих двух раундов явилось то, что оно проводилось с учетом новых концептуальных рамок измерения трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятых на 19-ой Международной конференции статистиков труда в октябре 2013 года (19-я МКСТ)»⁵⁰.

Немаловажным фактом является то, что Республика Таджикистан стала первой страной среди стран членов СНГ и одной из первых стран в мире, где было проведено широкомасштабное обследование по вопросам включающих в себя вопросы занятости, которые основаны на последних международных рекомендациях Международной Организации Труда. Еще один существенный фактор - это использование в ОРС-2016 для классификации профессий трудовых ресурсов в составе рабочей силы «Международной стандартной классификации занятий 2008 года» (МСКЗ-08).

В настоящее время при организации статистических наблюдений за процессами, которые совершаются на рынке труда, выборочным обследованиям трудовых ресурсов по вопросам занятости (обследования рабочей силы), которые проводятся посредством прямого опроса членов домохозяйств, принадлежит ключевая роль в большинстве стран мира. Данный инструмент сбора данных является наиболее гибким из всех остальных, который предоставляет получение последовательных и достоверных сведений о разнообразных аспектах изучаемых явлений. Важно отметить, что большая

⁵⁰ Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я МКСТ. Доклад III: Доклад конференции, Женева 2014 г. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang--en/index.htm

часть стран, включая и многие страны СНГ, делают такие обследования на ежеквартальной основе.

На наш взгляд, обследование трудовых ресурсов по вопросам занятости является единственным источником информации, которая в свою очередь дает возможность определить величину одновременно как численности и состава рабочей силы, так и лиц, которые не входят в состав рабочей силы, согласно критериям Международной Организации Труда (МОТ). ОРС также предоставляет возможность получить оценку реального размера безработицы как в целом по стране, так и по каждому региону в отдельности, численность потенциальной рабочей силы и уровень ее недоиспользования.

С другой стороны, обследование по вопросам занятости является основным достоверным источником статистической информации о рынке труда, качественном составе рабочей силы и безработицы, причинах незанятости и способах поиска работы, а также ее продолжительности, миграции (как внешней трудовой, так и внутренней маятниковой).

«Сбор информации о занятости путем опроса населения, проживающего в частных домашних хозяйствах, позволяет охватить все формы трудовой деятельности и все категории населения занятого производством товаров и предоставлением услуг. ОРС позволяет охватить, как наемных работников, так и самостоятельно занятых лиц, учесть занятость в неформальном секторе, выявить неполную занятость и неучтенные часы работы в формальном секторе экономики, собрать сведения о занятости населения в личном подсобном хозяйстве. Также обследование формирует информационную базу для характеристики гендерных аспектов труда и занятости, а также характеристики трудовой деятельности детей и подростков.

Результаты проведенного обследования позволили получить основные данные для углубленного и комплексного изучения рынка труда и во многих

случаях явилось важным дополнением других имеющихся источников данных официальной статистики»⁵¹.

«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 возрос на 0,2 процентного пункта. Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы (недоиспользованная рабочая сила) составила 2 786 000 человек»⁵². «Прирост населения Республики Таджикистан за последние 20 лет независимого развития вырос 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%»⁵³. «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

⁵¹ 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. 11-14.

⁵² Рассчитано автором по: Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. - Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - С. 13-52.

Также необходимо отметить, что в работе мы используем статистические данные как ежегодных сборников «Рынок труда», так и ОРС 2016. Несмотря на то, что данные в них приводятся на различные даты (в «Рынке труда» - на конец календарного года, а в «ОРС 2016 – по август 2016г., мы считаем правомерным использование этой информации, т.к. она взаимодополняет друг друга и показывает развитие рынка труда более комплексно и в динамике).

⁵³ Таджикистан: 25 лет государственной независимости. Статистический сборник. Душанбе: АСПРТ, 2016. - С.98.

численности населения в трудоспособном возрасте составила 39,4 процента»⁵⁴. «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. 2.1)»⁵⁵.

Таблица 2.1

Динамика трудовых ресурсов в Республике Таджикистан

(в среднем за год, тыс. человек)

Наименование	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2016 г. 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. - 276с.

Наряду с этим, возрастание количества занятых запаздывает от увеличения рабочей силы почти в 2,2 раза, что затрудняет и без этого 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% находятся за чертой бедности»⁵⁶. Нынешняя ситуация, которая сложилась в

⁵⁴ Рассчитано автором по: 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. 16.

⁵⁵ Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. - Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - С. 13-52.

⁵⁶ См. там же; 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>

период трансформации социально-экономических и общественно-политических отношений, показывает реальную сверхнапряжённость на внутреннем рынке труда.

Согласно результатам ОРС-2016 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. 2.2).

Общая численность рабочей силы в составе трудоспособного населения составила 2 252 228 человек, среди которых 2 096 470 были 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.

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

Национальный уровень участия трудовых ресурсов в рабочей силе, т.е. доля рабочей силы в общей численности населения в трудоспособном возрасте, составило 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 был 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 обеспечении занятости для населения страны. В Республике Таджикистан этот коэффициент составил 39,4% (табл.2.2).

Таблица 2.2

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)	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.

Динамика основных показателей рабочей силы представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3.

**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. 26-28.

Рассматриваемые в таблице 2.3 основные показатели обследований 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 ежегодные темпы роста составили более 2%.

Подобный анализ, который был проведен для городского и сельского населения отдельно показывает, что темпы ежегодного роста городского

трудоспособного населения за этот период составили 1,8%, а темпы роста сельского трудоспособного населения составили 2,3%.

Одновременно с этим, данные указывают, что в городской местности численность рабочей силы росла последовательно с 536 447 человек в 2004 году до 545 616 человек в 2009г. и до 579 455 человек в 2016 году, в то время как численность рабочей силы в сельской местности сначала снизилась в период с 2004г. по 2009г. с 1 794 159 человек до 1 552 111 человек, а затем увеличилась до 1 672 773 человек в 2016 году. Аналогичная ситуация наблюдается в отношении тенденции занятости в городской и сельской местности.

Относительно безработицы, то в городской местности число безработных последовательно снижалось с 108 795 человек в 2004 году до 91 429 человек в 2009 году и 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 обследования уровень безработицы в сельской местности был в 2 раза ниже, чем в городской местности.

Динамика демографического профиля занятых трудовых ресурсов приведена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Динамика структуры демографического профиля занятых трудовых ресурсов в Республике Таджикистан

Занятое население	Распределение (%)		
	2004	2009	2016
Всего	100.0	100.0	100.0
• Город	20,0	24,5	24,6
• Село	80,0	75,5	75,4
По полу			
Всего	100.0	100.0	100.0

• Мужчины	53,4	56,8	59,5
• Женщины	46,6	43,2	40,5
По возрастным группам			
Всего	100.0	100.0	100.0
• 15 -19лет	18,1	9,5	7,1
• 20 - 24года	12,2	14,1	10,2
• 25 -29 лет	13,4	13,8	13,8
• 30 -75 лет	56,3	62,6	68,9

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. 28-30.

В соответствии с полученным данным, на момент обследования доля занятого населения в городской местности в общем числе занятых незначительно увеличилась с 20,0 % в 2004 году до 24,5 % в 2009 году и до 24,6% в 2016 году. В тоже время, доля занятых в сельской местности в общей численности занятого населения Республики Таджикистан снизилась с 80 % в 2004 году до 75,5% в 2009 году и до 75,4% в 2016 году.

Похожая ситуация наблюдалась в отношении тенденции доли мужчин и женщин в общей численности занятых. В то время как доля мужчин увеличилась с 53,4% в 2004 году до 56,8% в 2009 году и до 59,5% в 2016 г., доля женщин заметно снизилась с 46,6% в 2004 году до 43,2% в 2009 году и затем сократилась до 40,5% в 2016 году.

В таблице 2.5 показана динамика демографического профиля безработного населения, где доля городского населения в общей численности безработных снизилась с 55,5% в 2004 году до 37,9% в 2009 году, а затем выросла до 41,0% в 2016 г.

Таблица 2.5

Динамика структуры демографического профиля безработного населения в Республике Таджикистан

Безработное население	Распределение (%)		
	2004	2009	2016
Всего	100.0	100.0	100.0

• Город	55,5	37,9	41,0
• Село	44,5	62,1	59,0
По полу			
Всего	100,0	100,0	100,0
• Мужчины	51,9	61,1	68,4
• Женщины	48,1	38,9	31,6
По возрастным группам			
Всего	100,0	100,0	100,0
15 – 19	23,6	14,2	10,6
20-24	18,9	22,3	19,5
25-29	17,5	16,0	19,1
30лет-75 лет	40,0	47,5	50,8

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. 28-30.

Доля мужчин в общей численности безработных постоянно увеличивалась и составила 51,9% в 2004 году, 61,1% в 2009 и 68,4% в 2016 году. В свою очередь, доля женщин среди безработного населения последовательно снижалась с 48,1% в 2004 году до 38,9 процента в 2009 году и составила 31,6 процента в 2016 году. Что касается возрастной структуры безработного населения, то здесь наблюдалась следующая ситуация. Поведение уровня безработицы отличалось между 3 основными возрастными группами молодежи (15-19, 20-24 и 25-29 лет). Так, если этот показатель последовательно снижался среди лиц в возрасте 15-19 лет (с 23,6% в 2004г. до 10,6% в 2016 г.), то среди населения в возрасте 20-24 года он вырос в течение 2004-2009гг. с 18,9% до 22,3%, а затем снизился до 19,5% в 2016 г. Относительно молодежи в возрасте 25-29 лет, то уровень безработицы среди этой группы населения вырос с 17,5% в 2004 г. до 19,1% в 2016г.

Уровень безработицы среди взрослого населения последовательно рос с 40% в 2004г. до 47,5% в 2009г. и составил 50,8% в 2016г.

Согласно данным, приведенным в таблице 2.6, в 2016 году численность рабочей силы в Республике Таджикистан составила 2 252 228 человек, в том

числе 2 096 470 занятых и 155 758 безработных. 515 616 человек или 24,59% были заняты в городской местности и 1 580 853 человека или 75,4% были заняты в сельской местности. Исходя из приведенных данных, доля занятости в сельской местности довольно высокая, отмечая тот факт, что значительная часть населения Таджикистана проживает в сельской местности (74,27%).

Таблица 2.6.

Состав рабочей силы

Статус	Всего	Город	в % соотношении	Село	в % соотношении
Рабочая сила	2252228	579455	25,73	1672773	74,27
Занятые	2096470	515616	24,59	1580854	75,4
Безработные	155758	63839	40,99	91919	59,01

Источник: рассчитано автором по: 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 ECASAT № TF017852. - Душанбе, 2017. С. 39.

Необходимо подчеркнуть, что обеспечение баланса между спросом и предложением рабочей силы является значимым направлением политики государства в вопросах занятости населения Республики Таджикистан. В табл. 2.7. представлен анализ динамики спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Таблица 2.7

Динамика спроса и предложения на рынке труда Республики Таджикистан за 2010-2016гг. (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. 2.7 рост показателей характеризующих спрос и предложения на рынке труда вырос. Число безработных выросло на 10,26%. При этом необходимость в работниках у предприятий уменьшилась 11,93%, а нагрузка незанятого населения на 1 заявленную вакансию увеличилась и составила 47,37%.

В Республике Таджикистан наблюдаются существенные изменения в динамике потребности предприятий в работниках, заявленных в службе занятости по отраслям (табл.2.8).

Таблица 2.8

Динамика потребности предприятий в работниках, заявленная в службе занятости по отраслям на конец года (число вакансий)

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016г. к 2010г.
Потребность предприятий в работниках, заявленная в службе занятости	10473	11694	11973	11280	10335	7275	77349	738,56
в том числе:								
по рабочим специальностям	3881	5503	6267	6318	5184	3184	2870	73,95
по должностям служащих	6592	6191	5706	4962	5151	4091	6364	71,36
по отраслям:								
в промышленности	1533	2431	2928	3050	2197	1713	1094	71,36
в сельском хозяйстве	681	478	535	443	647	669	536	78,71
на транспорте и в связи	213	346	220	194	338	177	460	215,96
в строительстве	565	805	811	1323	1305	124	191	33,81
в торговле	172	299	223	91	264	277	83	48,26
в жилищно-коммунальном хозяйстве	480	721	691	545	401	208	198	41,25
в бытовом обслуживании населения	27	86	34	74	57	67	801	2966,67
в науке и научном обслуживании	-	5	6	3	-	1	10	-
в здравоохранении	4021	3511	2872	2481	2598	2126	2797	69,59
в образовании	1395	1412	1273	818	830	674	1632	116,99
-в культуре и искусстве	169	114	165	115	181	87	32	18,93
в органах управления	34	82	70	121	65	93	50	147,06
в других отраслях	1183	1404	2145	2022	1452	1023	1340	113,27

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

Численность безработных всего, тыс. чел	14,3	14,6	12,7	11,7	11,4	10,9	11,0	76,92
в том числе женщин	8,0	7,8	6,5	5,9	5,4	5,1	5,4	67,5
в % от общей численности безработных	56,0	53,4	52,1	50,4	47,4	46,8	49,1	-6,9

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

В табл. 2.9 показано, что всего численность безработных возросла на 14,83%, в Хатлонской области 39,07%, в ГБАО и Согдийской области 14,29% и 23,08%.

Трудовым ресурсам в поисках работы должна оказывать содействие служба занятости. Поэтому необходимо изучение динамики численности лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства в службу занятости в Республике Таджикистан (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Динамика численности лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства в службу занятости в Республике Таджикистан (*тыс. человек*)

	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2016г. к 2010г. (%)
Всего обратившихся по вопросу трудоустройства	59,7	64,1	63,5	71,2	72,4	72,5	77,3	129,48
<i>в том числе:</i>								
Незанятые трудовой деятельностью	59,7	64,1	63,5	71,2	72,4	72,5	77,3	129,48
<i>в процентах от обратившихся</i>	100	100	100	100	100	100	100	
Трудоустроено	32,0	32,4	35,4	37,9	38,9	38,0	39,1	122,2
<i>в процентах от обратившихся</i>	53,6	50,5	55,7	53,2	53,7	52,3	50,6	

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

В таблице 2.10 можно увидеть, что за анализируемый период количество обратившихся по вопросу трудоустройства в республике возросло на 29,48%, из общего числа трудоустроено 50,6%.

Изучение динамики среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций в Республике

Таджикистан также является значимым для последующего проведения анализа (табл.2.11).

По данным табл. 2.11 в общем среднемесечная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан возросла в 2,7 раза.

Таблица 2.11

Среднемесечная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан за 2010-2016 годы

<i>Годы</i>	<i>сомони</i>	<i>в % к предыдущему году</i>
2010	354,44	124,6
2011	442,13	124,7
2012	555,29	125,6
2013	694,89	125,1
2014	816,27	117,5
2015	878,91	107,7
2016	962,16	109,5

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

При этом необходимо отметить, что в Таджикистане наблюдается постоянный рост минимального размера заработной платы. Если в 2010г. она составляла 80,00 сомони, то в 2018г. - 400,00 сомони⁵⁷.

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод, что национальный рынок труда Республики Таджикистан в его современном положении не имеет возможности для предоставления рабочих мест всему трудоспособному населению страны. Поэтому, для осуществления имеющегося трудового ресурса в виде свободной рабочей силы, трудоспособное население вынуждено

⁵⁷ Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. - Душанбе. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 276 с. Также необходимо отметить, что, согласно Указа Основоположника мира и национального единства – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона «О мерах по усилению уровня социальной защищённости населения и увеличению действующих должностных окладов государственных служащих, работников бюджетных учреждений, организаций, размеров пенсий и стипендий» от 14 августа 2018г., с 1 сентября 2018 года заработная плата в Республике Таджикистан увеличена в среднем на 10-15%. URL: <http://www.president.tj/ru/node/18143>

все чаще перемещаться на международный рынок труда посредством внешнего движения рабочей силы.

Основными причинами территориальной мобильности рабочей силы Таджикистана за пределы республики являются: «самый высокий среди стран СНГ уровень безработицы, низкая заработная плата и значительный разрыв показателей оплаты труда на рынке Республики Таджикистан и международном рынке»⁵⁸. Рабочая сила покидает страну, чтобы заработать на повседневные расходы семьи и покупку товаров длительного пользования, строительство дома, проведение свадьбы, лечение родственников. Большинство мигрирующих трудовых ресурсов не собираются оставаться в Российской Федерации на всю жизнь, однако рассматривают вариант длительной, повторяющегося сезонного (маятникового) перемещения 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 они фактически прибавляют национальное богатство страны приема. Трудясь за границей, они зарабатывают деньги, основную часть которых тратят на свое проживание, а также поддержку своих семей, оставшихся в стране происхождения.

2. Очевидно, что из «страны в основном уезжает наиболее динамичная, профессионально подготовленная рабочая сила»⁵⁹, которая является наиболее конкурентоспособной и предприимчивой, ухудшая тем самым национальные экономики своих стран, снижая количество трудоспособного населения. Непрерывный отток до половины мужского трудоспособного населения Таджикистана, воздействующий также на внутренний рынок труда,

⁵⁸ По данным панельных обследований домохозяйств Республики Таджикистан, проведенных в 2011 и 2013 годах.

⁵⁹ Также имеет место выезд и малоквалифицированной рабочей силы, которая используется в странах пребывания на низкооплачиваемых, неквалифицированных видах работы, т.к. местное население не желает занимать эти вакантные рабочие места.

препятствуют 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»⁶⁰. И, вследствие этого, изменения, которые происходят в среде граждан, покинувших страну, потом 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

⁶⁰ Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция в Россию // Отечественные записки. - М., 2003. - № 3. - С.186.

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 Республики Таджикистан за последние 15 лет, значительно влияющие на многие аспекты жизни населения Республики Таджикистан: 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. 2.12).

Таблица 2.12

Возраст трудовых мигрантов из Республики Таджикистан

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

Источник: Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.

Как видно из таблицы 2.12, основная часть выезжающей рабочей силы из Таджикистана составляет экономически активную часть населения страны.

Географическое распределение выехавшей рабочей силы из регионов страны за период 2014-2015 гг. приведено на рисунке 4 и в табл. 2.13.

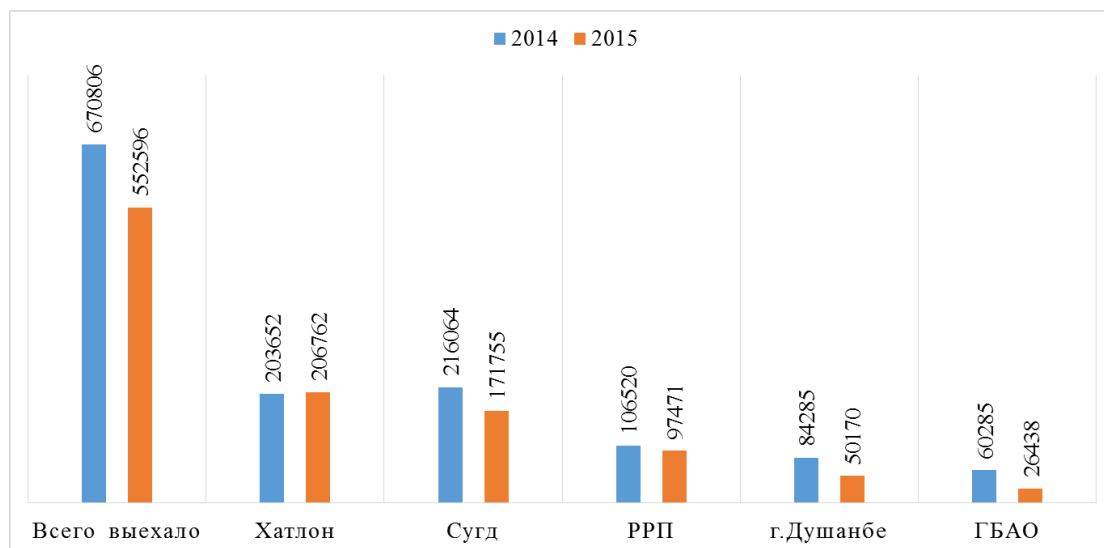


Рисунок 4 - Географическое распределение выехавшей рабочей силы по регионам Республики Таджикистан

Таблица 2.13

Распределение выехавшей рабочей силы по регионам Республики Таджикистан

	2014г.	в % соотношении	2015г.	в % соотношении
Всего выехало	670806	100,0	552596	100,0
<i>в том числе по регионам:</i>				
Хатлон	230652	34,38	206672	37,4
Сугд	216064	32,2	171755	31,0
РРП	106520	15,87	97471	17,6
г.Душанбе	84285	12,56	50170	9,07
ГБАО	60285	8,98	26438	4,78

Источник: рассчитано автором по: данные Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. URL: www.mehnat.tj

Сравнение возвращающихся трудовых мигрантов с выехавшей рабочей силой в разрезе по регионам страны в 2015 году, отображено на рисунке 5:

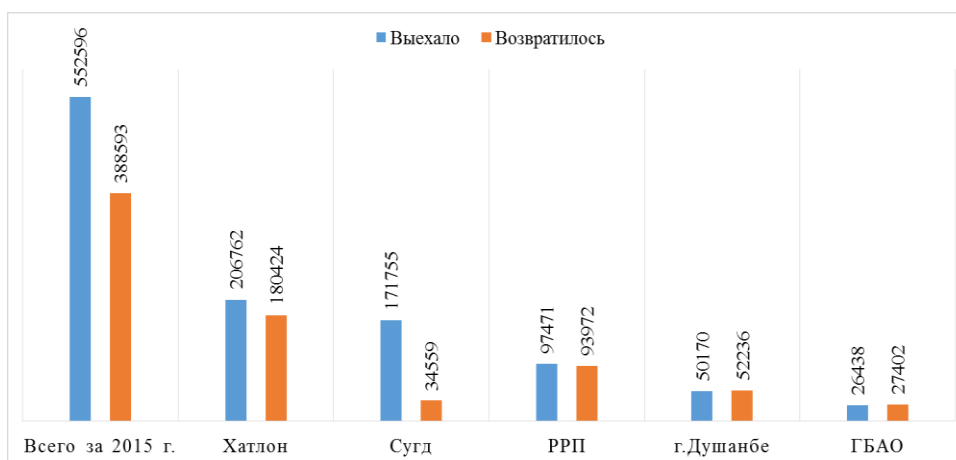


Рисунок 5 - Исходящая и возвратная миграция в 2015 году⁶¹

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

Согласно данным Федеральной Миграционной Службы Российской Федерации (ФМС)⁶², по состоянию на 5 ноября 2015 года в Российской Федерации находились 935 тыс. граждан Республики Таджикистан, из них около 775 тыс. мужчин. Эти цифры сильно расходятся с вышеприведенными данными Миграционной Службы Республики Таджикистан. Агентство по статистке при Президенте Республики Таджикистан отмечает, что когда выясняли данные, приведенные в российской статистике, то стало ясно, что один и тот же человек, прибывая в Российскую Федерацию и через три месяца отбывая, а затем, вновь прибывая, его, по миграционным карточкам, считают за несколько человек.

⁶¹ Источник: Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. URL: www.mehnat.tj

⁶² 5 апреля 2016 года, Указом президента Российской Федерации, служба упразднена, а её функции и полномочия переданы «Главному управлению по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации». Но т.к. для понимания миграционных процессов между Республикой Таджикистан и Российской Федерацией длительное время использовался именно этот термин, мы в нашей работе будем употреблять понятие ФМС, подразумевая под ним «Главное управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Рабочая сила из Республики Таджикистан в местах пребывания работает в тех сферах приложения труда, в которых местное российское население не заинтересовано, в силу их непривлекательности и низкого уровня заработной платы. А, в общем, это содействует развитию различных направлений сферы услуг, позитивно оказывает влияние на уровень жизни всего населения. Результаты многочисленных исследований показывают, что выехавшая рабочая сила из Республики Таджикистан не является обременительной для бюджета Российской Федерации, которая не затрачивает больших средств на формирование и финансирование социальных благ для прибывшей рабочей силы, в сравнении с большинством стран Западной Европы.

Большинство трудящихся из Республики Таджикистан работают на низкооплачиваемых и неквалифицированных рабочих местах. Они сталкиваются с целым рядом нарушений прав и жестокого обращения в России, а также не знают своих прав и обязанностей в стране, где они обычно работают. В результате, они сталкиваются с многочисленными трудностями в сфере занятости, передвижения и не имеют доступа к услугам, направленным на защиту их прав.

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 6 и табл.2.14.

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.

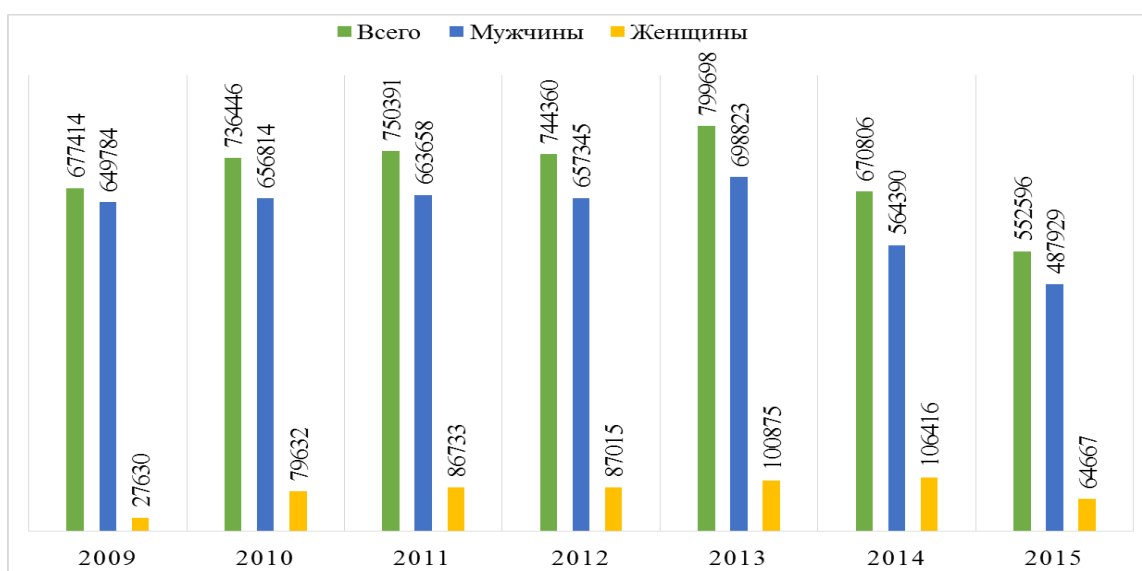


Рисунок 6 - Динамика исходящего перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан за период 2009-2015 годы⁶³

Таблица 2.14

Внешнее перемещение рабочей силы за период 2009-2015 гг.

	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2015г. к 2009г. (%)
Всего количество рабочей силы выехавшей из Республики Таджикистан	677414	736446	750391	744360	799698	670806	552596	-18,4%
<i>в том числе:</i>								
Мужчин	649784	656814	663658	657345	698823	564390	487929	-24,9%
Женщин	27630	79632	86733	87015	100875	106416	64667	234%

С другой стороны, «главными причинами, которые преопределили возвращения рабочей силы назад на Родину в 2015 году, стали структурные и административные изменения в миграционной политике Российской

⁶³ Источник: Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения РТ. URL: www.mehnat.tj

Федерации, а также «достаточно глубокий экономический кризис в России, затронувший практически все сферы экономики»⁶⁴.

Невыгодность, т.е. превышение издержек перемещения рабочей силы над доходами, которая она приносит; запрет на въезд, не сдача тестов/отсутствие необходимых разрешительных документов (патентов, сертификатов). В 2015 году в Российской Федерации вступили в силу законодательные и нормативно-правовые акты, в соответствии с которыми ужесточено наказание за незаконное пребывание в этой стране. Также с января месяца 2015 года гражданам всех стран СНГ, не состоящих в Таможенном союзе, необходимо иметь загранпаспорта для въезда на территорию Российской Федерации. Одновременно с этим иностранцам для легального трудоустройства необходимо приобрести патент, стоимость которого зависит от региона страны. Следующими новшествами стали введение тестов на знания русского языка, истории и законодательства Российской Федерации, а также обязательное приобретение полисов медицинской страховки.

По данным Федеральной миграционной службы (ФМС) Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, которые по окончании срока разрешенного пребывания, будут находиться в стран еще 360 дней нелегально, им запретят въезжать на территорию Российской Федерации сроком на 10 лет, 270 дней - на 5 лет и 120 дней незаконного пребывания в Российской Федерации грозит запретом на въезд на 3 года. Въезд таким категориям граждан будет закрыт в день их возвращения на родину при пересечении государственной границы Российской Федерации, и самое главное, что их не будут об этом факте уведомлять. Исходя из данного положения, просматривается картина неведения граждан страны о вынесении в отношении их решения о нежелательности их пребывания на территории Российской Федерации. Проблема депортации рабочей силы из Республики

⁶⁴ В 2015 году показатели возвратившихся и депортированных трудовых мигрантов были наиболее высокими за весь период отслеживания количественных показателей перемещения рабочей силы, начиная с 2004 года.

Таджикистан в связи с новыми правилами в Российской Федерации сегодня является актуальной в свете разразившегося мирового финансово-экономического кризиса.

В Российской Федерации 24 ноября 2014 года был принят Федеральный закон №357-ФЗ, жестким образом изменивший порядок трудоустройства иностранных граждан, которые прибыли из стран с безвизовым с Российской Федерацией режимом. Согласно принятому закону, была установлена единая система патентов не только для физических, но и также для юридических лиц, пришедшая вместо разрешений на работу и установленных ранее квот для работы иностранных граждан. Помимо введения новых правил также во много раз поднялась стоимость патента, например: в Москве, Московской области и Тюменской области - в 3,3 раза, в Приморском крае - в 2,6 раза, в Республике Саха - Якутия - в 5,8 раза, в Санкт-Петербурге - в 2,5 раза.

Чтобы получить патент для получения легальной работы, иностранной рабочей силе следует предоставить в территориальный орган ФМС Российской Федерации 8 нижеследующих документов:

1. Заявление о выдаче патента;
2. Заграничный паспорт;
3. Миграционная карта с указанием цели визита – «Работа» и с отметкой органа пограничного контроля о въезде в Российскую Федерацию или с отметкой территориального органа Федеральной Миграционной Службы Российской Федерации о выдаче указанной миграционной карты;
4. Договор (полис) добровольного медицинского страхования;
5. Квитанция, подтверждающая уплату штрафа от 10 до 15 тыс. рублей (в случае подачи заявления после 30 дней с момента въезда в Российскую Федерацию);
6. Врачебные заключения об отсутствии заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, а также сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

7. Сертификат, подтверждающий знание русского языка, истории России и основ законодательства Российской Федерации;

8. Документ о постановке на миграционный учет по месту пребывания.

Определенная часть прибывшей рабочей силы физически не успевает в срок до 30 дней, с момента въезда в Российскую Федерацию, подготовить и представить в Федеральную Миграционную Службу Российской Федерации вышеназванные документы, в связи, с чем эта категория населения оказывается в ситуации нарушителей миграционного законодательства.

В стране пребывания, для многих граждан Республики Таджикистан, возникающие проблемы незаконного трудоустройства ужесточаются еще и тем, что большинство из них не имеют конкретной информации о том, какой конкретно орган государственной власти поставил запрет на въезд в Российскую Федерацию, поскольку, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2003 года, 11 министерств и ведомств России обладают правом принятия решения о нецелесообразности нахождения иностранного гражданина, или лица без гражданства, на территории Российской Федерации. Таковыми являются: Министерство внутренних дел, Федеральная служба безопасности, Министерство обороны, Служба внешней разведки, Федеральная миграционная служба, Министерство юстиции, Министерство иностранных дел, Федеральная служба по финансовому мониторингу (Росфинмониторинг), Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), Федеральная служба по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН), Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА).

На основании вышеизложенного, всех возвратившихся в 2015 году из Российской Федерации трудящихся Республики Таджикистан можно условно сгруппировать по причинам возвращения по следующим трем категориям:

1. Возвратившаяся рабочая сила из-за невыгодности нахождения в миграции, т.е. превышения издержек миграции над доходами, которая она приносит. Трудящиеся возвратились, т.к. им стало экономически невыгодно

осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации, в связи с экономическим кризисом, сокращением размера реальной заработной платы и др., вследствие замедления экономического роста в России, а также девальвации российского рубля.

2. Вернувшиеся трудящиеся в связи с наложением на них запрета на въезд в Российскую Федерацию или депортации по причинам: нарушение ими миграционного законодательства этой страны; правил и времени пребывания; вовремя не выехавшим за пределы Российской Федерации по окончании срока временного пребывания; наличием двух и более административных правонарушений; уклонением от налогов, либо оплаты административных штрафов, и т.п.

3. Возвратившаяся рабочая сила из-за не сдачи введенных новых тестов/экзаменов, либо отсутствия необходимых разрешительных документов (патентов, сертификатов). В эту категорию в основном, большей частью, входит молодежь, которая окончила школу уже в период независимости Таджикистана и которая плохо владеет русским языком. В этой связи, данной категории людей наиболее сложнее адаптироваться в окружении россиян и достаточно сложно, а очень часто является практически невозможным получение патента и сертификата на знание русского языка, истории России и основ законодательства Российской Федерации. По этой причине, вернуться на родину, для молодежи является наиболее лучшим вариантом.

«Согласно данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, 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»⁶⁵. В качестве

⁶⁵ Политика и практика регулирования миграции в условиях современных вызовов. Международная научно-исследовательская конференция. - Тирасполь, 27 января 2017 г. – С. 12.
URL:<https://iom.md/sites/default/files/publications/docs/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%>

наиболее преобладающей причины данной ситуации, мы видим достаточно высокую степень криминализации в сфере посредничества для выезжающей рабочей силы и их не информированности.

С 25 марта по 24 апреля 2017 года по всей территории Российской Федерации на протяжении одного месяца для граждан Республики Таджикистан предоставляется возможность официально оформить регистрацию и проживание на данной территории в миграционном органе Российской Федерации.

«Согласно сообщению пресс-службы представительства Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в Российской Федерации по миграции, за этот период ни один гражданин Республики Таджикистан не будет привлечён к административной ответственности за нарушение требований правил проживания и трудовой деятельности»⁶⁶.

«Амнистия касается имеющих нарушения по пункту 4 (которые два и более раз привлекались к административной ответственности) и пункту 8 (находятся в Российской Федерации более чем тридцать суток со дня окончания временного пребывания) статьи 26 Федерального закона 114. При обращении в отделы полиции граждан Республики Таджикистан, в том числе пребывающим на территории РФ с превышением установленного действующим законодательством срока, будет предоставляться государственная услуга по продлению срока временного пребывания на территории Российской Федерации на 90 суток с даты подачи заявления путем проставления соответствующей отметки в миграционной карте и продления миграционного учёта по месту временного пребывания. При утрате

B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%80%D1%83%D0%B3%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80.%20%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%9C%D0%9E%D0%9C%202017.pdf

⁶⁶Avesta Information Agency. Подробности миграционной амнистии граждан Таджикистана в России. 28 марта 2017, 15:19. URL: www.avesta.tj/2017/03/28/podrobnosti-migratsionnoj-amnistii-grazhdan-tadzhikistana-v-rossii/

миграционной карты будет выдаваться её дубликат при необходимости с продлением срока временного пребывания в Российской Федерации»⁶⁷.

Важно предположить, что тенденция к сокращению числа выезжающей рабочей силы из Республики Таджикистан в Российскую Федерацию будет продолжаться и дальше: сложная экономическая ситуация внутри Российской Федерации, а также сложности при оформлении документов на работу заставляют граждан возвращаться домой. Об этом же говорят и сами граждане Республики Таджикистан, вернувшиеся домой.⁶⁸

С учетом вышеизложенного, можно выделить некоторые отрицательные социальные последствия депортации рабочей силы Республики Таджикистан за пределы Российской Федерации:

1. Увеличение количество безработных, как зарегистрированных, так и незарегистрированных;
2. Увеличение социальной напряженности;
3. Усиление конкуренции на внутреннем, в том числе и неформальном рынках труда;
4. Снижение доходов, увеличивающее процент бедных, что не позволит ожидать снижение бедности по сравнению с предыдущими годами.

На рынок труда в Республике Таджикистан, кроме возвращающейся рабочей силы, также оказывают все увеличивающееся давление и другие иностранные трудящиеся.

«По данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в 2015 году этим ведомством было выдано разрешение на работу свыше 10,2 тыс. иностранным гражданам. В основном, получившие разрешение работать на территории Республики Таджикистан - это граждане Китая, Ирана, Афганистана, Саудовской Аравии, Италии, Кыргызстана и России. При этом необходимо отметить, что

⁶⁷ МК. Мигрантам-нарушителям из Таджикистана объявили амнистию.

URL: www.mk.ru/social/2017/03/24/migrantamnarushitelyam-iz-tadzhikistana-obyavili-amnistiyu.html

⁶⁸ Подробнее см. раздел «Результаты опроса возвратившейся рабочей силы» в параграфе 3.2.

численность обратившихся иностранцев за разрешением на работу в 2015 году по сравнению с 2014 годом выросла почти на 3,5 тыс. человек»⁶⁹.

Анализ показывает, что фактически же, численность иностранной мобильной рабочей силы, работающей в Республике Таджикистан, может быть гораздо больше. В Миграционной службе отмечают, что в прошлом году сотрудниками ведомства были проведены проверки 113 компаний на территории столицы и районов республиканского подчинения в целях предотвращения незаконного трудоустройства рабочей силы в странах пребывания, трудовой деятельности и проживания иностранных граждан. Было установлено, что в этих компаниях работают более 4,1 тыс. иностранцев, свыше 1,8 тыс. из которых не имели разрешение на работу.

Таким образом, «на рынке труда Республики Таджикистан сложилась ситуация, характеризующаяся увеличением количества возвращающейся рабочей силы в страну, а также ростом количества рабочей силы из иностранных государств. Наряду с продолжающимся стабильным ростом предложения рабочей силы (связанном с высоким уровнем рождаемости и соответствующим приростом населения) и отсутствием адекватного предложения рабочих мест в стране, такая ситуация приводит к повышению напряженности на рынке труда страны. Основными социальными последствиями этого явления могут стать снижение уровня и качества жизни населения, нагнетание социальных проблем, обострение криминальной ситуации увеличение общего количества преступлений, в том числе тяжких»⁷⁰. Поэтому в стране должны быть сформулированные научно-обоснованные рекомендации, а также нормативно-правовые основы по решению проблемы продуктивности мобильности кадров и регулирования рынка труда.

⁶⁹ Согласно данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2015 год.

⁷⁰ Согласно данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан.

2.2. Тенденции и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы

Решение проблем, указанных в предыдущем параграфе, влияющих на мобильность рабочей силы и ее перемещение за пределы Республики Таджикистан, должно быть основано на социологическом опросе, а именно, анонимном анкетировании⁷¹. Последнее представляет собой получение информации о мнениях людей, их мотивах и оценках внешней трудовой миграции, о феноменах и состояниях общественного, группового и индивидуального сознания от самих опрашиваемых. Выбор этого методического подхода и разработка соответствующей методики исследования обоснованы тем фактом, что об исследуемом явлении нет достоверной информации. Процессы, связанные с территориальным перемещением рабочей силы, не доступны непосредственному наблюдению и не поддаются эксперименту. В данной ситуации опрос является основным методом сбора информации, не покрываемой официальной статистической отчетностью, но обязательно дополняется различными другими исследовательскими методиками исследования.

Опыт проведения исследований показывает, что наиболее распространенным методом опроса является анкетирование - форма опроса в письменном виде, которая, в основном, проводится заочно, т.е. без непосредственного контакта интервьюера с респондентом (в отличие от интервьюирования).

Анкетирование является наиболее эффективным в двух случаях:

а) когда необходимо провести опрос среди большого количества респондентов за достаточно короткий период времени;

б) когда респондентам необходимо детально подумать над предложенными им вопросами, и предоставляемыми ими ответами. При этом им, для наглядности, необходимо иметь перед собой распечатанный опросник.

⁷¹ В данном параграфе использованы результаты социо-экономического исследования: Миграционная ситуация современного Таджикистана. Результаты социо-экономического исследования / Р.М. Амиджанов, Р.М. Бабаджанов, М.Ш. Махмадбеков, Н.Р. Мукимова - Душанбе: Консалтинговая компания «Намо», 2016. – С.112, в котором автор принимал участие.

Разрабатывая вопросы анкетирования, мы попытались использовать похожие типы и формы вопросов, учитывая то, что каждый из них имеет свои преимущества и недостатки. В перечень вопросов, разработанных для данного опроса Анкеты (Приложение 1) были включены как открытые и закрытые вопросы, так и полузакрытые. *Закрытые вопросы* сопровождаются теоретически полностью вероятными вариантами ответа, из которых респонденту необходимо было выбрать тот, который в наибольшей степени может подходить ситуации, в которой он оказался; *открытые вопросы* не включают ни один вариант ответа. Предполагается, что респондент сам напишет то, что посчитает нужным, в определенном месте анкеты; *полузакрытые*, т.е. частично открытые вопросы, в которых дается лишь часть предполагаемых вариантов ответа, которая может не до конца понравиться респондентам, поэтому имеется пустое место в анкете для того, чтобы он сам смог дописать то, что он захочет.

Подготовка открытых и полузакрытых вопросов имеет важный смысл для выявления всех нюансов мнений вернувшейся рабочей силы о внешнем территориальном перемещении рабочей силы - как ее негативных, так и положительных последствий, несмотря на то, что полученную на их основе информацию трудно будет формализовать и обработать. Поэтому закрытые вопросы являются наиболее удобными для обработки, но не гарантируют учета целостности респондентских оценок.

Также следует подчеркнуть то, что нами при составлении вопросов соблюдены правила логической последовательности вопросов анкетирования. Мы придерживались традиционной для социологического анкетирования логики построения вопросников по принципу «от общего к частному», при которой дальнейшие вопросы являются контрольными по отношению к прежнему.

Для того, чтобы получаемая информация была полнее, глубже и достовернее, а также для возможности наблюдения за респондентом и записи не только устных ответов респондента, но и невербальных реакций, мы решили

комбинировать анкетирование с интервьюированием - формой очного проведения опроса, при котором мы, как исследователи, будем находиться в непосредственном контакте с респондентом. Тем не менее, частичное использование метода интервьюирования по сравнению с анкетированием обосновывается, прежде всего, его главными недостатками, такими как: его низкое реагирование; соответствующий расход времени; потребность в большом количестве интервьюеров; неприемлемость его применения в ситуациях кратковременных массовых опросов.

Данное стандартизированное интервью проводилось по опросному листу анкеты для контроля и дополнения данных анкетирования. Данные методы опроса хороши тем, что их можно реализовать как в межличностной (интервьюер-респондент), так и групповой форме в фокус группах (когда интервьюер беседует с группой респондентов).

С целью изучения мнения возвратившейся рабочей силы нами было проведено анонимное анкетирование вернувшейся рабочей силы. В ходе проводившегося исследования рассматривались следующие моменты:

- Характеристика респондентов, в том числе по категориям и количеству членов семей опрошенных;
- Характеристика мобильной рабочей силы (в том числе количество трудовой мобильной рабочей силы) в семьях, их распределению по полу, возрасту, образовательному уровню, месту трудоустройства, сферам деятельности и по сроку поездки);
- Возможности инвестирования полученных средств в предпринимательскую деятельность и секторы экономики, в которых осуществляется эта деятельность;
- Последствия территориального перемещения рабочей силы(в том числе положительные и отрицательные аспекты территориального перемещения рабочей силы);
- Условия проживания рабочей силы в стране трудоустройства;
- Легальный статус выезжающей рабочей силы;

- Процесс подготовки к территориальному перемещению рабочей силы (в том числе тип информации/навыков, которые выезжающие желали бы получить до отъезда);
- Источники получения информации о территориальном перемещении рабочей силы и степень их достоверности;
- Вид защиты, который мобильная рабочая сила хотела бы иметь в период своего территориального перемещения;
- Причины возвращения рабочей силы домой;
- Трудовая занятость возвратившихся в местах постоянного проживания;
- Текущая стратегия выживания в Республике Таджикистан, условия жизни и ключевые проблемы, с которыми они сталкиваются после приезда на родину;
- Намерения в отношении отъезда из Республики Таджикистан.

Формирование выборки и ее распределение проводились на основе исследований предложенной методики. Общее количество интервью - 205 - было заранее определено имеющимися ресурсами. При формировании выборки применялся метод стратификации⁷² с учетом долей населения. Данные о территориальном распределении количества опрошенных семей и интервьюирования приведены в таблице 2.15.

Таблица 2.15

Региональное распределение респондентов и количество домохозяйств по
Республике Таджикистан

Регионы страны	% от общего кол-ва	Кол-во интервью
Всего по Республике Таджикистан	100	205
Душанбе	21,5	44
Города и районы республиканского подчинения (РРП), всего	29,3	60
г. Турсунзаде		31

⁷²Стратификация - разделение полученных данных на отдельные группы (слои, страты) в зависимости от выбранного стратифицирующего фактора

г. Вахдат		13
Район Рудаки		4
Шахринавский район		4
Гиссарский район		3
Тавильдаринский район		3
Варзобский район		1
Рапшский район		1
ГБАО, всего	12,7	26
г. Хорог		9
Ишкашимский район		6
Рушанский район		5
Дарвазский район		2
Рошткалинский район		2
Шугнанский район		1
Ванчский район		1
Хатлонская область, всего	11,2	23
г. Бохтар		11
г. Куляб		3
пгт. Хамадони		1
г. Нурек		1
Дангаринский район		2
Темурмаликский район		1
Хуросонский район		1
Район им.ДжалолиддинаРуми		1
Фархорский район		1
Вахшский район		1
Согдийская область, всего	25,4	52
г. Худжанд		30
г. Бустон		20
г. Пенджикент		1
г. Канибадам		1

Характеристики респондентов. В таблице 2.16 приведена целевая самовозвратившаяся рабочая сила на момент опроса, которая находилась в Республике Таджикистан, и вернулась по той или иной причине на родину.

Таблица 2.16

Количественная характеристика семей опрашиваемых респондентов

Ответ	Количество полученных ответов	Удельный вес, %
1	0	0,0
2	2	1,0
3	9	4,4
4	31	15,1
5	51	24,9
6	46	22,4
7	28	13,7
8	21	10,2
9	12	5,9

10	3	1,5
11	1	0,5
12	1	0,5
Всего:	205	100,0

Таблица 2.17

Количество членов семьи, находящихся в трудовой миграции

Ответ	Количество полученных ответов	Удельный вес, %
1	151	73,7
2	37	18,0
3	10	4,9
4	5	2,4
5	2	1,0
Всего:	205	100,0

73,7% семей имеют одного члена семьи, находящегося за границей в качестве трудовой мобильной рабочей силы, 18,0% семей - двух членов, а 8,3% семей – трех и более членов (рисунок 7, табл. 2.17). Данная информация весьма полезна для целей анализа, поскольку вопросы, перечисленные в разделе денежных переводов, касаются именно основной трудовой единицы мобильной рабочей силы (чьи данные были названы первыми), и это позволяет повысить точность представления результатов (поскольку для более 70% семей выехавший является единственным).

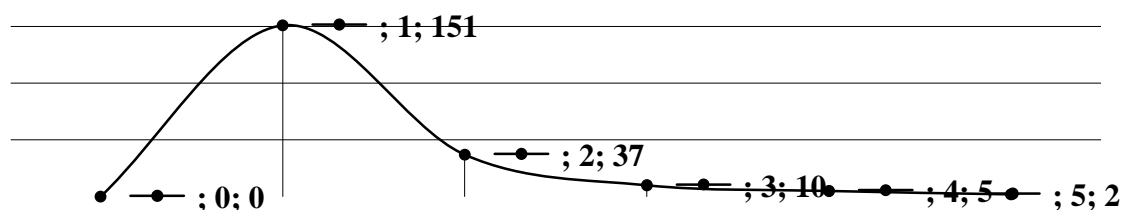


Рисунок 7 - Распределение количества уехавших из семей респондентов

Используя формулу (2.1) для расчета выборочной средней мы получили, что в среднем на семью, состоящую из 5,9 человек (рисунок 8), за пределами республики в качестве перемещенной рабочей силы находится 1,39 чел. Последний показатель будет использован позже, как так называемый «коэффициент мигрантности».

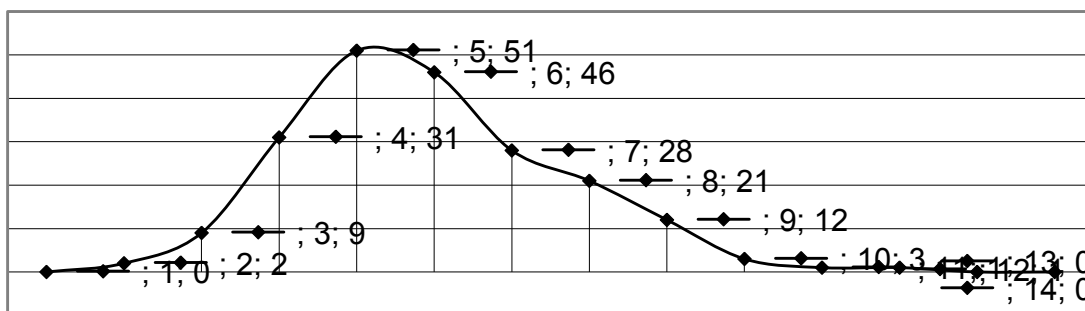


Рисунок 8 - Распределение количества членов опрошенных семей

$$\bar{X}_e = \frac{\sum_{i=1}^k n_i x_i}{n}, \quad (2.1)$$

На основании данных официальной статистики, общая численность населения на начало 2016 года составила 8,6 миллионов человек, а количество занятых в экономике – 2,3 миллиона человек. Таким образом, расчет количества лиц, находящихся за пределами Республики Таджикистан в целях трудоустройства по республике может быть произведен по нижеследующей формуле:

$$ВТМ = (P - Z_э - Z_{нс}) / K_c * K_m, \quad (2.2)$$

то есть: $(8,6 - 2,3 - 2,6) / 5,9 * 1,39 = 0,872$ млн. человек,

где, P – численность населения Республики Таджикистан на момент обследования;

$Z_э$ – количество занятых в экономике;

$Z_{нс}$ – количество занятых в неформальном секторе, рассчитанная как «60% от численности рабочей силы»⁷³;

K_c – коэффициент семейственности;

K_m – коэффициент мигрантности.

⁷³Источник: Миграционная ситуация современного Таджикистана. Результаты социо-экономического исследования / Р.М. Аминджанов, Р.М. Бабаджанов, М.Ш. Махмадбеков, Н.Р. Мукимова - Душанбе: Консалтинговая компания «Намо», 2016. - С. 33.

Таким образом, получено оценочное количество внешней рабочей силы - 872 тыс. человек.

Особое место в процессе проведения исследования уделено характеристике выехавших за пределы Республики Таджикистан.

Доля *возрастной* группы от 19 до 29 лет составляет 42,9%. Молодежь мигрирует довольно часто: на долю молодого сегмента, т.е. лиц в возрасте от 19 до 39 лет, приходится 73,6% всех мигрантов. Лица старше 50 лет, естественно, мигрируют намного реже. К возрастной группе от 50 до 59 лет принадлежит всего 4,4% выехавших (рисунок 9).

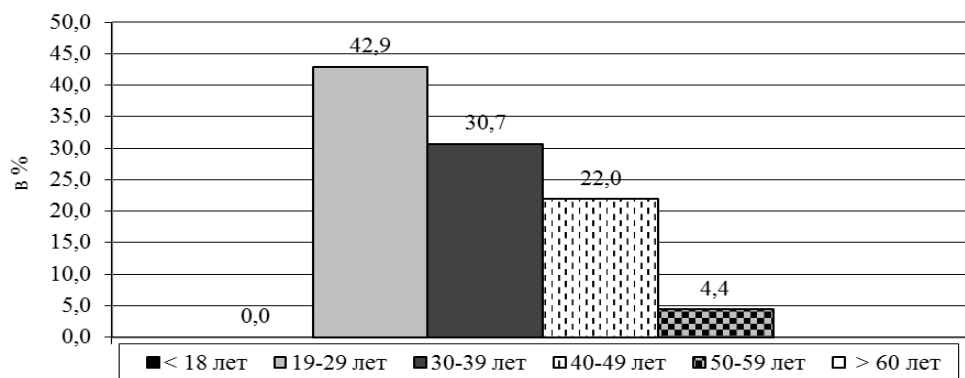


Рисунок 9 - Возрастное распределение выехавших за пределы республики

До середины 80-х годов прошлого века внешнее территориальное перемещение рабочей силы рассматривалась как сугубо «мужское» явление. Сегодня почти половину выехавших во всем мире составляют женщины. В рамках настоящего исследования распределение выехавших по *полу* показано на рисунке 10, из которого видно, что 81,5% из них – мужчины и 18,5% – женщины. Такое распределение характерно для Таджикистана, где мужчины традиционно исполняют роль кормильцев и, следовательно, выезжают гораздо чаще женщин.

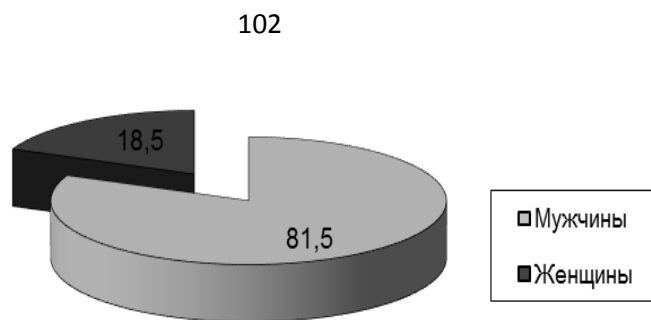


Рисунок 10 - Гендерное распределение выехавшей рабочей силы

Образовательный уровень выехавшей рабочей силы оценивается как средний (рисунок 11). В Республике Таджикистан 32,2% мигрантов имеют высшее законченное образование; 14,6% имеют среднее специальное образование; 29,8% имеют среднее полное образование; неполное и начальное среднее образование имеют 12,7% выехавшей рабочей силы.

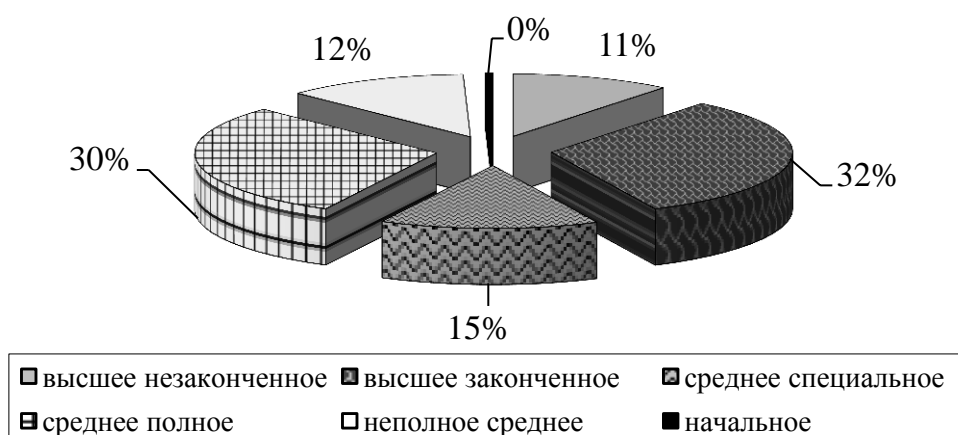


Рисунок 11 - Образовательный уровень выехавшей рабочей силы

Для 45,9% основной причиной выезда за пределы страны является отсутствие работы в Таджикистане, 27,3% выезжают из-за низкой заработной платы, для 11,2% причиной отъезда является желание создать семью (сыграть свадьбу), остальные 15,6% выезжают по разным причинам, в том числе бедность, долг, покупка отдельного жилья (рисунок 12).

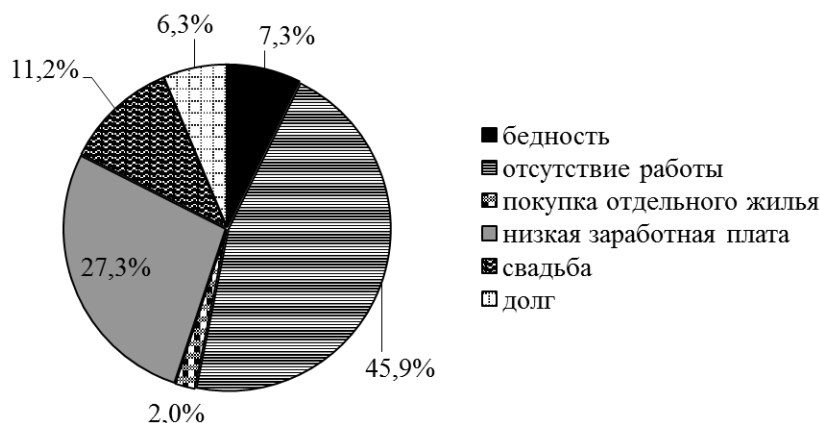


Рисунок 12 - Причины выезда за пределы Республики Таджикистан

На наш взгляд, что не только отсутствие рабочих мест является причиной для выезда из Таджикистана, но также их непривлекательность в контексте предлагаемой заработной платы. Так, «национальная база данных вакансий, подготовленная Агентством труда и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, предлагает вакансии по различным отраслям экономики, средний уровень заработной платы которых в 2016 г. составляет 400 сомони, а начинается с 214 сомони»⁷⁴.

Проблему низкой заработной платы в стране также подтверждают итоги регулярно проводимых в Душанбе ярмарок свободных рабочих мест и вакансий, организуемых Миграционной службой при Правительстве Республики Таджикистан совместно с Агентством по социальной защите и занятости населения страны, а также результаты других исследований.

С другой стороны, обследование домохозяйств в рамках многолетнего проекта Gallup World Poll показывает, что «25-35% населения Таджикистана является частично безработным, т.е. занятым неполным рабочим днем, или выполняет низкооплачиваемую работу, не соответствующую квалификации; 10-14% населения является безработным и только 20-29% - работают полный рабочий день.

⁷⁴Агентство труда и занятости населения Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. URL: www.kor.tj

Следует отметить, что частичная или полная безработица в результате отсутствия работы, несомненно, снижает уровень финансовой стабильности и благосостояния граждан Таджикистана. Это отразилось в данных Гэллапа-2011, согласно которым 73% опрошенных жителей страны назвали свое положение бедственным, а 23% испытывают мучения, остальные 4% довольны своим положением»⁷⁵.

На основе изучения данных о территориальном распределении выехавшей рабочей силы за рубеж нами выявлено, что на их абсолютно преобладающую концентрацию в одной стране: 91,7% всей выезжающей рабочей силы направляется в Российскую Федерацию (Москву, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Уфа, Красноярск, Томск, Самара, Ярославль, Новосибирск, Сочи и т.д.) и лишь 8,3% мигрирует в другие страны (Казахстан, Кыргызстан, Белоруссию, Дубай, Индию, Германию, Турцию) (рисунок 13).

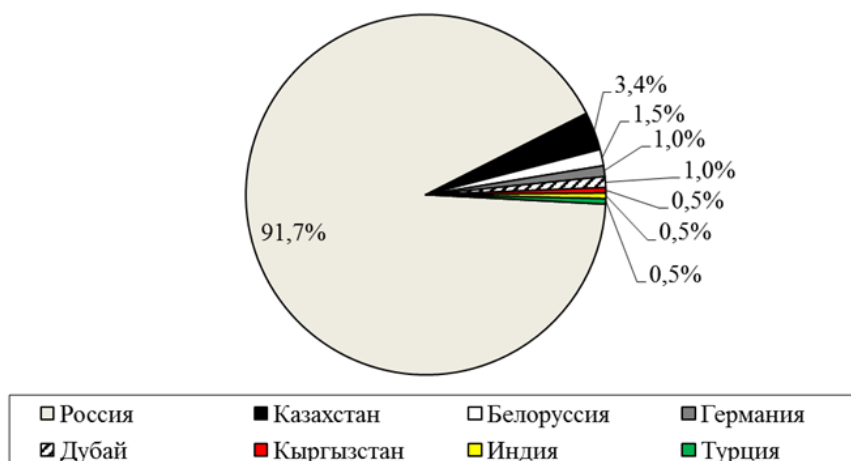


Рисунок 13 - Географическое распределение выезжающей рабочей силы в страны возможного трудоустройства

Наиболее привлекательной территорией для рабочей силы Таджикистана в Российской Федерации является Московская агломерация - 45,4 %. Основными сферами занятости здесь является строительство, в меньшей степени торговля и сфера услуг. Санкт-Петербург занимает второе место после Москвы по значимости город, принимающий рабочую силу из

⁷⁵ Миграционная ситуация современного Таджикистана. Результаты социо-экономического исследования / Р.М. Аминджанов, Р.М. Бабаджанов, М.Ш. Махмадбеков, Н.Р. Мукимова - Душанбе: Консалтинговая компания «Намо», 2016. - С. 37.

Таджикистана – 12,3%. Много выезжающих притягивают города Сибирского Федерального округа. Их заметная концентрация наблюдается в Екатеринбурге, Новосибирске, Красноярске и других городах Сибири. Притягательными являются также уральские центры - Казань, Уфа.

Международный опыт показывает, что на рынках труда нужны как квалифицированные, так и неквалифицированные работники. Большинство принимающих стран конкурируют друг с другом за высококвалифицированную рабочую силу, при этом многие из них сомневаются в необходимости допускать к себе работников с низким уровнем или отсутствием квалификации. Тем не менее, в некоторых странах, например, в России – главной стране пребывания рабочей силы – зачастую наблюдается острая нехватка рабочей силы в тех секторах, где не требуется особой квалификации, поскольку местные жители не хотят занимать такие рабочие места.

Однако в результате ухудшения ситуации в области внешнего территориального перемещения рабочей силы и отсутствия ее организованного управления, с каждым годом растет число нелегально трудоустроившихся и увеличивается культурная дистанция между ними и коренным российским населением. Такая ситуация несомненно побуждает Таджикистан к поиску новых рынков труда.

На данный период территориальное перемещение рабочей силы из Республики Таджикистан в целом адаптировано к необходимым условиям рынка труда Российской Федерации. Климатические условия обусловили сезонность труда в Российской Федерации, особенно характерную для строительства, горнодобывающей промышленности, сельского хозяйства, розничной уличной торговли и общественного питания, т.е. тех секторов, где трудится большинство трудящихся из Республики Таджикистан.

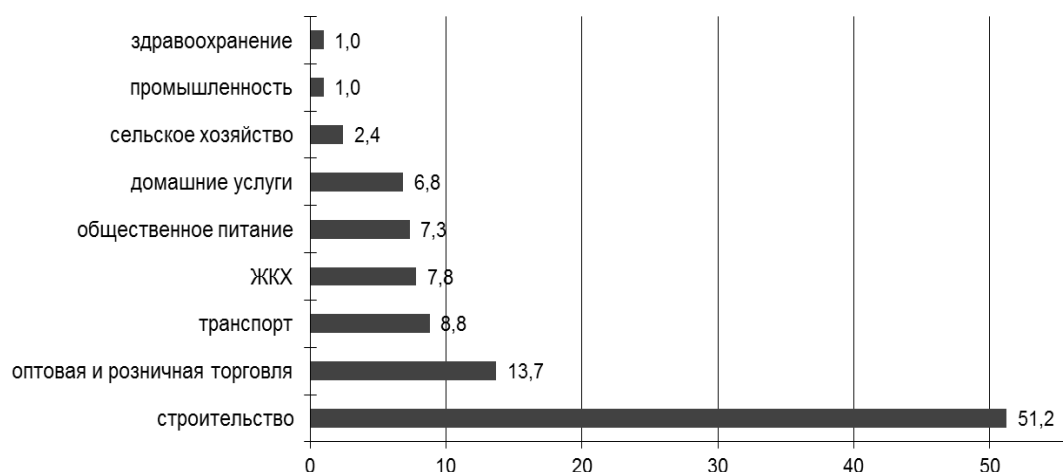


Рисунок 14 - Распределение выезжающих по сферам деятельности в принимающей стране

Как показано на рисунке 14, самая большая часть находящейся за границей рабочей силы (51,2%) трудится в строительной сфере. 13,7% заняты в оптовой и розничной торговле, 8,8% являются водителями или работают в сфере транспортных услуг. В жилищно-коммунальном хозяйстве заняты 7,8% мигрантов, 7,3% работают в сфере общественного питания, 6,8% оказывают домашние услуги. Доля работников других профессий среди выехавших крайне незначительна. Среди представителей всех остальных профессий разнорабочие составляют самую многочисленную группу, при этом нельзя сказать, что они сконцентрированы в каком-то определенном секторе, поскольку такие работники присутствуют во всех отраслях экономики.

На основе рисунков 15 и 16, выявлено, что до выезда за пределы своей страны, как и после приезда на родину 54,6% и 51,2% лиц соответственно, были и остались безработными. Уехав из своей страны, они нашли способы зарабатывать на жизнь, хотя и в качестве чернорабочих. До выезда многие люди у себя на родине занимались более престижной работой (учителя, преподаватели, служащие государственных учреждений, правоохранительных органов, врачи, промышленные работники и т.д.). Причиной отъезда и нежелания трудоустроиться является низкая зарплата на родине. Для большой группы лиц, не имевших работы (54,6% респондентов), выходом из положения

стало территориальное перемещение рабочей силы, благодаря которой они получили возможность зарабатывать на жизнь за границей.

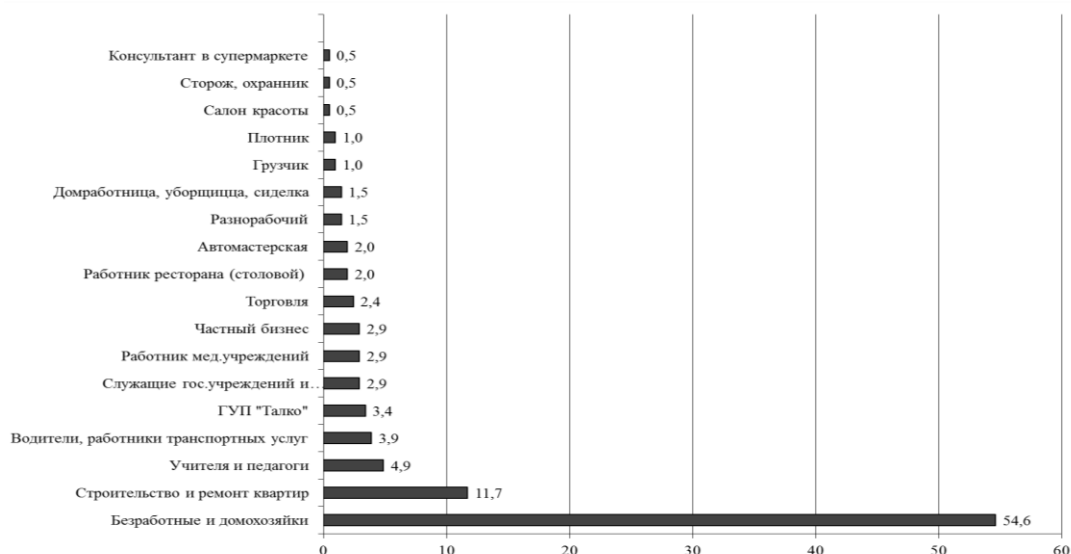


Рисунок 15 - Распределение выезжающей рабочей силы по сферам деятельности до отъезда

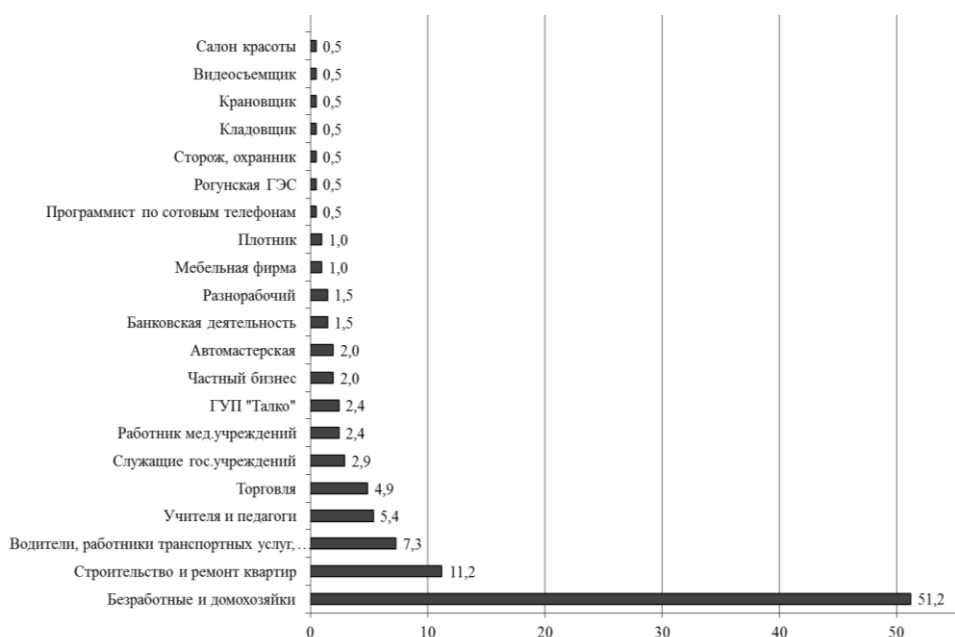


Рисунок 16 - Распределение выезжающей рабочей силы по сферам деятельности, после приезда в места трудоустройства

Тем не менее, во время пребывания за пределами Республики Таджикистан многие респонденты отметили, что приобрели новые навыки по таким профессиям, как арматурщик, бетонщик, электрик, каменщик,

парикмахер, мерчендайзер, некоторые из них работали в качестве грузчика, уборщицы, разнорабочих, посудомойки, т.е. не требующих особой квалификации.

Результаты свидетельствует о том, что рабочая сила, работая за границей, смогла улучшить свои навыки, это касается не только высококвалифицированной рабочей силы, но и тех, кто работал на низкоквалифицированных рабочих местах.

В процессе проведения исследования считаем важным изучение категорий выезжающих. Как показывают полученные результаты, более 33% опрошенных - это - краткосрочная рабочая сила, которая пребывала за пределами республики в последней поездке от 7 до 12 месяцев. 7,8% составляет группу, находящуюся за пределами Республики Таджикистан менее 6 месяцев; около 25% мигрантов находятся на заработках от 1 до 2 лет; а 16,6% опрошенных – от 2 до 3 лет. Работающие за пределами республики в течении долгого времени составили 17,1% и непосредственно эта группа, оставаясь в стране назначения, постепенно теряет экономические и социальные интересы на родине, тем самым исключается из группы допустимых держателей сбережений и инвесторов в Республике Таджикистан (рисунок 17).

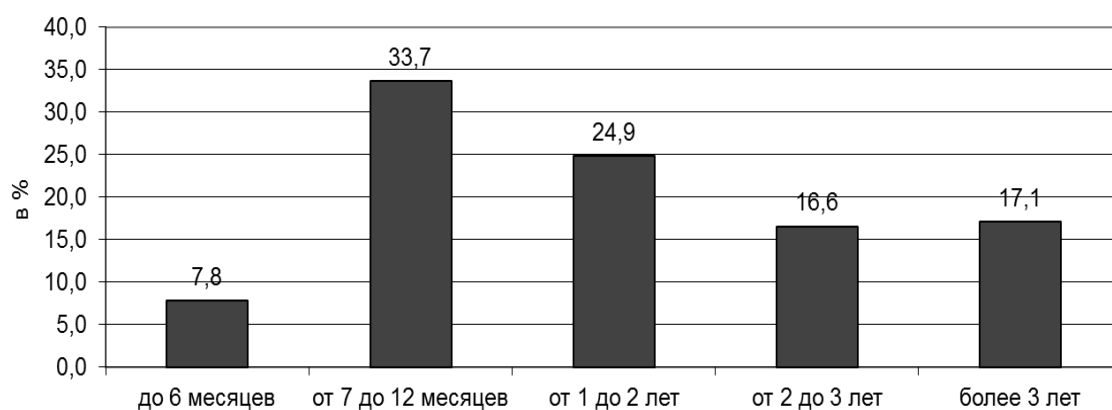


Рисунок 17 - Распределение выезжающих за пределы республики по срокам поездки

Стаж пребывания за пределами республики более 65% выехавших составляет от 1 до 5 лет (рисунок 18), что представляет большую угрозу в плане

пополнения ими группы «невозвращенцев», которые в будущем могут утратить экономические интересы на родине.

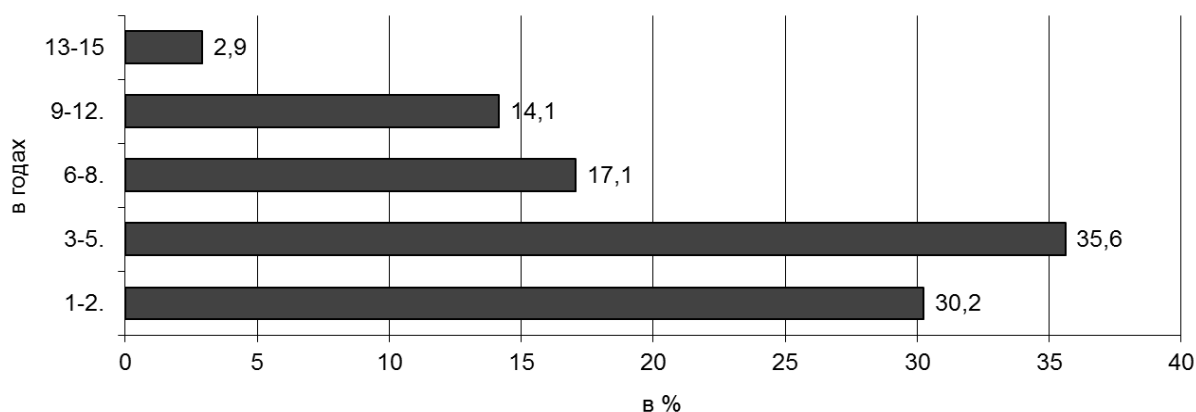


Рисунок 18 - Распределение рабочей силы по срокам пребывания за пределами Республики Таджикистан (в годах)

Величина доходов выехавших из Республики Таджикистан до и в период выезда, составляет средний ежемесячный заработок рабочей силы до поездки и в период трудоустройства за пределами республики, представлен на рисунке 18. Их ежемесячный доход за пределами страны широко варьировался от менее 100 долларов (1 чел. или 0,5%) до свыше 2000 долл. США (3 чел. или 1,5%).

Как видно по диаграмме 13, 14,6% опрошенных зарабатывали за данный период времени от 400 до 699 Долларов США в месяц. У 10,2% среди опрошенных средний ежемесячный заработок был от 1000 до 1999 долларов, а у 18% и 29,8% опрошенных средний заработок составлял от 700 до 999 долларов и от 100 до 399 долларов США. Результаты опроса выборочной группы по данному параметру иллюстрируют привлекательность работы за пределами страны для граждан Республики Таджикистан (рисунок 19), где «средний уровень ежемесячной заработной платы в 2015 г. составлял 878,91 сомони (менее чем 100 долл. США)»⁷⁶.

⁷⁶ Источник: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. URL: www.stat.tj/ru

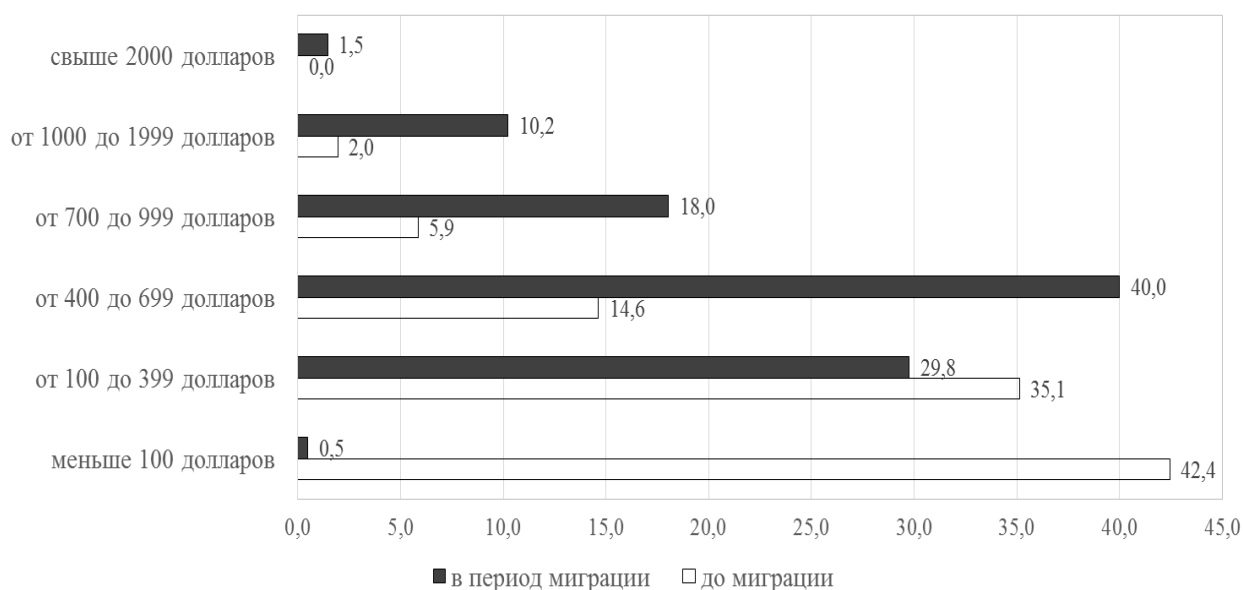


Диаграмма 19 - Распределение выезжающей рабочей силы по ежемесячному заработку до отъезда и в период работы за рубежом

Для Республики Таджикистан, как страны, которая экспортирует рабочую силу, экономическую выгоду от перемещения рабочей силы за свои пределы можно исчислять суммой переводимых денежных средств, работающими за пределами страны. В среднем трудящийся зарабатывает от 400 до 699 долларов США, 51% опрошенных семей уехавших трудящихся каждый месяц получали в среднем 100 долларов США, что поясняется высокими расходами их жизни в стране, где они работают, а также сохранения ими определенной суммы на непредвиденные расходы.

Респонденты отметили, что внешняя трудовая миграция приносит более высокие доходы домохозяйствам. Это наглядно отражается на увеличении совокупного дохода данных семей и наиболее высокого уровня их жизни. В то же время экономический спад в России и снижение курса рубля уменьшили реальные доходы выехавших трудящихся, это привело к сокращению денежных переводов в долларовом исчислении своим семьям. Но, не смотря на это, более 30% семей каждый месяц получали сумму в размере от 100 до 399 долларов США, около 14% от 400 до 699 долларов и 3,9% - от 700 до 999 долл. США (рисунок 20).

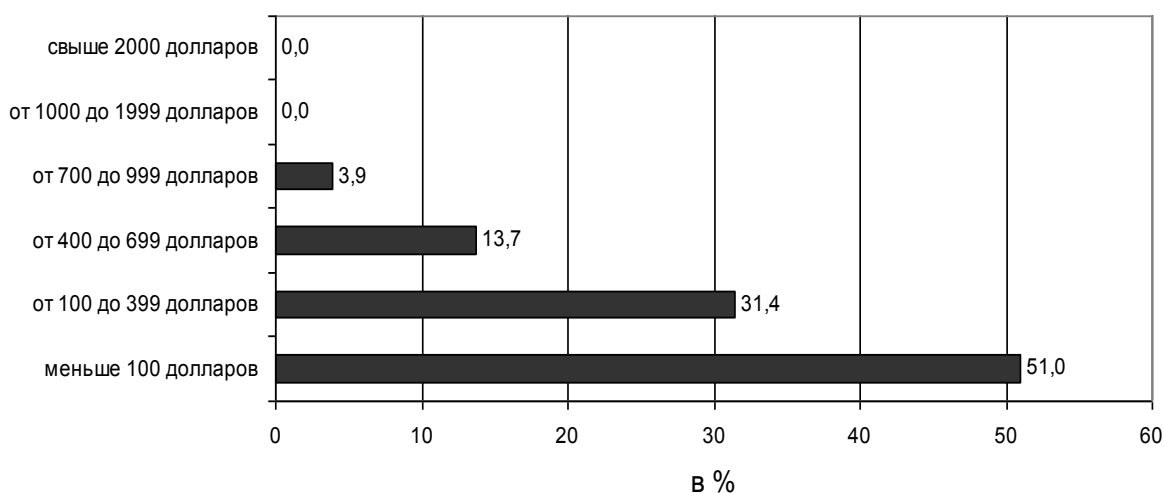


Рисунок 20 - Распределение выехавшей рабочей силы по ежемесячному денежному переводу, получаемому их семьями в Республике Таджикистан

Исходя из результатов исследования, уровень инвестиций выехавших трудящихся является очень низким – только 9% опрошенных смогли, или пожелали вложить полученные средства в частный бизнес (рисунок 21). Преимущественно привлекательными сферами для частного инвестирования респондентами были названы: сельское хозяйство, торговля и аптечный бизнес. Тем не менее, они очень осторожно относятся к инвестициям в Таджикистане. Большинство людей обеспокоено бюрократическими препонами, коррупцией, неблагоприятным бизнес климатом.

Для 91% респондентов нежелание инвестировать в бизнес переводимых денежных средств является недостаточное количество денег, которые в основном направлены на обеспечение своих семей продовольствием и покрытием приоритетных, базовых расходов домохозяйств. Увеличение потребления в свою очередь, должно усилить процесс инвестирования.

Объемы территориального перемещения рабочей силы, а также возможности и способность внутреннего производства к конкуренции создают прямую зависимость для экономики Таджикистана в импорте товаров. Поэтому, в свою очередь, импортеры отвечают на рост спроса, увеличивая цены своих товаров, как минимум в непродолжительный период времени.

Экономике, удерживающейся на денежных переводах из-за границы, довольно сложно сдерживать темпы инфляции и вести денежно-кредитную политику в республике.

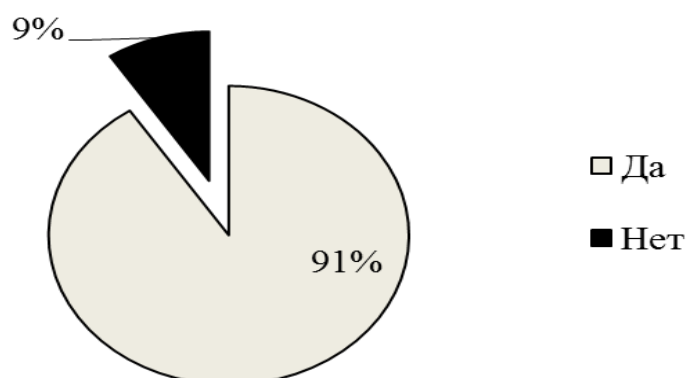


Рисунок 21- Инвестирование полученных средств возвратившегося трудящегося в бизнес

В целом, результаты изучения тенденций и факторов, влияющих на мобильность рабочей силы, позволили выявить существующие проблемы в области образовательного уровня выехавшей рабочей силы, причин выезда за пределы Республики Таджикистан, распределение выезжающей рабочей силы по сферам деятельности после приезда в места трудоустройства, распределение выезжающей рабочей силы по ежемесячному заработку до отъезда и в период работы за рубежом, проблемы инвестирования полученных средств возвратившегося трудящегося в бизнес.

Это, в свою очередь, обуславливает необходимость изыскания и обоснования возможных путей их решения на основе оценки последствия этого процесса и повышения эффективности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан.

2.3. Последствия мобильности рабочей силы и их влияние на формирование уровня их профессиональной подготовки

Анализ последствий мобильности рабочей силы за пределы Республики Таджикистан выявил ее непосредственное влияние на формирование уровня их

профессиональной подготовки.⁷⁷ 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 22).

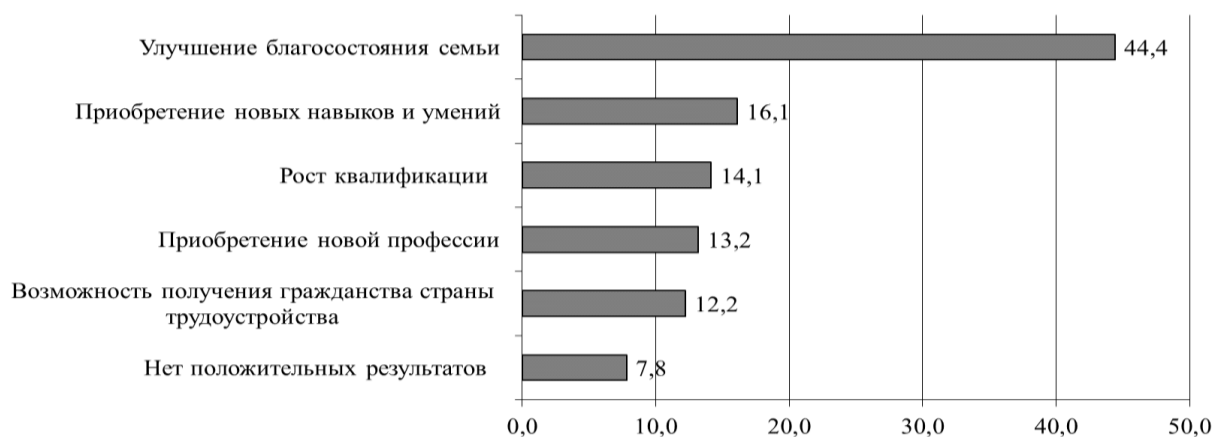


Рисунок 22 - Положительные аспекты внешнего территориального перемещения рабочей силы

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 23).

⁷⁷ Данная проблема, безусловно, является очень важной, и влияет на мобильность рабочей силы, но это - тема отдельного глубоко исследования.

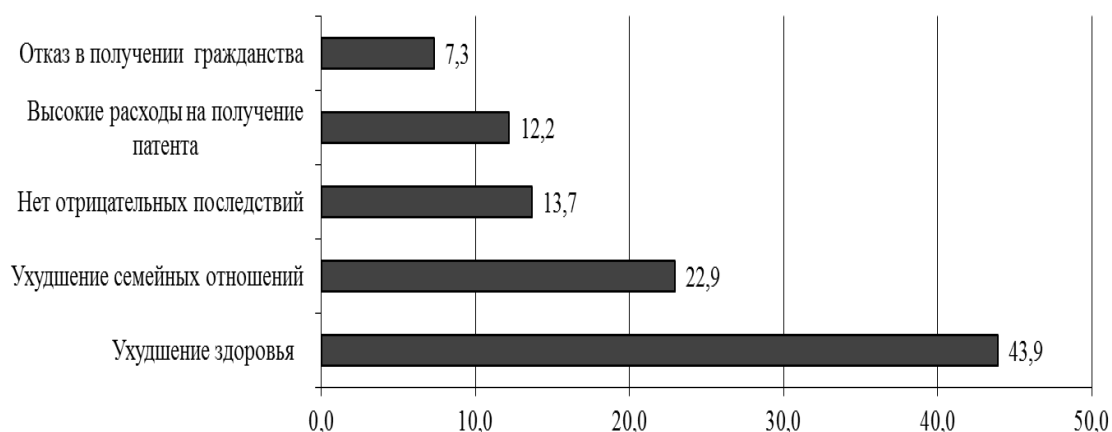


Рисунок 23 - Отрицательные аспекты территориального перемещения рабочей силы за пределы страны проживания

Высокие показатели отрицательных аспектов внешней территориальной мобильности рабочей силы, такие, как ухудшение здоровья - названы самым плохим последствием сложных условий проживания в стране трудоустройства. 70% респондентов отметили условия проживания как нормальными или средними, 16% респондентов, абсолютно не удовлетворены состоянием проживания и назвали данные условия плохими; лишь 14% удовлетворены данными условиями (рис. 24).

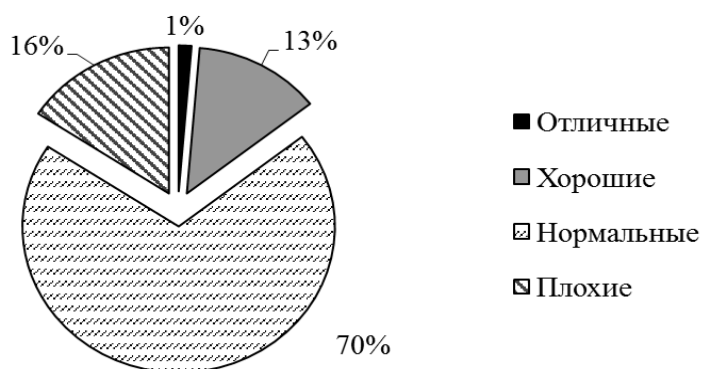


Рисунок 24 - Условия проживания выехавшей рабочей силы в стране трудоустройства

Внешнее территориальное перемещение рабочей силы в краткосрочной и среднесрочной перспективе подтверждают высокую эффективность с позиции благополучия домохозяйств и улучшения качества жизни - как отдельных людей, так и местных сообществ, широко вовлеченных в эти процессы. В свою очередь, без целеустремленной работы государства,

неправительственных общественных, местных и международных организаций, местных сообществ, которые направлены на улучшения безопасности и вклада их денежных переводов в последующее развитие возможны нарастание отрицательных эффектов внешнего территориального перемещения рабочей силы.

Несмотря на то, что за последнее время заметно повысилась доля выезжающей рабочей силы, оформляющих свое трудоустройство в соответствии с законодательством страны пребывания, 39% опрошенных на вопрос «Работали ли вы легально» ответили отрицательно. Следовательно, остальные 61% респондентов проживали и работали легально. Причинами отказа от регистрации назывались в основном - высокая стоимость регистрации, получения и оформления патента (разрешения на работу) (рисунок 25).

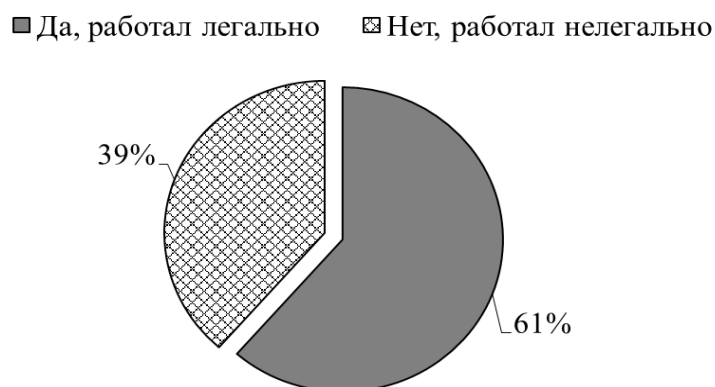


Рисунок 25 - Распределение выехавших трудящихся по легальному трудоустройству

Респонденты сообщили, что они оформляли свои трудовые отношения в последнюю поездку на основании договора-подряда на выполнение определенной работы (23%) и трудового договора на определенный срок (48%), а 3% ответили, что имеют собственный бизнес. Все еще высока доля тех, кто работает по устной договоренности - 32% (рис. 26).

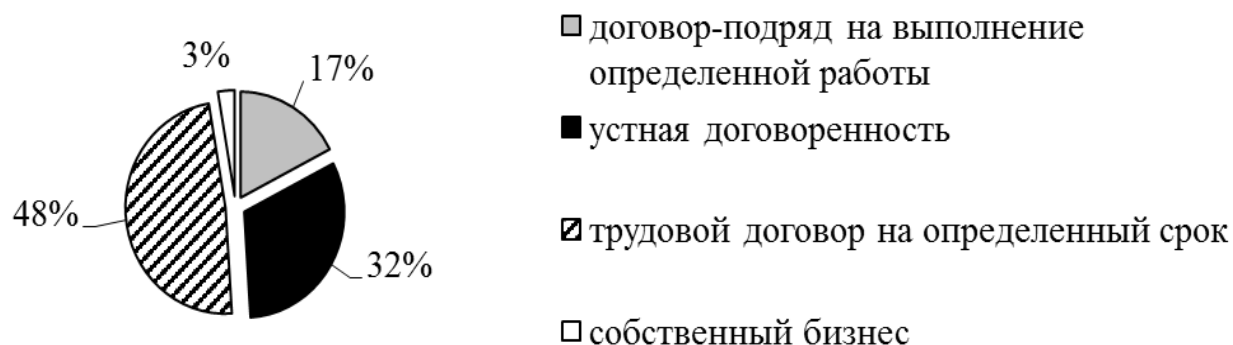


Рисунок 26 - Распределение выехавших трудящихся по типу оформления на работу в последнюю поездку

В процесс подготовки к выезду за пределы Республики Таджикистан в целях поиска работы, как правило, входит сбор информации о возможностях и маршрутах зарубежных поездок, правилах въезда и трудоустройства, сбор средств на дорогу и первичное обустройство в стране приема, профессиональное обучение, значительно реже - обучение русскому языку.

Самой важной частью предвыездной подготовки является сбор средств на дорогу и первичное обустройство в стране приема - на это указали более 31% опрошенных. 26,5% мигрантов учатся профессии, востребованной в стране приема. В основном профессиональная подготовка ограничивается сферой автосервиса и строительством. 25,2% выезжающих собирают информацию о маршрутах поездок, стране пребывания, возможностях трудоустройства, условиях жизни и работы за границей. Заметно меньшее количество потенциально выезжающих изучают русский язык - об этом сообщили 13,5% глав домохозяйств и лишь 3,9% - едут без особой подготовки (рисунок 27).

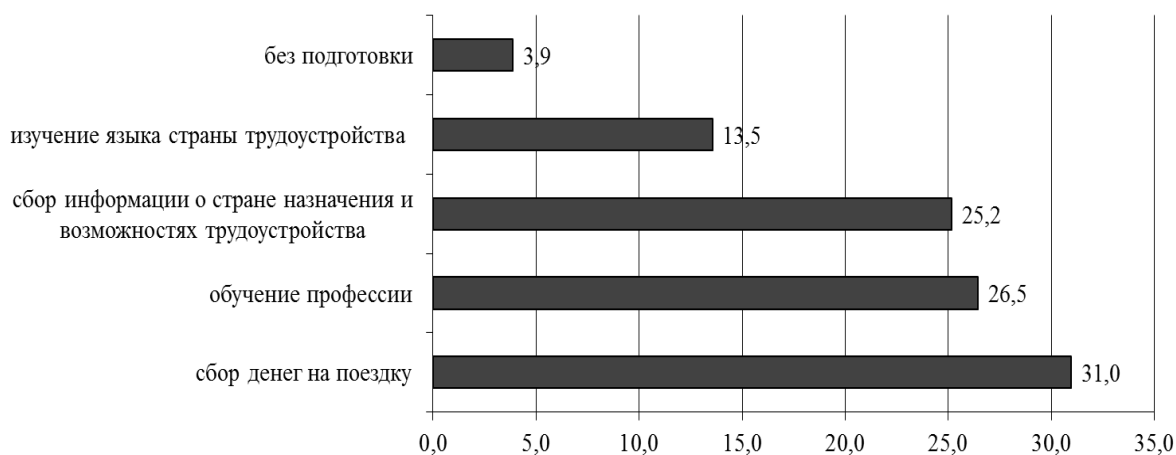


Рисунок 27- Способы подготовки к трудовому территориальному перемещению

Успешность трудоустройства и адаптации в принимающей стране в определенной мере зависит от того, как хорошо владеют приезжающие трудящиеся русским языком. Их относительно небольшое число (тех, которые изучали русский язык перед выездом), отчасти объясняется тем, что около половины населения Республики Таджикистан в той или иной степени владеют русским языком. Кроме того, значительное число выезжающих трудящихся уже несколько лет работает в Российской Федерации.

По результатам проведенного исследования, нами было выявлено, что около 62,6% респондентов могут говорить и понимать свободно русский язык, 29,7% понимают, но говорят плохо, и только оставшиеся 7,7% плохо говорят и понимают или вовсе не знают русский язык (рисунок 28).

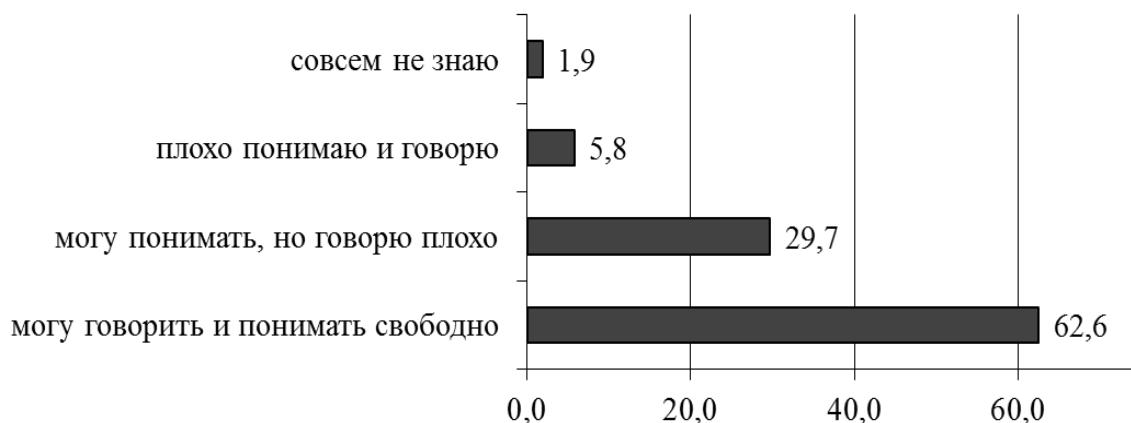


Рисунок 28 - Знание языка страны трудоустройства

Поэтому 27,5% опрошенных хотели бы до отъезда улучшить свои знания или обучиться языку страны трудоустройства (рисунок 29). Беспокойство вызывает тот факт, что чем моложе выезжающие, тем ниже уровень владения вторым языком. Значительное ухудшение языковой подготовки молодежи объясняется тем, что распад информационного и образовательного пространства в постсоветский период сопровождался сокращением использования русского языка. Эта тенденция также связана с оттоком русского населения и общим ослаблением образовательной системы.

Вторым и третьим по значимости ответами на вопрос «Чему хотели бы вы научиться до отъезда» были – «личной безопасности и поведению в экстремальных обстоятельствах» (19,7%) и «правовой грамотности и правоприменительным особенностям страны пребывания» (18,7%). 9,8% респондентов хотели бы быть финансово грамотными, 9,3% - хотели бы знать о предложениях на рынке труда страны трудоустройства, 7,8% - желали бы обладать оперативной грамотностью, 4,1% - хотели бы быть информированы в области гигиены и сохранения здоровья, 3,1% респондентов – о регионах трудоустройства.



Рисунок 29 - Распределение приезжающей рабочей силы по типу информации/навыкам, которые они желали бы получить до отъезда

В процессе подготовки к выезду за пределы Республики Таджикистан в целях поиска работы, выезжающие трудящиеся действуют, опираясь не столько на реальные экономические или другие условия, сколько на основе своих представлений о них. Нередко эти представления формируются под влиянием стереотипов, созданных средствами массовой информации, возникших под влиянием друзей или в результате принятия желаемого за действительное. Потенциальные выезжающие достаточно редко обращаются в поисках информации в государственные организации, НПО или частные агентства по трудоустройству.

Наиболее важным источником информации об условиях жизни и работы за границей, о возможностях и маршрутах зарубежных поездок являются родственники, а также друзья, которые были за рубежом. Вторым по важности источником информации являются ранее выехавшие, которые делятся информацией, исходя из своего опыта. 8,7% всех опрошенных имеют собственный опыт выезда за пределы республики.

Из СМИ наиболее важным источником информации являются газеты (2,7%), затем следует телевидение/радио (0,7%). Только 6,0% респондентов получили информацию из информации частных агентств по трудоустройству за рубежом (рисунок 30).

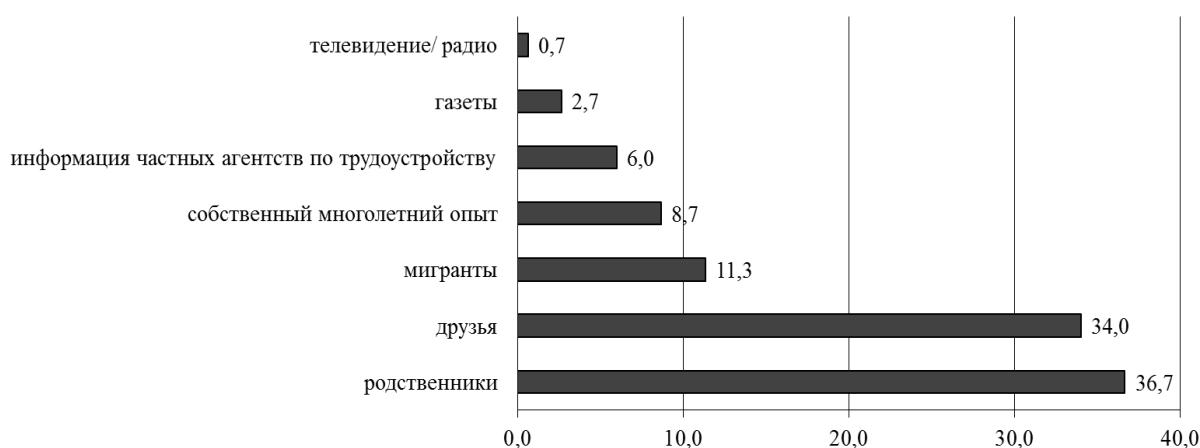


Рисунок 30 - Источники информации об условиях жизни и работы рабочей силы за границей, о возможностях и маршрутах зарубежных поездок

Часто выезжающие трудящиеся действуют на основе неполной информации, которой недостаточно для адекватного представления о реалиях в конкретной стране въезда.

Результаты опроса показали, что в Республике Таджикистан существует неформальная система подготовки к выезду за пределы республики, которая в целом удовлетворяет потенциально выезжающих трудящихся. Они получают достаточно полную информацию о рынке труда, реальных условиях работы и жизни, реальных правилах, сложившихся в России во взаимоотношениях приезжающих с работодателями и правоохранительными органами. Кроме того, достоверность полученной информации не совсем является 100%-ной – так отметили 28% респондентов. Только для 56% опрошенных полученная информация оказалась реальной и благоприятной, а 16% - получили недостоверную информацию о трудоустройстве (рисунок 31).

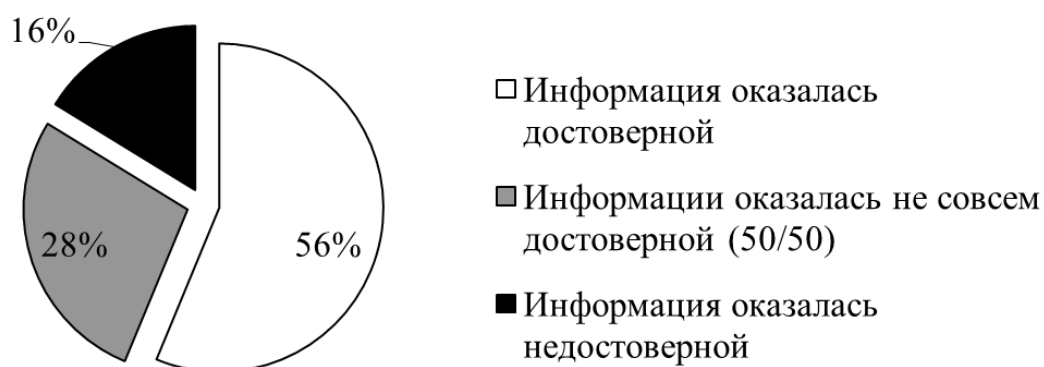


Рисунок 31 - Степень достоверности полученной информации о трудоустройстве

В процессе подготовки к выезду за пределы Республики Таджикистан также значимым становится вопрос безопасности въехавших трудящихся в страну трудоустройства, который, в свою очередь, является весьма актуальным в связи с тем, что ежегодно преимущественно из Российской Федерации в Республику Таджикистан доставляются достаточно большое число умерших таджикских граждан. Так, по данным Миграционной Службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2015 г. «Грузом-200» на родину были доставлены 807 гробов с телами граждан

Республики Таджикистан, в 2014 году – 869 гробов, в 2013 г. - 1006. По данным общероссийского движения «Таджикские трудовые мигранты», более 80% из этого числа умирают за границей от болезней, около 2% становятся жертвами убийств на почве национальной неприязни, а еще 6% погибают в результате конфликтов между таджикскими гражданами, с местными жителями на бытовой почве и с работниками правоохранительных органов из-за неподчинения.

В результате последних нововведений в миграционное законодательство Российской Федерации въехавшие трудящиеся - граждане Республики Таджикистан сталкиваются с множеством проблем. Ужесточение и изменение в законодательстве (включая миграционное) Российской Федерации, вступившие в силу в январе 2014 г. повлекло за собой увеличение числа лиц, въезд которым в Российскую Федерацию запрещен от 3 до 5 лет. Одним из главных изменений в российском миграционном законодательстве в 2014 году можно считать отмену разрешений на работу для трудоустройства у юридических лиц для граждан тех стран, с которыми у Российской Федерации безвизовый режим. Теперь въехавшие трудящиеся, большинство из которых приезжают в Российскую Федерацию из бывших советских республик, для работы в компаниях должны получать патенты, по которым ранее можно было работать только у физических лиц (граждан Российской Федерации). В Москве, например, в 2015 году въехавшим трудящимся ежемесячно приходилось платить 4000 рублей, а в Санкт-Петербурге - 3000 рублей. Стоимость оформления патента варьируется от 6000 рублей. Раньше граждане Республики Таджикистан могли получить разрешение на работу сразу на 3 года.

Начиная с 1 января 2015 года каждый иностранный гражданин для подачи заявления на получение патента для осуществления трудовой деятельности, разрешения на временное проживание, вида на жительство и гражданства Российской Федерации, наряду с другими документами, обязан предоставить сертификат, подтверждающий знание русского языка, истории России и основ законодательства Российской Федерации.

С 1 января работодатель обязан делать отчисления в размере 1,8% заработной платы иностранного сотрудника в Фонд социального страхования Российской Федерации, что в свою очередь гарантирует право иностранного гражданина на получение пособия по временной нетрудоспособности. При этом для получения пособия нужно, чтобы страховые взносы уплачивались в течение шести месяцев, предшествовавших месяцу, в котором наступил страховой случай, то есть иностранец должен проработать в компании не менее полугода.

В 2014 году был принят закон, обязывающий иностранцев иметь полис добровольного медицинского страхования (ДМС) на срок осуществления трудовой деятельности (то есть минимум на один год), либо его работодатель должен предоставить документ о том, что гарантирует медицинское обслуживание сотрудника за свой счет. В случае если у иностранца нет ДМС, работодатель не имеет права заключать с ним договор, а в случае истечения срока действия полиса он обязан расторгнуть действующий контракт. ДМС нужно предоставить вместе с остальными документами во время подачи заявления на получение патента. Без него патент не может быть выдан. Стоимость страхового полиса для въехавшего трудящегося на год, с минимальным набором медицинских услуг, составляет 2000 рублей.

По информации Миграционной Службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за нарушения законодательства Российской Федерации в 2015 году 333 391 граждан Республики Таджикистан внесены в список лиц, въезд которым в Российскую Федерацию запрещен от трех до пяти лет. Вышеназванная цифра на 65% выше по сравнению с 2014 г. Причина сложившейся ситуация видится в высокой степени криминализации сферы посредничества для приезжающей рабочей силы и низком уровне их информированности.

Согласно данным Миграционной Службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан за 2015 г. с территории Российской Федерации депортировано 1 483 таджикских граждан.

В 2014 г. их число составляло 813 человек. Большинство из них подверглись депортации за административные правонарушения, что говорит о низком уровне правовой защищенности и информированности таджикских граждан о возможностях легально трудоустроиться на территории принимающего государства, а также высоких издержках легального трудоустройства за границей.

По результатам исследования установлено, что значительное количество выехавшей рабочей силы, а именно 48,4%, видят главной защитой в период своего пребывания за пределами Республики Таджикистан в возможности медицинского страхования. Остальные 44,5% - в наличии разрешения на трудовую занятость, незначительное количество опрошенных (3,9%) думают о пенсионном страховании, и только пять человек видят свою безопасность в возможности оформления инвалидности (рисунок 32). Именно возможность иметь медицинское страхование и легально работать являются важнейшими факторами снижения издержек пребывания в иностранном государстве и повышения дохода.

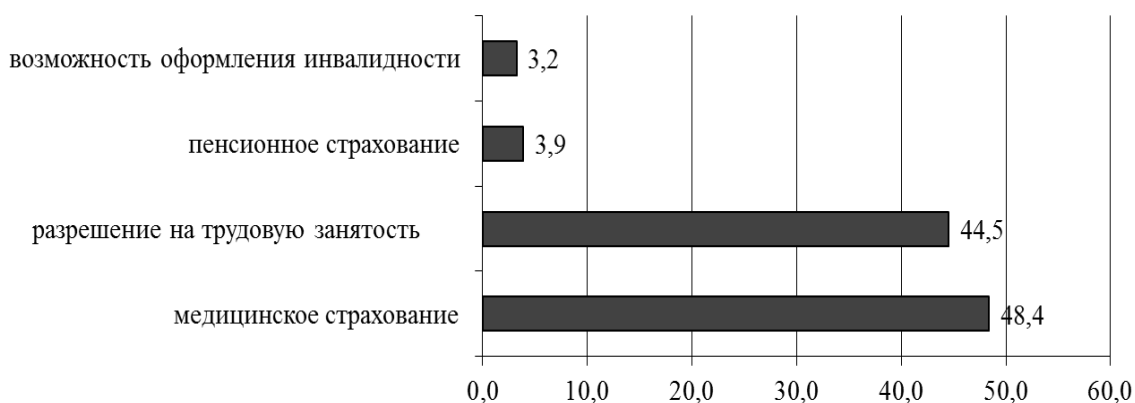


Рисунок 32 - Вид защиты, который хотел бы иметь работник в период трудового пребывания за рубежом

Согласно результатам опроса респондентов 40,1%, из них стало совсем невыгодно трудиться на территории Российской Федерации, что было связано с уменьшением размера заработной платы, причиной этому стал экономический кризис и замедление экономического роста в Российской Федерации, девальвация российского рубля, что повлекло к повышению издержек по

официальному трудоустройству и привело к повышению стоимости патентов, прохождения экзаменов, покупка страхового полиса, получение медицинской справки. Также 17,7% респондентов возвратились из-за наложение на них запрета на въезд в Российскую Федерацию, связанное с неисполнением ими действующего законодательства, правил и сроков пребывания несвоевременный выезд за пределы Российской Федерации по истечению срока временного пребывания, наличие двух и более административных правонарушений, уклонение от уплаты налогов или оплаты административных штрафов и т.д. Запрет на въезд в отношении этих лиц введен сроком до 3-5 лет в зависимости от характера нарушений. 15,0% вернулись по семейным обстоятельствам; 12,2% - по причине депортации, 6,1% - из-за окончания срока трудового соглашения и невозможности найти другую работу. А 5,4% не смогли сдать тесты по русскому языку, истории Российской Федерации и основ Конституции Российской Федерации; 3,4% мигрантов вернулись по состоянию здоровья (рисунок 33).



Рисунок 33 - Причины возврата рабочей силы в Республику Таджикистан

Вернувшись на родину, трудящиеся ищут возможность трудоустройства на хорошую оплачиваемую работу. Эти трудящиеся, имеющие навыки работы в строительной отрасли, ищут работу на строительных площадках в Республике Таджикистан. Возвратившиеся трудящиеся, имеющие высшее и среднее специальное образование, хотели бы трудоустроиться по своей специальности. Задавая вопрос о том, что «Искали ли вы работу после возвращения из

трудоустройству?» 54% ответили утвердительно (рисунок 34). Из них только 19% смогли официально трудоустроиться (рисунок 35).

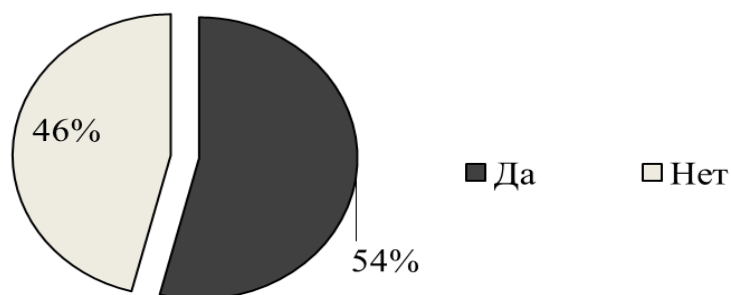


Рисунок 34 - Соотношение рабочей силы по поиску места работы

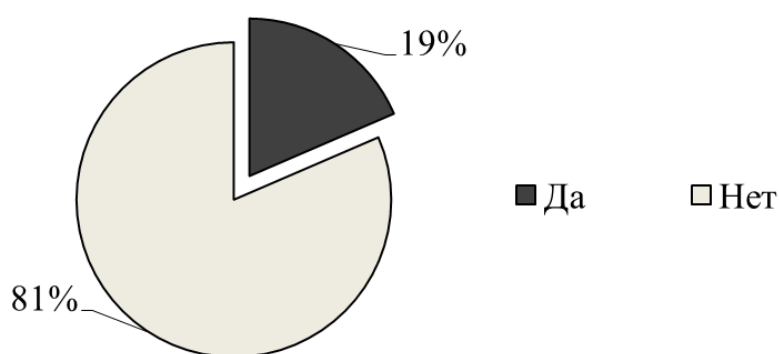


Рисунок 35 - Соотношение трудоустроенных возвратившихся трудящихся к общему количеству возвратившейся рабочей силы

В основном возвратившаяся рабочая сила пыталась трудоустроиться в Республике Таджикистане самостоятельно - 51%; 37% - искали работу через знакомых; 7% - обращались в службу занятости; а 5% - через объявление в СМИ (рисунок 36).



Рисунок 36 - Способы трудоустройства в Республике Таджикистан

При обсуждении вопроса «Заинтересованы ли вы в получении новых профессиональных навыков?» 61% ответили отрицательно, объясняя тем, что у

них уже имеется профессия. Остальные 39% -ответили утвердительно (рисунок 37). Некоторая часть возвратившихся трудящихся желает и имеет возможность создать собственное дело, но не знает, как поступить, и к кому обратиться за полезным советом, чтобы не ошибиться и не быть обманутым. По нашему мнению, данный вопрос является одним из основных при проведении комплексного подхода по экономической реинтеграции и адаптации возвратившихся граждан Республики Таджикистан. Возвратившиеся трудящиеся заинтересованы в прохождении курсов: бизнес планирование, управление собственным бизнесом, финансовой грамотности. Их возврат в места постоянного проживания и необходимость решения вопросов по обеспечению их жизнедеятельности, можно также рассматривать как реинтеграцию возвратившихся граждан в общество. Ибо многие из возвратившихся трудящихся не были в стране происхождения несколько лет и потеряли связи, учитывая изменения в обществе, в связи с чем, в данном случае вопросы правильного ориентирования граждан со стороны органов государственной власти могут снизить социальную напряженность среди населения.

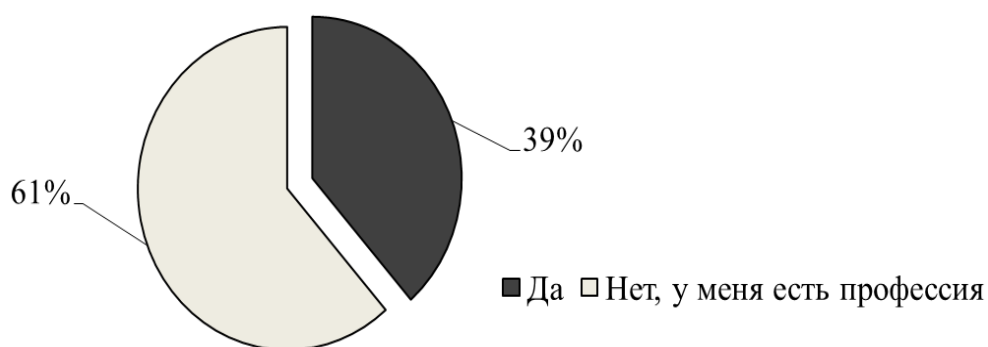


Рисунок 37 - Соотношение заинтересованности рабочей силы в получении новых профессиональных навыков

Только 8% респондентов назвали условия жизни в Республике Таджикистан хорошими, остальные 92% указали на отсутствие отопления (22%) и электричества в зимний период в течение 4-6 месяцев (22%);

отсутствие собственного жилья (31%); отсутствие доступа к питьевой воде (4%); а также отсутствие возможностей хорошо питаться (13%) (рисунок 38).

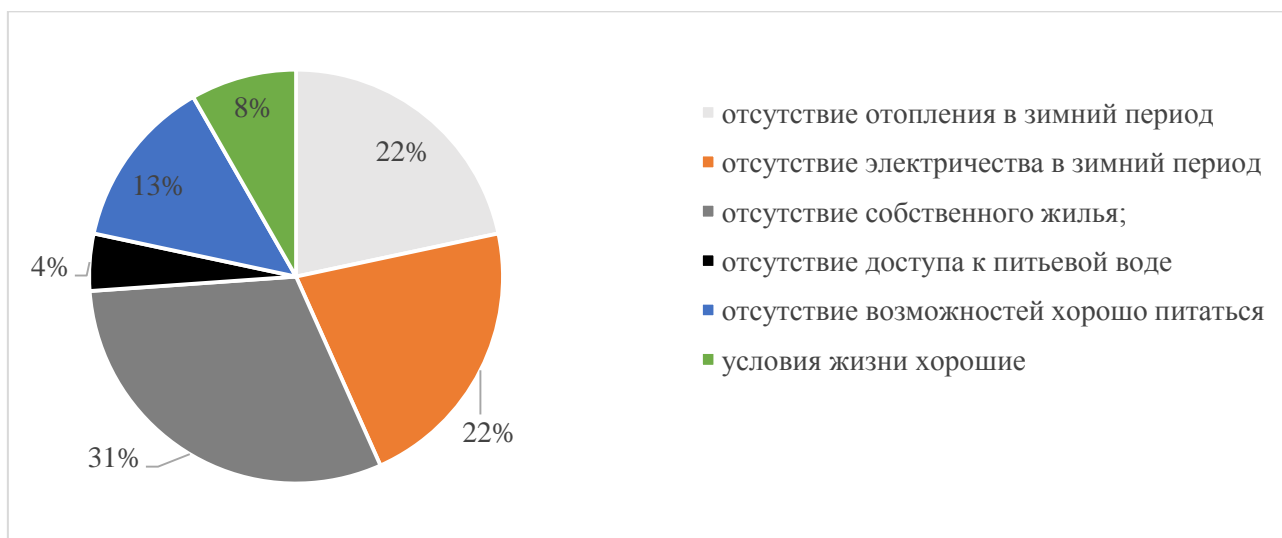


Рисунок 38 - Соотношение факторов, влияющих на условия жизни в Республике Таджикистан

Почти половина опрошенных возвратившихся трудящихся (49%) среди всех проблем, с которыми они сталкиваются на родине, указали на низкую заработную плату; 25% назвали отсутствие работы; 16% - отсутствие жилья и 10% - высокие издержки открытия своего бизнеса (рисунок 39).

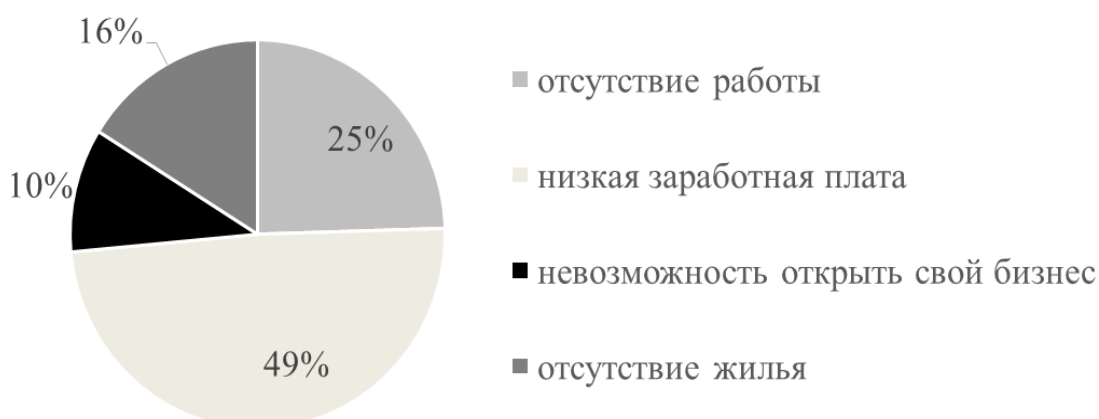


Рисунок 39 - Соотношение основных проблем вернувшихся трудящихся

Желание уехать из Республики Таджикистан имеют более половины опрошиваемых. Цели выезда за пределы Республики Таджикистан совершенно

разные: 53,4% уехали бы обратно на заработки, 13,7% - чтобы получить гражданство страны трудоустройства, 6,2% - чтобы поменять место жительства и больше не возвращаться обратно в Республику Таджикистан, 1,9% опрошиваемых уехали бы для того, чтобы освоить новую профессию. Остальные 24,9% хотели бы остаться в Таджикистане и открыть свой бизнес (рисунок 40).

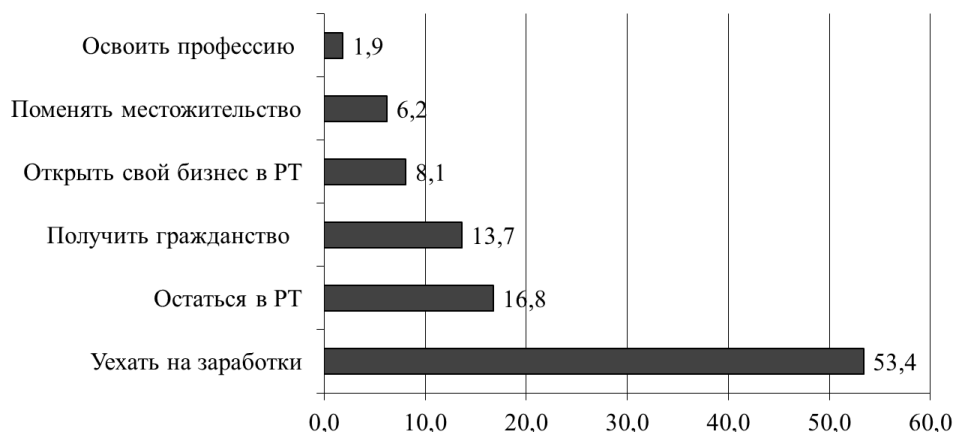


Рисунок 40 - Распределение вернувшихся по желанию/цели уехать из Республики Таджикистан

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. В свою очередь, правительство должно создать механизмы по оценке и признанию формального и спонтанного профессионального образования, приобретенного работниками во время пребывания за границей.

4. 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.

5. Для повышения уровня занятости возвратившихся трудящихся необходимо законодательно предусмотреть создание таких организационно-правовых форм предпринимательства, как малые предприятия, с обязательной упрощенной процедурой регистрации в качестве юридического лица, основанной на численности занятых. Это будет способствовать их легальной занятости, позволит активизировать трудовую деятельность, значительно расширит самозанятость, повысит инвестиции и уровень трудовых доходов.

6. 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.

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

8. 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.

9. 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.

10. 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, разговора с людьми, уважения, взаимные обязательства, доверие и солидарность.

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

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

3.1. Формирование механизма регулирования мобильностью рабочей силы

Формирование механизма регулирования мобильности рабочей силы, прежде всего, возможно на основе с учетом проведенных нами экономико-социологических исследований и опроса вернувшихся работников из-за рубежа. Результаты показывают, что, возвратившись на родину, они сталкиваются с теми же проблемами, которые побудили их в своё время уехать за границу – это отсутствие рабочих мест и низкие заработки в Таджикистане. Именно трудности в процессе реинтеграции в местный рынок труда, на наш взгляд, являются ключевой проблемой для возвратившихся работников. К сожалению, в Республике Таджикистан, несмотря на некоторые положительные тенденции в развитии экономики, массовая безработица населения и низкая оплата труда по-прежнему являются основными социальными проблемами для большинства населения, стимулирующими их временную трудовую деятельность за рубежом. «В настоящее время, оценивая сложившуюся ситуацию, выдвинуты три вероятных сценария социального воздействия возвратного перемещения рабочей силы на ситуацию в стране в краткосрочной и среднесрочной перспективах. Эти сценарии предложены в табл. 3.1»⁷⁸.

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.

⁷⁸ Миграционная ситуация современного Таджикистана. Результаты социо-экономического исследования / Р.М. Аминджанов, Р.М. Бабаджанов, М.Ш. Махмадбеков, Н.Р. Мукимова. - Душанбе: Консалтинговая компания «Намо», 2016. - С.112.

Таблица 3.1

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 из вне становится регулируемым и организованным. Учет и контроль на высоком уровне
Государственные	Государственный бюджет не предусматривает расходы на	Государственный бюджет планирует определенные расходы на проведение	Государственный бюджет с привлечением частного капитала, в

расходы и поступление иностранного капитала	решение ситуации в области территориального перемещения рабочей силы в республику	мероприятий	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%» ⁷⁹ 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 непринятие 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

⁷⁹ 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>

Важным направлением механизма регулирования мобильности рабочей силы является рассмотрение различных вероятных сценариев (см. в табл.3.1) социального воздействия возвратного перемещения рабочей силы на ситуацию в стране в краткосрочной и среднесрочной перспективах.

На наш взгляд, реализация вероятного пессимистического сценария заключается в том, что, несмотря на то, что внешнее территориальное перемещение рабочей силы в текущем периоде относительно улучшает благосостояние местного населения, однако, она не исключает из возможных вариантов развития Республики Таджикистан и неблагоприятных перспектив. Первая из них – это усиление социальной напряженности в краткосрочном периоде, особенно среди населения неблагополучных районов страны вследствие увеличения безработицы, криминализации, распада семей, плохих жилищных условий и т.д. Вторая – усиление политической нестабильности в долгосрочном периоде, обострение проблемы безопасности. Третья – отток квалифицированных работников и их семей на постоянное местожительство.

Пессимистический сценарий спрогнозирован на предположении о том, что ситуация с внешним территориальным перемещением рабочей силы в ближайшие годы кардинально не изменится. При этом сохраняется нынешняя позиция правительства в области миграционной политики: внешнее территориальное перемещение рабочей силы не является приоритетным направлением, этот процесс продолжает оставаться стихийным и хаотичным, выезжающие работники по большей мере предоставлены сами себе, посредничество в сфере территориального перемещения рабочей силы криминализировано, уровень информированности самих выезжающих крайне низок. Государство слабо защищает их права. При этом принципиальные инфраструктурные проблемы в стране решаются постепенно, высокая зависимость от внешних шоков и импорта товаров не изменяется. Экономический рост при данном сценарии стимулируется потребительским и инвестиционным спросом на основе внешних источников финансирования, включая денежные переводы рабочей силы.

Проведенный нами анализ внешнего территориального перемещения рабочей силы подтверждают, что адаптационная способность к конкурентным рыночным условиям среди выезжающих традиционно более высокая, - в процессе решения своих жизненных проблем они склонны ориентироваться главным образом на собственные силы, а не на помощь государства. Выезжающие работники в 1,5-2 раза более активны, чем остальное население, что может стать основой для нарастания социальной напряженности среди них, а также политической нестабильности в стране в будущем, если не принимать меры к контролю и дифференцированной их реинтеграции. Однако они также больше подвержены идеям продвижения рыночных реформ, более склонны к работе по найму в частном бизнесе и к реализации собственных предпринимательских планов. А это в свою очередь может стать основой для рассмотрения следующего сценария, но уже при государственной поддержке возвращающейся рабочей силы.

Анализ показывает, что в республике усилия государства по созданию новых рабочих мест в стране, пока не приносят ощутимых результатов, то есть «ежегодно создаваемые новые рабочие места фактически реализуются только на 30%»⁸⁰.

В результате реализации пессимистического сценария ожидаются следующие социальные последствия:

1. Увеличение количество безработных, как зарегистрированных, так и незарегистрированных;
2. Усиление конкуренции на внутреннем, в том числе и неформальном рынках труда;
3. Снижение доходов, увеличивающее процент бедных, что не позволит ожидать снижение бедности по сравнению с предыдущими годами;

⁸⁰ Азия-Плюс. Минтруда: 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

4. Увеличение социальной напряженности и рост недовольства населения;

5. Ухудшение криминогенной обстановки, рост количества преступлений;

6. Повышение вероятности появления конфликтных ситуаций в регионах страны;

7. Ускоренная исламизация общества;

8. Радикализация общества.

Правительство Республики Таджикистан принимает определенные меры с целью недопущения негативных проявлений внешней мобильности рабочей силы. Поэтому особую 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, содействия 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, работающих за пределами Республики Таджикистан, в развитие посредством денежных переводов, партнерства диаспор, передачи навыков, реинтеграции квалифицированных специалистов и др. (рисунок 41).

Основным фактором внешнего территориального перемещения рабочей силы, который оказывает значительное влияние на социально-экономическое состояние многих развивающихся стран продолжают оставаться объемы денежных переводов трудящихся, работающих за их пределами. Как показывает международный опыт, эти денежные средства не аккумулируются в каких-либо отдельных странах, (вне зависимости от того, являются ли эти страны наиболее развитыми, развивающимися, или слабо развитыми), и формирование этих средств не зависит непосредственно от деятельности

международных финансовых институтов, или же отдельных инвесторов - в отличии от объемов частного капитала или официальной финансовой помощи.



Рисунок 41 - Цели, задачи и условия обеспечения взаимодействия внешнего территориального перемещения рабочей силы и развития⁸¹

⁸¹Источник: Миграционная ситуация современного Таджикистана. Результаты социо-экономического исследования / Р.М. Аминджанов, Р.М. Бабаджанов, М.Ш. Махмадбеков, Н.Р. Мукимова - Душанбе: Консалтинговая компания «Намо», 2016. - С. 80.

Аналогичная ситуация складывается фактически во всех странах на постсоветском пространстве, в которых замечено значительное превышение денежных переводов над объемами прямых инвестиций и официальной помощи на развитие. При этом, денежные переводы не влияют на формирование внешнего долга для получающих стран. Также необходимо отметить, что эти денежные потоки идут в те отрасли экономики и социальной сферы, которые наименьшим образом подходят по стандартам инвестирования прямых зарубежных инвестиций и кредитов банков. И складывающиеся при этом отношения на микроуровне, в конечном счете, оказывают воздействия на социально-экономическую стабильность на макро-уровне, что подтверждает значимость этих переводов в экономике стран происхождения возвратившейся рабочей силы.

Анализ показывает, что влияние денежных переводов на экономику Республики Таджикистан неоднозначно. С одной стороны, они могут привести к таким негативным последствиям, как увеличению дифференциации доходов, снижению конкурентоспособности национальной экономики, ухудшению 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, который 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.

Специалисты и политики сходятся во мнении, что переводимые средства могут давать существенный мультипликативный эффект, поскольку каждый доллар порождает дополнительные доллары в результате экономического

роста, которые производят и поставляют продукцию, покупаемую на перечисленные средства.

С другой стороны, денежные переводы располагают достаточно высоким потенциалом развития, но, к сожалению, данный потенциал фактически реализуется не полностью. Недостаточная взаимосвязь денежных переводов и социально-экономического развития страны можно объяснить различными причинами, такими, как: слабой развитостью банковской системы страны и недостаточным контролем над деятельностью этих банков, а с другой стороны - излишней зарегулированностью отдельных вопросов их деятельности; отсутствием свободных ниш для инвестирования поступающих средств; неразвитостью производственной и социальной инфраструктуры; имеющимися проявлениями коррупции, и др.

Денежные переводы могут способствовать развитию Республики Таджикистан при наличии в стране соответствующих экономических условий для использования этих средств в инвестирование реального сектора экономики и развития предпринимательства. Государство может создать условия, побуждающие рабочую силу, работающую за пределами страны, вкладывать перечисляемые ими средства в наиболее значимые, с точки зрения целей национального развития, отрасли материального производства и социальной сферы. Эта цель требует совершенствования финансовых систем и услуг, а также создания привлекательных возможностей для инвестиций в условиях надежной и стабильной государственной политики.

В свою очередь, эти знания и квалификация профессиональной рабочей силы, работающей в странах пребывания, является капиталом, который является наиболее важным со стороны экономики, по сравнению с привлечением каких-либо других финансовых средств. Также формирующаяся цифровая экономика во всех странах и электронные партнерские сети диаспор имеют важное значение в установлении контактов, обмена идеями и информации о механизмах и формах денежных переводов.

Значение передачи приобретенных навыков – другой важный аспект взаимосвязи между внешним территориальным перемещением рабочей силы и развитием. Знания, умения, навыки и другие накапливаемые людьми способности ускоряют процесс формирования личного и социально-экономического благосостояния. За время проживания и работы за рубежом они приобретают значительный профессиональный опыт и навыки.

Возвращающаяся рабочая сила может выступать инициатором изменений в экономической, технологической, культурной 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. Эти новые навыки и идеи могут оказать положительное влияние на страны происхождения в случаях, когда в них существуют условия для применения таких навыков.

Для стимулирования возвращения высококвалифицированных работников государство может разработать ряд льготных механизмов, направленных на привлечение и удержание специалистов и квалифицированных работников. Создание официальных сайтов, содержащих информацию о трудоустройстве и различных льготах, включая предоставление жилья, оплата проезда, помощь в переселении на новое место, предоставление профессионального оборудования, являются действенными методами для содействия возвращению квалифицированных граждан из-за рубежа и их успешной *реинтеграции*.

Тем не менее, если не принять меры по устранению или нейтрализации факторов, заставивших рабочую силу покинуть свою страну, многие из них после возвращения будут вновь испытывать желание уехать за границу, так как на родине столкнутся с неприемлемыми условиями жизни. В этой ситуации необходимо точная социально-экономическая оценка целевой категории

выехавших. Это позволит разработать меры содействия реинтеграции с учетом потребностей их конкретных категорий, и которые должны носить стимулирующий характер, способствующий обеспечить возвращение большего числа работников.

Перемещение рабочей силы за пределы страны постоянного проживания в совокупности может способствовать созданию побудительных мотивов для ускоренного социально-экономического развития страны, которые в будущем даст реальные перспективы роста благосостояния населения своей страны, увеличения продуктивной занятости, как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе, что позволит Таджикистану достичь утвержденных целей и задач Национальной Стратегии Развития Республики Таджикистан до 2030 года, и занять достойное место в мировом сообществе. В реализации этого важную роль играет «привлечение диаспор»⁸², которые, в свою очередь, могут способствовать ускорению данных процессов, давая преимущества странам, которые проводят продуманную макроэкономическую политику, включенную в национальные стратегии и программы развития страны.

В результате реализации данного сценария ожидаются следующие социальные последствия:

1. Медленными темпами улучшается социально-экономическая обстановка в стране: растет ВВП, снижаются уровень безработица и бедности, доходы и заработная плата растут, повышаются возможности для трудоустройства возвращающейся рабочей силы, пополняется национальный бюджет за счет поступления налогов.

2. Благодаря предоставляемым льготам по кредитам на открытие малого и среднего бизнеса, создаются новые рабочие места. Возвратившаяся рабочая сила применяют свои навыки при открытии частного бизнеса.

3. Некоторая часть возвратившихся уезжают обратно на заработки в страны СНГ.

⁸² При этом необходимо иметь в виду, что диаспоры, поддерживая связи с исторической Родиной, являются юридическими лицами стран приема, что обуславливает проведение продуманной, взвешенной и согласованной между ведомствами стран внешней политики.

4. Растет роль диаспор в развитии экономики Республики Таджикистан, происходит мобилизация финансовых средств, новых идей и опыта в развитии предпринимательства в стране.

5. Растет число частных фирм-посредников, занимающихся трудоустройством и информированием выезжающей рабочей силы.

6. Государство содействует реинтеграции возвращающихся работников.

Стратегическое развитие Республики Таджикистан, основанное на реализации целей и задач НСР-2030 (Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года) и ПСР 2016-2020 (Программа Среднесрочного Развития Республики Таджикистан на 2016-2020 годы) в контексте ЦУР (Целей Устойчивого Развития), создает реальные основы для формирования современного механизма регулирования мобильности рабочей силы в рамках параметров оптимистического сценария. При развитии данного сценария государство исходит из того, что процесс внешнего территориального перемещения рабочей силы должен стать планируемым, регулируемым и легальным. Это включает в себя:

➤ Формирование системы, облегчающей выезд граждан из стран постоянного проживания в страны приема, которая должна включать целый комплекс мероприятий, таких, как: профессионально-техническая и общегуманитарная подготовка перед выездом; ориентационные семинары; ориентационные рекомендации о том, куда именно было бы лучше поехать, какие существуют особенности трудового рынка стран выезда и ее регионов и др. В этом отношении можно последовать примеру Филиппин, поскольку эта страна придает большое значение проведению семинаров по ориентации до выезда в качестве обязательной образовательной программы, разработанной для оказания помощи потенциальным, предоставляя им информацию по законодательной базе и процедурам, культурным отличительным особенностям и опыту принимающей страны, правам и обязанностям, защите и предоставлению убежища в экстренных случаях, а так же о психологических факторах работы за границей и разлуки с семьей. Ни один филиппинский

рабочий не может получить работу без прохождения таких семинаров;

➤ Развитие системы, способствующей легальному внешнему территориальному перемещению рабочей силы (в рамках действующих законов Таджикистана и страны выезда);

➤ Выстраивание системы защиты прав выехавших работников и членов их семей.

Домохозяйства, имеющие членов семьи с каким-либо опытом трудовой деятельности за пределами республики, в большей степени подвержены риску их повторного выезда. Поэтому можно утверждать, что опыт внешнего территориального перемещения в домохозяйствах, накапливаемый через поездки за границу различных членов семьи, является не только последствием процессов территориального перемещения рабочей силы, но и важным определяющим фактором формирования новых потоков потенциальной выезда из Республики Таджикистан. Следовательно, на наш взгляд, вполне правомерно рассматривать процесс возвращения рабочей силы в страну происхождения не как завершающий этап одного цикла территориального перемещения рабочей силы, а как один из множественных сегментов продолжающегося процесса (процесса территориального перемещения рабочей силы, передвижений индивидуумов).

Таким образом, очевидно, что в рамках предлагаемого сценария формируется обеспечение достаточно высокой степени свободы перемещения людей между странами, что фактически создает условия для предотвращения нерегулируемой тенденции территориального перемещения рабочей силы, а также предполагает наличие новых подходов на существующие проблемы, в соответствии с которым государству следует оказывать внешнему территориальному перемещению рабочей силы поддержку и использовать возможности, которые они создают.

В то же время, при реализации данного сценария есть уверенность, что значительное количество выехавших трудящихся будут возвращаться назад домой, на временной, либо постоянной основе, и это в определенной степени

поможет сбалансировать увеличение численности людей, которые хотят уехать из страны. Например, изучая опыт мексиканских граждан⁸³, которые перемещаются, в целях получения работы, в США, подтверждают наши выводы: граждане не оставляют попыток пройти через границу, пока не добьются результата, и, при этом, зная какие существуют трудности при пересечении границы, любыми путями предпочитают оставаться США на наиболее продолжительный срок, чем это было раньше.

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 поиску 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.

Регулирование и организованный подход к территориальному перемещению рабочей силы, с учетом возможного расширения географии направлений новых потоков создаст дополнительные возможности трудоустройства для квалифицированных работников со знанием языка, но никак ни для работников с низкой квалификацией (или при ее отсутствии),

⁸³ Почему мексиканцы бегут в Америку? URL: <http://www.russian-bazaar.com/ru/content/14574.htm>

которые не подходят к минимальным квалификационным запросам развитых стран. Лишь соответствие квалификационным требованиям внешнего рынка труда может дать возможность выезжающей рабочей силе подыскать работу в других странах. Таким образом, осуществление данного сценария может вызвать ущемление самых бедных слоев населения, что является несправедливым для последующего развития и может привести к результатам, обратным противоположным желаемым результатам в краткосрочном периоде.

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.

Значительная часть граждан Республики Таджикистан, находящихся на постоянной или временной основе за рубежом (в Российской Федерации, Казахстане и других странах), не расстаются с идеей о возвращении в страну происхождения, испытывают ностальгию по Родине и готовы помочь ей. По результатам исследований, почти три четверти представителей таджикской диаспоры за рубежом считают своим домом Таджикистан, что создает благоприятные предпосылки для вовлечения диаспоры, функционирующих в других странах, в развитие республики. Поэтому государством разработана отдельная политика привлечения диаспоры к развитию Таджикистана по различным направлениям: прежде всего - установления доверия между

диаспорой и властями Республики Таджикистана; совершенствования организации и коммуникаций с диаспорой; разработки финансовых инструментов для привлечения ресурсов диаспоры; разработки мер поощрения прямых инвестиций; изменения налогового режима; повышения эффективности использования человеческого капитала диаспоры.

В результате реализации данного сценария ожидаются следующие социальные последствия:

1. Наличие соглашений, в том числе и межправительственных, о временной трудовой деятельности граждан Республики Таджикистан в других странах;

2. Процесс внешнего территориального перемещения рабочей силы полностью легальный, планируется и регулируется государством;

3. При Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан создаются подведомственные структуры (например, «Таджикхориджакор» и др.) по вопросам трудоустройства граждан Республики Таджикистан за рубежом, социальной поддержке таджикских мигрантов за рубежом, а также по техническому образованию и развитию навыков;

4. К вопросам трудоустройства привлекаются частные агентства занятости и неправительственные организации;

5. Предвыездная подготовка желающих выехать и обеспечение их правовой защиты являются приоритетными. Ни один выезжающий не может получить работу и выехать за границу без прохождения предварительной профессионально-технической подготовки и ориентационных семинаров;

6. Осуществляется планомерная диверсификация направлений внешнего территориального перемещения рабочей силы, в основном для работников, имеющих более высокую квалификацию;

7. Созданы стимулы для неквалифицированных работников повышать свои профессиональные навыки, повышаются стимулы к инвестированию в образование, в том числе в беднейших районах страны, растет количество таджикских граждан со знанием иностранных языков;

8. Квалифицированные кадры с накопленным финансовым и человеческим капиталом возвращаются на родину и инвестируют в экономику страны;

9. Созданы благоприятные условия для вовлечения таджикских диаспор в развитие страны;

10. Республика Таджикистан придерживается политики импортозамещения и развития экспорта с выходом на мировые рынки. Растет конкурентоспособность Республики Таджикистан.

Исследования показали, 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. «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»⁸⁴.

По результатам проведенного опроса можно сделать вывод, что:

1. На 15% вернувшихся отрицательно повлияли кризисные явления в РФ, что привело к резкому снижению доходов и стало экономически не выгодно работать.

2. Главной причиной, побуждающей уезжать за пределы республики в целях трудоустройства, является низкая заработная плата в области - 50,3%. и отсутствие работы - 42%.

3. В настоящее время основным фактором сохранения стабильности выступают денежные переводы работающих за пределами республики, которые имеют огромные размеры и по своим характеристикам отвечают требованиям сохранения безопасности. Большие по объемам потоки денежных переводов, которые поступают от физических лиц в республику, хоть и характеризуются как внешние, при поступлении на территорию республики, преобразовываются

⁸⁴ В. Мельников. Из 1,6 млн. не въездных мигрантов в Россию 21% - граждане Таджикистана. 18.01.2016. 16:44. URL: www.tjk.rus4all.ru/city_msk/20160118/726430488.html

в различного рода целевые потоки денежных средств, оказывающих комплексное влияние на социально-экономическое развитие страны в следующих направлениях: формирование внутреннего платежеспособного спроса населения, хотя уровень заработной платы остается низким; снижение уровня бедности; роста импорта как потребительских, так и инвестиционных товаров; формирование внутренних сбережений; финансовый источник облегчения бремени расходов на социальные цели государственного бюджета: на образование и медицину. Размер сумм, которые высылали своим семьям в месяц обследованные возвратившиеся трудящиеся, составлял от \$100 до \$400. По \$100 –высылали 10%, по \$150 - 14%, по \$200 - 35,8%, по \$250 - 21%, по \$300 - 4,2%, по \$350 -\$400 - 13%. Таким образом, более половины работающих за рубежом (57%) высылали по \$200-250 ежемесячно. Посланные деньги в основном были потрачены на покупку продуктов питания и предметов первой необходимости - 69,7%. На образование детей – 32,7%; на ремонт жилья - 15,3% и 12% - погашение кредита (так как опрошенные могли выбирать по два и более ответа, то получается в сумме более ста процентов). Как показывают исследования, объём денежных переводов физических лиц извне в 2015 год по сравнению с 2014 годом сократился примерно на 52%.

4. После возвращения искали работу 45%. В основном им это удалось сделать самостоятельно или благодаря родственным или дружеским связям. Из числа искавших работу, нашли работу через друзей/родственников 40% и 37% нашли самостоятельно. Через Агентство труда и занятости населения удалось трудоустроиться лишь 22% опрошенных. 91% возвратившихся, принявших участие в вопросе, признались, что навыки и опыт, полученные в течение предыдущей трудовой деятельности за пределами Таджикистана, оказались полезными и помогли найти дома работу.

Наиболее распространенная причина, почему не искал работу, среди вернувшихся респондентов является: отсутствие желаемой работы - 45%, ожидание сезона - 22,5%.

Одна из главных проблем вернувшихся состоит в том, что они не регистрируются, как безработные, в службе занятости, даже тогда, когда не находят работу. Основными причинами, почему респонденты не регистрируются в службе занятости, являются: 1) отсутствие информации о службе занятости (38,7%); 2) Агентство по труду и занятости предлагает низкооплачиваемые работы (35,5%).

5. Из числа опрошенных, 45,8% ответили, что работая за рубежом, изучили новое ремесло. Из них, подавляющее количество (74,4%) изучили новое ремесло, работая по строительным профессиям. Вместе с тем 54% ответили, что каких-либо новых профессиональных навыков не получили.

6. Рабочая сила из Республики Таджикистан, работающая за пределами республики, не особенно заинтересованы в приобретении профессионального или технического образования, поскольку большинство из них работает в секторах, потребляющих малоквалифицированную рабочую силу. Это строительство, инфраструктура торговли, коммунальное и сельское хозяйство. В соответствии со спросом на внешнем рынке труда, порядка 70% трудовых мигрантов (из числа опрошенных) пошли работать на стройплощадку в России, в то время как на родине только 10% работников имели профессию, имеющую какое-то отношение к строительной отрасли.

7. Рассматривая профессиональную структуру рабочей силы из Республики Таджикистан в Российскую Федерацию, можно обнаружить преимущественную их специализацию в сферах занятости, требующих низкую квалификацию. Впрочем, это судьба большинства иностранных работников в странах пребывания. Полученные в ходе опроса данные свидетельствуют в целом о невысоком профессиональном уровне возвратившихся работников. Опрос показал, что 72% возвратившихся до отъезда не имели никакой профессии. Около 20% из числа опрошенных имели нерабочие профессии (бухгалтер, юрист, экономист, педагог, медработник, историк). Опрос выявил, что возвратившиеся работники были заняты в основном на малоквалифицированных работах в строительстве (разнорабочие, грузчики,

строительные рабочие, уборщицы). Всего порядка 70% от всех занятых, а 26% было занято в торговле.

8. Большинство возвратившихся нуждаются в своем профессиональном развитии. Они считают важным получение специальности, которая нужна для трудоустройства и уверены, что получение профессии поможет им в дальнейшем найти высокооплачиваемую работу. Большое количество опрошенных нами респондентов желали бы получить необходимую на данный момент профессию, но не знают, где возможно за короткое время получить именно эту специальность. Также результаты опросов показали, что во время своего пребывания за границей, среди возвратившихся работников многие приобрели умение и навыки по строительным специальностям, но им необходим документ, который мог бы подтвердить приобретённую ими квалификацию, что помогло бы им в будущем найти более высокооплачиваемую работу. Однако 91% ответили отрицательно на вопрос о наличии сертификата, подтверждающего наличие навыков, полученных в течение всего предыдущего периода их работы за пределами республики. 46% респондентов хотели бы сертифицировать свои навыки, полученные в период их работы за пределами республики.

9. Внешнее территориальное перемещение рабочей силы существенно влияет на развитие человеческого капитала, оказывая комплексное воздействие, причем, как позитивное, так и негативное. Лица, работающие за пределами республики, с высшим и средним профессиональным образованием, как правило, отправляют чаще и больше денег, чем работники с более низким образованием. Однако, в связи с тем, что все они редко работают за рубежом по специальности, то их навыки и квалификация, имевшиеся до отъезда, как правило, обесцениваются.

10. Из числа проявивших заинтересованность в прохождении курсов для получения новых профессиональных навыков, наиболее популярны профессии парикмахера и маникюрщицы, пекаря и повара, электросварщика, ремонт автомобилей, ремонт компьютерной техники, сантехник.

11. После возвращения лишь 19% пытались начать собственный бизнес. Из числа ответивших 55% считают, что навыки и опыт, полученные в течение их деятельности за пределами республики помогут начать собственный бизнес. Заинтересованы в получении навыков работы по специальности «Управление собственным бизнесом» почти 40% из числа ответивших. Заинтересованность в получении льготного кредита проявили 55,6% от общего числа опрошенных респондентов. Причем от общего числа заинтересованных в получении льготного кредита на долю Худжанда приходится 64% респондентов, Б. Гафуров - 30,5%, а Исфара - 5,5%. Эти цифры корреспондируются с данными о наличии образования у опрошенных. Так из числа опрошенных имеют среднее и высшее профессиональное образование 36,3%. Из них на долю респондентов из Худжанда приходится 54,7%, на долю Б. Гафурова - 37,7%, 7,5% на долю Исфары. Таким образом, на заинтересованность в получении льготного кредита для бизнеса, возможно, влияет уровень профессионального образования.

12. При последнем пребывании за пределами Республики Таджикистан большинство возвратившихся почувствовало по отношению к себе притеснения, нарушения их прав, угрозы. По мнению 36% опрошенных, это по большей части происходило со стороны правоохранительных органов; со стороны работодателя и коллег - отметили 30%. Не испытали на себе никаких угроз и нарушение прав личности 34%. В то же время, внесение в список невъездных граждан в Российской Федерации (ограничение на въезд в Российскую Федерацию), административные наказания и унижения, которые испытывают иностранные трудящиеся за границей, оказывают негитивное воздействие на их психологическое и моральное состояние и иностранные трудящиеся отчаиваются на поиск подходящей себе работы в будущем в избранной профессионально области. Не имея соответствующей работы и средств для жизни, возвратившиеся трудящиеся оказываются дополнительной обузой для членов своей семьи, которые работают, потому что теперь им нужно будет зарабатывать еще больше, чтобы прокормить себя, свои семьи, а также возвратившегося члена семьи.

13. В настоящее время республика испытывает проблемы массового возвращения работников из-за рубежа и значительного уменьшения суммы денежных переводов, что может привести к экономической и социальной напряженности, росту безработицы, увеличению уровня бедности и преступности.

14. В настоящее время созрела необходимость для создания и развития диалога в обществе с привлечением всех заинтересованных сторон для разработки адекватной политики и мер с целью сведения к минимуму последствий негативного воздействия кризиса на миграционные процессы и жизнедеятельность граждан, в связи с чем, создание благоприятных условий по реинтеграции возвращающихся трудящихся, является своевременной и более чем актуальной темой.

3.2. Направления диверсификации территориальной мобильности рабочей силы

Территориальная мобильность рабочей силы охватывает все большее количество работников. Только за последние 15 лет «число перемещенной рабочей силы во всем мире выросло со 173 миллионов человек в 2000 году до 244 миллионов в 2015 году. При этом большинство стран являются одновременно странами их происхождения, назначения и транзита. Так, например, в то время как в Российской Федерации проживают 12 миллионов иностранных граждан, 11 миллионов россиян сами проживают и работают в других странах мира»⁸⁵.

«При этом по данным Питера Сазерленда – специального представителя Генерального Секретаря ООН по международной миграции и развитию - доля людей, живущих за пределами страны происхождения (или иммигрантов), в последние десятилетия повысилась крайне незначительно. Она равняется 3% от почти 7,5 миллиардов людей, живущих сегодня на планете. За последние пять

⁸⁵Центр новостей ООН. В 2015 году число мигрантов достигло 244 миллионов.12 января 2016. URL:www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=25229&Kw1=%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%8B#.VqrN9nlukQ4

лет 36,5 млн. человек – всего лишь 0,5% мирового населения – покинули родину»⁸⁶.

Экономика Республики Таджикистан за последние несколько лет пострадала из-за сложившейся негативной экономической ситуации в Российской Федерации, которая возникла в результате низких цен на нефть и введенных рядом стран санкций. Отсутствие сфер приложения труда привело к возвращению сотен тысяч граждан домой, «объем денежных переводов упал на 33% в 2015 году - с 3,38 млрд. долларов в 2014 году до 2,26 млрд. долларов в 2015 году»⁸⁷. «Курс национальной валюты по отношению к американскому доллару в 2015 году по сравнению с годом ранее упал на 48%»⁸⁸. Сегодня ВВП Республики Таджикистан достигает 124% от уровня 1991 г., при том, что «численность населения увеличилось на 60%»⁸⁹, а «среднемесячная заработная плата составляет примерно 100 долл. США или 962,16 сомони»⁹⁰.

Основным направлением трудовых потоков из Республики Таджикистан остается Российская Федерация. Так, из общего количества опрошенных и членов их семей, 96,6% отметили, что они в качестве рабочей силы выезжают в Российскую Федерацию. В последние годы Казахстан для определенной части граждан Республики Таджикистан (3,3%) также становится местом заработка.

Рабочая сила из Республики Таджикистан возвращается домой из-за экономической невыгодности (т.е. превышения издержек нахождения за рубежом над доходами, которая она приносит); запрета на въезд и не сдачи тестов/отсутствие необходимых разрешительных документов (патентов, сертификатов).

Согласно данным Миграционной службы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, а также

⁸⁶UNFPA. Project Syndicate, 2016. Migration. OVERVIEW. URL: www.unfpa.org/migration

⁸⁷Data Bank. World Development Indicators. URL: www.databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators

⁸⁸Национальный банк Таджикистана. URL: www.nbt.tj/

⁸⁹Data Bank. World Development Indicators. URL: www.databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators

⁹⁰Статистические сборники. Ежемесячные данные по заработной плате, 1995–2017. Агентство по Статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе. URL: www.stat.tj/ru/analytical-tables/real-sector/

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 одной из основных причин комплекса имеющихся проблем мы видим высокую степень криминализации сферы посредничества для выезжающих и низком уровне их информированности.

Такая ситуация по всем прогнозам будет продолжаться в ближайшей перспективе: сложная экономическая ситуация внутри России плюс сложности при оформлении документов на работу заставляют наших граждан возвращаться домой.

«Для сегодняшней экономики Республики Таджикистан с присущими ей особенностями и высокими рисками основным финансовым ресурсом устойчивого развития являются денежные переводы физических лиц из вне, в том числе и рабочей силы, работающей в других странах»⁹¹.

Правительство Республики Таджикистан может играть решающую роль в направлении инициативы, энергии и ресурсов диаспор на развитие экономики и общества, а также в официальной организации связей между диаспорами и социально-экономической жизнью стран происхождения. Задача политиков – сформировать условия, стимулирующие и поддерживающие вклад диаспор в развитие.

Временное пребывание высококвалифицированных специалистов («циркуляция мозгов»), таких как преподавателей, медицинских работников, инженеров, ученых и других профессионалов, могут обеспечить необходимые средства и стимулы для развития образования и общего формирования человеческого капитала.

Более того, на протяжении 2014-2015 года наблюдается процесс возврата значительной части рабочей силы, выехавшей ранее на работу в

⁹¹ См. Аналитический доклад. Инициатива в поддержку эффективного управления. Проект по диверсификации направлений миграции из РТ. Возможные направления диверсификации миграционных потоков из Таджикистана. Октябрь, 2016. Аналитический центр «Наво».

другие страны. По оценкам, число потенциально возвратившейся рабочей силы может составить порядка 330 - 400 тыс. чел. Возврат такого числа работников, конечно, увеличит давление на внутреннем рынке труда.

Поэтому создание условий для реинтеграции потенциально возвратных трудовых ресурсов должно сопровождаться как мерами, направленными на рост их охвата программами профессионального обучения (в том числе курсами в рамках Центров образования взрослых), занятости (в том числе в малом предпринимательстве). Это вызывает необходимость увеличения наряду с ростом масштаба деятельности в направления профессионального образования и поддержки предпринимательской активности, повышения «точечности» или целевой направленности действий в рамках политики занятости.

Анализ вышеназванных положительных и негативных последствий внешнего территориального перемещения рабочей не дает возможность точного определения, насколько является правильной, или ошибочной миграционная политика Республики Таджикистан в целях повышения экономического роста страны и обеспечения ее развития.

Какой характер должна носить формирующаяся новая миграционная политика Таджикистана – сдерживающий, или, наоборот, стимулировать отъезд за пределы страны в будущем - имеет прямую зависимость от параметров и количественных и качественных характеристик экономического роста республики.

«В целях обоснования этих возможных параметров и направлений был проведен анализ возможности и необходимости диверсификации внешних потоков территориального перемещения рабочей силы из Таджикистана в другие страны»⁹².

Длительная несбалансированность рынка труда в Республике Таджикистан обуславливает необходимость поиска (помимо внутренних

⁹² См. Возможность и необходимость диверсификации миграционных потоков из Таджикистана (результаты социо-экономического исследования) / Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Мукимова Н.Р., Хошмухамедова П.С. - Душанбе: ООО «Шохин», 2017. - С.172.

ресурсов) внешних возможностей 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 Таджикистана в страны ближнего и дальнего зарубежья.

Это представляется особо важным в контексте принятых и реализуемых в настоящее время Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период 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 необходимость задействования дополнительных ресурсов развития, в том числе и новых рабочих мест.

Поэтому новым и важным подходом в решении проблем внешнего территориального перемещения рабочей силы через возможность диверсификации потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы является оценка привлекательности некоторых стран дальнего зарубежья для иностранной рабочей силы, т.к. возможности стран ближнего зарубежья объективно уменьшаются.

В постановлении Правительства Республики Таджикистан дано прямое поручение «Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан совместно с другими министерствами принять всеобъемлющие меры по диверсификации стран, в которые граждане республики выезжают для трудовой миграции»⁹³.

«Учитывая вышесказанное, необходимо продумать и обосновать возможность новых направлений внешнего территориального перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан»⁹⁴.

⁹³ Постановление Правительства РТ «Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в первом полугодии 2016 года» от 27 июля 2016 года. - №316.

⁹⁴ Хотя в этом направлении работа уже ведется, и даже имеются некоторые межгосударственные соглашения, однако она не носит системный характер ввиду отсутствия научно обоснованных

В условиях современного экономического кризиса и роста численности населения в Республике Таджикистан возрастает необходимость найти новые направления для осуществления трудовой деятельности граждан республики наряду с созданием условий для экономического развития страны. При этом Республике Таджикистан необходимо осознавать своё место среди других стран, конкурирующих за перераспределение потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы), повышать конкурентоспособность рабочей силы, создавать преимущества для привлечения инвестиций от рабочей силы, работающей за пределами республики, для развития экономики страны и замедлять отток собственных квалифицированных кадров в будущем. С другой стороны, выезжающим при принятии решения о выборе страны трудоустройства помогла бы объективная информация о популярности и привлекательности других стран.

Воссоединение семей также является важным для трудящихся, которые осуществляют свою трудовую деятельность за границей, но далеко не часто выгодна странам-реципиентам. Реализация своих личных интересов трудящимися могут вызвать нежелательную «утечку мозгов» и т.д. И в контексте этой ситуации довольно нелегко удовлетворить и страны-доноры, и страны-реципиенты, и самих выезжающих.

Однако, иногда имеет место ситуация, при которой «отток мозгов» может поменяться на их приток, поэтому страны-доноры, при условии их развития, могут полагаться на потенциал своих эмигрантов опыт Индии является наглядным примером этого тезиса.

Государство при данном сценарии инвестирует в развитие трудоемких отраслей для создания альтернативы выезду рабочей силы. Многие выезжающие предпочли бы остаться дома, если подходящие возможности трудоустройства и получения доходов были бы для них доступны. Ускоренное развитие в таких трудоемких секторах, как легкая промышленность, торговля и

туризм, обеспечивают эти возможности. Массированные инвестиции в обучение навыкам в этих секторах - особенно для молодых людей – приносят большие социальные и экономические выгоды. Хотя большинство из этих возможностей должны исходить от частного сектора, правительство может помочь улучшить деловой климат для компаний в этих секторах, инвестируя в транспорт и коммерческую инфраструктуру.

Среди всех рассматриваемых стран Австралия обладает самой высокой максимальной популяционной емкостью территории, тем не менее, получить квалифицированную работу в Австралии может не каждый, поскольку эта страна выдвигает немалые требования к кандидатам на определенные должности. Зато чтобы устроиться на неквалифицированную работу особого труда не нужно. Страна с радостью принимает людей, которые за невысокую плату (по австралийским меркам) способны выполнять работу, не требующую дополнительных знаний или умений. В таких сферах как сельское хозяйство, перерабатывающая промышленность, транспортная сфера, строительство, присмотр за детьми всегда есть нехватка рабочих, и поэтому Австралия катастрофически нуждается в неквалифицированных работниках.

Однако иммиграция в Австралию для большинства, направляющихся на материк с целью трудоустройства, несет разочарование, поскольку в этой стране имеются преграды при обретении работы по своему профилю. Дело в том, что многие специальности требуют вспомогательного обучения на материке. А еще в некоторых случаях нужно зарегистрироваться, получить лицензию, а это требует дополнительных затрат. Кроме всего прочего, очень сложно найти работу без хорошего знания языка. А еще работа в Австралии требует представления необходимых рекомендаций и характеристики. Учитывая все обстоятельства, многие приезжие идут на неквалифицированный труд, а спрос на него, как говорилось выше, очень высок.

Около 90 млн. иммигрантов может принять США. Несмотря на такую внушительную цифру, большинство иностранцев, приехавших в Америку по туристической или даже учебной визе, не могут найти себе свободного

рабочего места. Право работать в США предоставляется, если турист входит в одну из категорий: Временные сотрудники. Это иностранные граждане, которые обращаются в консульство США для въезда в страну с целью работы и получения рабочей визы. Зачастую выбран уже конкретный работодатель. Временные работники могут проживать на территории США в продолжение установленного срока времени. Им разрешается осуществлять только ту деятельность, для которой было выдано разрешение; Постоянные сотрудники. Эта категория граждан относится к физическим лицам, которые обладают правом постоянного проживания в США. Они смогут получить любую работу, при этом не потребуется оформлять специальные разрешения.

Показатель максимальной популяционной емкости территории Канады также является относительно высоким среди других анализируемых стран. Страна может принять около 70 млн. иммигрантов. Высокая заработная плата, социальная защищенность и относительная простота получения вида на жительство привлекают в Канаду огромное количество иммигрантов. Недаром одно из последних высказываний правительства Канады напрямую говорит о том, что в развитии экономики государство делает ставку именно на иностранную рабочую силу.

Работа в Канаде предусматривает обязательное трудоустройство на контрактной либо на договорной основе. Для ведения трудовой деятельности в пределах страны нужно получить рабочую канадскую визу. Иностранцы обязаны подать прошение на получение этого документа за пределами королевства либо на границе. Готовый документ с разрешением получают непосредственно при въезде на территорию Канады. Работа в Канаде, вне зависимости от вакансии, требует знания одного из двух государственных языков — английского или французского. Причем обязательно для иностранного труженика наличие сертификатов, подтверждающих уровень знания языка.

Относительно стран Персидского залива – Объединенных Арабских Эмиратов (ОАЭ) и Катара - их показатели максимальной емкости территории

представляются довольно заниженными при реально высоких оценках иностранных граждан, работающих в этих странах. Данное разночтение связано с тем, что численность постоянного населения, которая показана в отчете ООН по этим странам, уже включает этих иностранных граждан. Поэтому понятна достаточно жесткая миграционная политика по приему иностранной рабочей силы в вышеназванных странах. При этом необходимо иметь в виду, что большая часть территории стран Персидского залива состоит из пустынь и засушливых земель, площадь которых постоянно увеличивается из-за деградации обрабатываемых земель. Поэтому данный факт уменьшает преимущество освоения новых площадей, но не становится проблемой, несмотря на достаточно высокие темпы демографического роста. Экономике этих стран продолжают развиваться за счет преимуществ в сфере добычи нефти и газа, а также высокой конкурентоспособности в сфере туризма.

Вследствие перенаселенности Япония была всегда страной массовой эмиграции, что подтверждается низкой популяционной емкостью ее территории. Дискуссия в Японии по поводу целесообразности импорта рабочей силы в своей основе имеет очевидный подтекст: внедрение иностранцев в этнически однородное общество страны воспринимается болезненно. Поэтому японцы с опаской относятся к росту иммиграции рабочих и специалистов неяпонского происхождения.

Другой страной сравнительно крупной эмиграции являлась Южная Корея. С 1994 г. правительством Южной Кореи была инициирована программа стажировок иностранных рабочих, в соответствии с которой они могли проходить в стране техническую подготовку и переподготовку. Однако эта система «производственных стажировок» на самом деле оказалась разновидностью найма неквалифицированной и дешевой рабочей силы из так называемых развивающихся стран, что было вызвано ростом в стране рекордными темпами заработной платы и ВВП на душу населения, а также нежеланием южных корейцев, обладающих образованием и специальностью, выполнять грязную, трудную и опасную работу.

«В целом условия труда и жизни в Южной Корее более привлекательны для рабочей силы из Центральной Азии (Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана), чем в России или в Казахстане. Прежде всего, это касается отсутствия агрессивного отношения, всяческих фобий, предубеждений и более толерантного отношения к иностранцам. Поездки в Корею на заработки позволяют «гастарбайтерам» из Центральной Азии получить средства, достаточные для лучшего обустройства у себя на родине, оказания поддержки родным и близким»⁹⁵.

Несмотря на то, что Южная Корея не в состоянии принять столько же рабочей силы из Республики Таджикистан, сколько Россия, что подтверждается ежегодным сокращением квот свободных рабочих мест, а также низкой популяционной емкостью территории, тем не менее, возможность направления рабочей силы из Республики Таджикистан в Южную Корею представляется перспективным вариантом для республики в контексте необходимости диверсификации потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы.

Следовательно, проведенный анализ дает научное обоснование положения Республики Таджикистан в системе мировой направленности как страны, которая «выталкивает» рабочую силу со своей территории, и будет сохранять данный статус и в ближайшей перспективе. В то же время, не стоит рассматривать страны Персидского залива как возможные страны для отправки таджикских трудящихся на работу. А что касается России, она (наряду с Казахстаном) так и останется страной, наиболее привлекательной для трудящихся из Республики Таджикистан, как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе. И, в этой связи, уже в настоящее время требуется формирование наиболее серьезного научного подхода в построении разумной миграционной политики, которая должна отвечать национальным интересам республики, в контексте целей и задач ее социально-экономического развития. К тому же,

⁹⁵Герман Ким. Трудовая миграция из постсоветской Центральной Азии в Южную Корею. 2011. URL: www.academia.edu/3458189/

повышенный интерес к данным странам у граждан нашей республики обусловлен перспективами не только временного трудоустройства. В этой связи необходимо учитывать возможность невозвращения обратно части рабочей силы в силу таких причин, как: привыкание к более комфортным условиям в другой стране; либо создание новой семьи; стабильная и более высоко оплачиваемая работа; получение гражданства страны пребывания; покупка дома/квартиры и последующее приглашение членов своих семей к ним на постоянное место жительства.

«Согласно полученным результатам наших расчетов, среди всех анализируемых стран наибольшие значения максимальной популяционной емкости имеют Австралия, Россия, США, Канада, Казахстан. Из дальнейшего анализа действующего законодательства были убраны Россия и Казахстан, поскольку Россия и (в меньшей степени) Казахстан остаются основными странами, куда направляются граждане Республики Таджикистан в поисках заработка, а нашей целью является выбор других возможных направлений диверсификации потоков внешнего территориального перемещения рабочей силы из Республики Таджикистан. Также мы исключили США, поскольку данная страна в основном ориентируется на семейную иммиграцию в результате выигрыша грин-карты в лотереи. А для таких стран, как Канада и Австралия, характерна профессиональное внешнее территориальное перемещение рабочей силы, предусматривающее ряд программ для пребывающих работников, основанных на определенных условиях и потребностях в рабочей силе. Однако, в анализ предлагаемых нами рекомендаций была также включена Южная Корея в качестве потенциального партнера Республики Таджикистан в обеспечении процессов диверсификации направлений потоков рабочей силы из Республики Таджикистан. Тем не менее, вышеназванные страны выдвигают немалые требования к кандидатам на определенные должности. Одним из них, например, является предъявление своей трудовой книжки, содержащую запись, или сертификат, подтверждающий наличие определенных навыков, для работы по заявленной

профессии. Следует также отметить, что неквалифицированный труд сохраняет высокий спрос в данных странах»⁹⁶.

«Правительство Республики Таджикистан также прорабатывает и другие варианты направления рабочей силы за пределы республики в страны Дальнего Зарубежья. В частности перенаправления рабочей силы на трудовые рынки ряда арабских стран. С этой целью изучены и проанализированы возможности трудовых рынков Кувейта, Катара, ОАЭ и подготовлены проекты соответствующих соглашений в этом направлении с этими государствами»⁹⁷.

В этой связи можно предложить следующие рекомендации:

- Начать разработку и принять Национальную стратегию трудовой миграции граждан Республики Таджикистан до 2030 года (что логично увязывается с уже принятой Национальной стратегией развития Республики Таджикистан на период до 2030 года);

- Обеспечить постоянное совершенствование миграционной политики в соответствии с демографической ситуацией и спросом на рынке труда (в том числе и в зарубежных странах), передовым мировым опытом;

- Необходимо расширять инфраструктуру содействия легальному пребыванию и трудоустройству в странах въезда. Только надежные официальные сервисы (правовые, информационные и т. п.) могут вытеснить с рынка теневые услуги. Необходимо создать правовое поле для деятельности частных агентств занятости и регламентировать (на основе создания правовых рамок) использования новых кадровых технологий, таких как лизинг рабочей силы и т. п.

- Внедрение и развитие электронных систем учета внутренней и внешней рабочей силы;

⁹⁶См. Возможность и необходимость диверсификации миграционных потоков из Таджикистана (результаты социо-экономического исследования) / Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Мукимова Н.Р., Хошмухамедова П.С. - Душанбе: ООО «Шохин», 2017. - С.172.

⁹⁷Таджикистан 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

- Учитывая, что возвратившаяся рабочая сила в настоящий период времени в большинстве своем является безработными гражданами, то целесообразно рассмотреть и решить вопрос своевременной постановки их на учет в центрах занятости населения по месту проживания, и закрепить за ними статус безработных.

- Необходимо совершенствовать механизм информированности населения о вакансиях, обучении и переобучении в целях повышения квалификации, сертификации профессиональных навыков с получением соответствующих дипломов/ сертификатов, прохождения среднесрочных и краткосрочных курсов в Центрах профессионального обучения (обучения взрослых), а также предоставления других видов услуг. То есть, возвратившаяся рабочая сила должна убедиться в том, что государство о ней заботится и придает большое значение ее социальной и экономической реинтеграции.

- Необходимо создать центры реинтеграции в регионах Республики Таджикистан, обучать возвратившихся, выдворенных и депортированных работников востребованным профессиям на внутреннем и внешних рынках труда, а также языку других стран-реципиентов рабочей силы. Обучением необходимо охватить также выпускников школ, желающих, в дальнейшем, включиться в число выезжающей рабочей силы.

- Построение постоянно действующей системы мониторинга и оценки потребностей рынка труда за рубежом, в т.ч. в кадрах различной квалификации, а также подготовка перечня профессий, нужных стране трудоустройства.

Таким образом, реализация выделенных рекомендаций значительно усилит роль мобильности рабочей силы в развитии рынка труда, обеспечении экономического роста и улучшении условий и качества жизни населения Республики Таджикистан.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Результаты проведенных исследований позволили сформулировать следующие выводы:

В настоящее время для стран с достаточно низким и средним уровнями 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.

Территориальное перемещение населения и рабочей за пределы страны постоянного проживания является определенным фактором стабилизации социальной и экономической ситуации в стране выезда, т.к. это перемещение до сих пор остается одним из возможных условий решения актуальной проблемы общей трудоизбыточности в Республике Таджикистан.

Необходимо особо подчеркнуть, что, согласно прогнозам, рост численности населения и трудовых ресурсов в Республике Таджикистан останется на высоком уровне, и это, в свою очередь, будет способствовать увеличению количественного прироста рабочей силы. В краткосрочной и среднесрочной перспективе, а также – в определенной степени – и в долгосрочной перспективе, значимость внешней трудовой мобильности населения рабочей силы сохранится. Она позволяет огромному числу наших соотечественников приобрести новый опыт и улучшить материальный статус, – а значит увеличить свои конкурентные преимущества на международном и национальном рынке труда.

При этом возвращение рабочей силы в страну постоянного проживания создает возможность воссоединиться с семьей и реинтегрироваться в привычную среду, имея обогащенный социальный, культурный и

материальный капитал, претендуя на новые жизненные перспективы, шанс на восходящую социальную мобильность для нынешнего и последующего поколений.

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.

Не стимулируемое и неконтролируемое возвращение рабочей силы в места постоянного проживания, не поддержанное конкретными политическими решениями, не только не принесет устойчивых дивидендов государству и обществу, но и создаст прецедент маргинализации и нового исхода квалифицированной рабочей силы из Республики Таджикистан.

Кризисные явления в странах приема приводят к тому, что тысячи трудящихся из Республики Таджикистан теряют рабочие места и вынуждены вернуться на родину. Это, в свою очередь, приводит к сложностям в их трудоустройстве на внутреннем рынке труда. Возвращение рабочей силы в большом количестве может привести к непредвиденным социальным последствиям (снижению уровня жизни населения, нагнетанию социальных проблем, обострению криминальной ситуации), т.к. в настоящее время Республика Таджикистан не готова одновременно принять и обустроить сотни тысяч своих граждан, находящихся за рубежом.

Назрела насущная необходимость для инициирования диалога в обществе с привлечением всех заинтересованных сторон для разработки адекватной политики и мер с целью сведения к минимуму последствий негативного воздействия кризиса на процессы внешнего территориального перемещения рабочей силы и жизнедеятельность граждан Республики Таджикистан.

Процесс возвращения граждан Республики Таджикистан в страну происхождения будет продолжаться и в ближайшие годы примерно такими же, и даже немного возрастающими, темпами. Поэтому, Правительству Республики Таджикистан следует сформировать комплекс соответствующих мер: во-первых, по реализации программы реформ по модернизации экономики, во-вторых, «реинтеграции возвратившихся трудящихся и членов их семей»⁹⁸.

Наиболее успешные международные практики содействия возвращающейся рабочей силы не являются ни для кого секретом: их успешная реинтеграция мигрантов возможна только при условии постепенного уменьшения масштабов и последующего преодоления коррупции, создания условий для либерализации рынка в стране и разработки специальных льготных кредитных, налоговых и ипотечных программ для возвратившейся рабочей силы, желающих инвестировать свои навыки, умения и средства в развитие национальной экономики.

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.

Необходимо продумать возможность новых направлений внешнего территориального перемещения рабочей силы из Таджикистана. Основными проблемами диверсификации этих процессов являются наличие языкового барьера и отсутствие межгосударственных соглашений для освоения международных рынков труда Запада и Азии. В этом направлении уже ведется работа и имеются соответствующие межгосударственные соглашения, хотя объемы потоков рабочей силы в эти страны несущественны.

⁹⁸ При этом можно использовать положительный опыт реинтеграции вооруженных отрядов ОТО после подписания Соглашения о национальном примирении.

Выезжающая рабочая сила считает важным получение специальности, которая нужна для трудоустройства. Для рабочей силы, которая приобрела умение и профессиональные навыки за время своей трудовой деятельности в Российской Федерации по строительным специальностям, необходим соответствующий документ (сертификат), который смог бы подтвердить их квалификацию по этим профессиям, что даст им возможность в будущем найти более достойную и высокооплачиваемую работу.

Вернувшаяся в Республику Таджикистан рабочая сила не всегда регистрируется как безработные в службе занятости, даже тогда, когда не находят работу. Основными причинами, почему респонденты не регистрируются в службе занятости, являются отсутствие информации о службе занятости, а также то, что там предлагаются низкооплачиваемые работы. 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 зарплаты; снижение уровня бедности; роста импорта как потребительских, так и инвестиционных товаров; формирование внутренних сбережений; финансовый источник облегчения бремени расходов на социальные цели государственного бюджета: на образование и медицину; источник преодоления «депрессивности» регионального развития.

Помимо этого, малоквалифицированная или неквалифицированная рабочая сила вынуждена работать часто в неформальном секторе, так как

уровень ее образования и квалификации недостаточен для легального рынка труда. Эти работники соглашаются практически на любые условия труда и проживания. Даже понимая, что, соглашаясь работать без подписания какого-либо контракта или договора, т.е. на основании только устной договоренности (фактически – соглашаясь на нелегальное трудоустройство), они нередко бывают обманутыми. Также они недостаточно осведомлены о порядке законного въезда, проживания и устройства на работу. Негативным последствием поведения такого рода является пренебрежение законами страны пребывания со стороны иностранной рабочей силы. Часто они не оформляют должным образом или вовремя документы, рассчитывая в случае необходимости использовать личные связи, уговоры или подкуп, т.е. действуя согласно правилам или понятиям неформальных институтов. Низкий уровень их информированности и правовых знаний приводит к правонарушениям, что влечет за собой депортацию.

Не имея соответствующей работы и средств для жизни, возвратившиеся трудящиеся оказываются дополнительной обузой для членов семьи, которые вынуждены работать больше, т.к. им теперь нужно будет еще зарабатывать больше, чтобы прокормить свою семью и возвратившегося члена семьи.

Один из факторов, который препятствует вернувшимся работникам создать и расширить свой бизнес, это недостаток начального капитала и трудность получения льготных кредитов. В Таджикистане практически отсутствуют гарантийные фонды, которые могли бы финансировать риски по невозвратности финансовым организациям.

В целях решения комплекса вопросов относительно реинтеграции возвращающейся рабочей силы и членов их семей, а также учитывая сложности в создавшейся ситуации, Правительству страны необходимо во взаимодействии с международными организациями и финансовыми институтами предпринимать действенные меры по обустройству и созданию благоприятных условий для жизнедеятельности своих граждан у себя на родине.

Возвратившаяся рабочая сила нуждается в государственной поддержке и в данное время, несмотря на все трудности в финансовом плане, надо изыскивать любые возможности и реализовывать созидательные идеи по их реинтеграции и адаптации.

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.

В то же время на мобильность рабочей силы в большей степени (по сравнению с мобильностью трудовых ресурсов и населения) влияют также экономические факторы - образовательной и профессионально-технический уровень, стаж работы и прямая зависимость от уровня материальной заинтересованности.

Поэтому, в целях совершенствования процессов мобильности рабочей силы, следует, на наш взгляд, помимо совершенствования механизмов мобильности населения и трудовых ресурсов, уделить особое внимание совершенствованию механизма мобильности рабочей силы, задействовав при этом потенциал трехсторонних партнеров - Правительства, Профессиональных союзов и работодателей - как в Республике Таджикистан, так и в странах приема.

➤ 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. Только надежные официальные сервисы (правовые,

информационные и т.п.) могут вытеснить с рынка теневые услуги. Необходимо создать правовое поле для деятельности частных агентств занятости и регламентировать (то есть создать правовые рамки) использования новых кадровых технологий, таких как лизинг рабочей силы и т.п.

➤ 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 выезжают за рубеж наибольшее количество рабочей силы, и определить города и районы, джамоаты и махаллинские советы, имеющих 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. Для этого, необходимо, прежде всего, задействовать уполномоченное министерство, каковым является Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, и далее рассматривая вопросы в комплексном плане, привлекать другие заинтересованные органы государственной власти, в том числе областного и районных уровней.

➤ Учитывая, что максимальное количество вопросов по реинтеграции возвратившихся трудящихся относится к компетенции выше названного 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. Далее, необходимо работать по данным о вакансиях, обучения и переобучения в целях повышения квалификации, сертификации профессиональным навыкам с получением соответствующих дипломов, прохождения среднесрочных и краткосрочных курсов в Центрах профессионального обучения, а также предоставление других видов услуг. То есть, возвратившиеся трудящиеся мигранты должны убедиться в том, что государство о них заботиться и проявляет большое внимание по их социальной и экономической реинтеграции.

➤ Известно, что некоторая часть возвратившихся трудящихся желают и имеют возможность создать собственное дело, но не знают, как поступить, и к кому обратиться за полезным советом, чтобы не ошибиться и не быть обманутым. Считается, что данный вопрос является одним из основных при проведении комплексного подхода по экономической реинтеграции и адаптации возвратившихся граждан Республики Таджикистан.

➤ В Республике Таджикистан за последние годы, учитывая привлечение средств зарубежных инвесторов, наблюдается строительный бум и строятся жилые дома, школы, больницы, гостиницы, культурные и торговые центры, бизнес - центры, тоннели, реконструируются дороги, строятся малые и средние гидроэлектростанции, а также другие сооружения. Большую часть строителей на этих объектах составляют местные специалисты, и этот фактор является положительным для защиты внутреннего рынка труда. Миграционная служба Таджикистана за последний год применяла практику направления возвратившихся «запретников» в различные организации и строительные компании страны в целях трудоустройства, и такое прямое взаимодействие с работодателями на территории Республики Таджикистан является также одной из форм деятельности по реинтеграции и адаптации вернувшейся рабочей силы.

➤ В целом, для достижения целей и решения основных задач относительно реинтеграции возвратившейся рабочей силы, целесообразно применить методологию проведения исследования с учетом следующих тактических действий:

- Оценка ситуации и определение наиболее уязвимых регионов страны, где присутствуют наибольшее количество возвратившихся из-за рубежа трудящихся;

- Разработка критериев отбора и формирования списка участников из числа возвратившейся рабочей силы;

- Проведение тренингов с привлечением заинтересованных министерств и ведомств, местных органов исполнительной власти включая джамоаты и махаллинские советы, а также возвратившейся рабочей силы, относительно реализации реинтеграционных проектов;

- Учитывая, что большая часть выезжающих из Таджикистана трудящихся (76%) представляет сельскую местность, проведение консультаций с руководителями местных органов исполнительной власти о стимулировании возвратившихся мигрантов в развитии сельской сферы посредством выделения земли и микрокредитов на льготных условиях;

- Проведение консультаций и тренингов по разработке и реализации бизнес-планов, преимущественно с возвратившейся рабочей силой, имеющими начальный капитал для организации собственного дела.

➤ Реинтеграция возвратившейся рабочей силы является одной из актуальнейших вопросов, исходя из чего мы считаем целесообразным представить следующие рекомендации в этой области:

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

- Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Агентству по статистике при Президенте Республики Таджикистан необходимо выработать механизм по учету этой категории возвращающейся рабочей силы. Сбор данных и обновление базы данных должно осуществляться на ежемесячной основе, относительно количества выдворенных, устроенных на работу в пределах страны, и т.д.;

- Подготовить предложение для правительства Российской Федерации по проведению миграционной «амнистии». Этот вопрос необходимо обсуждать на ближайшем саммите глав государств СНГ;

- 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.

➤ Также необходимо создать центры реинтеграции в регионах Республики Таджикистан, обучать возвратившихся работников востребованным профессиям на внутреннем и внешнем рынках труда, а также языку других стран, в которых возможно трудоустройство рабочей силы из Таджикистана. Обучением необходимо охватить выпускников школ, желающих в дальнейшем, включиться в число трудовых мигрантов. 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. Реализация этого комплекса мероприятий даст возможность

по созданию новых, конкурентоспособных и высокооплачиваемых рабочих мест внутри республики, что в свою очередь уменьшит отток рабочей силы и уменьшит возможные внешние риски на экономику страны, и тем самым будут содействовать экономическому росту.

➤ Главным приоритетом в сфере обеспечения занятости населения страны должно стать использование имеющихся возможностей по созданию новых рабочих мест в трудоёмких отраслях, одной из которых является туризм. Международный туризм достиг новых высоких показателей в 2015 году. Заметный рост в секторе способствовал экономическому росту и созданию новых рабочих мест.

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.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. 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.
2. Агентство по Статистике при Президенте Республики Таджикистан. Статистические ежегодники Республики Таджикистан за 1995–2017гг.
3. Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Мукимова Н.Р., Хошмухамедова П.С. Возможность и необходимость диверсификации миграционных потоков из Таджикистана (результаты социо-экономического исследования) / Р.М. Аминджанов, Р.М. Бабаджанов, Н.Р. Мукимова, П.С. Хошмухамедова. - Душанбе: ООО «Шохин», 2017. - С.172.
4. Акмалова А.А. Формирование миграционной системы СНГ/ А.А. Акмалова, В.М. Капицын // Россия и современный мир. - 2010. - №3. - С.72-83.
5. Алле, М. Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность / М. Алле. - М.: ТЕИС, 2003. - С.30-31.
6. 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.
7. Аминджанов Р.М., Бабаджанов Р.М., Мукимова Н.Р. Миграция и возможности инновационного развития Республики Таджикистан / Монография. - Душанбе: «Шохин», 2017. - 396 с.
8. 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.
9. 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.
10. Амосова В.В., Гукасян Г.М. Экономическая теория / В.В. Амосова, Г.М. Гукасян. - М.: Эксмо, 2014. - 736 с.
11. Анисимов А.А., Артемьев Н.В. Макроэкономика / А.А. Анисимов, Н. В. Артемьев. - М.: Юнити, 2013. - 600 с.
12. Ашууров С.Б. Адаптация рабочей силы к потребностям рынка труда / Ашууров С.Б. - Душанбе, 2010. - 45с.
13. Бабаджанов Р.М. Занятость населения в Республике Таджикистан в контексте человеческого развития // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы профессиональной подготовки в условиях рыночной экономики» 5 марта 2012г. / МТСЗН РТ/ГУ НИИТСЗН / Фонд Имама Хумайни в РТ. - Душанбе, 2012. - С.92-96.
14. Бабаджанов Р.М., Аминджанов 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.

15. Бабаджанов Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан / Монография. - Душанбе: Издательство РТСУ, 2017. - 160с.

16. 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.

17. Бабаджанов Р.М. Занятость населения в Республике Таджикистан в контексте человеческого развития. Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы профессиональной подготовки в условиях рыночной экономики» 5 марта 2012г. – МТСЗН РТ/ГУ НИИТСЗН / Фонд Имама Хумайни в РТ. - ISBN 978-99947-815-6-0. - Душанбе, 2012.

18. Бабынина Л.С. Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения: монография / Л.С. Бабынина, О.А. Колесников, В.А. Похощев. - М.: Московская международная высшая школа бизнеса Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС (Институт) МВА, 2007. - 258 с.

19. Боришполец К., Бабаджанов А. Миграционные риски стран Центральной Азии // Аналитические записки МГИМО (У) МИД России. - М.: 2007. - Вып. 2 (22). - 21 с.

20. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда. - М.: Общество и экономика, 2010. - 210 с.

21. Ваховский Е.В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики. Автореферат дисс..канд.экон.наук:08.00.05/Евгений Вячеславович Ваховский.- Саратов, 2016. – 30с.

22. Витковская Г.С. Вынужденные мигранты из новых независимых государств на российском рынке труда // Миграция и рынки труда в постсоветской России. - М.: 1998. - 31с.

23. Витковская Г., Петров Н. Политические предпочтения вынужденных переселенцев // Моск. Центр. Карнеги. - М.: 1997. - 147 с.

24. Вишневская Н. Т. Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой // Труд за рубежом. - 2004. № 4. - С. 45-77.

25. Вишневский А.Г. Россия перед демографическим выбором: выступления и интервью // Гос. ун-т. Высшая школа экономики. - М.: 2007. - 229 с.

26. 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>

27. Ганиев Т.Б. Проблемы формирования устойчивого человеческого развития Таджикистана / Т.Б.Ганиев - Душанбе, Диловар ДДМТ, 2012. - 54с.

28. Ганиев Т.Б. Интеллектуальный потенциал человека как ресурс национальной и международной безопасности / Т.Б. Ганиев // Таджикистан и современный мир (научный журнал). - Душанбе: «СИНО», 2015. - № 6 (49). - С. 101-110.
29. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда / И.В. Гелета // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2011. №1. - С. 68-71.
30. Герман Ким. Трудовая миграция из постсоветской Центральной Азии в Южную Корею. 2011. URL: www.academia.edu/3458189/
31. Горбачева Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования рынка труда. Автореферат дисс...канд.экон.наук: 08.00.05 / Галина Павловна Горбачева. - М., 2016. - 22 с.
32. Государственная стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года. - Душанбе: 2010. - 67 с.
33. Госкомстат СССР и Population Reference Bureau. World Population Data Sheet, 2011. URL: <http://caa-network.org/archives/10783>
34. Громов А.Б. Миграционная политика в современной России: опыт и перспективы. - М.: 2004.
35. Гуков Д.А. Регулирование социальной адаптации вынужденных мигрантов: на примере Центрально-Черноземного региона: дис...канд.социол. наук. - Белгород, 2004.
36. Гуторин Д.Д. Современная миграционная ситуация в Центральной России. - М.: 2004.
37. Данные по вакансиям. Агентство труда и занятости населения при Министерстве труда и занятости населения Республики Таджикистан. URL: www.kor.tj
38. Демографический фактор в социально-экономическом развитии региона (на примере Пермской области): Научно-практ. Пособие / В.Н. Архангельский, В.В. Елизаров, Н.В. Зверева и др.; Под ред.В.А.Ионцева. - М.: ТЕИС, 2004. - 256 с.
39. Демидов А.В. Формирование современной миграционной политики РФ и сотрудничество с международными организациями. - М.: 2003.
40. Денисенко М.Б., Ионцев В.А., Хореев Б.С. Миграциология / МГУ им. М.В. Ломоносова. Центр по изучению проблем народонаселения. - М.: 1989 (1990). - 96 с.
41. 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.
42. Джабборов А.Дж. Социальная защита населения. Монография / А.Д. Джабборов. - Душанбе: «Авесто», 2014. - 278 с.
43. Джабборов А.Дж. Некоторые институциональные основы развития человеческого капитала в современных условиях // Вестник Таджикского

национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «Сино». №2/5(141). 2014.- С. 46-53.

44. Дмитриев А.В. Миграция: конфликтное измерение. - М.: 2006.

45. Дустбоев Ш.Д. Бедность и пути ее снижения / Ш.Д. Дустбоев. - Душанбе: Изд-во «Санадвора», 2000. - 128 с.

46. 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.

47. Data Bank World Development Indicators.

URL: www.databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators

48. Ентяков В. Роль посреднических фирм по трудоустройству за рубежом в противодействии незаконной миграции рабочей силы // Трудовая миграция. Вопросы управления и защиты прав трудящихся - мигрантов в России: Сб. статей / (Международная миграция населения: Россия и современный мир; Вып. 14). - М.: ТЕИС, 2005.

49. Ермолаева С.Г. Рынок труда / С.Г. Ермолаева.- Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2015. - 125с.

50. Жуков Л. И. Экономика труда / Жуков Л. И. - М.: Экономика 1991. - 304 с.

51. Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция в Россию // Отечественные записки. - М.: 2003. - № 3. - 186 с.

52. Зайончковская Ж. Вынужденные мигранты из стран СНГ и Балтии в России // Мир России. - 1997. №1. - С. 181-196.

53. Зайончковская Ж.А. Иммиграция. Миграция. Репатриация. Эмиграция // Социальная энциклопедия. - М.: 2000.

54. Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция в Россию // Отечественные записки. - М., 2003. - № 3. - С.186.

55. Закон Республики Таджикистан «О гражданстве Республики Таджикистан» от 4 ноября 1995г. Ведомости Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1995. №21. - 243 с.

56. Закон Республики Таджикистан «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 27 мая 2004г. Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2004. ст.2. - С. 1-2.

57. Закон Республики Таджикистан «О миграции» // Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2003. - 31с.

58. Закон Республики Таджикистан «О международных договорах Республики Таджикистан» от 11 декабря 1999г. Ахбороти Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1999. - №12. ст.348.

59. Захаров А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. - Княгинино: типография «НГИЭИ», 2014. №1(32). - С. 27-38.

60. Зокиров Г.Н. Миграционные процессы и национальные отношения: вопросы взаимодействия и особенности развития. - Душанбе, 1998. - 34 с.

61. 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.
62. Ибрагимов М.М. Миграционные процессы в России и на постсоветском пространстве. Саратов: 2001.
63. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. МГУ им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. - М.: ТЕИС, 2005. - 286 с.
64. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Чижова Л.С., Садовая Е.С., Кузьмин В.В и др.: под ред. Чижовой Л.С.; Ин-т макроэкон. исслед. - М.: Экономика, 2011. - 217с.
65. Ионцев В.А., Каменский А.Н. Международная миграция населения в России: уроки Каира // Международная миграция. М.: 2004. Вып.2.
66. Ионцев В.А. Миграция населения. Теория и практика исследования - М.: 2001.
67. Ионцев В.А., Каменский А.Н. Международная миграция населения в России: уроки Каира // Международная миграция. М., 2004. Вып.2.
68. 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.
69. Искандаров Х.Х., Давлатов С.Н. Роль человеческого капитала в развитии экономики Республики Таджикистан / Х.Х. Искандаров, С.Н. Давлатов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. №2/6 (175). - С. 94-97.
70. Исламов С.И., Мирджалолова М. Демография Таджикистана в переходной экономике. - Душанбе, 1999. - 124 с.
71. Исламов Ф. С. Тенденция демографического развития Республики Таджикистан / АН РТ. Ин-т демографии. - Душанбе, 2005. - 182 с.
72. Исломов С.И. Численность и размещение населения / С.И. Исломов // Социальные и экономические аспекты демографии населения. - Душанбе, 2005. - С. 5-15.
73. Кабутов М.К. Занятость населения трудоизбыточного региона в условиях становления рыночной экономики / М.К. Кабутов. - Душанбе, 1997. - 135 с.
74. Кабутов М.К., Худойдодов Р.Х. Некоторые проблемы миграции населения в Таджикистане // Экономика Таджикистана: стратегия развития. - 1999. №2. - С. 101-108. - (на тадж.).
75. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан / Д.Б. Кадыров // Вестник «Таджикистан и современный мир». - 2015. - 4 (47). - С. 70-75.
76. Каюмов Н.К., Умаров Х.У. Глобализация экономики и внешне экономические связи Таджикистана / Н.К. Каюмов, Х.У. Умаров. - Душанбе, 2005. - 192 с.

77. 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.
78. Комилов С.Дж. Особенности формирования экономики знаний на современном этапе / С.Дж. Комилов // Вестник Таджикского национального университета. - Душанбе: «СИНО», 2013. - № 2/8 (125). - С. 11-21.
79. Комилов С.Дж. Юсуфбеков Ю.Р. Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан: монография / С.Дж. Комилов, Ю.Р. Юсуфбеков: под общ.ред. Кабутова М.К. - Душанбе: 2010. - 154 с.
80. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956) - Женева, 1996.
81. Конвенции и рекомендации МОТ (1957-1990) - Женева, 1997. Том II.
82. Конвенция «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957г. // Сборник международных актов по правам человека. - Душанбе: Конуният, 2001. - 562 с.
83. Коситов О. Миграция населения Таджикской ССР. - Душанбе, 1976.
84. 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 МОМ «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009.
85. 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 МОМ «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009. - 40 с.
86. 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 МОМ «Трудовая миграция в Центральной Азии». - Душанбе, 2009.
87. Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994 г.- Душанбе, Ирфон, 2003 г. - 107 с.
88. Куддусов Д. Обзор рынка труда в Таджикистане: рабочая версия документа (2 июня 2009, Душанбе)/ИИЦ «Соцсервис». - Б.м., 2009. - 112 с.
89. 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.
90. Курбонов А.К. Развитие отношения собственности в сельском хозяйстве / А.К. Курбонов. - Душанбе: «Ирфон», 2012. - 160с.
91. Лармин О.В. Миграционная подвижность населения СССР. - М.: 1974. - 147 с.

92. Максакова Л. Сельские мигранты на рынках труда городов Узбекистана // Научные доклады / Центр изучения проблемы вынужденной миграции в СНГ // Независимый исследовательский совет по миграции стран СНГ и Балтики. М., 1999. Вып.3. - С.5-18.

93. Малева Т. Политика на рынке труда на этапе экономического роста // Человек и труд, 2008. №1. - С. 18-25.

94. Маневич Е.Л. Основные проблемы рационального использования рабочей силы в современных условиях // Проблемы повышения эффективности использования рабочей силы в СССР. Отв.ред. Е.Л. Маневич. М.: Наука. 1983.

95. Маркс К. Вынужденная эмиграция. Кошут и Мадзини. Вопрос об эмигрантах. Избирательные Подкупы в Англии. - Г-н Кобден // Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Том 8. - М.: 1957.

96. 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.

97. Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я МКСТ. Доклад III: Доклад конференции, Женева 2014 г.; URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-vents/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234124/lang--en/index.htm

98. Мельников В. Из 1,6 млн. не въездных мигрантов в Россию 21% - граждане Таджикистана. 18.01.2016. 16:44.
URL: www.tjk.rus4all.ru/city_msk/20160118/726430488.html

99. Мигрантам-нарушителям из Таджикистана объявили амнистию. Московский Комсомолец.
URL: www.mk.ru/social/2017/03/24/migrantamnarushitelyam-iz-tadzhikistana-obyavili-amnistiya.html

100. Миграция в СНГ и Балтии: через различия проблем к общему информационному пространству: Материалы конф. (8-9 сентября 2000г., Санкт-Петербург) // Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ / Общ.ред. Г. Витковской, Ж. Зайончковской. - М.: 2001. - 296 с.

101. Миграция и безопасность в России / Под ред. Г. Витковской и С. Панарина / Московский Центр Карнеги. - М.: Интердиалект+, 2000. - 104 с.

102. Миграционная служба Министерства труда, миграции и занятости населения РТ. URL: www.mehnat.tj

103. 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

104. 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

105. Мировые рынки рабочей силы. Последствия миграции рабочей силы. URL: www.uchebnikonline.com/127/562.html

106. Миляева Л. Экономические стороны «скрытой» безработицы. - М. // Экономист, 2001. №7. - С. 51-58.
107. Моденов В.А., Носов А.Г. Россия и миграция. История, реальность, перспективы. - Изд. 2-е. - М.: Прометей, 2004. - 328 с.
108. МОТ. Тенденции в области трудовой миграции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Обзор за 2002-2003 гг. 2003. - С.43
109. Мочкина В. Х. Миграция как феномен социального взаимодействия общее п-ва - Хакасский Гос. универ., 2007.
110. Мукомель В.И. Миграционная политика России. Постсоветские контексты. - М.: Диполь - Т, 2005.
111. 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.
112. Назарова Е.А. Социальная адаптация вынужденных переселенцев и беженцев в Российской Федерации: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. - М., 1998.
113. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. - Душанбе, 2016. - 86 с.
114. Неверкевич Д. Трансформация занятости, формирование и использование трудового потенциала // Государственная служба. - 2007. №3. - С. 97-99.
115. Низомова Т.Д. Некоторые вопросы совершенствования подготовки кадров на предприятиях / Т.Д. Низомова // Таджикистан и современный мир. Вестник Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2011. №1 (24). - С. 0,75 п.л.
116. Низомова Т.Д. Проблемы и перспективы развития национальной промышленности: Отраслевой и региональный аспекты / Т.Д. Низомова // Вестник ТНУ. - Душанбе: 2014, - 2/11(155). - С. 64-68.
117. Николаева Л.Ю. Трансформации социальной структуры Таджикистана в XX веке. - Душанбе: 2003.
118. 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
119. 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
120. Нурмахмадов М.Н. Стратегия движения к рыночной экономике / М.Н. Нурмахмадов, С.Дж. Комилов. - Душанбе: 1995. - 120 с.
121. 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.

122. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное Партнерство / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. - М.: Хронограф, 2012. - 234 с.

123. Олимова С. Трудовая миграция: информационное аналитическое обеспечение миграционных процессов в Республике Таджикистан - Душанбе Ирфон, 2007. - 94 с.

124. С. Олимова. И. Боск. 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

125. Орлова И.Б. Современные миграционные процессы в России // Ин-т социально-полит.исслед. РАН. - М.: 1994.

126. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. - М.: 1975.

127. Петров В.Н. Вынужденные мигранты и процессы их социальной адаптации в регионе как проблема социальной политики // Ломоносовские чтения. - 2003: Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы. - М.: 2003.

128. 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. - 222 с.

129. Понятие трудовых ресурсов и экономически активного населения. Методы подсчета и система показателей. Опубликовано: Июль 29, 2017. URL: <http://alchnost.com/ponyatie-trudovyh-resursov-i-ekonomicheskii-aktivnogo-naseleniya-metody-podscheta-i-sistema-pokazatelej/>

130. Послание Лидера нации, Президента Таджикистана Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан, (от 22.12.2017, 13:21), город Душанбе. URL: www.president.tj/ru/node/16772

131. Постановление Правительства РТ «Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в первом полугодии 2016 года» от 27 июля 2016 года. - №316.

132. 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.

133. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об итогах социально-экономического развития Республики Таджикистан в первом полугодии 2016 года» от 27 июля 2016 года. №316.

134. Почему мексиканцы бегут в Америку? URL: <http://www.russian-bazaar.com/ru/content/14574.htm>
135. Прибыткова И. Современные миграционные процессы: обустройство и адаптация ранее депортированных крымских татар в Крыму // Социология: теория, методы, маркетинг. - Киев, 2000. №1. С. 152–162.
136. 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>
137. Таджикистан стал вторым в СНГ по денежным переводам из России. 16:17. 21.03.2017. URL: <https://sptnkne.ws/hXAu>
138. Тюрюканова Е., Анишина В. Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. - М.: 2004. - 58 с.
139. Рахимов Р.К. Экономическая эффективность: некоторые вопросы теории и практики / Р.К. Рахимов // Экономика Таджикистана: стратегия развития. - Душанбе, 2005. №1. - С. 22-38.
140. 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.
141. Рахимов Р.К. Производительная сила труда и проблемы ее повышения в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистан. - Душанбе, 2014. - №1. - 42 с.
142. Ретроспективный взгляд на теории международной миграции рабочей силы / Нестерова А.А. [Электронный ресурс] // Журнал международного права и международных отношений 2010. - №1. URL: www.evolutio.info/content/view/1671/232/
143. 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.
144. 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.
145. Роль частных агентств по трудоустройству в функционировании рынков труда. Международное бюро труда. - Женева. 1984. - 244 с.
146. Рыбаковский Л.Л. Концепция демографической политики: (методологические вопросы). - М.: 2002.
147. Рынок труда / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, 2007. - 480 с.
148. Рынок труда в Республике Таджикистан (официальное издание). - Душанбе: АСПРТ, 2015. - 236 с.

149. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2004. - 208 с.
150. Рынок труда – сущность и формы проявления. URL: https://studme.org/1054041024232/ekonomika/rynok_truda_suschnost_formy_proyavleniya
151. Рынок труда: занятость и безработица / Под.ред. А.А. Пристанева, - Киев, 1993. - 98 с.
152. Рынок труда. URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market_eto.html
153. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010.
154. Рязанцев С.В., Кожевникова Н.И., Харланова Н.Н. и др. Современные миграционные процессы в приграничных районах России. - М.: 2003.
155. 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>
156. Саидмурадов Л.Х. Возможности и направления углубления Регионального анализа в контексте человеческого развития / Л.Х. Саидмурадов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2013. № 2/8 (125). - С.115-124.
157. 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.
158. 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.
159. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. - М.: Проспект, 2001. - 208 с.
160. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Классика экономической мысли / А. Смит.– М.: ЭКСМО. Пресс. 2000. - 960 с.
161. Соглашение «О регулировании социально-трудовых отношении в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ» от 9 октября 1997г. // Сборник основных документов Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ. - Финстатинформ, 2002. - 152 с.
162. Статистический ежегодник Республики Таджикистан: 25 лет независимости. - Душанбе: АСПРТ, 2016. - 237с.
163. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2017. - 461 с.

164. Статистический сборник. Рынок труда Республики Таджикистан в 2017. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе. - 222 с.
165. Тарасова Н.В. Методологические основы разработок Концепции развития миграции населения СССР. Население СССР в 80-е годы. М., 1991.
166. Тенденции в области миграции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Обзор за 2001-2002 годы. Женева. МоМ, 2002. - 45 с.
167. Топилин А.В. СНГ: демографический потенциал, миграция, рынок труда / А.В. Топилин. - М.: 2002.
168. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года - Душанбе, Конуният, 2000 г.
169. 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.
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. Усманова Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана / Т.Д. Усманова. - Душанбе, 2005. - 184 с.
173. Фасхутдинов Г. «Утечка мозгов» из Таджикистана: низкие зарплаты кадров и потери экономики / Г. Фасхутдинов. URL: www.dw.com/ru/
174. Хабибов С., Шаропов Ф.Р., Мирзоалиев А.А. Менеджмент организации / С. Хабибов, А.А. Мирзоалиев, Ф.Р. Шаропов. - Душанбе: «Ирфон», 2014. - 288 с.
175. Ходиев Д.А. Человеческий капитал в инновационной экономике / Д.А. Ходиев // Душанбе, Издательство «Ирфон», - 2013 г.- 120с.
176. 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.
177. Хорев Б.С., Чапек В.Н. Проблемы изучения миграции населения. М., 2000.
178. Хореев Б.С., Чапек В.Н. Проблемы изучения миграции населения: (Стат.-геогр. очерки). - М.: Мысль, 1978. - 254 с.
179. Хоналиев Н. Трудовые ресурсы Таджикистана. Проблемы, перспективы. - Душанбе, 1988.
180. Хошмухамедова П.С. Совершенствование управления рынком труда Республики Таджикистан через регулирования миграционных процессов. Журнал «Таджикистан и Современный мир» / Центр Стратегических Исследований при Президенте Республики Таджикистан, Научный журнал. - Душанбе, 2016. - №5 (55). - С. 234-241.

181. 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.

182. 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.

183. Центр новостей ООН. В 2015 году число мигрантов достигло 244 миллионов. 12 января 2016.

URL: www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=25229&Kw1=%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%8B#.VqrN9nlukQ4

184. Чижова Л.С. и др. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Издательство: Экономика, 2011г. - 430 с.

185. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / С.Н. Щеглова. - М.: Профиздат, 1995. - 86 с.

186. Экономика труда и социально-трудовые отношения: под.ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, 2007. - С.73-78.

187. Экономика труда. Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - С. 501-504.

188. Юдина Т.Н. Социология миграции мигрантов в границах традиционного (прежнего) и нового социума. - М.: 2004.

189. World Poll Gallup: июль-август 2011. URL: www.gallup.com

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ АНКЕТИРОВАНИЯ

1. Район (город) проживания _____
2. Количество членов в семье? _____
3. Количество членов семьи, находящихся в трудовой миграции _____
4. Возраст мигранта:
 младше 18 лет; 19-29 лет; 30-39 лет; 40-49 лет; 50-59 лет; старше 60 лет.
5. Пол мигранта: мужской; женский.
6. Образовательный уровень мигранта:
 высшее, незаконченное; высшее, законченное; среднее специальное;
 среднее полное; неполное среднее; начальное.
7. Трудовая занятость мигранта до отъезда (указать место работы):
 да, работал в _____;
 нет, не работал;
 имелась неформальная занятость, _____
8. Трудовая занятость мигранта после приезда (указать место работы):
 да, работаю(-ет) в _____;
 нет, не работаю(-ет);
 имеется неформальная занятость, _____
9. Как вы пытались трудоустроиться в Таджикистане?
 обращался в службу занятости; пытался трудоустроиться самостоятельно;
 через знакомых; другое _____
10. Инвестировали ли вы заработанные средства в период миграции в бизнес (если да, укажите какой; если нет, укажите причину)?
 да (в какой бизнес) _____;
 нет (причина) _____
11. Причины миграции.
 долг; свадьба; покупка дома; отсутствие работы;
 другое _____
12. Укажите средний ежемесячный заработок на выезде за последние 6 месяцев (\$ США)
 меньше 100 долларов; от 100 до 399 долларов; от 400 до 699 долларов;
 от 700 до 999 долларов; от 1000 до 1999 долларов; свыше 2000 долларов.
13. Укажите среднюю ежемесячную сумму денежного заработка в период миграции (\$ США)
 меньше 100 долларов; от 100 до 399 долларов; от 400 до 699 долларов;
 от 700 до 999 долларов; от 1000 до 1999 долларов; свыше 2000 долларов.
14. Назовите страну и город въезда (страну назначения миграции)

15. Укажите сферу деятельности мигранта в принимающей стране.
 строительство; оптовая и розничная торговля; общественное питание;
 сельское хозяйство; промышленность; транспорт; домашние услуги; другое

16. Срок поездки мигранта.
 до 6 месяцев; от 7 до 12 месяцев; от 1 до 2 лет; от 2 до 3 лет; более 3 лет.
17. Мигрантский стаж (в годах) _____
18. Причины возвращения из внешней трудовой миграции.
 срок трудового договора закончен; депортация; по семейным обстоятельствам;
 другое _____

19. Положительный результат миграции (рост квалификации и компетенции, приобретение профессии, рост благосостояния семьи мигранта):

20. Отрицательные последствия миграции (влияние на здоровье и благополучие семьи и семейные отношения):

21. Работали ли вы легально? _____

22. Как вы были оформлены на работу в последнюю поездку?

- договор-подряд на выполнение определенной работы;
- устная договоренность;
- трудовой договор на определенный срок;
- собственный бизнес;
- _____

23. Источники информации об условиях жизни и работы мигрантов за границей, о возможностях и маршрутах зарубежных поездок:

- мигранты; родственники; друзья; телевидение, радио; газеты; сам там жил несколько лет; информация частных агентств по трудоустройству;
- другое _____.

24. Насколько полученная информация о трудоустройстве оказалась реальной и благоприятной?

25. Доверяете ли вы информации частных фирм о трудоустройстве и почему?

- да _____;
- нет _____.

26. Способы подготовки к трудовой миграции:

- обучение какой-нибудь профессии;
- изучение языка страны назначения (русского, английского и др. языков);
- сбор информации о стране назначения и возможностях трудоустройства;
- сбор денег на отъезд;
- другое _____

27. Хотите ли вы получить профессиональную подготовку?

- да: какую и где? _____
- нет, у меня есть профессия: какая? _____

28. Знание русского (английского) языка.

- могу говорить и понимать свободно;
- могу понимать, но говорю плохо;
- плохо понимаю и говорю;
- совсем не знаю.

29. Какие виды защиты вы хотели бы иметь в период миграции:

- разрешение на трудовую занятость;
- медицинское страхование;
- пенсионное страхование;
- возможность оформления инвалидности;
- другое _____

30. Какая у вас текущая стратегия выживания в РТ?

- беру деньги в долг;
- живу за счет родственников;
- начал свой бизнес: какой? _____
- занимаюсь неформальной деятельностью, какой? _____
- устроился на работу, кем и где? _____
- _____

31. Какие у вас условия жизни в РТ?

- отсутствие отопления в зимний период;
- отсутствие электричества в зимний период в течение ____ месяцев;
- отсутствие собственного жилья;
- отсутствие доступа к питьевой воде;
- отсутствие возможностей хорошо питаться;
- _____

32. С какими ключевыми проблемами, вы сталкиваетесь в РТ?

- отсутствие работы;
- низкая заработная плата;
- невозможность открыть свой бизнес;
- отсутствие жилья;
- _____
- _____
- _____

33. Какие у вас планы на будущее?

- намерен уехать обратно на заработки;
- намерен временно уехать в страну назначения, получить гражданство _____ и вернуться на родину;
- намерен насовсем переехать в _____;
- остаться в Таджикистане;
- открыть свой бизнес в РТ;
- другое _____.