

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ТАДЖИКИСТАНА**

УДК: 33.012.23

ББК: 65.013.8

P-86



На правах рукописи

РУСТАМЗОДА РАСУЛ РУСТАМ

**ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ**

ТАДЖИКИСТАН

(теория, методология, практика)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени доктора
экономических наук по специальности

5.2.1. – Экономическая теория

(5.2.2. – Макроэкономика)

Научный консультант:

д.э.н., профессор

Асрорзода У.С.

Душанбе - 2026

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----|
| Список сокращений | 3 |
| Введение | 4 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДА И РЫНКА ТРУДА | |
| 1.1. Эволюция теоретических воззрений на содержание категорий «труд» и «рынок труда»..... | 18 |
| 1.2. Методологический инструментарий исследования функционирования рынка..... | 38 |
| 1.3. Институциональные аспекты регулирования рынка труда | 60 |
| ГЛАВА 2. МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА | |
| 2.1. Макроэкономические тренды рынка труда развитых стран в условиях цифровой экономики..... | 82 |
| 2.2. Влияние цифровой экономики на состояние рынка труда и занятости | 98 |
| 2.3. Экономическое содержание фриланса как особого вида самозанятости..... | 111 |
| ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВОСПРОИЗВОДСТВА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА | |
| 3.1. Макроэкономическая детерминация демографической и экономической ситуации на рынке труда..... | 132 |
| 3.2. Роль системы образования в воспроизводстве человеческого капитала и обеспечении занятости..... | 157 |
| 3.3 Институциональные особенности аграрного сегмента рынка труда | 172 |
| 3.4. Формирование цены труда как регулятора социально- экономических отношений | 189 |
| ГЛАВА 4. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ЭЛАСТИЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА | |
| 4.1. Тенденции развития форм занятости в условиях цифровизации национальной экономики | 208 |
| 4.2. Институциональная природа эластичности рынка труда | 224 |
| 4.3. Фриланс как новый вид трудовых отношений института самозанятости | 238 |
| ГЛАВА 5. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА | |
| 5.1. Парадигма совершенствования политики занятости в условиях трансформации..... | 259 |
| 5.2. Приоритеты институционального регулирования рынка труда в контексте глобальных цифровых трендов | 271 |
| 5.3. Цифровая грамотность как императив развития инновационных форм занятости | 288 |
| Заключение..... | 305 |
| Список использованной литературы | 311 |
| Список публикаций по теме диссертации | 344 |

Список сокращений

- АСПРТ – Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан
- ВАК – Высшая аттестационная комиссия
- ВВП – Валовый внутренний продукт
- ВЭФ - Всемирный экономический форум
- ЕС - Европейский союз
- ИРЧП – Индекс развития человеческого потенциала
- млн.- миллион
- млрд. - миллиард
- МОТ – Международная организация труда
- МРОТ - Минимальный размер оплаты труда
- МС – Миграционная служба
- НДФЛ - Налог с доходов физических лиц
- НИОКР – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
- ООН - Организация Объединенных Наций
- РТ – Республика Таджикистан
- СМИ – Средства массовой информации
- СНГ – Содружество Независимых Государств
- СССР – Союз Советских Социалистических Республик
- США – Соединённые Штаты Америки
- Тыс.- тысяча
- Чел. - человек
- ШОС – Шанхайская Организация Сотрудничества
- ФОТ - Фонд оплаты труда

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования.

Трансформация рынка труда и рациональное использование трудового капитала в условиях развивающихся рыночных отношений являются основополагающим условием экономического роста. Однако, в связи с переходом Республики Таджикистан на новый этап развития рыночных отношений, сложившиеся механизмы формирования и использования трудовых ресурсов страны не являются соответствующими новым условиям экономического развития.

В своем послании Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон, «...в целях расширения инновационных процессов и комплексного использования возможностей цифровых технологий в экономике предложил объявить 2025-2030 годы «Годами развития цифровой экономики и инноваций...» [22]. В этой связи, трансформация трудовых отношений и форм занятости требует исследовать рынок труда через призму цифровизации экономики.

Для реализации основных целей «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», утвержденной постановлением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли от 1 декабря 2016 года, № 636 в области продуктивной занятости, требуется разработка новых подходов по совершенствованию рынка труда. Обуславливается это рядом причин, которые на протяжении последних лет независимости остаются еще нерешенными.

Во-первых, как отмечал в своем послании Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон, «В стране численность трудоспособного населения, постоянно растет и за последние пять лет увеличилась на 8,4 %, кроме того, темпы роста населения в 2,5 раза выше, чем темпы роста рабочей

силы. В связи с этим для удовлетворения потребностей населения в занятости необходимо ежегодно создавать более 100 тысяч новых рабочих мест» [21].

Для создания новых рабочих мест требуются новые экономические субъекты, способные обеспечивать население рабочими местами, инвестиции для создания экономических субъектов, время и т.д., однако число обратившихся в центры занятости граждан по вопросам трудоустройства намного превышает число обеспеченных рабочими местами. Такая ситуация за последние годы наблюдается все чаще и уже является современной тенденцией.

Также, Лидером нации, уважаемым Президентом Республики Таджикистан было отмечено, что формирование «зеленой» экономики, ускорение процесса цифровизации экономики, развитие человеческого потенциала, повышение конкурентоспособности отечественной продукции, укрепление экспортных возможностей страны и улучшение качества социальных услуг являются приоритетными вопросами [22].

Во-вторых, при сегодняшних условиях развития рынка труда, имеющиеся тенденции недостаточно эффективного трудоустройства рабочей силы, незначительных темпов развития качественных характеристик рабочего класса, недостаточно высокой профессиональной ориентации кадров трудно рассчитывать на полное преодоление имеющихся проблем, занятости населения.

В-третьих, нехватка высококвалифицированных кадров и несоответствие рабочих мест на рынке труда создает все новые и новые барьеры, что приводит к недостаточно эффективному трудоустройству населения и на фоне высоких темпов естественного прироста населения, а также при отсутствии альтернативы рабочих мест и ряд других факторов, создают барьеры, которые не дают экономике функционировать в оптимальном режиме. Более того, до сих пор не разработаны стратегия и концепции по развитию и эффективному использованию лиц, которые

относятся к уязвимой категории населения, отсутствие эффективных механизмов формирования и использования трудовых ресурсов создает трудности в преодолении негативных тенденций в профессионально-квалификационной структуре рабочих. В новых экономических условиях формирование и механизмы эффективного управления рынком труда требуют дальнейших исследований.

Всё вышеперечисленное и определило актуальность выбора диссертационной темы и её теоретическое, методологическое, практическое исследование, связанное с совершенствованием и эффективным регулированием рынка труда, дает основание для более углубленного исследования данной проблемы.

Степень разработанности проблемы исследования. Рынок труда был изучен и отечественными учеными экономистами. Так, например, теоретические основы и практика становления рынка труда в условиях переходной экономики изучены такими учеными как, Д.Б. Кадыров, И.С. Шамсов, К.Х. Хушвахтзода., Л.Х. Саидмуродзода, М.Р. Кошонова, Н. Хоналиев, Н.К. Каюмов, С. Дж. Комилов, С.Б. Ашуров, С.М. Гоибназарзода, Т.Д. Усманова, Т.Б. Ганиев, Т.Р. Ризокулов, Х. Умаров.

Такие аспекты, как трудовые отношения, занятость, неформальная занятость, доходы населения были исследованы следующими отечественными учёными: А.Дж. Азимов, А. Джаббаров, А.Р. Тошев, Д.Б. Кадыров, Д.С. Амонова, Л.Х. Саидмуродзода, С.Дж. Комилов, С.Б. Ашуров, Х. Умаров, Х.Н. Факеров, Ш. Дустбоев, Ш.Б. Джонмамадов и др.

Проблемы регулирования рынка труда исследовали: А. Джаббаров, А. Курбонов, И.Х. Самандаров, Л.М. Набиева, М.Р. Кошонова, С.Б. Ашуров, Т.Р. Ризокулов, Ф.А. Ахмадова, С.М. Гоибназаров, Ш. Мухиддинова и др.

Другие аспекты рынка труда, такие как трудовая миграция, денежные переводы мигрантов, а также влияние миграции на рынок труда были исследованы следующими учеными: А.Дж. Азимов, М.Р. Кошонова, З.С. Султанов, Р.У. Ульмасов, Х. Умаров и др.

Значительный вклад в теоретические и методологические исследования рынка труда внесли такие зарубежные ученые как: А. Маршалл, А. Пигу, А. Смит, А.А. Федченко, А.И. Тяжов, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, В.А. Дятлов, В.А. Каменецкий, В.В. Травин, В.И. Марцинкевич, В.Н. Якимов, Г.И. Сидунова, Д. Рикардо, Дж.К. Гэлбрейт, Дж.М. Кейнс, Ж.Т. Тощенко, И.В. Соболева, К. Маркс, Л.Н. Абалкин, М. Армстронг, М. Блауг, М. Уорнер, М. Фридмен, М.Б. Генкин, М.И. Магура, Н.А. Волгин, П. Ромер, П. Самуэльсон, Р. Лукас, С.В. Шекшня, С.И. Сотникова, Т. Веблен, Э. Денисон, Ю.Г. Одегов и ряд других ученых.

Более углубленный анализ, посвященный изучению проблем занятости и механизма рынка труда отражен в трудах Г.А. Абрамчука, И.А. Ашмаровой, В.Н. Бобокова, А.К. Дубовика, А.В. Звездинской, С.В. Рязанцевой, Л.А. Турчина и др.

Самозанятость и функционирование рынка труда в условиях новых трудовых отношений и форм занятости был изучен такими российскими учеными, как Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, Н.А. Сорокина, В. Игнаткина, Т.А. Избиенова, А.А. Целиков, А. Мишина, Н.В. Чаплашкин, М.И. Гурова, В.С. Харченко, Н.М. Воловская, А.В. Русина, Л.К. Плюшина, Е.Г. Крылова, А.В. Бурлак, В.Д. Рузанова, Е.С. Крюкова, О.Н. Грабова, А.Е. Сугробов, Е.А. Абрамова, А.В. Иноземцева, А.В. Русина и др.

На наш взгляд, несмотря на значительное состояние изученности проблемы, не все аспекты функционирования, развития и регулирования рынка труда изучены достаточным образом. Особенно это выделяется в условиях новых форм трудовой деятельности и трудовых отношений, вызванных глобальной цифровизацией и появлением компьютерных технологий. Недостаток изученности данной проблемы привел к недостаточному комплексному подходу формирования и эффективного регулирования рынка труда.

Данная проблема привела к отставанию научных разработок в Республике Таджикистан в плане теоретических, методологических, а также

практических подходов совершенствования механизмов эффективного регулирования рынка труда в современных реалиях. В этой связи встал вопрос о необходимости более углубленного исследования социально-экономической сущности рынка труда, выявлению факторов, создающих барьеры для более быстрых темпов перехода к инновационному развитию, цифровизации рынка труда уровень подготовки трудовых ресурсов к трудовой деятельности в новых социально-трудовых условиях и влияние внутренних и внешних факторов гибкости современного рынка труда. Таким образом, вышеперечисленное актуализировало выбор темы и цель диссертационного исследования.

Связь исследования с программами и научными темами. Научное исследование проведено в тесной связи с государственными стратегиями и концепциями развития экономики страны такими как: «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», «Стратегия развития «зеленой» экономики в Республике Таджикистан на 2023-2037 годы», «Концепция цифровизации экономики Республики Таджикистан», а также перспективный план научно-исследовательской работы кафедры экономической теории Международного университета туризма и предпринимательства Таджикистана.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель диссертационной работы заключается в исследовании теоретических, методологических и практических аспектов рынка труда в условиях цифровой трансформации экономики и разработке ряда рекомендаций по совершенствованию механизмов его регулирования.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие задачи:

1. Раскрыть и дополнить категориальный аппарат труда и рынка труда;
2. Уточнить методологию исследования трансформации рынка труда в условиях цифровизации;

3. Выявить стратегическую взаимосвязь системы образования и подготовки кадров и обеспечение занятости населения и её регулирования;
4. Обосновать роль сельской занятости в качестве основного «хаба» на общем рынке труда Республики Таджикистан;
5. Обобщить и выделить понятие «эластичный» рынок труда и дать его характеристику;
6. Исследовать категорию фриланс в системе института самозанятости;
7. Раскрыть приоритетные направления регулирования рынка труда в современных условиях;
8. Обосновать роль цифровой грамотности населения как фактор развития трудовых отношений в условиях цифровизации.

Объектом исследования выступает национальный рынок труда рассматриваемая как сложная экономическая система, трансформирующаяся под воздействием цифровизации.

Предметом исследования является теоретико-методологические закономерности и институциональные механизмы трансформации трудовых отношений в условиях цифровой парадигмы развития экономики.

Гипотеза научного исследования базируется на том, что трансформация рынка труда в условиях цифровизации инициирует качественный переход от традиционных трудовых отношений к более гибким формам занятости, основанных на цифровых платформах. Научное предположение заключается в том, что интеграция платформенной занятости в национальный рынок труда способствует преодолению сложившихся институциональных ловушек и обеспечит эластичность рынка труда, что позволит поменять макроэкономическую пропорцию распределения национального богатства, через эффективное использование человеческого капитала.

Теоретические и методологические основы исследования.

Основную теоретическую базу исследования составили труды представителей классической и современной экономической науки, а также

научные работы ученых дальнего и ближнего зарубежья и отечественных учёных по вопросам функционирования рынка труда, новых трудовых отношений и форм трудовой деятельности. В качестве методологической основы исследования обоснована необходимость применения системного подхода. Рынок труда не существует изолированно, он представляет собой открытую, динамичную систему, находящуюся в постоянном взаимодействии с другими макросистемами, общей экономической конъюнктурой, демографическими процессами, социальной политикой, состоянием технологий и системой образования. Изменения в любой из этих систем напрямую сказываются на параметрах рынка труда. При проведении исследования вопросов функционирования рынка труда были использованы следующие общенаучные методы: анализ и синтез, диалектический, экономико-статистический, системный и сравнительный анализ. Применение этих методов в исследовании позволило определить место и роль рынка труда в развитии экономики Республики Таджикистан, необходимость совершенствования механизмов его регулирования в условиях новых трудовых отношений и форм занятости, а также научно обосновать основные направления регулирования трудовых отношений и форм занятости в условиях цифровизации.

Информационной базой исследования послужили нормативно-правовые акты Республики Таджикистан, решения Правительства Республики Таджикистан в области социально-экономического развития, статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан, Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, отчеты научно-исследовательского Института труда, миграции и занятости населения, а также электронный материал открытого доступа.

Исследовательская база. Диссертационная работа выполнена на кафедре экономической теории Международного университета туризма и предпринимательства Таджикистана с 2020 по 2026 гг.

Научная новизна исследования состоит в дальнейшей разработке основ развития и регулирования рынка труда в условиях новых трудовых отношений и форм занятости, а также выработке рекомендаций по их практическому использованию в Республике Таджикистан.

В результате исследования разработаны положения, содержащие следующие элементы научной новизны:

1. Расширен и дополнен категориальный аппарат труда и рынка труда;
2. Уточнена методология исследования трансформации рынка труда в условиях цифровизации;
3. Выявлена стратегическая взаимосвязь между системой образования и рынком труда;
4. Обосновано, что сельская занятость выступает в качестве «демпфинга» на общем рынке труда Республики Таджикистан;
5. Обобщено понятие эластичный рынок труда и выделены характеристики его гибкости в условиях цифровизации экономики;
6. Исследована категория фриланс в системе института самозанятости;
7. Раскрыты приоритетные направления регулирования рынка труда в современных условиях;
8. Обоснована роль цифровой грамотности населения как фактор развития трудовых отношений в условиях цифровизации.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Уточнено, что в условиях рыночной экономики, ключевое место в формировании и развитии экономики принадлежит рынку труда, что предопределяет исследование его сущности и социально-экономического содержания как главного компонента экономической системы. Основываясь на степени изученности категорий труд и рынка труда, расширен понятийный аппарат и предложена авторская формулировка этих категорий,

которая сводится к следующему: в условиях цифровизации, труд – это целесообразная деятельность человека, по производству материальных и нематериальных благ, реализуемая на основе интеграции традиционных навыков и цифровых знаний. Следовательно, труд – это не только процесс расходования физической силы, а динамический процесс капитализации интеллектуальных знаний человека, а рынок труда – это динамическая система социально-экономических и трудовых отношений, которая является неотъемлемой частью экономики и которая обеспечивает формирование и функционирование других рынков, и от развитости которого зависят трудовые отношения между продавцом и покупателем рабочей силы, тем самым обеспечивается занятость населения и формируются доходы населения.

2. Цифровизация, обуславливающая трансформацию рынка труда, требует особого методологического подхода исследования. Доказано, что существующий инструментарий исследования не имеет способности в полной мере исследовать и выявить взаимосвязь между процессами, происходящих в сфере занятости. Авторский методологический подход заключен в выявлении демпфирующей роли новых форм занятости как амортизатора социально-экономических шоков. Подобный подход способствует объективной оценке структурных сдвигов и помогает верифицировать переход от традиционного использования человеческого капитала к эластичным моделям.

3. Ключевым направлением деятельности каждого государства в сфере труда является решение задач, в основе которых лежат количественные и качественные составляющие рабочей силы. Решение таких задач достигается путем постоянного совершенствования системы образования, подготовки и повышения квалификации работников. Доказано, что в условиях рыночных отношений наибольшую актуальность в формировании рынка труда приобретает необходимость переосмысления традиционных методологических подходов эффективного использования в экономике

рабочей силы. В этой связи доказано, что традиционная подготовка кадров, подразумевающая их подготовку под традиционные виды трудовой деятельности несколько устаревшая, когда как новые вызовы рынка труда требуют работников, подготовленных под новые условия и появление новых условий трудовых отношений, подразумевает наличие кадров, которые в свою очередь имели бы новые навыки и умение быстро адаптироваться под эти самые вызовы и требования.

4. Уточнено, что сельскую занятость можно характеризовать как один из важных секторов всего рынка труда. Сельский рынок труда трактуется учеными-экономистами как аграрный рынок труда или рынок труда в аграрной сфере. Республика Таджикистан находится на стадии перехода от аграрно-индустриальной к индустриально-аграрной экономике, и на данном этапе показывает доминирование рынка труда аграрного сектора национальной экономики. В связи с тем, что сельское население мигрирует в города в поисках заработка, появляется острая необходимость создания новых рабочих мест, и в условиях несоответствия количества спроса и предложения рабочих мест появляется необходимость развития самозанятости, которая основывается на новых компьютерных технологиях.

5. Обосновано, что в рамках Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года и Концепции цифровизации экономики Республике Таджикистан до 2040 года, формирование эластичного рынка труда является стратегическим условием реализации приоритетов, направленных на продуктивную занятость. Доказано, что для перехода к индустриально-аграрной экономике, платформенная занятость является катализатором адаптации человеческого капитала, так как она способствует трансформации избыточного трудового потенциала в качественный человеческий капитал.

6. Выявлено, что в период цифровизации экономики на рынке труда появилось множество новых профессий, которые в основном относятся к новым формам трудовой деятельности. Большое распространение, в

основном в развитых странах, имеет форма занятости, называемая «Фриланс». Доказано, что в условиях Таджикистана, институционализация фриланса, который обладает качествами цифрового предпринимательства, приведет к легализации скрытых доходов фрилансеров, соответственно к расширению налоговой базы Республики Таджикистан, что соответствует стратегическим задачам государственных программ.

7. Выявлено, что политика занятости Республики Таджикистан направлена преимущественно на формирование социально-ориентированной рыночной экономики, достижение которой не представляется без рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов. Доказано, что эффективное регулирование рынка труда должно базироваться на активной политике занятости. Для этого существует необходимость стимулировать рынок труда через институционализацию фриланса.

8. Цифровая грамотность является основным фактором развития трудовых отношений в условиях новых форм занятости. В условиях цифровых технологий актуальным становится тот факт, что каждая страна, для реализации стратегических целей, экономического роста и улучшения уровня жизни населения вкладывают большое усилие для развития цифровой экономики. В этих условиях представители современной молодежи тем или иным образом заинтересованы в этих технологиях и все больше времени проводят свое время с использованием этих гаджетов, однако стоит вопрос о полезности использования этих технологий. Доказано, что в условиях новых форм занятости и их влияния на функционирование рынка труда, необходимо стимулирование населения для приобретения в необходимом объеме и качестве цифровой грамотности, навыков и знаний, связанных с полезным использованием цифровых технологий.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что основные теоретические и методологические положения, выводы и предложения, имеющиеся в

диссертации, могут способствовать проведению социальной политики в процессе совершенствования механизма регулирования рынка труда в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости и разработки мер по обеспечению эффективного использования рабочей силы. Материал диссертационного исследования способствует пониманию сущности и содержания основных компонентов и факторов рынка труда, влияющих на возможности его эффективного функционирования. Наряду с этим, практическая значимость состоит в том, что результаты проведенного диссертационного исследования могут быть направлены на их практическое использование при разработке целевых кратко и среднесрочных программ, направленных на обеспечение продуктивной занятости населения в различных её формах, в том числе «фриланс». Результаты данного диссертационного исследования используются в системе образования, в частности в высших учебных заведениях по дисциплинам «Менеджмент», «Экономика труда», «Рынок труда», «Трудоустройство и занятость», «Макроэкономика», «Микроэкономика», а также в других спецкурсах и специальных семинарах, в процессе проведения научных работ, научных статей, учебников, и монографий. Данная диссертационная работа является научно-практическим обоснованным результатом, проведенных исследований по различным направлениям рынка труда - формирование, функционирование, регулирование рынка труда в условиях трансформации экономики Республики Таджикистан. Отдельные положения, изложенные в диссертационной работе, могут способствовать использоваться в процессе разработки программ государственной поддержки развития региональных рынков труда и улучшения процессов по трудоустройству.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Результаты диссертационного исследования соответствуют следующим пунктам паспорта перечня специальностей Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан: 5.2.1 - Экономическая теория (5.2.2 - Макроэкономика): 1.1. Политическая экономия:

взаимодействие производительных сил, экономических форм, методов хозяйствования и институциональных структур; воздействие новых технологических укладов на процессы формирования и функционирования экономических структур и институтов; инновационные факторы социально-экономической трансформации; теория «информационной», «постиндустриальной» экономики и «экономики, основанной на знаниях»; закономерности глобализации мировой экономики и ее воздействие на функционирование национально-государственных экономических систем; формирование экономической политики (стратегии) государства; 1.3. Макроэкономическая теория: теория управления экономическими системами. Экономические аспекты научно-технического прогресса и его влияние на макроэкономические показатели процессы, макроэкономическая политика: основные направления и особенности её поведения; 1.4. Институциональная и эволюционная экономическая теория: теория переходной экономики и трансформации социально-экономических систем; развитие институтов хозяйственного механизма в постиндустриальном обществе.

Личный вклад соискателя ученой степени в исследовании заключается в выборе актуальной темы, составлении плана, обосновании цели, основных направлений и задач, поставленных в данной исследовательской работе, разработке теоретико-методологической и практической новизны исследовательской работы, основных положений, представленных на защиту, а также публикации научных статей в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, в докладах на научных конференциях.

Апробация и внедрение результатов диссертации. Основные результаты и положения диссертационного исследования были представлены в форме докладов на международных, республиканских и вузовских научно-практических конференциях в Международном университете туризма и предпринимательства Таджикистана, Институте энергетики Таджикистана,

Левакентском международном институте, Бохтарском государственном университете им. Носири Хусрава и т.д. в 2020-2025 гг.

Апробация основных частей диссертационного исследования в форме учебных модулей, научных семинаров, круглых столов проводилась на Левакентском международном институте Международного университета туризма и предпринимательства Таджикистана, и результаты диссертационного исследования используются в данном институте (справка о внедрении №142 от 25 апреля 2025г.). Также отдельные практические положения исследования внедрены в практической деятельности НИИ труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (справка о внедрении № 17 от 27.12.2024 г.).

Публикации по теме диссертации. В рамках выбранной темы автором опубликовано 31 работ, в том числе 2 монографии, 24 статьи в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и 5 статей в других изданиях. Объем опубликованных работ составляет 23,6 печатных листов.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, пяти глав, заключения, выводов и рекомендаций, списка использованной литературы, также в диссертации приведено 52 рисунка и 48 таблиц. Диссертация состоит из 348 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Эволюция теоретических воззрений на содержание категорий «труд» и «рынок труда»

Главную роль в существовании и жизни человека играет труд. Зависимость человека от объема и качества проделанного труда настолько закономерна, что такая закономерность давно считается природой законов труда. Понятие труд является базисом, определенной категорией в экономической теории. Ученые всех времен по-разному трактуют понятие труда. Труд считается основной формой деятельности для существования человека и его взаимоотношения общества. На протяжении многих веков учёными различных наук эта категория является объектом исследования и дискуссий. Она всегда рассматривалась с точки зрения различных дисциплин, таких как философия, социология, экономика и др., однако и по сей день исследование данной категории является актуальным, причиной которого считается постоянно меняющиеся события в обществе и экономике. Например, с точки зрения социологии, категория труд интерпретируется как работа, упражнение, т.е. то, что требует от человека определенных усилий, старания, т.е. все, что утомляет [82, с.56]. Под углом экономических наук труд рассматривается как целесообразная деятельность человека, в процессе которой, используются орудия труда, человек воздействует на природу, создавая потребительскую стоимость товаров, необходимых для существования и удовлетворения собственных потребностей [117, с.48]. С точки зрения естественных наук труд рассматривается как процесс преодоления сопротивления на конкретном пути [82, с.73].

С точки зрения экономических наук труд рассматривается как процесс, посредством, которого человек добивается своей определенной выгоды, т.е. в данном случае человек чётко ставит перед собой цель, которая подразумевает выгоду, прибыль, удовлетворение личных потребностей и

посредством труда добивается цели. Так же в экономической науке категория «труд» принято считать неотъемлемым элементом производства.

Труд – важнейший фактор производства, он создает основу национального валового внутреннего продукта общества. В то же время он обеспечивает доходы граждан, образ и уровень жизни которых во многом определяются тем, имеется ли у них работа и какая именно. Сфера труда и отношения, составляющие общий вид данной сферы, являются основными, базовыми в структуре экономических отношений. Это обуславливается ролью труда, как в жизни отдельного человека, так и общества в целом.

Т.А. Яковлева и Р. Юхлин считают, что труд – целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества [276, с.52].

Общепринятыми и не вызывающими дискуссии являются роль и значение труда, потому что вопрос о способах и методах привлечения индивида в данную сферу деятельности, то есть характер и содержание труда, были и остаются предметом дискуссий.

Представители разных школ экономических наук рассматривают труд как основной источник материальных и моральных благ общества. К. Маркс высказывался об этой категории, так: «Труд есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс в котором, человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [118, 62].

То есть, в марксистском учении труд представляет собой не только процесс обмена между человеком и природой, при котором ресурсы превращаются в продукты, но и социальным взаимоотношением. Таким образом, марксистское учение о труде акцентировано больше на отношении между участниками трудового процесса тем самым выделяя эту сторону в качестве объекта исследования. Также, К. Маркс писал, что категория труд считается совершенно простой категорией и что эта категория представляется древней, однако рассматриваемый с экономической точки

зрения труд такая же современная категория, как и отношения, порождающие эту простую категорию, т.е. трудовые отношения [118, с.49]. Тем самым отмечая, что труд, как категория, прогрессирует в ногу со временем. Рабочая сила главный товар на рынке труда, интерпретируемая авторами как физические и интеллектуальные способности, используемые человеком в процессе трудовой деятельности. Однако, труд отличается от обычного товара своей специфичностью. По К. Марксу товар – вещь, благодаря которой человек удовлетворяет свои человеческие потребности. Товар является результатом человеческого труда [117, с.154]. Обычно при покупке товара покупатель приобретает права на отчуждение, распоряжаясь с ним по своему усмотрению. В отличие от обычного товара труд неотделим от своего владельца. При покупке труда работодатель приобретает права на временное и частичное использование способностей к труду работника. Иначе говоря, при покупке рабочей силы как «товар» наниматель имеет дело с человеком, имеющим определенные индивидуальные навыки и общественные права, которые наниматель не имеет права нарушать.

Итак, если труд товар, но товар, имеющий свою специфику неотделимостью от человека, по сравнению с другими товарами на рынке, то, что же это за феномен? Ведь основной механизм экономики – это рынок. Рынок в свою очередь, не может существовать без своих основных элементов как продавец и покупатель. После покупки товара обладатель товара имеет полное право относиться к купленному товару по своему усмотрению. Здесь необходимо обратить большее внимание на слово рынок. Вот что имеет особую значимость. Поскольку все эти процессы происходят на рынке. Так как же все процессы, происходящие на рынке рассматривать с точки зрения рынка труда. Ведь труд или рабочая сила продается и покупается на рынке труда. Что такое труд, почему он имеет свою специфику. Что продается на рынке труда – труд или рабочая сила. Как известно по Ж.Б. Сэю, стоимость товара формируется в зависимости от трёх производственных факторов –

земля, капитал, труд. Труд в этом плане является собственностью трудового наемника [163, с.84].

К. Маркс писал, что не существует производства без потребления. Человек в процессе производства является потребителем энергии. А энергия человека зависит от образа его жизни и эта самая энергия в процессе производства расходуется как рабочая сила [118, с.56].

В своей «Теории прибавочной стоимости» К. Маркс акцентировал своё внимание на особенности рабочей силы. В условиях всякого рода политического строя рабочая сила выступает в качестве товара на рынке труда, но товаром особенным. В процессе работы наемный работник или собственник рабочей силы продаёт нанимателю свою рабочую силу. Таким образом, оплаченная стоимость рабочей силы превращается в стоимость произведенного продукта, т.е. в процессе производства стоимость рабочей силы переносится на создаваемый продукт, обуславливая возникновение новой стоимости товара [117, с.50].

В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1766) А. Смит подчеркивал, что труд стоит в центре экономики. По его мнению, рыночные силы стимулируют как продавцов, так и покупателей на экономически эффективные действия. Он утверждал, что свободная конкуренция, рынок являются главным инструментарием регулирования экономики. Применительно к рынку трудовых отношений это значит, что сбалансированность конъюнктуры рынка труда обеспечена, тем самым обеспечена полная занятость населения. Так, по мнению А. Смита рыночная система имеет способность обеспечения полного использования ресурсов. Он подчеркивал, что для рыночной системы полная занятость считается закономерным [159, с.63].

Исторически рынок труда возник впоследствии отделения, имеющего собственный капитал (в основном имеется в виду земля) от производственных средств. Став, лишенным своего капитала человек, лишился своих средств существования, что привело к необходимости,

неизбежности, вынужденной продажи своей рабочей силы. Таким образом, на рынке появился товар, особый товар, соответственно новый рынок – рынок труда или рынок рабочей силы.

Экономисты-классики А. Смит и Д. Рикардо, считали, что именно труд является товаром на рынке труда и что именно труд имеет естественную рыночную цену [159, с.212].

К. Маркс в своих научных исследованиях довольно убедительным образом доказал, что главным товаром на рынке труда является не труд, а рабочая сила. Труд, по мнению К. Маркса, есть сам процесс производства какого-либо продукта.

Поэтому поводу К. Маркс отмечает: «... для того, чтобы владелец денег мог найти на рынке труда рабочую силу как товар, должны быть выполнены различные условия. Обмен товаров сам по себе не содержит никаких иных отношений зависимости, кроме тех, которые вытекают из его собственной природы. А раз это так, рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда и лишь постольку, когда и поскольку она выносится на рынок или продается её собственным владельцем, т.е. тем самым лицом, рабочей силой которого она является...» [117, с.59].

Дискуссии о том, что покупается и продается на рынке труда: труд, способности к труду, или трудовая услуга продолжается, и по сей день. По поводу вопроса: что именно продается на рынке труда-труд или рабочая сила, Т.Д. Усманова считает, что «...в системе отношений «работник-работодатель» предметом сделки выступает трудовая услуга» Так, по её мнению, трудовые услуги могут вполне выступить торгуемым товаром, поскольку с юридической и логической точек зрения не представляется возможным продать труд или способность к труду [168, с. 65].

Например, человек может трудиться без договорённости с работодателем. То есть что бы трудиться, работнику не обязательно, иметь работодателя. У многих людей есть хобби – любимое дело, которое требует определенных усилий – труда и независимо от того физического или

умственного. Существует работники, исполняющие на рынке труда больше интеллектуальные качества в целях заработка, а во время отдыха не в рабочее время занимаются чем-либо, требующим физических нагрузок, при этом человек вполне себе отдыхает. Или же наоборот, рабочий, который зарабатывает благодаря своим физическим способностям, при отдыхе может заняться интеллектуальным каким-либо трудом. Или вообще человек без какого-либо участия на рынке труда, не играя какую-либо роль на рынке труда может заниматься на досуге тем или иным видом деятельности – трудиться. Это не значит, что он обязательно выступает в этом случае в качестве собственника рабочей силы на рынке труда. Даже в процессе производства рабочий трудится лишь в то время, для которого отведено определенное время, а в процессе производства есть и время для перерыва. В условиях цифровой экономики существуют такие виды деятельности, которые доведены до геймезации, то есть, работник, словно играя в компьютерные игры, выполняет свою работу, за которую получает заработную плату.

С точки зрения маржинализма, рынок труда является пространством рационального обмена, которая имеет способность саморегулирования. С их позиции, труд является таким же ресурсом как земля или капитал [84, с. 95-97].

В противоречие маржиналистам, институционалисты утверждают, что труд является не столь товаром, сколь процессом, который регулируется формальными и неформальными институтами [132, с.45].

Современный рынок труда, трансформирующийся под воздействием цифровизации, демонстрирует неспособность перечисленных школ для определения категории труд. Таким образом, в условиях цифровизации, труд – это целесообразная деятельность человека, по производству материальных и не материальных благ, реализуемая на основе интеграции традиционных навыков и цифровых знаний. Следовательно, труд – это не только процесс

расходования физической силы, а динамический процесс капитализации интеллектуальных знаний человека.

Таким образом, труд есть сам процесс производства, а на рынке труда продается не труд, не рабочая сила или человеческая энергия, а трудовая услуга.

Исторически, функционирование рынка труда так же, как и сам труд всегда был в центре внимания ученых экономистов. Рынок труда трактовался с разных точек зрения и всегда был объектом дискуссий. Например, ряд ученых рассматривали рынок труда как экономическую систему, другие как социально-экономическую, третьи как систему социально-общественных отношений, а иные, углубляясь в исследование данного феномена, вообще трактовали его как систему, несущего институциональный характер, так как исследование рынка труда без форм занятости подчеркивает лишь общие вопросы анализа, без особенных и единичных форм проявления экономических отношений.

Основные положения теории рынка труда рассматривались учеными экономистами, представляющих различные школы представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1. - Характеристика основных подходов к анализу теорий рынка труда и занятости

| Теория рынка труда | Базовые постулаты |
|---------------------------|---|
| Классическая теория | <ul style="list-style-type: none">– в условиях рыночной экономики равновесие в обществе достигается посредством личных интересов граждан;– полная занятость – это результат сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;– государственное вмешательство в функционирование рынка труда не является необходимым и др. |
| Марксистская теория | <ul style="list-style-type: none">– на рынке труда товаром является не труд, а рабочая сила и она создает прибавочную стоимость;– стремление к увеличению прибавочной стоимости приводит к росту постоянного капитала в сравнении с переменным;– увеличение капитала приводит к увеличению спроса на труд и др. |

Продолжение таблицы 1.1.

| | |
|--|---|
| <p align="center">Неоклассическая теория</p> | <ul style="list-style-type: none"> – достижение оптимального уровня занятости населения производится путем регулирования спроса и предложения на рынке труда; – потребности на рынке труда тем или иным образом отражаются на цене труда; – безработица несет добровольный характер; – равновесие на рынке труда исключает безработицу и т.д. |
| <p align="center">Кейнсианская теория</p> | <ul style="list-style-type: none"> – в экономике не существует механизма, который обеспечивал бы полную занятость; – полная занятость не является закономерным, скорее всего она является случайным явлением; – цена труда не выступает в качестве регулятора рынка труда; – безработица несет вынужденный характер; – спрос на рабочую силу регулируется посредством объемов выпускаемой продукции и совокупного спроса и др. |
| <p align="center">Институциональная теория</p> | <ul style="list-style-type: none"> – в качестве основного инструмента, решающих проблемы на рынке труда и занятости населения выступают институциональные реформы; – основную роль в функционировании и регулировании рынка труда играют государство и профсоюзы; – рынок труда – «площадка» для ведения переговоров между продавцами и покупателями рабочей силы; – использование более гибких форм занятости на рынке труда и т.д. |
| <p align="center">Монетаристская теория</p> | <ul style="list-style-type: none"> – рыночная экономика устойчива и имеет предпосылки к саморегулированию; – вмешательство государства в процессы рынка труда приводит к диспропорциям; – от степени государственного вмешательства в экономические процессы зависит нарушение хода развития экономики; – рост уровня занятости населения достигается путем применения эффективной денежно-кредитной политики; – такие факторы как: минимальный размер оплаты труда, укрепление роли профсоюзов и отсутствие информации о наличии вакантных рабочих мест приводит к негативным последствиям на рынке труда и др. |
| <p align="center">Неоклассический синтез</p> | <ul style="list-style-type: none"> – эффективное функционирование рынка труда достигается посредством оптимального, сбалансированного сочетания государственного вмешательства в экономические процессы и рыночного регулятора и др. |

Источник: Составлено автором на основе: [140], [113], [138], [194], [156]

В современной экономической литературе постсоветского периода, представителями экономической науки, рынок труда, также исследован и исследуется до сих пор, и приводится множество трактовок категории «рынок труда».

Так, например, И.С. Маслова относит рынок труда к сложной системе отношений относительно обмена человеческих способностей к труду на жизненные средства, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы [121, с.32].

П.Э. Шлендер трактует рынок труда по-своему и рассматривает его как систему общественных отношений и согласованных интересов работодателя и наемного рабочего [99, с.51].

С точки зрения А.Г. Грязновой, рынок труда – это система экономических отношений, которые возникают при процессе движения рабочей силы в ее товарной форме между субъектами рынка труда [77, с. 26].

По Б.Л. Токарскому, рынок труда – это система социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы и юридическими и физическими лицами-собственниками производственных средств, которые предъявляют спрос на рабочую силу [313, с. 8].

По Л.Э. Исмаиловой, рынок труда – это система экономических отношений, которые формируются на стоимостной основе между собственниками средств производства-работодателями и собственниками рабочей силы-работниками, которые заинтересованы в удовлетворении собственных нужд [93, с. 9].

По мнению Н.Е. Колесникова, рынок труда – это система экономических отношений по поводу купли-продажи рабочей силы, где формируется спрос и предложение, а также цена на неё и осуществляются соответствующие подсистемы воспроизводства и трудоустройства собственника рабочей силы [99, с.20].

По мнению Н.А. Волгина, рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений по поводу использования рабочей силы [69, с. 84].

По В.И. Плакся, рынок труда – социально-экономический механизм, посредством которого осуществляются экономические связи между производителем и потребителем, содержанием которого является реализация товара особого рода – рабочей силы [142, с. 67].

А. Котляр трактовал рынок труда как систему общественных отношений с согласованными интересами работодателя и наемной рабочей силы [232, с. 49].

А.В. Кашепов: рынок труда – система общественных отношений, в том числе правовых, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда [97**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 2].

Термин «рынок труда» получил множество трактовок и определений, как от зарубежных, так и от отечественных ученых исследователей. По мнению большинства авторов, рынок труда является товарно-денежным отношением по поводу купли-продажи рабочей силы. Однако существует разница трактовок по степени влияния таких отношений. По мнению некоторых ученых исследователей, рынок труда не является лишь сферой, где происходит отношения по поводу купли продажи рабочей силы, они трактуют его как систему общественных отношений, которые формируют спрос и предложение на рабочую силу. Существует мнение других учёных, которые совсем иначе, в более упрощенном виде определили рынок труда. Так, А. Смит сравнивал рынок труда с инструментом, обеспечивающим собственника рабочей силы работой, координируя тем самым решения в сфере занятости [159, с. 95].

Другая группа ученых по-своему трактует дефиницию рынок труда, характеризуя его как механизм купли-продажи рабочей силы. Так, например, в учебном пособии авторов «Рынок труда и доходы населения» под редакцией Н.А. Волгина рынок труда трактуется как сочетание трудовых

отношений по поводу купли продажи и формирования спроса и предложения рабочей силы, а также распределение собственников рабочей силы по отраслям деятельности для получения ими жизненно важных средств [69, с. 55].

А.И. Рофе примерно также формулирует рынок труда. По его мнению, рынок труда является системой общественных отношений по поводу купли продажи рабочей силы, которые формируют спрос и предложение труда [148, с. 81].

Большинство авторов подчеркивают, что сам труд как товар не является обычным и процесс купли-продажи отличается от других видов товаров и исходя из этого рынок труда, по их мнению, не относится к традиционному рынку. Поэтому по поводу в своих трудах К. Маркс представлял рынок труда как «...особое подразделение товарного рынка...» [118, с.12].

Один из современников В.И. Плакся более подробно описал рынок труда: «...рынок труда – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация товара особого рода: рабочей силы или способности человека к труду...» [142, с.22].

Вышеприведенные мнения о рынке труда как о термине рассматривается лишь через призму сферы обмена труда, другими словами, большинство авторов отождествляют рынок труда куплей продажей рабочей силы. Считаем не совсем верным, ограничивать понятийный аппарат рынок труда рассматривая его лишь в качестве сферы обмена труда.

Иная группа авторов рассматривают рынок труда с более широкой точки зрения, не ограничивая его сущность лишь процессом купли-продажи рабочей силы. Эти авторы характеризуют рынок труда как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, которые подразумевают использование, обмен и воспроизводство рабочей силы.

Вопрос по поводу, что именно продается на рынке труда, разделил исследователей на различные группы. К. Маркс писал, что на рынке труда продается именно рабочая сила, которая, по его мнению, является особым

видом товара. Однако в своем «Капитале» он использует как термин рынок рабочей силы, так и «рынок труда». Ряд ученых, подтверждающих марксистское учение, считают, что на рынке труда продается способность к труду, подтверждая это невозможностью продажи того, чего еще нет, отрицая, что труд является предметом купли-продажи, а в качестве присвоения для покупателя выступает конечный результат труда. Другая группа ученых считают, что на рынке труда объектом купли-продажи является именно труд, а ценой труда в денежном выражении считается заработная плата.

Конъюнктура рынка труда целиком и полностью зависит от ценовой политики. Об этом писали сторонники монетарной политики, основоположником которой является М. Фридман. Он утверждал, что в условиях рынка рациональный уровень занятости определяется за счет ценового механизма, тем самым подчеркивая то, что рынок труда является саморегулирующимся механизмом [171, с. 215].

Возвращаясь ко мнению авторов утверждающих, что продается на рынке труда – труд, необходимым считаем в качестве примера привести размышления А.И. Рофе о том, что в процессе заключения договора между работодателем и работником по поводу купли продажи труда невозможно продать или купить труд, так как его ещё не существует. Далее автор обосновывает свою гипотезу и проводит аналогию с товарным рынком. Так, например, акт купли продажи на товарном рынке происходит «здесь и сейчас» в результате, которого права на пользование товара переходят к покупателю. Однако на рынке труда такой ход событий не представляется возможным, так труд не имеет свойства отчуждения от его собственника. Так, при заключении договора между работодателем и работником последний предлагает свои услуги в сфере труда.

Невозможно не заметить то, что в своих трудах К. Маркс использовал термины рынок труда и рынок рабочей силы, как бы, используя синонимику

он, утверждал, что на рынке труда объектом купли продажи все же является рабочая сила.

В процессе исследования определений «труд» и «рынок труда», важным считаем изучение мнений ряда отечественных ученых экономистов, в том числе труды Т.Д. Усмановой, М.Р. Кошоновой, С.Дж. Комилова, Х. Умарова, С.М. Гоибназарзода, И.С. Шамсова и др.

По Т.Д. Усмановой: рынок труда – это специфическая экономическая форма обмена, которая опосредуется через систему товарно-денежных отношений, включение работников в процесс труда и формирует систему экономических отношений по поводу этого включения [168, с. 12].

По мнению С.Б. Ашурова, рынок труда представляет систему социально-экономических отношений между такими субъектами как: государство, работодатели и рабочая сила, по поводу совокупности трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение трудовых ресурсов в процесс производства, а значит, в целом, рынок труда – эта сфера формирования спроса на рабочую силу (трудовые услуги) и её предложения [198, с. 15].

По поводу определения «труд» С.Б. Ашуров подчеркивает, что «...труд является основой производства материальных благ, первичным является не рынок труда, а рынок материальных благ, ибо вынуждает человека трудиться не его потребность к трудовой деятельности, а его потребность к материальным благам...» [200, с. 8]. Поэтому спрос на труд порождается спросом на материальные блага. Дополнительные рабочие места не создаются для того, чтобы обеспечить занятость имеющейся рабочей силы (социальная функция рынка труда), а при появлении дополнительного спроса на материальные блага, продолжает он [207, с.20].

Таким образом, С.Б. Ашуров отводит особое внимание на конечный результат трудового соглашения между работником и работодателем, что для

первого является получение дохода от проделанной работы, называя рынок труда рынком материальных благ.

По мнению профессора К.Х. Хушвахтзода, где он в общем согласен с мнением С.Б. Ашурова по поводу основной цели деятельности субъектов рынка труда, который подразумевает оплату за труд, однако он не называет рынок труда рынком ресурсов и подчеркивает следующее: «...рынок труда представляет совокупность социально-экономических отношений, под влиянием которых сочетаются интересы, с одной стороны, наемных работников по получению рабочего места и оплаты своего труда согласно квалификации и соответствующих требований, с другой стороны, работодателей на обеспечения потребностей производства в рабочей силе и оплате его труда согласно установленным и действующим правилам, с учетом спроса на произведенные товары и ее предложения...» [274, 5].

С.Дж. Комилов в своих исследованиях отмечает, что «...рынок труда, как система социально-экономических отношений между его субъектами, развивается в особой институциональной среде и требует специфических механизмов регулирования...» [233, с. 9]. Далее он подчеркивает, что рынок труда является совокупностью социально-экономических отношений между его субъектами, которые связаны с формированием и использованием рабочей силы, целью которого является устойчивое развитие экономики. Другой отечественный ученый Х. Умаров отождествляет труд с функционированием рабочей силы, отмечая, что: «...труд как функционирование рабочей силы, представляет собой совокупность действий, качественную и количественную определенность трудовых функций работника техникой и технологией, организаций производства, предметом труда и мастерством работника...» [268, с. 12].

Такого же мнения придерживается и другой отечественный ученый. Так, в своих научных исследованиях, касающихся определений «труд» и «рынок труда» М.Р. Кошонова пишет, что на рынке труда продается и покупается не труд и не рабочая сила, а услуги человеческого капитала. Она

обосновывает это следующим образом: «... человеческий капитал, по сравнению с физическим, неотделим от личности его носителя, т.е. он не может быть предметом купли-продажи, покупаются и продаются лишь услуги человеческого капитала...» [233, с. 5]. Далее, в процессе своих исследований труда она дополняет свою мысль: «...труд – это конкретный работник, который участвует в производстве каких-либо благ, при этом обладая собственностью в виде рабочей силы. В этой связи, труд – это есть функционирование рабочей силы...» [235, с. 6].

По нашему мнению, труд как таковой, не несет никакого экономического характера, ведь трудящийся человек не обязательно добивается какого-либо экономического результата, а может в свое удовольствие, как это бывает с людьми, имеющими какую-либо любимую деятельность в виде хобби, может вполне себе трудиться, поскольку труд является процессом, а не объектом купли-продажи.

По мнению другого отечественного исследователя С.М. Гоибназарзоды рынок труда – это «...особая сфера экономических, социально-трудовых и правовых отношений, формирующихся как неотъемлемая часть всей системы рыночной экономики, влияющая на функционирование других рынков (товаров и услуг, денег, валюты), где взаимодействие основных элементов – спроса и предложения – обеспечивает занятость населения по сферам и направлениям экономической деятельности и их доходы...» [298, с. 65]. Так, в своих исследованиях, С.М. Гоибназарзода отождествляет рынок труда с пространством или со сферой трудоустройства, в которой происходит взаимодействие между покупателем и продавцом товара, имеющего специфический характер, иначе говоря – рабочая сила. Исходя из этого, продолжает он, такая система комплексных социально-экономических отношений между субъектами рынка труда ориентирована на достижение определенных интересов, преследуемых каждым субъектом. Таким образом, он приходит к выводу, что «... рынок труда – это особая сфера экономических, социально-трудовых и правовых отношений,

формирующиеся как неотъемлемая часть всей рыночной экономики...» [298, с. 60]. Так, по его мнению, на рынке труда в качестве предмета купли-продажи выступает не сам труд, а рабочая сила.

В своей монографии Д.Б. Кодирзода и И.С. Шамсов отмечают, что «...рынок труда представляет собой экономические отношения, связанные с подготовкой, распределением и использованием рабочей силы в целях обеспечения условий простого или расширенного общественного воспроизводства. С другой стороны, рынок труда – это общественно-экономическая форма движения рабочей силы (трудовых ресурсов), соответствующая системе высокоразвитых товарно-денежных отношений. Рынок труда как научное понятие обычно ассоциируется с теми процессами, которые на поверхности общественной жизни проявляются в разнообразных формах и обязательно сопровождаются движением рабочей силы...» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 71].

По нашему мнению, в условиях цифровой трансформации, рынок труда должен трактоваться исходя из этих условий. Таким образом, рынок труда нами представляется как динамичная система социально-трудовых отношений между субъектами и цифровыми институтами, которая распределяет человеческий капитал на основе сетевого взаимодействия, что придает рынку труда свойство эластичности и минимизирует транзакционные издержки.

По поводу того, что именно является предметом купли-продажи на рынке труда, нам больше импонирует мнение следующего отечественного экономиста, а именно Т.Д. Усмановой. В этой связи, актуальным считаем рассмотрение основных предложений этого исследователя по поводу категорий «труд» и «рынок труда» и по поводу того, что именно является предметом купли-продажи на рынке труда – труд или рабочая сила, и попытаемся исследовать данный вопрос через призму современных условий: условий новых форм занятости [168, с. 35].

Так, по мнению Т.Д. Усмановой, «... рынок труда – это специфическая экономическая форма обмена, которая опосредуется через систему товарно-денежных отношений и включения работника в процесс труда и формирующая систему экономических отношений по поводу этого включения...» [168, с. 65]. Таким образом, она отождествляет рынок труда с отношением и между продавцом и покупателем и обосновывает это следующим образом: «...рынок труда можно определить, как отношения, опосредующие размещение работника в системе общественного разделения труда, которое обеспечивает пространственное распределение рабочей силы по сферам...» [168, с. 67]

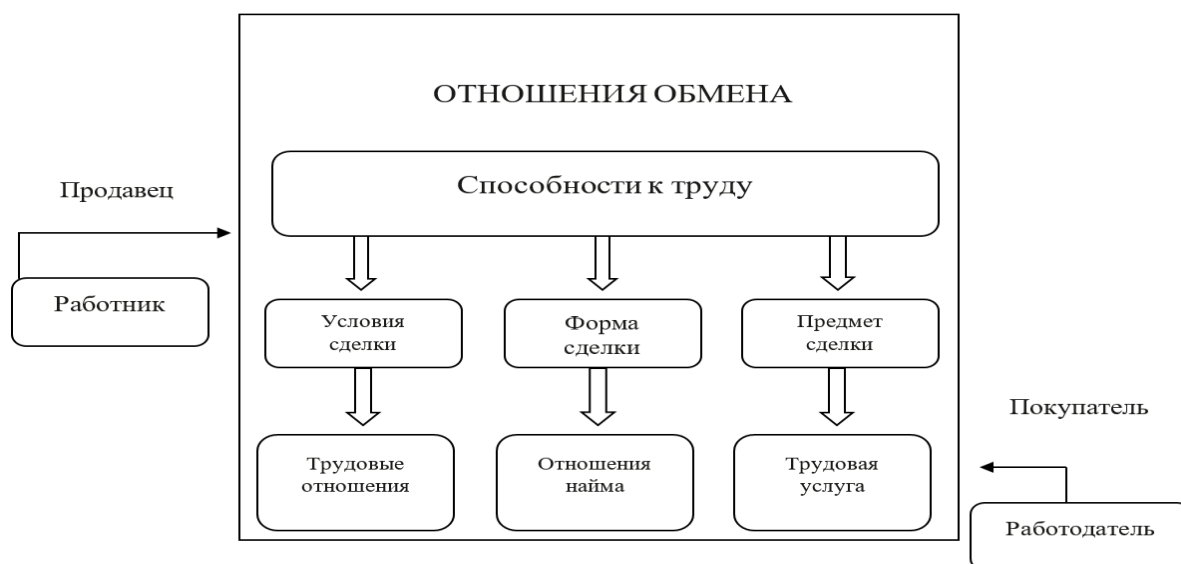


Рисунок 1.1. -Системообразующие элементы труда по Т.Д. Усмановой
Источник: Составлено автором на основе [168]

Мы согласны с тем, что рынок труда представляет собой отношения между работником и работодателем по поводу «включения» работника в систему трудовых отношений. С одной стороны, в условиях новых форм занятости, именно термин «трудовые отношения» и «трудовые услуги» больше подходит в определении рынка труда и того, что именно продается и покупается на рынке труда, и здесь мы согласны с мнением Т.Д. Усмановой и

М.Р. Кошоной по поводу того, что на рынке труда предметом купли-продажи являются трудовые услуги.

С другой стороны, вопрос о том, что является предметом купли-продажи на рынке труда носит несколько двоякий характер. В процессе обмена на рынке труда покупатель платит не за рабочую силу, и уж точно не за труд, а за полученный результат. В то время, когда в этом же процессе “продавец” получает оплату за оказанную услугу, в конечном результате оказанной услуги получается результат, который отражается на объеме и качестве товара или услуги (см. рис. 1.2.)

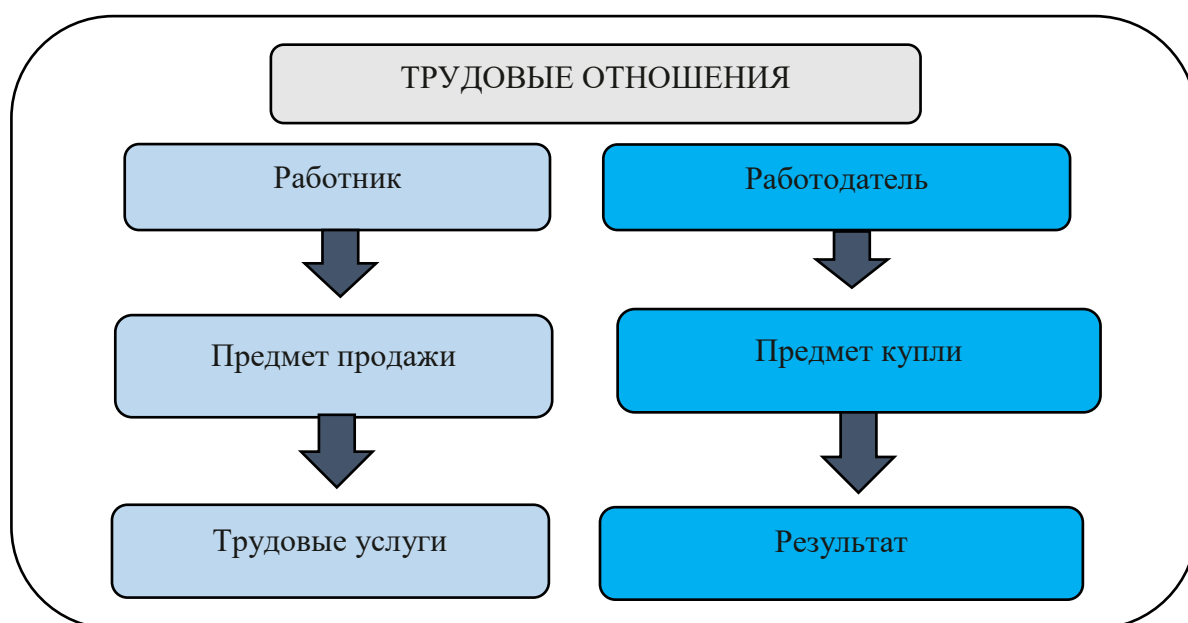


Рисунок 1.2. -Предмет купли-продажи на рынке труда.

Источник: Составлено автором

Поэтому, по нашему мнению, с одной стороны, а именно с точки зрения продавца, поскольку с его стороны предлагаются трудовые услуги, на рынке труда продается трудовая услуга, а поскольку для нанимателя интересен лишь результат труда, оказываемый со стороны работника, покупается результат.

Таким образом, работодатель покупает результат, полученный посредством оказанной трудовой услуги со стороны работника. Конечно же, как и труд или рабочая сила трудовые услуги также являются не отчуждимы

и также как и труд или рабочая сила являются особым товаром, однако, по нашему мнению, трудовые услуги более подходят в определении предмета купли-продажи на рынке труда, особенно если рассматривать этот предмет с двух точек зрения – с точки зрения “продавца” и “покупателя”.

Особенно, данная трактовка характерна в современных условиях, когда на рынке фриланс услуг, работники в основном заняты предоставлением услуг (в основном интеллектуальных), то есть на этом рынке труд является интеллектуальным, а не физическим. Исходя из этого, мы приходим к выводу, что в условиях новых форм занятости на рынке труда предметом продажи является трудовые услуги, а предметом купли результат.

На рынке труда все участники, имеют свою цель и для каждого участника она, выступает, по-разному. Если для работника целью считается материальные и духовные блага, то для работодателя она заключается в повышении эффективности производства и выгоды. Ключевым фактором заключения трудового соглашения считается цена труда, от которой зависит дальнейшее развитие трудового соглашения между работодателем и работником по поводу купли-продажи трудовых услуг (см. рис.1.3.)

Итак, рынок труда как один из самых важных и эффективных механизмов экономики и в общем понимании – это трудовые отношения между спросом и предложением рабочей силы, между собственником рабочей силы, в данном случае предлагающим рабочую силу как «товар», целью которого является цена и оплата за выполненную работу, и покупателями данного «товара» – работодателем, целью которого является цена и эффективность производства либо услуги.

С другой стороны, он является взаимосвязанной системой трудовых, экономических, социальных и общественных отношений между покупателями рабочей силы – работодателями, собственниками рабочей силы-работниками и государством-регулятором, и с экономической точки зрения в центре всех этих отношений стоит общий интерес – выгода, для работника это – средства для существования, работодателя – производство и

для государства налоговые поступления или для всех субъектов это выгода. Роль государства на рынке труда заключается в регулировании договоренностей между участниками трудового соглашения, однако государство имеет свою выгоду, которую получает посредством налоговых и иных рычагов.

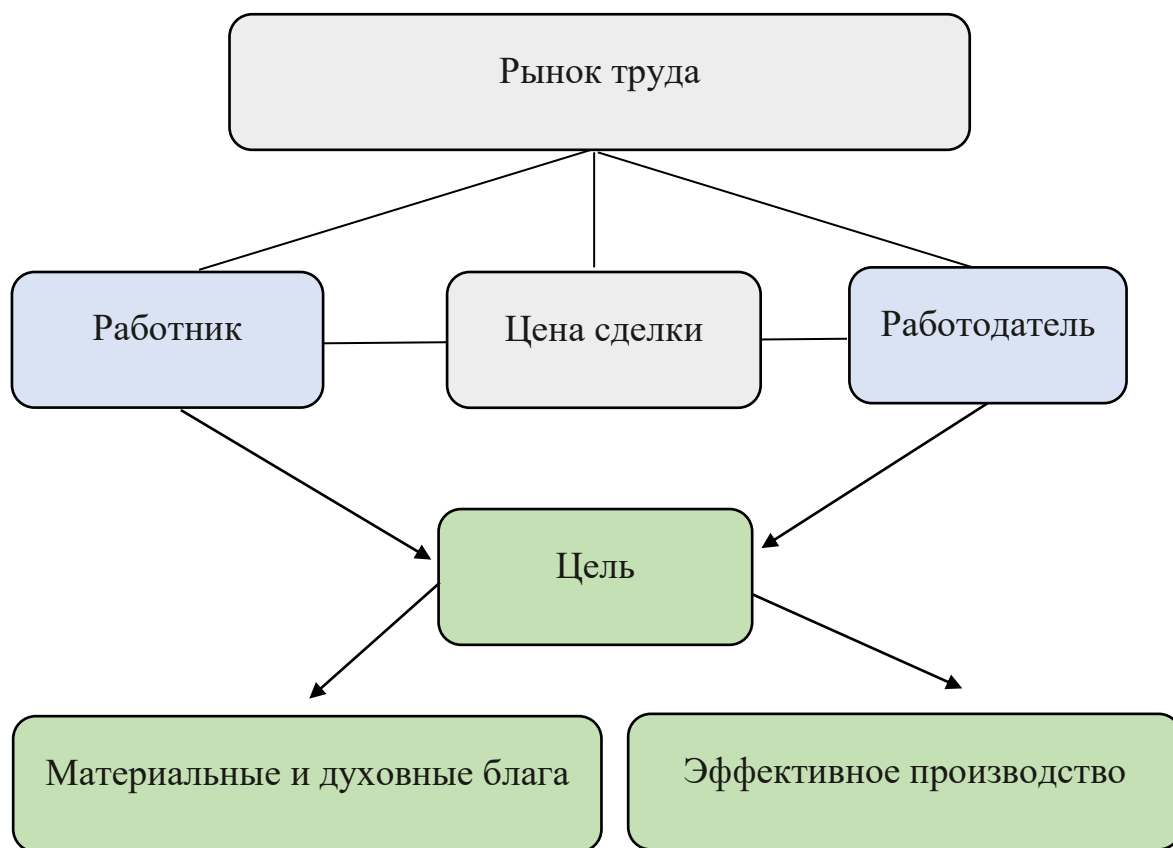


Рисунок 1.3. -Основные цели участников рынка труда

Источник: составлено автором

Таким образом, государство занимает важное место в регулировании рынка труда и имеет свои интересы, которые включают в себя контроль соблюдения договоренностей между работником и работодателем, посредством законов и правовых актов, обеспечивает денежные поступления в государственный бюджет, а с помощью этих поступлений осуществляет социальную поддержку населения, выдавая заработную плату лицам, которые осуществляют трудовую деятельность в государственных учреждениях, а также выдает пенсию, пособия и др.

Рынок труда как экономическая категория рассматривается как система взаимоотношений его участников: работника и работодателя, а при заключении трудового договора потенциальный работник приобретает статус «занятого» человека.

1.2. Методологический инструментарий исследования функционирования рынка

Современные условия и процессы, происходящие на рынке труда, в условиях новых социально – трудовых отношений и форм занятости, предопределяет необходимость исследования рынка труда в новой плоскости, через призму новых видов деятельности, поскольку именно в этих условиях формируется современный рынок труда и его дальнейшее развитие и функционирование тесно связано и зависит от этих условий.

Ввиду того, что в первом параграфе данного диссертационного исследования были затронуты теоретические аспекты категорий «труд» и «рынок труда» во втором параграфе было уделено внимание другим параметрам, отражающих концепцию, определяющих подход научного исследования.

Методология данного диссертационного исследования связана с параметрами, которые приведены в рисунке 1.4.

Данная концепция основана на исследовании регулирования рынка труда на разных этапах экономического развития и на том, как именно регулировался рынок труда и функционировал, исследованы теоретические положения ученых-экономистов по поводу регулирования рынка труда на разных этапах.

Наряду с этим концепция исследования затрагивает такие вопросы как заработная плата, которая выступает в качестве основного мотиватора к трудовой деятельности граждан, опыт развитых стран в регулировании

рынка труда в условиях цифровизации, а также новые формы занятости, возникшие как раз-таки в условиях цифровизации экономических процессов.



Рисунок 1.4. -Методология исследования рынка труда в условиях новых трудовых отношений и форм занятости

Источник: Составлено автором.

Применение приведенных подходов может способствовать разработке оптимальной политики занятости в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости, а использование различных методов исследования дает возможность достоверно изучить теоретико-концептуальные и практические аспекты его развития.

Предложенная методология исследования рынка труда в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости даёт возможность проанализировать процессы, происходящие в сфере занятости, комплексно его диагностировать, разработать приоритетные направления по совершенствованию его регулирования в качестве инструмента реализации оптимальной социально-экономической политики занятости. В современных условиях переход к рыночным отношениям сопровождается привнесением

новых принципов в сферу занятости и рынка труда. Рынок труда, являясь одним из подсистем рыночных отношений, считается как один из сложных элементов экономики.

В процессе исследования были использованы следующие подходы:

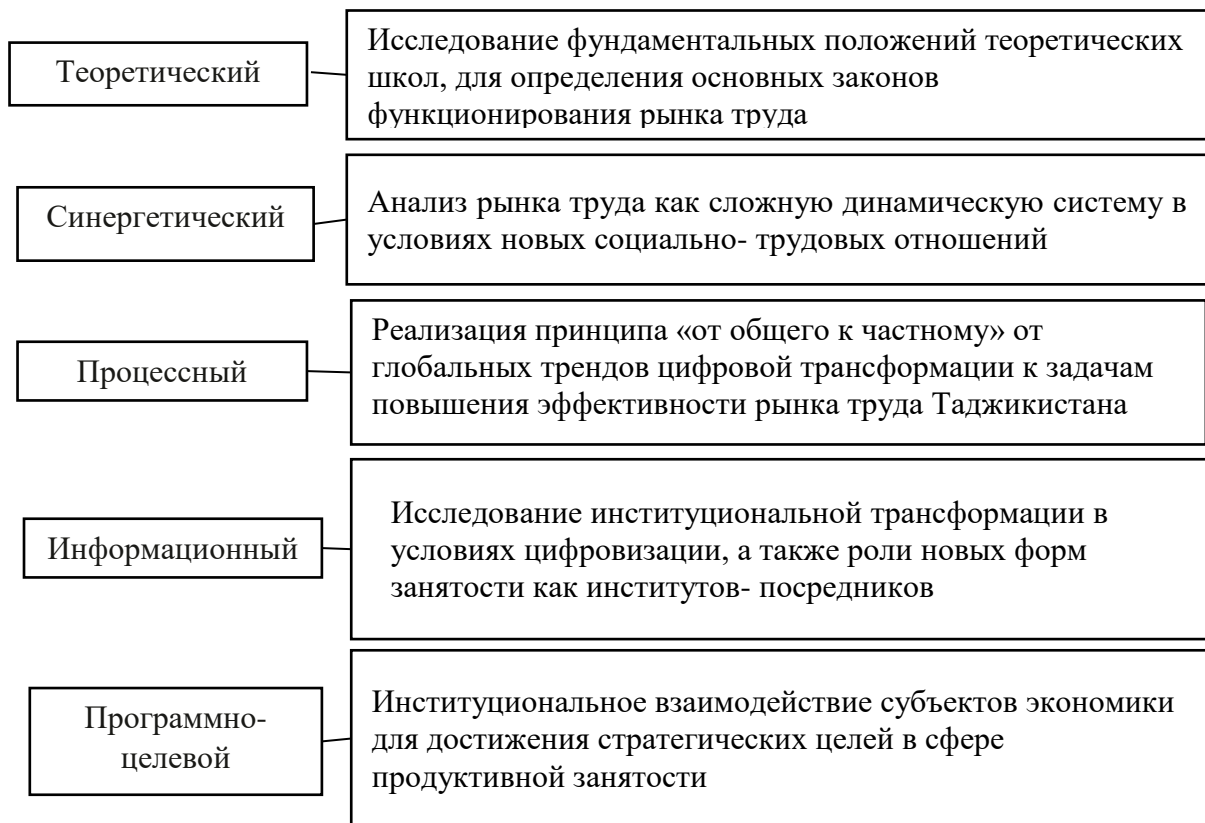


Рисунок 1.5. - Методологические подходы исследования рынка труда

Источник: Составлено автором.

В современном мире трудно представить формирование рынка труда без соответствующей интегрированной экономики. Так же формирование и функционирование рынка труда не представляется без таких элементов как: производственные средства, инвестиции, земля, рабочая сила, товары и услуги, а также научно-технический прогресс.

Структурно, методология исследования рынка труда в условиях новых социально-экономических отношений и форм занятости представлена совокупностью параметров (концепция исследования, методологические принципы, подходы, методы и т.д.)

Для определения методологии исследования при анализе формирования рынка труда, считаем необходимым для начала, изучить

| Теория | Ключевые методологические постулаты |
|---------------------|---|
| Классическая | - полная занятость населения на рынке труда достигается путем |

постулаты функционирования рынка труда с точек зрения ряда экономических школ, которые дали свои определения и основные постулаты, и взаимосвязь рынка труда с макроэкономическими показателями (табл. 1.2.).

| | |
|---------------------------------|---|
| теория | сбалансированности его конъюнктуры; - эффективное формирование рынка труда и полная занятость возможна только при рыночной экономике. |
| Марксистская теория | - накопление капитала предопределяет спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, приводит к образованию и увеличению резервной армии труда. |
| Неоклассическая теория | - стимулирование рынка труда должно происходить без прямого вмешательства государства и полная занятость достигается за счет рыночной экономики; - сбалансированность конъюнктуры рынка труда обуславливает уровень заработной платы; - безработица считается неотъемлемой частью рыночной экономики и носит добровольный характер; - в период экономического подъема наблюдается увеличение уровня занятости, а в период кризиса увеличение уровня безработицы. |
| Кейнсианская теория | - решение проблем занятости достигается путем совокупного спроса на продукцию; - стимулирование совокупного спроса происходит за счет государственной экономической политики; - размеры заработной платы не считаются основным инструментом стимулирования рынка труда и занятости. |
| Институциональная теория | - естественный уровень безработицы – это рабочий резерв; - естественная безработица отражает сбалансированность рынка труда; - естественный уровень безработица отражает динамизм и гибкость системы. |
| Монетаристская теория | - при экономическом спаде должны быть задействованы бюджетные рычаги; - при экономическом подъеме должны быть задействованы кредитно-денежные рычаги. |

Источник: Составлено автором на основе: [140], [113], [138], [194], [156]

Таблица 1.2. -Основные постулаты функционирования рынка труда

Подобный ретроспективный анализ способствует сформировать теоретическую основу для дальнейшего исследования трансформационных процессов национального рынка труда

В научной литературе существует множество, как трактовок, так и предложенных моделей рынка труда. Однако каждый из определений носит

специфический характер, который направлен в соответствии с определенным уровнем развитости экономики отдельно взятой страны. С одной стороны, эти модели можно использовать в общих чертах, а с другой стороны, в новых геополитических реалиях эти модели не являются универсальными и не могут быть полностью использованы каждой страной, где экономический уровень имеет определенный, специфический характер. В рамках данного научного исследования это обуславливает необходимость синтезировать различные теоретические подходы для разработки адаптивного механизма регулирования рынка труда в условиях цифровой трансформации.

А. Смит считал, что в идеале рынок труда должен функционировать без вмешательства со стороны государства и, рынок труда им был охарактеризован как саморегулирующийся механизм. Он считал, что государственное вмешательство лишь усугубляет ситуацию на рынке труда и своим вмешательством государство ограничивает свободу действий и породит некоторые неравенства и в результате приведет к уменьшению свободной конкуренции между субъектами рынка труда, создавая благоприятные условия для одних и наоборот-неблагоприятные условия для других сфер деятельности. Так, по мнению представителей классической школы, полная занятость, при условии невмешательства со стороны государства, является закономерным, а безработицу они связывают с природными и политическими явлениями.

В процессе развития мировой цивилизации, выдвинутые теории классической школы постепенно начали терять свою актуальность и применение их взглядов в практике в определенной степени становились недееспособными. Таким образом, ученые классической теории связывали полную занятость с нормально функционирующим рыночным механизмом, однако некоторые неучтенные дилеммы, вызванные факторами времени, а также преувеличение естественной адаптации функционирования рынка труда и полной занятости остались в качестве объекта дискуссий ученых-экономистов.

В отличие от классической школы, которая считала реальной возможностью полной занятости, кейнсианская группа ученых считала полную занятость случайным явлением, а не закономерностью. Они считали, что незанятость бывает не только добровольной, но и вынужденной.

Методология кейнсианской доктрины обосновывается на том, что рынок труда изначально пребывает в состоянии неравновесия. Дж. М. Кейнс в своих исследованиях противопоставил мнению классиков о саморегулирующемся механизме рынок труда свое видение. По его мнению, в обеспечении полной занятости и регулировании рынка труда государственное вмешательство играет особую роль. Он отметил, что рынку труда не свойственно автоматически восстанавливаться и без государственного вмешательства невозможно достичь идеально сбалансированную конъюнктуру. Наряду с этим, кейнсианство опровергает мнение классиков о том, что заработная плата может быть использована в качестве регулятора на рынке труда. По их мнению, государством регулируется совокупный спрос, тем самым поддерживается динамика равновесия рынка труда. Поставив под сомнение классическую теорию Дж. М. Кейнс в своей работе «Общая теория занятости и денег» дал миру совершенно новые методы регулирования рынка труда. Кроме того, Кейнсом было опровергнута идея классиков о существовании автоматического регулирования, без государственного вмешательства, рынка труда, а полная занятость, считал он, скорее явление случайное, а не закономерное. В своих исследованиях он отводил особое место и фискальной политики государства. Он считал, что с помощью государственного бюджета и налоговой политики можно повлиять на эффективность занятости. Так Дж.М. Кейнс внёс большой вклад в экономическую литературу, предложив свои методы регулирования [98, с.81].

В современных условиях оптимальное функционирование рынка труда невозможно без государственного вмешательства. Государство в той или иной мере участвует во всех сферах человеческой деятельности, в том числе

и в сфере занятости. Таким образом, мы согласны с тем, что без государственного вмешательства невозможно достичь полной занятости. По нашему мнению, применение кейнсианского инструментария позволит обосновать роль государства в формировании высокотехнологичных рабочих мест.

Монетаристская школа экономической теории считала, что одним из основных инструментов регулирования рынка труда является денежно-кредитная политика. В отличие от кейнсианства, монетаризм опровергает мнение о том, что равновесие спроса и предложения на рынке труда достигается путем государственного вмешательства. Однако они поддерживают кейнсианскую политику жесткой структуры цены труда [171, с.94].

Основоположник монетаризма М. Фридман утверждал, что в условиях рыночной экономики равновесие на рынке труда достигается путем ценовой политики и рынок труда, по его мнению, является саморегулирующимся механизмом, государственное вмешательство может лишь усугубить ситуацию. Также он считал, что естественный уровень безработицы считается неотъемлемой частью рыночной экономики и сбалансированность в той или иной мере зависит от него. В качестве инструмента, с помощью, которой можно регулировать и достигать сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда ими была предложена денежно-кредитная политика, которая, по их мнению, способствует стимулированию деловой активности населения. Также, в отличие от классической и кейнсианской учений монетаризмами был отмечен и временной фактор, тем самым они придерживались долгосрочной политики занятости. М. Фридман в качестве аргумента, оказывающий негативный эффект на равновесие между спросом и предложением на рынке труда привел фактор установления минимальной заработной платы со стороны государства, а также сильные позиции профсоюзов и недостаточной проинформированности населения по поводу вакантных рабочих мест. В качестве регулятора им было предложено

денежно-кредитная система. По его мнению, для стимулирования деловой активности населения необходимо использование таких рычагов как процентная ставка, которая устанавливается центральным банком и определенный объем денежных резервов коммерческих банков на счету Центробанка [171, с. 49].

С точки зрения неоклассической школы, рынок труда трактуется как рынок ресурсов. По мнению сторонников данной теории, равновесие между спросом и предложением достигается путем ценового механизма. Исходя из этого, заработная плата играет роль естественного механизма, регулятора, которая реагирует на конъюнктуру рынка труда. По их мнению, такой эластичный регулятор, который колеблется в соответствии со спросом и предложением, подобно процентной ставке, имеет способность обеспечить полную занятость. Однако отличительная черта рынка труда противоречит механизму ценовой политики при государственном вмешательстве, вмешательстве институтов и в недостаточном информированности социальных групп.

Представители институциональной модели Т. Веблен, У. Митчелл, Дж. Коммонс, М. Бейли, Д. Гордон и др. в своей философии видения рынка труда опираются на следующие факторы: сбалансированность спроса и предложения достигается путем институциональных реформ, с помощью служб занятости и других социальных институтов [67, с. 88].

По нашему мнению, в отличие от других механизмов регулирования рынка труда, институциональные механизмы регулирования рынка труда является более эффективными. Опыт развитых стран показывает, что применение институциональных механизмов регулирования рынка труда является более эффективными и отражается на экономике в целом. Наиболее развитые страны, где используются институциональные механизмы регулирования рынка труда, приведены в таблице 1.3.

Таблица 1.3. - Страны с институциональным типом рынка труда и их особенности

| | |
|--------------------|--|
| Япония | <ul style="list-style-type: none"> - ограниченная продолжительность страхования по безработице (30 недель); - отсутствие национальной системы помощи безработным; - централизованная система установления заработной платы; - пожизненная занятость. |
| США | <ul style="list-style-type: none"> - пособие по безработице (15 недель) в среднем 280 долларов в неделю; - минимальный размер оплаты труда устанавливается на федеральном уровне; - средняя продолжительность безработицы составляет 19 недель; - минимальная заработная плата относительно низкая чем средняя; - низкая доля работников в профсоюзах; - высокая квалифицированность работников. |
| Страны ЕС | <ul style="list-style-type: none"> - пособие по безработице составляет 60-70% заработной платы низкоквалифицированного работника; - продолжительность пособия по безработице составляет от 12 до 30 месяцев; - регулируемая система рабочих часов, найма и увольнения. |
| Страны Скандинавии | <ul style="list-style-type: none"> - щедрая система по предоставлению пособий по безработице; - мощные профсоюзы; - размеры заработной платы устанавливаются путем коллективных переговоров. |

Источник: Составлено автором на основе: [122]

Таким образом, можно прийти к выводу, что институционализм больше акцентируется на социальной защищенности, а в качестве регулятора рынка труда главенствующие роли отводят государству, организациям и профсоюзам.

На теории институционализма возникло понятие контрактной занятости. В этом контексте контракт между работодателем и наемным работником носит не юридический характер, а обоюдное экономическое согласие. Институциональная модель рынка труда в качестве рычага регулирования сбалансированности основную роль отводит институтам и институциональным реформам в сфере занятости [67, с.50].

В современных условиях экспертами Организации Объединённых Наций (ООН) выделяется ряд стран с институциональным типом рынка труда [20, с. 12]. Применительно к данному исследованию, институциональный подход выступает в качестве базисного аналитического инструмента, поскольку способствует рассмотреть трансформацию рынка труда не только в качестве процесса, но и в качестве изменение «правил игры».

Концепция Дж.М. Кейнса по государственному регулированию экономики оказало большое воздействие на рынок труда. Однако по истечению определенного времени современные экономические реалии стали диктовать свои условия. Последователи кейнсианства, основывались на макроэкономических показателях народного хозяйства упустив, при этом основные составляющие эффективного спроса и инвестиций, что привело к тому, что создать целостный цикл теории рынка труда этой школе так и не удалось. Основной причиной было то, что государственное вмешательство в экономику привело к большим затратам.

Выход из ситуации предложил ученый экономист Д.Р. Хикс. В своей теории он выдвинул идею органического соединения кейнсианского и неоклассического синтеза [173, с. 46]. Эту теорию позже окончательным образом обосновал П.Э. Самуэльсон. Используя кейнсианские методы, западные экономисты смогли пережить экономические кризисы, однако в полной мере смягчение таких кризисов удалось путем модификации кейнсианского направления. Противоречивость монополистического регулирования с рыночным механизмом привела к соединению кейнсианского метода регулирования с неоклассической теорией по стимулированию производства, что привело к теории неоклассического синтеза. Неоклассический синтез представляет собой интеграцию денежно-монетарного сектора, для определения денежных доходов и процентной ставки. По мнению авторов данной теории, единственным фактором, препятствующим тенденциям равновесия при полной занятости, может быть только негибкость системы. В качестве рычага для достижения эффективной занятости П.Э. Самуэльсон предложил объединение рыночного механизма с государственным воздействием. С этой точки зрения он полностью был согласен с теорией кейнсианства, однако в контексте государственного воздействия он имел ввиду использования бюджетных средств в период глубокого экономического спада, а в период экономического подъема им было предложено использовать денежно-кредитную систему. В процессе

сравнивания рыночной и административной модели регулирования П.Э. Самуэльсон выделяет рыночный механизм. По его мнению, именно рыночная модель хозяйствования имеет способность поддерживать сбалансированность конъюнктуры рынка труда и имеет свойство саморегулирующегося механизма. Также он считал, что экономический процесс в рыночных условиях подчиняется и изменяется лишь под воздействием природных явлений, но в определенных случаях – отмечает он, вмешательство со стороны государства является необходимым и вмешательство – это должно быть эффективным и справедливым [156, с. 32].

В контексте рынка труда неоклассический синтез направлен на борьбу с регулированием таких факторов как монополия и нечестная конкуренция, которые приводят к экономико-социальным противоречиям. Для сглаживания деловых циклов и безработицы он отводит государству главенствующую роль, которая должна стабилизировать конъюнктуру рынка труда путем устранения монополистических процессов в экономике.

В своих исследованиях П.Э. Самуэльсон большое внимание уделяет теории Кейнса, разделяя мнение о том, что оптимальный экономический эффект достигается путем макроэкономического регулирования со стороны государства. Цены и объем производства регулируется рыночным механизмом-считает он, а государство выступает в качестве регулятора, используя налоги и субсидии. Также он отмечает, что недостаточная информированность населения о вакантных рабочих местах, на которой основывается государственное регулирование, приводит к неравновесию. Кроме того, им был выявлен факт о неучтенности рядом экономических школ воздействие внешнеэкономической связи с развитием внутренней экономики.

Для преодоления безработицы он предлагает использовать методы монетаризма. По его мнению, налаживание экономического механизма возможно не только на макроуровне, но и на уровне предприятия и обобщение макроэкономических показателей без понимания цикла деловой

активности экономического субъекта он считал невозможным. Теория неоклассического синтеза заключается в углубленном анализе проблем экономики, исследованием рынка труда и способами регулирования занятости.

Таким образом, неоклассический синтез в связи с углублением капиталистического кризиса предложила новую модель экономического регулирования, которая в их понимании подразумевала государственно-монополистический капитализм. В новых послевоенных условиях они не стали ограничиваться антикризисной экономической политикой, акцентировав внимание на синтезе слиянии монополий и сил государства.

В своих исследованиях К. Маркс использовал понятие «Относительное перенаселение» [117, с. 52]. Этот термин он применял в основном в сфере занятости. Он считал, что дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы происходит лишь при капиталистической системе управления. Избыток предложения рабочей силы, по его мнению, возникает не при естественных причинах, а при экономических, вызванные капиталистическими производственными отношениями. Под относительным перенаселением он понимал нарушения равновесности между спросом и предложением рабочей силы, которые возникают впоследствии с процессами инвестиционных накоплений, а также предложением рабочей силы, к которым приводит уровень рождаемости и увеличение средней продолжительности жизни. Им также было отмечено, что на равновесность рынка труда влияет и замена живого человеческого труда машинным оборудованием. Понятие относительного перенаселения было обосновано не как абсолютный прирост населения, а как результат быстроразвивающегося капитала, который приводит к недоиспользованию определенной части рабочего населения. Возрастание предложения рабочей силы происходит естественным образом, а спрос на него зависит от стремления капиталиста исходить от оптимальных и выгодных для него позиций, считал он.

Таким образом, исследования показывают, что для каждого периода, в зависимости от того, как формировался рынок труда, разрабатывались свои методы регулирования. Вместе с этим необходимо отметить, что, несмотря на разнообразие экономических теорий, общая взаимосвязь все же имеет место. Каждая теория не столь отрицала предыдущую, сколь дополняла её, исходя из экономического состояния своей эпохи, тем самым отражая взаимосвязь между теорией и методологией формирования рынка труда.

В современном мире в условиях геополитических перемен наблюдается процесс глобализации, что создает новые вызовы для преобразования всей экономической системы мирового масштаба. В процессе глобализации мировых хозяйств, также перемены встречаются и на рынке труда и трудовых отношениях. Глобальный рынок труда отражает совокупность национальных рынков труда, которые развиваются в условиях глобализации и международных отношений. Концепция глобальной занятости, путем новых способов решения проблем призвана устранять возникающие трудности в формировании и регулировании рынка труда в более широких масштабах. Органическая составляющая такой концепции представляет собой модель гибкого рынка труда [295, с. 50].

Рынок существует и функционирует благодаря установленным и устанавливающимся связям экономического характера между его субъектами, на основе которых и определяется ход движения товаров от производителей до конечного потребителя, определяя двустороннюю выгоду, тем самым образуя цепь взаимодействующих сторон рынка. Эффективный рынок функционирует при условии:

- сбалансированности сегментов рынка;
- благоприятных финансово-кредитных условий;
- обеспечение платежеспособности спроса населения;
- господдержке в устранении провалов и сбоев рыночного механизма управления.

Переход к рыночным отношениям обуславливает включение новых принципов в формировании рынка труда. Рынок труда является одним из наиболее сложных элементов экономики, а в условиях рыночной экономики он считается самым сложным.

Переходя в своем исследовании от вопросов общего характера к анализу особенных и единичных форм проявления категории рынка труда, необходимо отметить, что уникальность формирования отечественного рынка труда обуславливает его изучение с учетом национальных интересов, демографической составляющей, культуры, специфики рынка труда, менталитета, условий труда, уровня подготовленности кадров, уровня цифровизации экономики и тенденций. Так, например, Т.Д. Усманова, в своих научных исследованиях отмечает, что предпосылкой формирования отечественного рынка труда является поведенческие отношения субъектов, которые направлены на удовлетворение личных потребностей. Одной из особенностей формирования рынка труда Республики Таджикистан, отмечает Т.Д. Усманова, является трудоизбыточность, как и во всех развивающихся странах [168, с. 32].

Практически все исследования рынка труда как зарубежных, так и отечественных авторов представляют лишь ряд целей – равновесие между спросом и предложением рабочей силы, сокращение уровня безработицы. При нарушении баланса между спросом и предложением, а как показывает мировая практика-предложение рабочей силы всегда превосходит его спрос, приводит к определенному уровню безработицы. По мнению некоторых ученых, некоторый уровень безработицы является нормой для рынка труда, как подчеркивал К. Маркс, определенный процент безработицы служит в качестве резервной армии труда. В развитых странах приемлемым уровнем безработицы оценивают в пределах 2-4% и 5-6%. Уровень приемлемой безработицы, в зависимости от политики занятости и сложившейся экономической ситуации, в каждой стране устанавливается по-своему. В

нашей стране уровень официально признанной безработицы колеблется около двух процентов.

Тенденции рынка труда приводят к формированию и распространению нестандартной занятости. В современных условиях одним из составляющих рынка труда является мелкое предпринимательство или самозанятость [267, с. 50]. При разных обстоятельствах, в том числе отсутствии традиционных рабочих мест, образования, несоответствия заработной платы рыночным ценам и т.д. определенная часть населения прибегает к предпринимательской деятельности – самозанятости. Если в условиях индустриальной экономики занятость подразумевала наличие конкретного рабочего места, графика работы, социального пакета, определенного времени отдыха, фиксированной заработной платы и т.д., то в рыночной экономике для повышения качества жизни и удовлетворения собственных нужд каждый индивид волен, в рамках законодательства, заниматься тем, чем захочет. Часто самозанятость привлекательна тем, что работник не зависит от работодателя, не имеет жесткого рабочего графика, уровень заработной платы зависит от его подготовленности и плодотворности труда, время отдыха определяет он сам и т.д. Такая ситуация на рынке труда выгодна тем, что оно лишь создает благоприятные условия и не участвует непосредственным образом в создании рабочих мест. С другой стороны, самозанятость считается трудно регулируемым видом деятельности и чаще всего принимает форму теневой занятости.

На рынке труда существует два типа самозанятых. К первому типу относят тех, которые занимаются формально, не являются зарегистрированными, а ко второму соответственно тех, кто зарегистрирован и уплачивает налоги. Как уже говорилось, самозанятые в некотором роде «разгружают» государство за счет самообеспечения занятости, с другой стороны находясь в теневой экономике, определенная часть самозанятых уклоняются от уплаты налогов и прочих взносов, что приводит к недополучению доходов государственного бюджета.

Человек, занимающийся самозанятостью для удовлетворения собственных нужд сам себе находит работу, в этом и заключается суть самозанятости. Как и у других форм занятости самозанятость проявляется в разных сферах-сфера услуг, производство на дому, купля-продажа определенных потребительских и не потребительских товаров и т.д. В последнее время мировым трендом считается самозанятость в сфере IT-программирования и ряд других деятельности, связанных с цифровизацией.

В рамках нашего исследования, современные виды занятости, такие как платформенная или цифровая занятость, рассматривается в качестве объекта методологического анализа эластичности национального рынка труда и его адаптивности в условиях цифровизации экономики.

Как форма занятости самозанятость имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным относятся то, что они непосредственно участвуют в процессе создания валовой продукции, играют определенную роль в пополнении государственной казны, сами являются работодателями и работниками одновременно, не требуя от государства финансовых вложений, также ими создаются рабочие места для других участников рынка труда. К отрицательным сторонам можно отнести то, что они могут функционировать в «тени», ими не выплачиваются некоторые социальные взносы и налоги, они считаются социально не защищенными и т.п.

В Республике Таджикистан самозанятость довольно распространённый вид деятельности и самозанятые числятся в налоговом реестре как индивидуальные предприниматели, которые облагаются налогами на основе патента, установленные государством.

В процессе изучения рынка труда, необходимо рассмотрение такой категории как «экономически неактивное население» или «недоиспользование рабочей силы». За отсутствием рабочего места и заработной платы потенциальные работники занимают статус безработных или экономически неактивного населения. По данным Агентства по

статистике Республики Таджикистан к недоиспользованной рабочей силе относят тех, кто не считается занятым на рассматриваемый период. По данным Международной Организации Труда, безработицей считается полное отсутствие работы на данный момент.

В контексте рынка труда в масштабах макроэкономики фактором, создающим нестабильность, является безработица. Для развивающихся стран, в условиях рыночной экономики отклонение от сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы считается неизбежным, что приводит к определенному уровню безработицы. Безработицу делят на следующие типы:

- фрикционная безработица;
- структурная безработица;
- циклическая безработица;
- сезонная безработица [154, с.20].

К фрикционным безработным относят потенциальных работников, которые находятся в поиске работы и выпускников, и часть населения, которые только начинают свою трудовую деятельность, а также тех, кто переводится с одной работы на другую. Чаще всего к фрикционной безработице приводит нежелание работника работать в определенном месте по различным причинам – не устраивает заработная плата, несовместимость с коллективом, условия труда, местонахождение рабочего места, престиж и т.д. Структурная безработица в основном связана с исчезновением старых отраслей и появлением новых видов деятельности. Другой причиной структурной безработицы является превышение предложения рабочей силы над её спросом. Существует ряд других причин, которые приводит к структурной безработице, а именно – деятельность профсоюзов, закон о минимальном размере оплаты труда, а также высокий уровень заработной платы, предлагаемая предприятиями и фирмами, целью которых является стимулирование работников для более эффективного труда.

Под циклической безработицей подразумевают, отсутствие спроса вообще – при экономическом спаде работодатели массово увольняют работников, в которых они не нуждаются, потому что объем производства сокращается.

Кроме того, существует и сезонная безработица. Она связана с некоторыми видами деятельности, особенным образом сезонная безработица относится к сфере занятости и сельского хозяйства.

Вообще, определение безработицы является трудоемким и неоднозначным процессом относительно занятых, которые занимаются сезонным трудом и самозанятостью и для определения точного уровня безработицы необходимо выборочное исследование занятости. По различным причинам человек, который занимается видом деятельности, относящимся к категории самозанятости (строительство, купля-продажа, виды услуг и т.д.) не всегда заявляет о своей занятости в соответствующие органы, таким образом, это приводит к теневой экономике, что приводит к неполноте информации о занятости и к не дополнению государственного бюджета.

С одной стороны, определенный уровень безработицы выступает в качестве стимулирующего фактора в экономике – происходит перераспределение рабочей силы в более эффективные места использования, происходит стимулирование рабочих для повышения квалификационных навыков и т.п., что приводит к качественным показателям производственных процессов, для соответствия с техническим процессом рабочие стремятся повысить эффективность труда. С другой стороны, безработица несет негативный характер – каждый индивид в процессе пребывания в статусе безработного перестает получать доход, и качество его жизни существенно снижается. Кроме того, его покупательская способность падает, что также нежелательно для экономики в целом.

Важно отметить, что немаловажную роль играет повышение статуса квалифицированного труда в организациях путем причисления политики

подготовки кадров к числу приоритетных задач в области инвестиционной политики страны, максимизация экономической конъюнктуры во всех сферах, развитие инфраструктуры, повышение жизненного уровня рабочих. Без модернизации рынка труда, постоянной переквалификации индивидуальных навыков работника, постоянных государственных и негосударственных инвестиций, создания сбалансированности конъюнктуры рынка труда и т.д. совершенствование рынка труда не является возможным.

Регулирование рынка труда, в современных условиях, должно подразумевать трудоустройство незанятой части населения, далее содействовать переквалификации к новым видам работы и предоставлять финансово-материальную поддержку безработным, одновременно создавая для них новые рабочие места.

Для регулирования рынка труда одну из значимых ролей играет его классификация. Классификация рынка труда происходит по нескольким критериям. Пространственной протяженностью:

- международный, действующий на международной арене;
- национальный, действующий на территории страны;
- региональный, действующий на уровне, края, губернии, области;
- локальный, охватывающий более мелкие рынки труда на уровне городов, районов, поселков, фирм.

В условиях цифровизации, такая классификация нами дополняется критерием виртуализации рабочего пространства, с помощью которой национальный рынок труда, через платформенную занятость интегрирует в глобальный.

Монопсонический рынок труда – это монополия работодателя при покупке рабочей силы и где количество занятых в предприятии составляет основную часть занятых определенным видом труда. В данном виде рынка труда работник не может поменять свою работу, не сменив специальность и не увеличив уровень квалификации. Мобильность данного вида рынка труда

отсутствует, поскольку зависит от географических и профессиональных факторов. Одним из основных характеристик данной модели рынка труда является то, что уровень заработной платы работников напрямую зависит от количества работников.

Модель рынка труда с участием профсоюзов характеризуется большим количеством работодателей, основным продавцом рабочей силы является профсоюз, а уровень заработной платы регулируется профсоюзом.

Модель двусторонней монополии характерна для монополистического рынка труда, где функционируют сильные профсоюзы.

В зависимости от уровня развития рынок труда может быть регулируемым, где создается основа поведения субъектов рынка труда, и данный рынок труда представляет собой широкую систему трудовых отношений, регулируемых со стороны государства, путем созданных им нормативов.

В свою очередь существует нерегулируемый рынок труда, где субъекты, с целью уклонения от оплаты налогов и статистического учета функционируют нелегальным образом.

Для полного учета трудовых ресурсов различают открытый и скрытый рынки труда. Трудоспособная часть населения, регистрируемая государственными структурами и службами занятости, являются субъектами открытого рынка труда. Часть населения, занимающаяся своим трудоустройством и нерегистрируемая службами занятости, считаются субъектами скрытого рынка труда. Скрытый рынок труда – это занятая часть населения на данный момент, но которая в любой момент может оказаться безработным. Именно здесь образовывается скрытая безработица.

В зависимости от демографических показателей различают рынок труда женщин, молодежи, инвалидов, людей пожилого возраста и т.д. Различают рынок труда по разным критериям (рис.1.6). Несмотря на то, что исследованию рынка труда отводится много времени, отдельные вопросы, касательно инфраструктуры рынка труда, требуют особого рассмотрения.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что проблемы, связанные с занятостью населения не могут быть решены без активного государственного вмешательства. Нехватка финансов может привести к росту безработицы, и именно поэтому важную роль в системе инфраструктуры рынка труда должны играть государственные структуры и службы занятости.

Достижение эффективной занятости – это основная функция рынка труда, а инфраструктура рынка труда обеспечивает выполнение данной функции. Равновесие спроса и предложения рабочей силы является результатом успешного функционирования рынка труда.

Обобщая вышеизложенное, можно резюмировать, что методология данного исследования основывается на декомпозиции национального рынка труда (рис. 1.6). В рамках данного исследования, представленная схема выступает в качестве матрицы, на базе которой будет основано дальнейшее исследование рынка труда. В соответствии с представленной иерархической схемой методология исследования включает в себя следующие направления анализа:

- конкурентный вектор: оценка перехода от монополистической модели к более конкурентной среде, обусловленной цифровизацией;
- институциональный вектор: разграничение формальной и неформальной занятости и выявление латентной безработицы в Таджикистане;
- адресное исследование уязвимой группы населения (женщины, молодежь и др.);
- пространственный вектор: оценка перехода от локального к глобальному рынку труда.

Использование критерия эластичность для дальнейшего исследования выступает в качестве основного методологического базиса, так как он позволяет выявить адаптационный потенциал национального рынка труда

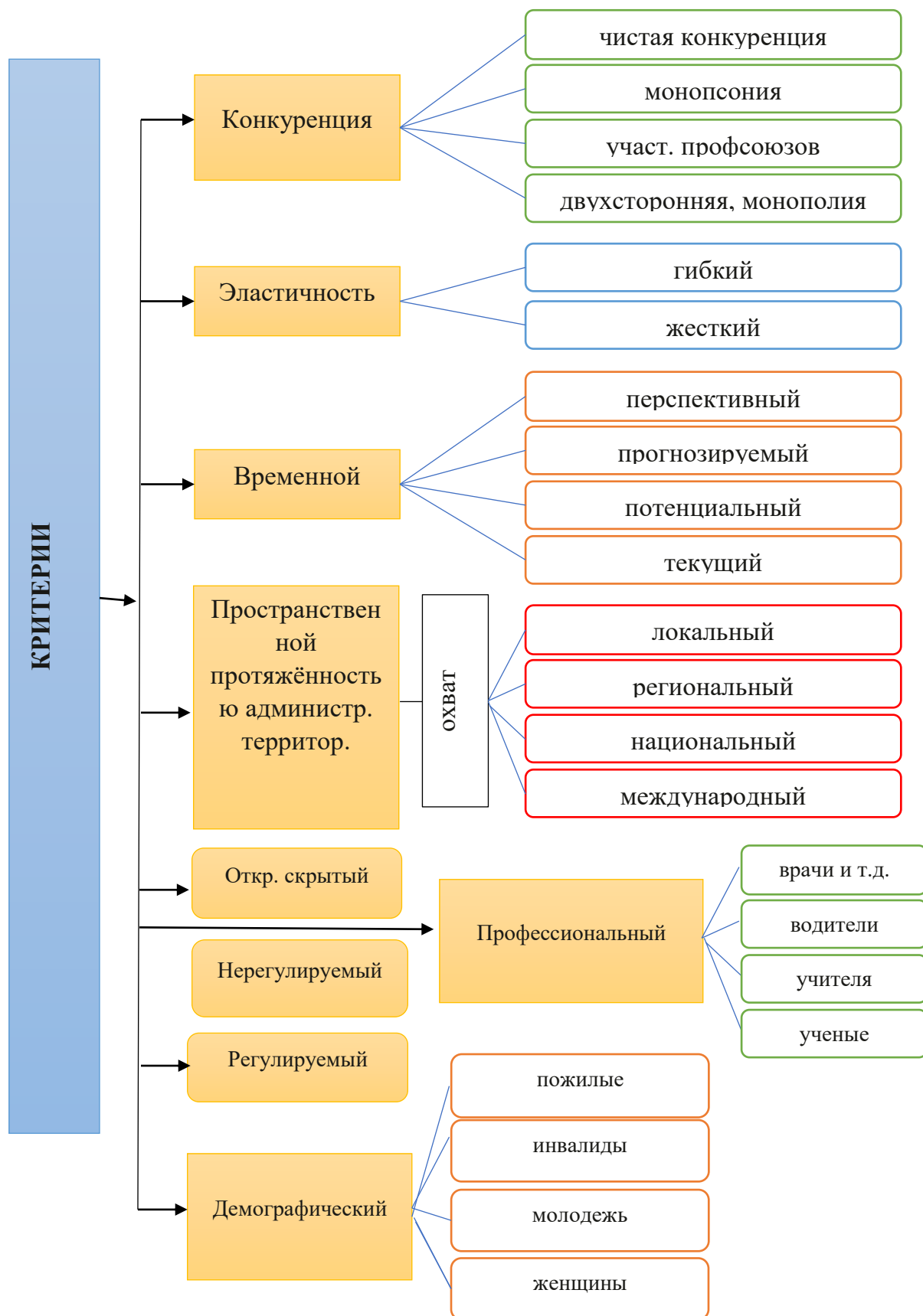


Рисунок 1.6. -Классификация рынка труда.

Источник: Составлено автором

Таким образом, представленный выбранный методологический инструментарий поможет определить необходимую глубину исследования.

С целью выполнения функций рынка труда, которые являются одной из главных составляющих рыночного механизма, необходимо точное определение роли и задач рынка труда в регулировании занятости.

Следует отметить, что в условиях цифровой трансформации рынка труда, классические методы анализа макроэкономического равновесия, такие как, концепция (*NAURI*), утратили свою актуальность и более не способны адекватно реагировать на современные вызовы. Цифровые институты, в частности платформенная занятость, размывают границы между занятостью и безработицей, и способствует снижению производственных издержек, повышая мобильность трудового капитала. Следовательно, жесткие методы анализа являются недейственными и уступают место концепциям адаптивной эластичности, что является актуальным для обеспечения продуктивной занятости в рамках НСР-2030.

1.3. Институциональные аспекты регулирования рынка труда

В рамках данного параграфа, для объективной оценки эффективности институтов рынка труда мы акцентируем внимание на трёх основных векторах, что поможет выявить структурные разрывы между нормативно-правовой базой и практическими результатами.

- институциональные механизмы формирования доходов, отраженных в фонде оплаты труда в общей структуре национального ВВП, что способствует оценке степени защищенности трудового капитала;
- службы занятости, эффективность которых выражается через уровень трудоустройства обратившихся граждан;
- институт воспроизводства трудового потенциала, эффективность которого определяется степенью подготовки и переподготовки кадров.

Национальный рынок труда можно охарактеризовать как транзитивный рынок труда, и в условиях транзитивной экономики обострилась ситуация вокруг рынка труда и занятости населения. Существующая теневая экономика, скрытая безработица и другие характерные черты негативным образом отражаются на рынке труда. Наряду с этим, важно подчеркнуть наличие, миграции, теневой занятости, низкую заработную плату и другие проблемы на рынке труда, который характерен переходной экономике. Для устойчивого развития рынка труда следует преодолеть эти барьеры, что актуализирует более глубокого изучения возникающих проблем.



Рисунок 1.7. - Модель рынка труда транзитивной экономики
Источник: Составлено автором

Современная система занятости сформировалась в результате развития общества, связанного с эволюцией общественного производства и направлена она на удовлетворение потребностей общества. Рыночная система, представляющая нечто общее, целостное, состоящее из множества

частей и компонентов, представляющих из себя рыночную форму экономических отношений. Институты, функционирующие в Республике Таджикистан по регулированию рынка труда, в лице Министерства труда и занятости и пр., приняв на себя ответственность, разрабатывают соответствующие программы, регламентирующие трудовые отношения.

Рынок труда регулируется государством, и нормативы рыночных отношений формируются институтами. В свою очередь, институты обеспечивают разного рода программами для обеспечения занятости, которые выступают в качестве основных направлений социально-экономической политики государства. Регулирование рынка труда следует рассматривать в широком и узком понимании слова. Регулирование рынка труда, включающий в себя систему мер поддержки трудоспособных граждан, не имеющих работу, считается узким регулированием.

Рынок труда не может функционировать без активного участия государства. Правительственное регулирование играет ключевую роль в определении стратегий по развитию рынка труда, что, несомненно, способствует развитию занятости населения, как в количественном, так и в качественном направлениях.

В Республике Таджикистан индексация базы заработной платы продолжает развиваться. Однако современное состояние заработной платы в сельскохозяйственной отрасли не соответствует современным условиям и трудоспособная часть населения, в большинстве случаев, начинают заниматься сельским трудом от безысходности.

За последние годы минимальная заработная плата во всех отраслях выросла в разы. Средняя заработная плата за тот же период, также выросла в разы. Однако, данный темп роста заработной платы в сельском хозяйстве не считается достаточным. Исходя из этого, можно сделать вывод, что при таких размерах заработной платы в сельском хозяйстве, сельское население не может пополнить свою потребительскую корзину и требуется немедленное активное государственное вмешательство, в целях

урегулирования стоимости рабочей силы в сельскохозяйственной отрасли, в частности, и разработка новых программ социально-экономического развития для повышения заработной платы. Ключевую роль в понижении уровня безработицы населения должна была сыграть Программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2011-2015 гг.

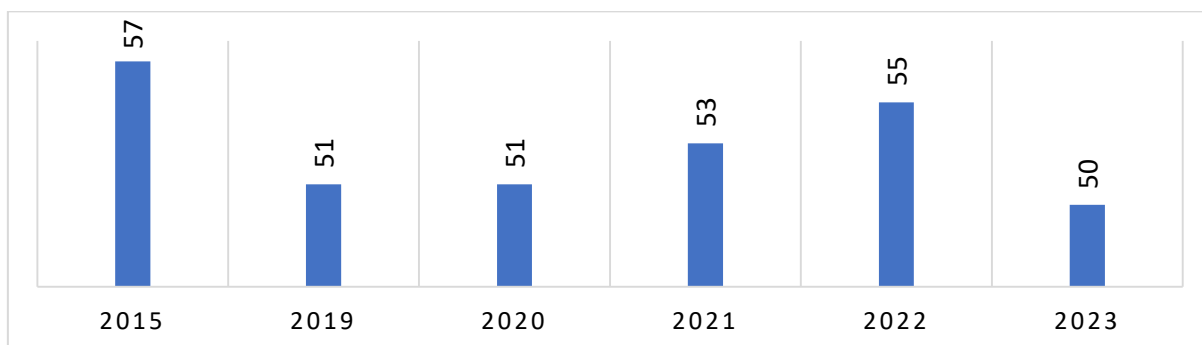


Рисунок 1.8. - Динамика официально признанной безработицы населения РТ 2015-2023 г. (в тыс. чел.)

Источник: Составлено автором на основе данных: Таджикистан в цифрах 2024 г. С.-37

Было бы целесообразным увеличить число рабочих мест путем концентрации и конкурентоспособности производства. Изобилие производства приведет к снижению цен продуктов общественного потребления и появится их доступность, как физическая, так и экономическая, и будет способствовать созданию новых рабочих мест. Если производство будет оставаться на прежнем уровне, то число рабочих мест будет оставаться на том же уровне. Число официально зарегистрированных безработных к 2023 году сократилась на 7 тыс. чел. (см. рис. 1.8.)

Для того чтобы рынок труда функционировал должным образом, необходим комплексный подход и набор рыночного механизма, который мог бы способствовать его эффективному функционированию. Исходя из этого, наряду с правовыми институтами должны вносить свою лепту и социальные институты, которые, в свою очередь, должны социализироваться, т.е. с помощью своей базы данных, международного опыта и опыта отечественных специалистов различных отраслей, передавать образцы поведения и методы

ведения разного рода деятельности, для повышения продуктивности воспроизводства труда рабочих. Социализирование или социальная модернизация, прежде всего, должна пониматься как совершенствование социальной сферы рынка труда: образование, культура здравоохранение и т.п. Поэтому, считается, что рынок труда не должен восприниматься как самостоятельный, саморегулирующийся экономический механизм, он нуждается в постоянном совершенствовании через институты.

Однако, при сопоставлении фонда оплаты труда в Республике Таджикистан и ряда развитых стран, можно прийти к выводу, что институты национального рынка труда являются недостаточно зрелыми.

Одним из ключевых особенностей институтов является деформация распределительного механизма национальных доходов страны. Таким образом, фонд оплаты труда в общей структуре ВВП Таджикистана и развитых стран выглядит следующим образом.

Таблица 1.4. - Доля фонда оплаты труда в общей структуре ВВП в Республике Таджикистан и развитых стран за 2017-2023 (в%)

| Показатели | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Республика Таджикистан | 13,03 | 12,81 | 12,58 | 12,51 | 11,73 | 11,68 | 12,21 |
| США | 59,1 | 59,4 | 59,8 | 60,4 | 60,1 | 59,5 | 59,7 |
| Германия | 54,8 | 55 | 55,6 | 56,5 | 56,1 | 55,2 | 55,4 |
| Япония | 55,2 | 55,5 | 56 | 57,1 | 56,8 | 56 | 56,3 |
| Среднее по ОЭСР | 51,8 | 52,1 | 52,6 | 53,8 | 53,2 | 52,4 | 52,6 |

Источник: Составлено автором на основе Статистического ежегодника РТ 2024 г. и [29]

В результате анализа таблицы 1.4, можно выявить фундаментальное различие в механизмах функционирования отечественного рынка труда. В то время, когда в развитых странах ФОТ составляет 50-60%, а в Таджикистане этот показатель находится на отметке 13%, свидетельствует о том, что часть трудовых доходов формируется вне традиционных институтов.

Формирование институтов занятости Республики Таджикистан находится в стадии становления. Большинство из них не имеет способности выполнения своих функций в полной мере, что негативно отражается на рынке труда и о чем свидетельствует современное положение рынка труда. Поэтому состояние рынка труда предполагает, прежде всего, усовершенствование институциональных систем, и решение существующих проблем можно добиться путем активизации психологической подготовки. Исходя из этого, регулирование рынка труда предполагает усиленную научную и практическую концепцию.

Поскольку государство все еще является основным работодателем, оно заслуживает особого внимания в находящейся стадии перехода социально-трудовых отношений и общественного развития. В процессе анализа было выявлено, что в странах с высокоразвитой экономикой, в частности США, правительственное вмешательство в трудовые отношения играют роль направляющего элемента. Здесь государственные структуры выступают в качестве регулятора системы трудовых отношений, устанавливая нормативные акты и влияют на процесс функционирования, и совершенствования рыночных отношений. В данном случае государство берет на себя ответственность функционировать как создающий индивидуальные экономические условия для воспроизводства каждого отдельно взятого работника. В этом контексте государством выполняются функциональные обязательства, как: создание доступного здравоохранения, доступного образования, обеспечение занятостью и др. социальные услуги для более качественного воспроизводства общества. Основной задачей является постепенное исключение неравенства в распределении ресурсов путем обеспечения индивидуального подхода для поддержки социальной активности населения.

В условиях рыночной экономики неравенство является следствием, достигнутым путем конкуренции, что в свою очередь играет роль стимула,

приводящего к повышению индивидуального благосостояния, которое способствует эффективному росту экономики. Для начала предпринимательской деятельности требуется стартовый капитал, который в основном берется в кредит. Начинаящий предприниматель, как обычно, не берет во внимание многие непредвиденные обстоятельства, которые приводят к дальнейшим незапланированным расходам. В итоге эти расходы приводят к банкротству. Именно эти расходы, по нашему мнению, и должны частично возмещаться государством, т.е. расходы для здравоохранения, и пр.

А что же касается конкуренции, то в своих работах ученый-экономист А. Смит писал по данному поводу что: «каждый индивид, исходя из собственной выгоды «невидимой рукой» направляется к своей цели, которая совсем не входила в его намерения. Преследуя свои собственные интересы, он часто действительным образом служит интересам общества, чем тогда, когда сознательно делает это» [159, с.56].

Развитие социально-экономических отношений, направленных на совершенствование благосостояния населения и урегулирования состояния рынка труда, не может быть осуществлен без разработки институциональных механизмов воздействия на рынок труда. Это объясняется тем, что в условиях транзитивной экономики и переход к новой модели рынка и инновационных процессов требует, прежде всего, социальную стабильность и одновременно согласованных действий субъектов трудовых отношений. Отсутствие эффективных институциональных инструментов регулирования приводит к снижению уровня жизни работников, их жизнедеятельности, развития рынка труда, к снижению занятости населения, к снижению социально-трудовых прав рабочей силы и т.д. Как утверждали ученые классической школы – рынок труда это саморегулирующийся механизм и все действия, происходящие в нем независимы от воздействия внешних факторов и конкурентоспособность его участников, а также повышение качества жизни населения зависит именно от этой особенности

(саморегулирующийся механизм). В общем, такой взгляд считается уместным для того времени, однако в современных условиях, без эффективного институционального воздействия все это нам не представляется возможным.

Мировая практика показывает, что лишь применение активной политики занятости и комплексное институциональное воздействие на рынок труда способно привести к развитию социально-экономической ситуации.

В условиях трансформации экономики в Республике Таджикистан институциональный механизм воздействия на рынок труда функционирует не самым эффективным образом.

В условиях высокой рождаемости, стремительных темпов роста трудоспособной части населения, создаваемые рабочие места не соответствуют современным требованиям работников, и приводит к дисбалансу между спросом и предложением рабочей силы. Население, не чувствуя социальной защищенности считает необходимым эмигрировать для улучшения своего уровня жизни. Данная нестабильность порождает необходимость институционального регулирования рынка труда, которое предполагает совершенствование механизмов и правил взаимодействия трех сторон – работника, работодателя и государства в плане социально-трудовых отношений. Как показывает опыт развитых стран, такой метод регулирования имеет потенциал и, несомненно, способствует развитию экономики.

Совершенствование механизмов путем активной политики занятости государства, предполагающее институциональное воздействие и социального партнерства требует уточнения самого понятийного аппарата «институциональное регулирование». В экономической литературе существует немало трактовок данного понятия, из которых можно выделить три основных направления.

Первое из направлений, которому придерживаются позиции Международного Валютного Фонда и Мирового Банка, это государственные

нормы и правила, которые формируют и стимулируют хозяйствующие субъекты в этом направлении. Данное направление институционального регулирования решает следующие задачи:

- верховенство закона, борьба с коррупцией, защита прав собственности;
- совершенствование механизмов регулирования всех рынков (финансовых, товарных, ресурсных) для недопущения провалов на рынке;
- стабилизация экономики на макроуровне-недопущение обесценивания национальной валюты;
- поддержка социальной стабильности, недопущение бедности населения.

Второе направление под институциональным регулированием предполагает наличие определенных организационно-хозяйственных структур – специализированных инструментов воздействия на рынок труда, призванных для стабилизации социальной ситуации. Такие субъекты создаются государством, и их деятельность в современных условиях считаются приоритетными.

Для Республики Таджикистан данная трактовка институционального регулирования является более характерной, чем другие трактовки. В данном контексте институт представляется в качестве активного государственного вмешательства в социально-экономические процессы и направлен на стимулирование и поддержку хозяйствующих субъектов, что отражает стратегические позиции по продуктивной занятости в рамках НСР-2030.

В качестве института развития может выступить любая социально-ориентированная структура, вызванная для снижения социально-экономической напряженности и которая имеет способность стимулировать эффективную экономическую активность. Согласно данной трактовке, лишь при эффективных управленческих решениях можно способствовать экономическому развитию. Такие институты выступают

как в качестве экономической среды, так и в качестве инструмента государственного регулирования рынка труда.

На рынке труда всегда заключались трудовые соглашения, так как эти соглашения являются естественными для рынка труда. Это способствует добровольной сделке между продавцом и покупателем рабочей силы по поводу трудовой активности. При заключении договора каждый из участников отстаивает свои права, однако в конечном итоге обеспечиваются интересы всех сторон.

Опыт развитых стран показывает, что институт так называемого социального диалога между работодателем и работником играет важную роль в регулировании сферы занятости. Такой подход к регулированию называется социальным партнерством. В сфере занятости социальное партнерство выступает в качестве инструмента для устранения различных конфликтов, с помощью которого не допускается развитие конфликтов до критического уровня – увольнение, забастовки и т.п. как один из инструментов регулирования социальное партнерство направлено на улучшение отношений работодателей и работников в процессе трудовых отношений.

Социальное партнерство научной среде иногда отождествляется с активной государственной политикой в сфере занятости. Наличие в экономической системе социального партнерства и его использование в качестве инструмента, регулирующего рынок труда, указывает на то, что государственная политика играет активную роль.

В Республике Таджикистан за годы независимости сложился стереотип, согласно которому социальная сфера, а точнее социальная поддержка безработных считается затратным и препятствует развитию экономики. Сложившаяся экономика «дешевой рабочей силы» устойчиво находится на определенном уровне и такие функции заработной платы как стимулирующая и производственная не выполняются должным образом. Естественным считается то, что в рыночных условиях, от размеров

заработной платы зависит формирование и платежеспособность населения и поэтому сложившиеся стереотипы, относящие социальную сферу к категории затратных, не считаются обоснованными. Экономика дешевой рабочей силы считается деградирующей в стратегическом плане, поэтому без эффективной государственной политики регулирования рынка труда достижение эффективного роста и развития экономики невозможно.

В этой связи в качестве примера можно привести опыт ряда стран с эффективной политикой регулирования рынка труда. Так, например, во Франции социальная политика основана на принципе социального партнерства, предполагающий регулярный диалог социальных партнеров. Механизмом регулирования социально-экономических отношений является трёхстороннее сотрудничество представителей государства, предпринимателей и профсоюзов и в случае возникновения конфликтных ситуаций эти представители ведут переговоры для их урегулирования.

Активная политика регулирования рынка труда таких стран как Норвегия и Швеция в основном направлена на предупреждение безработицы и поддержки граждан, не имеющих работу. Так, почти все развитые страны отводят важную роль профсоюзам и службам занятости, которые призваны способствовать трудоустройству и получению достойной заработной платы, что является их основной целью. [43]

В Российской Федерации в вопросах трудоустройства и обеспечении занятости населения основную роль играет государство. Наряду с этим государство ставит перед собой цель обеспечения полной занятости, сохраняя естественный уровень безработицы. Также целью государственной политики занятости является создание гибкого рынка труда, который имеет способность быстро реагировать на внутренние и внешние факторы и адаптироваться под их воздействием.

В Японии большое значение придается тесным взаимосвязям образовательных учреждений и предприятиям по поводу найма кадров, выпускающих этими учреждениями. Молодежь уже в процессе обучения

имеет информацию о будущей работе, о том, где именно он будет работать в будущем и готовиться именно под требования определенного работодателя [37].

Таким образом, в любом социальном государстве, к каким относится и Республика Таджикистан, приоритетным считается политика, направленная, прежде всего, на социальное благосостояние. Исходя из этого, при наличии безработицы необходимо существование системы поддержки безработных, однако наряду с этим стоит уделить внимание и на систему стимулирования безработной части населения к активным поискам работы.

Между тем при определении эффективности функционирования институционального механизма регулирования рынка труда важно анализировать взаимодействие и совместимость всех институтов (см. рис. 1.9.). Для обеспечения занятости населения и социально-экономической защищенности взаимосвязь системы институтов и их совместное функционирование играет важную роль.

Институты рынка труда Республики Таджикистан на сегодняшний день развиты не до конца, поскольку они являются взаимосвязанными и без эффективного функционирования одного невозможно эффективное функционирование другого и поэтому их взаимосвязь не наблюдается должным образом. Касаясь нормативно-правовых актов можно с уверенностью сказать, что этот институт достаточно развит, однако в силу недостаточной развитости других институтов взаимосвязь между ними не так тесна.

В плане регулирования заработной платы или «зарплата образующего» института необходимо остановиться на нескольких моментах.

Первое. Правительством регулярно принимаются и применяются меры, по повышению заработной платы, последний из которых был принят в 2026 году. В этом году Лидером нации, Президентом Республики Таджикистан уважаемым Эмомали Рахмоном был издан указ о фиксировании

минимальной заработной платы на уровне 1300 сомони в месяц. С точки зрения института такая сумма призвана стимулировать население к поиску работы.

Второе. Так как основное трудоспособное население сосредоточено в сельскохозяйственной отрасли, где заработная плата считается самой низкой, социальная защищенность сельского населения является самой низкой.

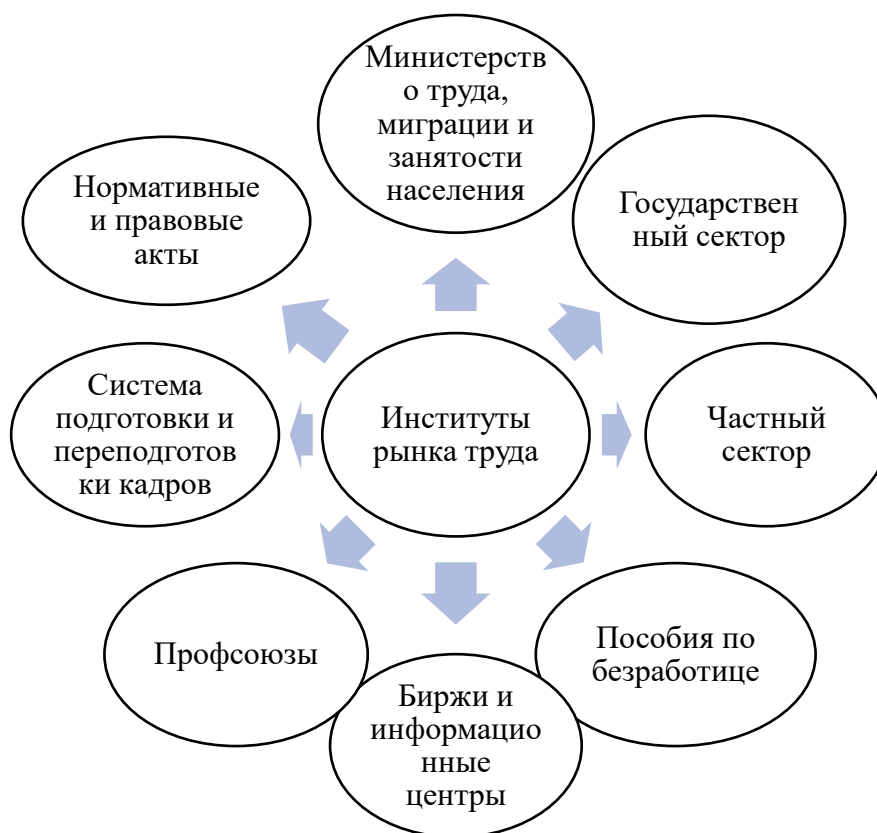


Рисунок 1.9. - Взаимосвязь институтов рынка труда

Источник: Составлено автором

В свою очередь, государственные службы, которые призваны способствовать поиску работы и трудоустройству безработных, в основном являются зависимыми от покупателей рабочей силы – работодателей. За последнее десять лет в среднем было трудоустроено около 62% от 100%, обратившихся в службы занятости населения по вопросу трудоустройства.

Недостаточная эффективность деятельности служб занятости можно объяснить их зависимостью от работодателей, которые заявляют о вакантных рабочих местах, а также от того насколько заявленные вакантные рабочие места являются привлекательными в плане заработной платы, престижа и т.п.

В Таджикистане такого рода институт недостаточно развит, а в качестве основного посредника между работником и работодателем по поводу трудоустройства выступают государственные службы, посредством проведения различных мероприятий-ярмарки, объявления и т.д.

Выплаты пособий по безработице как инструмент призван для социально-экономической поддержки населения, которая считается официально безработной. В любой социально-ориентированной стране существует система выплат компенсаций по безработице, цель которой заключается в социальной стабилизации. В Таджикистане, как и в других странах, такая система существует в виде выплат пособий по безработице.

Система подготовки кадров в контексте института рынка труда, призванная для подготовки и переподготовки кадров представляет собой комплекс мероприятий, цель которых заключается в насыщении рынка труда кадрами. Также в условиях быстро меняющихся производственных перемен, вызванных изменениями в экономической системе мирового масштаба, способствует адаптации работников к этим изменениям.



Рисунок 1.10. - Эффективность системы подготовки и переподготовки
Источник: Составлено автором на основе данных Статистического ежегодника Республики Таджикистан 2024. - С.102

Происходящие перемены типа индустриализации, цифровизации и т.п. требуют от работников готовности и от степени их готовности к этим переменам зависит развитие того или иного предприятия и развитие экономики в целом. Поэтому система подготовки и переподготовки кадров занимает значимое место. В Республике Таджикистан такая система имеет свое место, эффективность деятельности которой отражена в официальной статистике (см. рис.1.10).

Таким образом, эффективность данной системы составила около 59%. В плане взаимосвязи институтов данный результат не считается достаточно эффективным, так как трудоустроено из числа направленных на обучение всего 46%. Такая ситуация вновь отражает недостаточную взаимосвязанность институтов рынка труда. В свою очередь, профсоюзы в регулировании рынка труда также играют немало важную роль. При этом доминирующая роль отводится государству и процесс регулирования всей системы целиком и полностью зависит, прежде всего, от государства. Однако роль субъектов механизма регулирования вместе с государством играет и профессиональные союзы, деятельность которых направлена на формирование и корректировку отдельных аспектов сферы занятости. В производственном процессе выполняемый объем работы контролируется самими работодателями, а профсоюзы в свою очередь, контролируют трудовые отношения между работодателями и работниками, защищая в основном права и интересы последних в процессе труда, отслеживая при этом выполнение обязательств работодателя перед работниками и соблюдения ими правил, установленных трудовым законодательством и выполнение договоренности. Так, защищая интересы работников, влияние профсоюзов направлено на улучшение трудовых условий и повышение заработной платы.

Таким образом, профсоюзы как отдельный институт выполняет функции, от которых зависит формирование трудовых отношений. Путем увеличения спроса на рабочую силу они добиваются повышения заработной платы работников. В Республике Таджикистан деятельность профсоюзов

основан на законодательном уровне «Закон о деятельности профессиональных союзов» и ряде других нормативно-правовых документах.

В классической теории, одним из важных институциональных аспектов, который определяет конкурентоспособную среду на рынке труда, является роль профсоюзов. С этой позиции, профсоюзы являются особым видом монополистов, имеющие права продавать рабочую силу, что ограничивает функционирование рыночных механизмов. Их действия препятствуют совершенной конкуренции на рынке труда.

Биржа труда, как один из основных звеньев рынка труда выступает в качестве института системы отношений по найму. В развитых странах такие биржи построены на основе мощных компьютерных технологий. В этих цифровых центрах сконцентрирована вся информация о вакантных рабочих местах, и эта сеть находится в общей доступности. Такая сеть способствует поиску работы всех желающих найти более подходящую работу по специальности. Она направлена оперативно реагировать на запросы безработных и предлагать все возможные варианты работы.

В Республике Таджикистан периодически проводятся ярмарки по вакантным рабочим местам. Эти в основном заняты государственные органы, регулирующие сферу занятости в лице Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Однако в современных условиях, когда происходит стремительная цифровизация экономики, несмотря на наличие использование цифровых технологий, взаимодействие между всеми возможными работодателями и центром занятости находится не на достаточно должном уровне. Другими словами, было бы целесообразным создание единой централизованной сети или биржи труда, которая облегчила бы поиски работы безработных.

В свою очередь, центры занятости также вносят свою лепту в политику занятости и способствуют населению в поисках работы и в трудоустройстве.

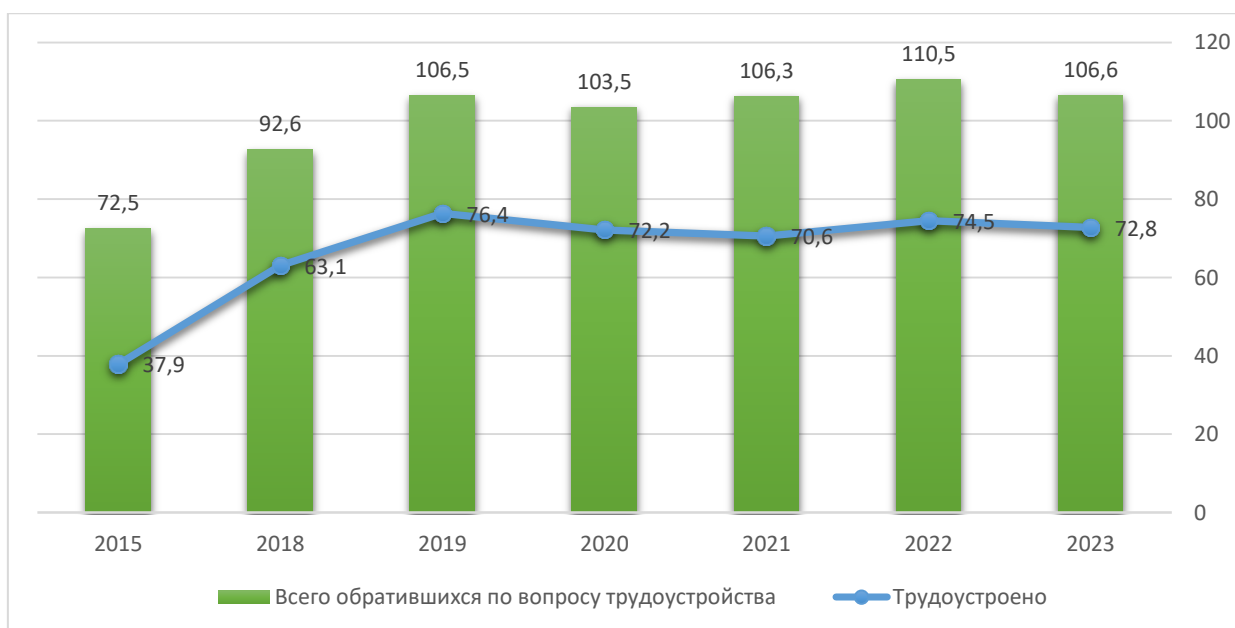


Рисунок 1.11. -Эффективность деятельности служб занятости

Источник: Составлено автором на основе Статистического ежегодника РТ.-2024 г. С.-94

Однако за рассматриваемый период центрами занятости в среднем было трудоустроено всего около 68% от обратившихся в эти центры занятости по поводу трудоустройства.

Другим моментом является наличие факта, что система образования, несмотря на то, что выпуск специалистов имеет тенденцию роста, не имеет должным образом способность подготовки кадров международного уровня, о чем свидетельствует эмиграционная ситуация. Здесь особенно важным подчеркнуть, что в настоящее время население, эмигрирующее в зарубежные страны (в основном в Российскую Федерацию) в большинстве случаев занимается физическим трудом, и большинство из них имеют высшее или средне-специальное образование, однако они не так востребованы на рынке труда этих зарубежных стран по тем специальностям, которые они получили.

Таким образом, институтам рынка труда отведена особая, контролирующая роль в сфере занятости. Они призваны для выполнения важной функции по обеспечению эффективной адаптации рынка труда к изменениям, вызванным технологическими и глобализационными процессами.

В итоге можно подчеркнуть, что развитие рынка труда напрямую от правильного взаимодействия всех институтов, регулирующих его. Вместе с этим, каждый из этих институтов в качестве отдельного института должен функционировать эффективно. В связи с тем, что на рынке труда существует не только экономические, но и социальные отношения, упорядочение этих отношений между покупателями и продавцами рабочей силы невозможно достичь одним лишь механизмом саморегулирования. Саморегулирование рынка труда, основанная на ценовой политике не может в полной мере обеспечить эффективность механизма саморегулирования сферы занятости, поскольку существует и ряд неценовых факторов. Рыночный механизм, представляющий из себя механизм саморегулирования, основывается на ценовой политике и выражается посредством спроса и предложения на рабочую силу, а также цены и конкуренции. Достижение максимальной занятости осуществляется путем переливов рабочих с одной отрасли на другую с оптимальными трудовыми условиями и более высокой заработной платой. Однако при функционировании рыночного механизма на рынке труда встречаются и противоречия между работниками и работодателями, разрешение которых невозможно без постороннего вмешательства. Для разрешения разного рода разногласий государством формируются институты, которые воздействуют на трудовые отношения, тем самым стабилизируют социально-экономическую ситуацию на рынке труда. Система трудовых отношений становится устойчивой в том случае, когда достигается совместимость и полное взаимодействие регулирующих рынок труда институтов. При сглаженном взаимодействии и отсутствии противоречивости этих институтов можно достигнуть согласованность деятельности продавцов и покупателей рабочей силы, а также государства.

Выводы по первой главе. Результаты исследования теоретических основ категории «труд» и «рынок труда» позволили сформировать систематизированные выводы по функционированию рынка труда, его сущность и структуру. Таким образом, изучение теоретических основ позволили исследовать эти категории от абстрактного их понимания к более конкретным научным методам анализа.

Изложенные выводы в последующем будут способствовать сформировать концептуальную основу для эмпирического анализа.

В качестве системообразующей научных категорий «труд» и «рынок труда» нельзя отводить лишь к экономическим и производственным факторам. Их можно охарактеризовать в качестве комплексного, многогранного феномена, которые вбирают в себя такие элементы как:

- источник дохода и средств для существования человека;
- фактор производства в виде рабочей силы;
- фактор социализации в обществе и самореализации индивида;
- фактор роста личного статуса и др.

Наряду с этим, труд выступает не столь в качестве основы формирования человеческого капитала, но и основой для формирования творческой личности, а рынок труда, в свою очередь, является единственным местом, где можно осуществлять все эти действия. Подобное многогранное определение даёт возможность понять мотивацию участников рынка труда, которые не ограничены рамками лишь денежных отношений.

Концептуальный подход исследования этих категорий позволил выявить и историческую динамику, а также эволюцию развития парадигмы рынка труда.

Так, представителями классической и неоклассической школ: А. Смит, Д. Риккардо, Д.С. Милль, Ж.Б. Сэй, А. Маршалл, Д.Б. Кларк и др. было заложено основа, и рынок труда этими учеными рассматривался как саморегулирующийся механизм, в котором равновесие конъюнктура

обеспечивается за счет заработной платы (цены труда) и свободной конкуренции. Безработица в такой модели носит добровольный характер. Они считали, что государственное вмешательство в процессы рынка труда лишь навредит его свободному развитию.

Дж.М. Кейнс и его последователи, представляющие кейнсианство, наоборот, считали, что рынок труда не имеет способности саморегулирования. Тем самым эти ученые доказали, что безработица носит вынужденный характер, а государство, по их мнению, должно непосредственно вмешиваться в процессы рынка труда, стимулируя совокупный спрос и предложение рабочей силы.

Институционалисты, в лице Т.Б. Веблена, Дж. Коммонс, Р. Коуз, Д. Норт и др. рассматривали рынок труда не только через призму экономических моделей, но и таких неформальных правил, как традиции, культура, правила, привычки и др. Ими было доказано, что институты имеют большое значение в процессах рынка труда.

Главное отличие рынка труда от других рынков заключается в том, что в качестве товара здесь покупается и продается рабочая сила, которая отличается от других товаров тем, что она является неотделимой от его продавца-человека.

Рынок труда не может функционировать в изолированной форме. Это открытая динамичная система, которая постоянным образом функционирует в тесном взаимодействии с другими макросистемами такими как: демографическая, политическая, технологическая, система образования, общая экономическая конъюнктура и др. от того каким именно образом функционирует вся экономическая система зависит и эффективность функционирования рынка труда.

Концептуальный подход исследования теоретических основ рынка труда даёт возможность применения комплекса взаимодействующих методов анализа. Такие общенаучные методы как: синтез, индукция, дедукция и др.

способствовали сведению выводов от абстрактного к конкретному, обеспечив логическое построение теоретической базы.

На сегодняшний день ни одна из теоретических школ, которые предлагали свою модель рынка труда, не предложила универсального подхода регулирования рынка труда. Они исходили из того, какая экономическая конъюнктура была на тот момент, а также полагаясь на неформальные институты, такие как традиции, привычки, нравы, культура и другие составляющие своего народа. Однако, при их синтезированном применении можно получить достаточно мощный инструмент для дальнейшего анализа рынка труда.

В процессе исследования была систематизированы взаимосвязанные экономические категории, которые могут послужить инструментом анализа в контексте спроса и предложения рабочей силы, системы образования, заработной платы, занятости, безработицы и др.

В процессе функционирования рынка труда институты: трудовое законодательство, социальное партнерство, минимальный размер оплаты труда, и другие формальные и неформальные институты выстраивают «правила игры». Эти институты призваны для того, чтобы сгладить взаимодействие участников рынка труда, снизить неопределенности, возникающие в процессе трудовых отношений.

Однако, существует и амбивалентность роли институтов. Так, с одной стороны способствуют развитию рынка труда, обеспечивая стабильность, защиту прав участников рынка труда и уязвимых групп населения, с другой стороны, активное участие этих институтов в трудовых отношениях приводит к институциональным барьерам, таких как: жесткое трудовое законодательство о защите занятых, налоги на труд, барьеры административного характера. Эти и другие институциональные барьеры приводят к замедлению адаптации рынка труда к быстро меняющимся экономическим изменениям и могут откликнуться в сфере неформальной занятости.

Таким образом, проведенные теоретико-методологические исследования привели к следующему умозаключению:

- рынок труда является сложной, многоуровневой системой, и его понимание возможно лишь при разностороннем, комплексном подходе, а также с использованием широкого спектра инструментария исследования происходящих в нем процессов.
- исследование рынка труда через призму институциональных составляющих, выступающих в качестве «правил игры», формирующих нормативы и сглаживающие нестабильности трудовых отношений позволит более расширенно анализировать современное состояние рынка труда и выявить проблемы и тенденции его развития.

ГЛАВА 2. МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

2.1. Макроэкономические тренды рынка труда развитых стран в условиях цифровой экономики

Широкое распространение и особо значимое место цифровых технологий в экономике получило благодаря их огромным возможностям. Однако существуют доводы о том, что массовое применение цифровых технологий может привести к увеличению безработицы на рынке труда. Однако постепенное внедрение цифровых технологий в экономику все же приведет к положительному результату.

Одним из элементов цифровой экономики являются платформенные технологии, которые способствуют уменьшению себестоимости товаров и услуг. Уменьшение себестоимости происходит за счет экономии посредством уменьшения производственных издержек. Именно поэтому приветствуются инновации, которые приводят к такому результату.

Мировые тенденции цифровизации экономики определяют новый вектор экономического развития. Согласно докладу PWC (Pricewaterhouse Coopers - Международная консалтинговая компания) существует реальная угроза сокращения рабочих мест. Так за счет автоматизации производственных процессов к 2030 году угроза сокращения рабочих мест составит: в Японии на 21%, Германии 35%, США 38%, Великобритании 30%. Однако, согласно тому же докладу, одно рабочее место в сфере ИКТ создает пять рабочих мест в других секторах экономики. [29]

Актуальная мировая тенденция масштабного распространения цифровых технологий и формирование на их основе нового экономического уклада – цифровой экономики – несут в себе потенциал революционного воздействия на весь диапазон общественной жизни. В настоящее время на основе развития в цифровых технологиях таких направлений, как промышленный интернет, технологии виртуальной и дополненной реальности,

искусственный интеллект и нейротехнологии, квантовые технологии и др., отмечается радикальный характер преобразований в производственной и социальной сферах, информационных и финансово-экономических системах. Свершающиеся под воздействием цифровых технологий трансформации в экономике отражаются на существующих производственно-экономических отношениях в виде их коренного переформатирования, на формах бизнеса и среде их функционирования, что не может не сказаться на характере занятости и труда, его качестве и производительности.

Цифровизация как феномен является одним из самых важных мировых трендов, который оказывает непосредственное воздействие на рынок труда и занятость населения. Переход от экономики 3.0 (индустриализация) на постиндустриальный вид экономики 4.0. (четвертая промышленная революция), который подразумевает новый подход к производству, основанный на массовом внедрении цифровых технологий в промышленную отрасль и автоматизации бизнес-процессов и искусственного интеллекта.

В условиях цифровизации рынка труда жизнь человека в современном мире характеризуется динамичностью и все более подвергается изменениям, к которым каждый индивид, в ходе трансформации экономики должен быть готов. Цифровая экономика с каждым днем все больше проникает в жизнь общества через все сферы деятельности. Для современного общества цифровая экономика становится обычным явлением, однако не каждый человек готов такому роду изменений. В условиях цифровизации общество не только должно изменить свой образ жизнедеятельности, но и основываясь на цифровых технологиях должно адаптироваться к новым реалиям и должно отталкиваться именно от них.

Современная динамика цифровой экономики создает условия для появления новых видов деятельности и каждый из этих видов на сегодняшний день полноценным образом не только создает конкуренцию привычным формам занятости, но и вытесняют их из рынка труда. Например,

такие формы занятости как почтальон, банковские кассиры, которые в иные времена выдавали пенсию, заработную плату, и т.п. на рынке труда в нынешних условиях были просто вытеснены из рынка труда. В виду трансформации экономики в целом привычные формы занятости постепенным образом будут если не полностью, то в большей части будут вытеснены, а на их место придут новые, основанные на цифровых условиях формы занятости.

Согласно данным Всемирной Организации Труда, на данный момент количество удаленных рабочих различных форм занятости в мире составляет 17%, а в таких развитых странах как Япония и США на цифровом рынке труда количество занятых составляет около 40% [122].

В новых условиях рынка труда подвергаются изменениям методы взаимодействия между работодателями и работниками. Данные методы создают необходимость работнику в плане их стимулирования к трудовой деятельности, обуславливает значимость исследования рынка труда с нового ракурса, целью которых является переосмысление имеющихся постулатов по рынку труда и возможности их применения в новых условиях, связанных с цифровой экономикой.

Цифровизация меняет условия быта современного общества, а также политику, образование, культуру, производственные процессы и т.д. Цифровые технологии все больше захватывают экономику, вытесняя привычный образ жизни. Цифровые технологии основная причина трансформации экономики в современном мире и стимулирование труда должно происходить в рамках условий цифровизации, так как вектор экономического развития будет определяться цифровыми технологиями. Стремительное внедрение цифровых технологий в образ жизни современного человека требует от общества незамедлительной реакции. Несмотря на факт появления такого понятия как цифровая экономика в 1995 году, актуальность исследования данного явления приобретает новые черты, которые обусловлены современным рынком труда. В рыночной экономике более

чувствительным сегментов считается рынок труда. Он более существенно подвергается изменениям разного рода условиях, а также в условиях цифровизации. Под цифровизацией понимается внедрение информационных технологий в различные формы занятости общества.

Главным компонентом успешной цифровизации и развития рынка труда в условиях цифровизации является наличие высококвалифицированных кадров, на которых существует спрос в современном рынке труда. Наряду с этим важным считается наличие системы по подготовке специалистов, которые имели бы способности для разработки и внедрения цифровых технологий.

Де-факто, современные реалии, вызванные переходом к цифровизации экономики, существенно меняют условия функционирования рынка труда. Внедрение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности по-новому стимулирует участников рынка труда, и от умения и навыков в области цифровых технологий зависит конъюнктура рынка труда в отношении, как к работодателям, так и к работникам. Стимулирование рынка труда в условиях цифровых технологий определяется как – хозяйственная деятельность в котором основным производственным объектом считается цифровые данные, их обработка в больших объемах и с помощью которых достигается эффективность различных видов производства и услуг в отличие от традиционного вида рынка труда. Основными особенностями функционирования рынка труда в условиях цифровых технологий выделяют следующие:

- трансформация структуры занятости населения;
- вытеснение традиционных и появление, и развитие новых форм занятости;
- рост производительности труда в различных сферах;
- повсеместное внедрение и развитие цифровых платежных систем оплаты труда.

В процессе развития рынка труда в эпоху цифровых технологий предполагается, что будет происходить масштабная трансформация и требования к специалистам будут определяться в зависимости от процесса внедрения цифровых технологий на рынке труда. Основными навыками и знаниями, которые будут определять конкурентоспособность и востребованность работников будет обработка и аналитика большого объема данных – умение и навыки работника обрабатывать большие массивы информации будут способствовать спросу, а также позволит работодателю оптимизировать производственный процесс. В условиях цифровых технологий будут определяться, и происходить резкие и принципиальные перемены на рынке труда, которые направлены к требованиям, при найме работников, а также будут создаваться новые условия со стороны работодателей, которые не привычны в нынешних традиционных условиях рынка труда.

В мировой практике рынок труда в условиях цифровых технологий трансформируется стремительным образом и по результатам исследований «The future of jobs» в скором будущем, за счет внедрения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности населения более 50% рабочего труда будут выполняться с помощи машин, более половины форм занятости будут вытеснены из рынка труда и вместо них будут появляться новые формы занятости и без переобучения и переквалификации адаптация рабочей силы трудно представима [48].

По результатам исследований аналитиков Всемирного экономического форума на рынке труда стремительным образом растет спрос на профессии, которые в основном направлены на цифровые технологии – IT специалисты, разработчики социальных сетей и т.п. Рост на труд, который основан на человеческих качествах также будет наблюдаться, однако эти виды профессий будут кардинально отличаться от тех, к которым человечество привыкло.

В конечном итоге, традиционные профессии, основанные на формализации и повторяющихся операций, будут вытеснены из рынка труда в результате внедрения цифровых технологий. В основном сохранится спрос на рынке труда одним из форм занятости, который основывается на человеческих качествах, а именно на эмоциональных – способность, которая считается недоступной цифровым технологиям. Многие компании в мире уже осознают необходимость оценки уровня эмоционального интеллекта при отборе сотрудников. Одной из таких организаций является компания Google. В компании есть определенный набор качеств, присущих людям, которые преуспели в организации. К ним относятся: успешное развитие в условиях неопределенности, умение ценить обратную связь и бросать вызов статусу КВО, способность совершать правильные поступки, забота о команде и т.д. В связи с чем, руководство Google считает, что эмоциональный интеллект тесно связан с этими качествами. Поэтому, при проверке резюме рекрутеры компании уже начинают оценивать развитость набора характеристик. Так, подбирая сотрудника на работу в команде, обращается внимание на упоминание «я» или «мы», поскольку важно оценить отдаст ли кандидат должное командным усилиям. Одним из причин более быстрого развития и внедрения цифровых технологий в рынок труда, стала ситуация, возникшая впоследствии распространения пандемии коронавируса. Именно в этот период особенно стали востребованными специалисты, которые начали массово работать по «удаленке» чаще всего используя цифровые технологии. То есть в условиях пандемии цифровая продукция стала более востребованной в силу того, что человечество было изолировано карантином. Об этом говорится в докладах «The future of jobs». О намерениях сократить рабочий персонал, по результатам опроса, за счет внедрения цифровых технологий заявили 43% предприятий, 41% заявили о намерениях расширения договоров с подрядчиками с целью выполнения специализированных работ, а 34% намерены расширить трудовые ресурсы посредством внедрения цифровых технологий. Таким образом, в ближайшем

будущем за счет внедрения цифровых технологий в рынок труда 85 миллионов рабочих мест будут заменены [29].

Переход к новым реалиям, обусловленным цифровизацией экономики может создать барьер для развития рынка труда. Такие трансформация рынка труда – роботизация рабочих мест, новые требования к специалистам, переквалификация, появление новых форм деятельности, адаптация трудовой части населения к новым условиям труда окажут существенное воздействие на рынок труда. Цифровизация экономики, появление цифровых бирж труда создаст необходимость в быстрой адаптации трудоспособной части населения.

Переход к цифровой экономике подразумевает возникновение новых проблем, касающиеся и качественного кадрового обеспечения. Также появится необходимость в обеспечении рынка труда новыми кадрами, соответствующих современным вызовам, обусловленным цифровизацией как в плане новых выпускников, так и в плане переквалификации уже имеющегося кадрового потенциала [48].

В эпоху цифровизации, для создания благоприятных условий развития экономики, приоритетным считаем адаптацию специалистов и работодателей на главенствующие позиции. Цифровизация на микроуровне приведет к частичной замене человеческого труда. С одной стороны, повлечет за собой новые проблемы в плане трудоустройства, однако с другой стороны позитивным образом повлияет на рынок труда, а именно послужит облегчению поиска работы и специалистов. В такой ситуации, необходимо своевременно создать скоординированную систему по регулированию рынка труда путем взаимосвязи между государством, учебными и подготовительными заведениями, а также работодателями по трудоустройству населения.

Таблица 2.1. - Государственные инициативы развитых стран по стимулированию рынка труда в условиях цифровизации

| Страны | Инициативы |
|---------------|--|
| 1. Австрия | Industrie 4.0 Oesterreich |
| 2. Бельгия | Made different – Factories of the future |
| 3. Венгрия | IPAR4.0 National Technology Initiative |
| 4. Германия | Industrie 4.0 |
| 5. Дания | Manufacturing Academy of Denmark (MADE) |
| 6. Испания | Industria Conectada 4.0 |
| 7. Италия | Industria 4.0 и Fabbrica Intelligente |
| 8. Литва | Pramonė 4.0 |
| 9. Франция | Alliance pour l'Industrie du Futur |
| 10. Швеция | Smart Industry |

Источник: Составлено автором на основе: [40]

В большинстве странах вектор развития рынка труда тесно связан с цифровизацией экономики, и дальнейшее развитие также будет определяться в связи с цифровизацией. В этих странах система образования также соответствует новым условиям и акцентирована в основном на подготовке кадров, которые приобретают навыки работы с объемными данными.

В ближайшем будущем структура рынка труда будет изменяться под влиянием цифровизации, что уже наблюдается в ряде развитых стран. С целью расстановки приоритетных задач, направленных на развитие темпов цифровизации экономики рядом развитых стран разрабатываются стратегические программы. Основной целью таких инициатив является стимулирование рынка труда в условиях цифровизации всех отраслей национальной экономики.

Основной страной, которая выдвинула государственную стратегию по масштабной цифровизации является Германия. Разработанная стратегия «Industrie 5.0» подразумевает то, что эта страна определила вектор своего дальнейшего развития (см. табл. 2.1).

Далее, рассмотрим ряд стран, которые определили вектор развития рынка труда посредством внедрения в экономику цифровые технологии.



Рисунок 2.1. - Индустрия 5.0. Германия
Источник: Составлено автором на основе: [37]



Рисунок 2.2. -UK Digital Strategy 2017 (Великобритания)
Источник: Составлено автором на основе: [47]

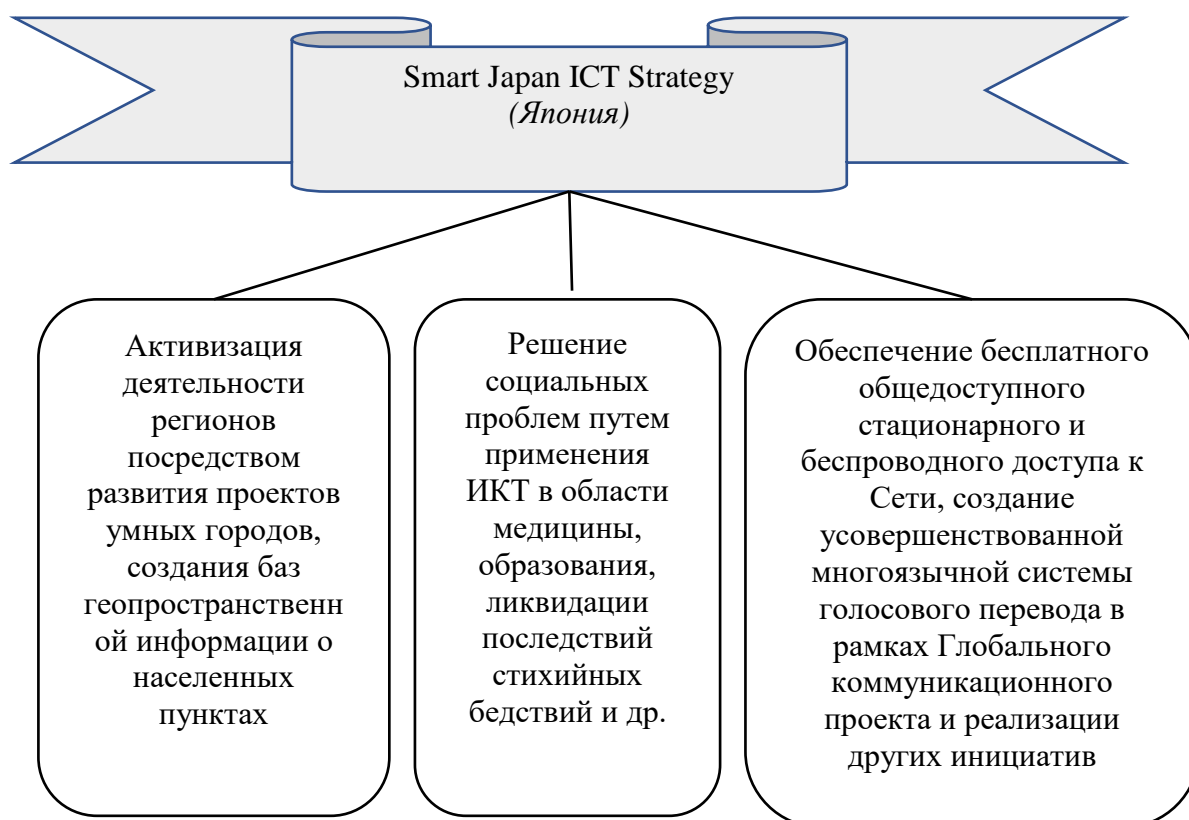


Рисунок 2.3. - Smart Japan ICT Strategy (Япония)

Источник: Составлено автором на основе: [37]

Кроме того, Японией принята инициатива сверх интеллектуального общества «Общество 5.0» или (Super Smart Society 5.0) Целью которой является занятие лидирующих позиций в области цифровизации экономики. «Общество 5.0» подразумевает решение вопросов, ограничивающие стабильное развитие мировой и японской экономики, а также общества в целом: снижение численности трудоспособного населения, старение общества, снижение уровня глобальной конкурентоспособности, устаревшая инфраструктура, стихийные бедствия, терроризм, проблемы экологии, нехватка природных ресурсов, недостаточно активное участие женщин в жизни общества.

В Корейской Республике для цифровизации экономики реализовалась инициатива «Третий Базовый План» 2013-2015 гг. для научного и технологического развития. Для дальнейшей реализации данной инициативы до 2022 года планировалось выделение более 7 млрд. долларов США [49].

«В 2019 году Республика Корея занимала 13-е место в мире по Индексу глобальной конкурентоспособности, в 2020 году – 10-е место по уровню инновационного развития. Страна лидировала на протяжении шести лет в «*Bloomberg Innovation Index*», и только в 2020 году ее обошла Германия, но уже в следующем году она снова заняла первое место в мире. Республика Корея является одним из ведущих игроков в развитии цифровых технологий с растущим сектором информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) (лидер 2020 года), выдающейся цифровой инфраструктурой, почти всеобщим доступом к высокоскоростному Интернету и первым общенациональным внедрением 5G в мире» [49].

Уровень экономического развития страны, в основном определяется таким показателем как ВВП на душу населения. С помощи данного показателя чаще всего классифицируют рейтинг стран по уровню экономического развития. Ни для кого не считается секретом факт того, что в современном мире экономика КНР является самой быстрорастущей и самой эффективной. На сегодняшний день товары, производимые в этой стране, экспортируются по всему миру.

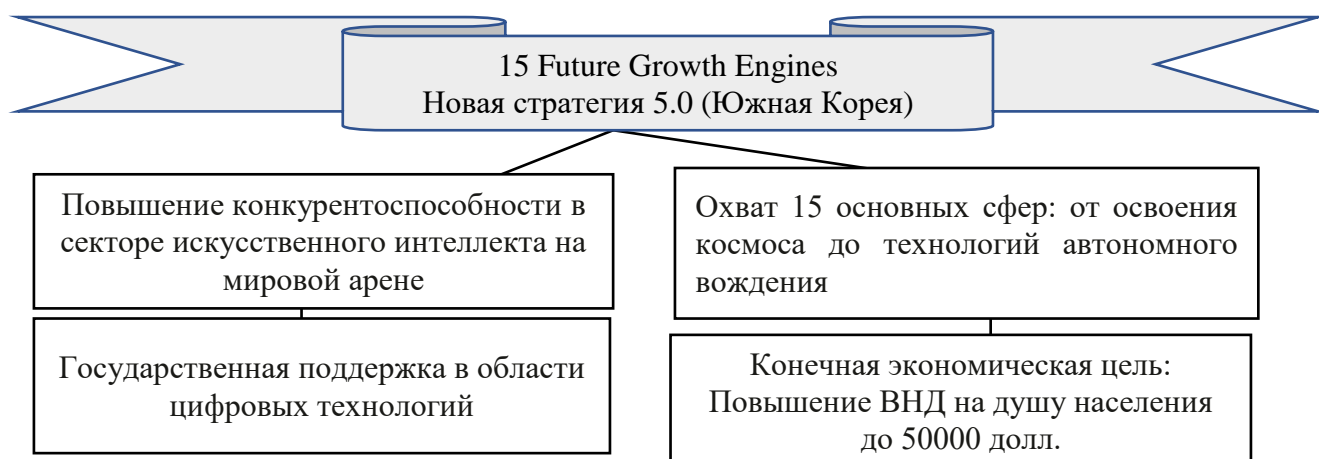


Рисунок 2.4. - 15 Future Growth Engines. Новая стратегия 5.0 (Южная Корея)

Источник: Составлено автором на основе: [49]

По нашему мнению, экономическая модель является ничем иным как плод грамотно построенного и эффективного регулирования рынка труда. Данная страна смогла эффективным образом создать все условия и

оптимально поставила стимулирующие рычаги для экономических субъектов, которые в свою очередь и считаются основными локомотивами экономики.

Одним из крупнейших по численности и территории стран является Китай. Эта страна считается самой быстроразвивающейся страной из стран БРИКС. Несмотря на то, что она является социалистической, экономика носит «гибридный» характер. Демографический фактор воздействия стал основной причиной особенности социально-экономического развития.

Основные экономические реформы происходили под политическими лозунгами «социалистической модернизации» основной целью которых было создание рыночной экономики при социалистическом строе. Уникальная экономическая модель, которая подразумевает дешевое производство за счет местной рабочей силы, ярко выраженная государственная поддержка развития частного капитала, свобода предпринимательской деятельности и торговли и т.п. стали причиной резкого экономического роста, о чем свидетельствует уровень ВВП, который на сегодняшний день занимает 2-е место в мире. Основная доля экономики поднебесной приходится на промышленность. Экспорт товаров и услуг за последнее десятилетие вырос на 130% [32].

На сегодняшний день эта страна сотрудничает и импортирует товары и услуги более 180 странам. Около 20 миллионов жителей заняты на рынке труда, которые производят разного рода товары для экспорта. Основными странами-партнерами считаются США, Корея, Германия, Нидерланды и Индия. Около 30 миллионов человек обеспечены рабочими местами, которые заняты лишь подготовкой и упаковкой экспортного товара. Основными экспортными товарами считаются: электрооборудование, ткани и одежда, офисная и бытовая техника, галантерея, промышленное оборудование химикалии и др. [32].

В период 70 по 80-е годы властями Китая были приняты масштабные реформы по трудовым взаимодействиям. Далее, в 1994 году подведены итоги

первого этапа изменений, после которых образовали основу для дальнейшего формирования законов трудовых отношений. Основной экономической проблемой в плане трудовых отношений считалась рождаемость и быстрые темпы роста населения. Данная проблема являлась основным барьером и на рынке труда, который обуславливал дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Темпы роста трудоспособной части населения намного превышали темпы создания рабочих мест на рынке труда. Динамика роста населения при небольшом темпе роста экономики или экономическом кризисе отражался на рынке труда негативным образом. Особо актуальной темой для этой страны считается рост населения.

В КНР были проведены два основных, решающих реформ по трудовым взаимодействиям, которые привели к колоссальным экономическим изменениям. Первая – подразумевала собой свободу выбора в определении населением профессии, а вторая – свободу сельским жителям занятие бизнесом в городах. После первой реформы было трудоустроено около 125 млн. человек на предприятиях, расположенных в сельских местностях, а вторая привела к тому, что около 60-80 млн. человек из сельских местностей мигрировало в города. За 23 года численность занятых в сельских местностях уменьшилась с 70% до 50% от общего числа занятых.

Общеизвестным фактом является то, что одним из основных факторов, сдерживающих экономику КНР, является его перенаселенность. Такая ситуация всегда выступала в качестве основной причины дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы. В 80-е годы прошлого столетия сельское население, которое составляло основную её часть, находилось под ограничениями в плане перемещения в города. Режим прописки не позволял всем желающим мигрировать в города в поисках работы. После снятия такого рода ограничений трудоспособное население начало мигрировать с сельских местностей в города. Однако и это не привело к полному балансу конъюнктуры рынка труда и перед правительством снова возник вопрос по

сглаживанию ситуации на рынке труда. Для решения данной проблемы правительство расставила следующие приоритеты:

- поощрение мобильности рабочей силы между регионами и предприятиями;
- ослабление прописного режима;
- стимулирование граждан по обеспечению собственного благосостояния за счет общественных программ и создания частных секторов;
- создание надежной правовой основы для поддержания системы трудовых взаимодействий.

Во вступившем со второй половины 90-х годов прошлого века «Законе о труде», соответствующем принципам ООН, и МОТ расставлены приоритеты создания концепции современной модели трудового права, однако в этом законе существуют элементы социалистического характера [20].

В 2015 году властями КНР разработана стратегия по внедрению цифровых технологий в традиционные промышленные секторы «Интернет +» Цель данной стратегии заключается в поддержке интернет-компаний для выхода на мировой уровень [27]. Одним из лидирующих стран в области цифровизации экономики не только в масштабах страны, но и в мировом масштабе является США. Цифровизация США имеет продолжительную историю, которую относят к 70-годам 20-го столетия. Такие гиганты в области IT-разработок как Google, Oracle и др. начинали свою деятельность ещё в 1970-х. На сегодняшний день мировые тренды по цифровизации задаются именно американскими компаниями. По мимо крупных компаний в Соединённых Штатах особое внимание относят стартапам – особая разновидность малого бизнеса, которая занимается инновационными решениями, финансируемые, в большинстве случаев за счет частных инвестиций [48].

Другой крупнейшей компанией в области IT-технологий является компания IBM (*International Business Machines*). Эта компания считается второй по уровню доходности (более 67 млрд. долл. в год). В основном компания производит компьютерные ПО, облачные вычисления, ИИ и др. Компанию представляют в 170 странах мира. Такие цифровые гиганты как Google, Meta и др. выросли именно из стартапов [48].

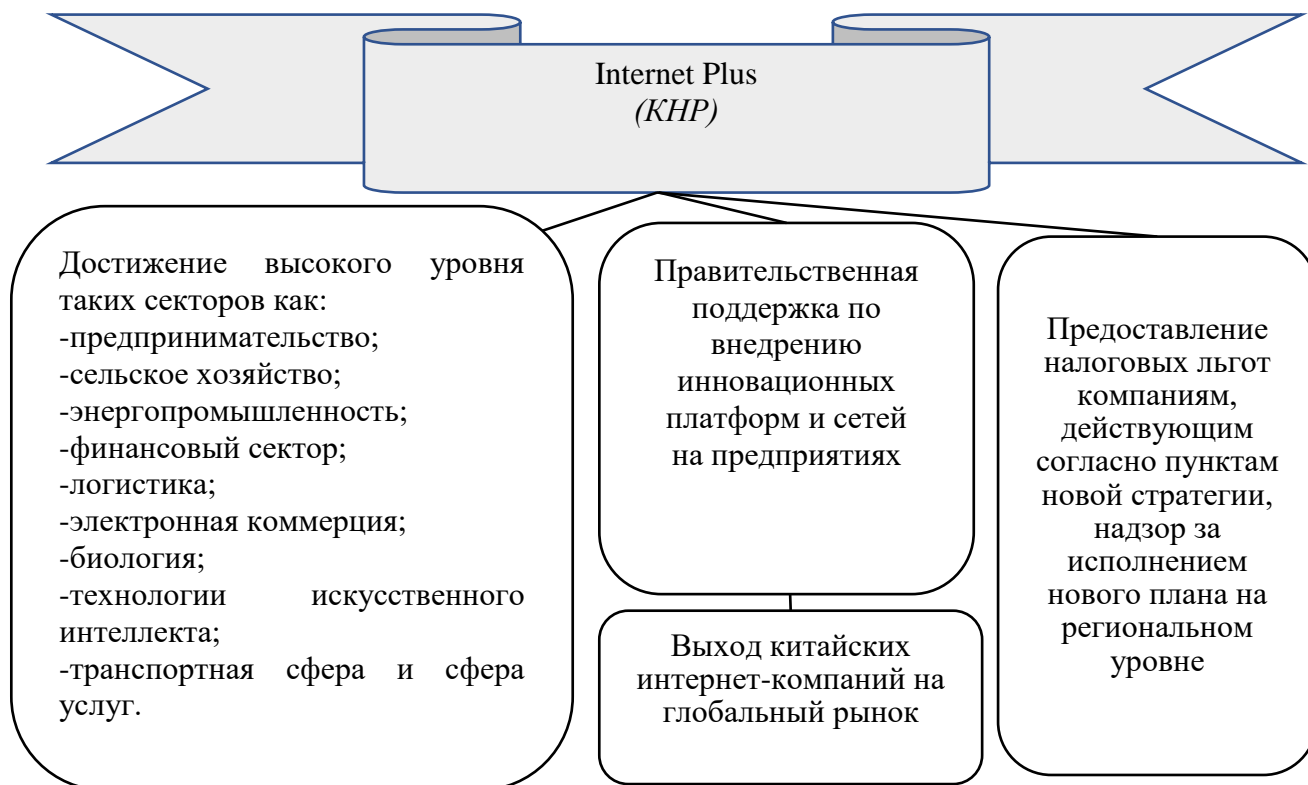


Рисунок 2.5. - Internet Plus (KHP)

Источник: Составлено автором на основе: [27]

Рассмотрим 5 крупнейших, лидирующих в экономике IT-компаний.

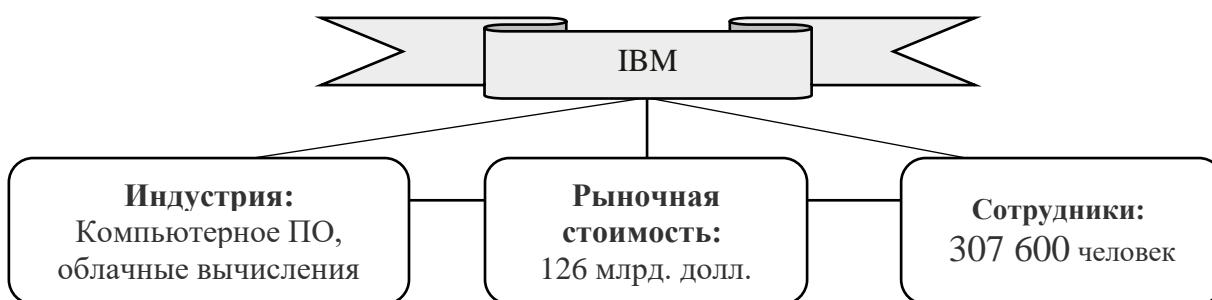


Рисунок 2.6. – Основные показатели компании IBM

Источник: Составлено автором на основе: [39]

Компания HP-(Hewlett-Packard) занимается в основном производством персональных и планшетных компьютеров, смартфонов, серверов, устройств для хранения данных, сетевым оборудованием, принтеров, сканеров и др. Начинала данная компания свою деятельность (1939 год) с уставным капиталом в размере 538 долл., а сегодня данный показатель составляет 21,5 млрд.долл.

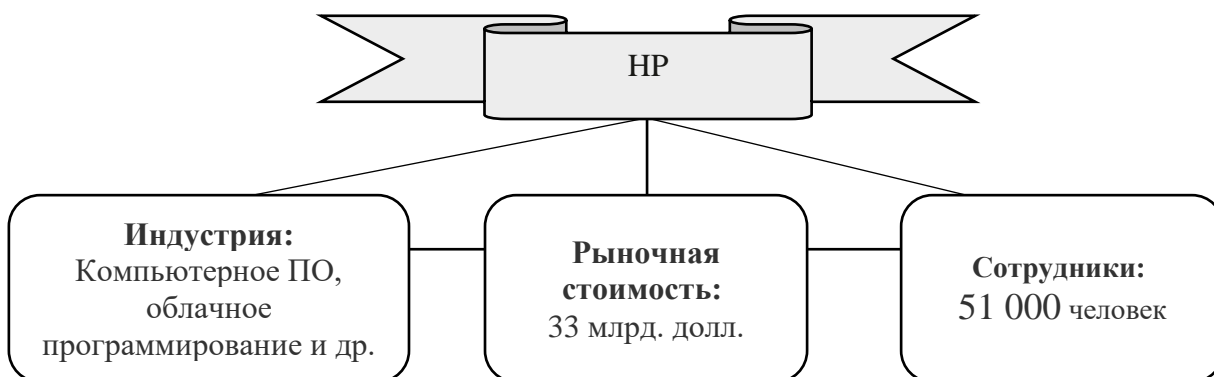


Рисунок 2.7. – Основные показатели компании HP

Источник: Составлено автором на основе: [39]

Пятой, самой успешной IT-компанией в мире по уровню доходов считается компания Cisco Systems. Производит компания маршрутизаторы, сетевые коммутаторы, беспроводную точку доступа, ресиверы цифрового телевидения, кабельные модемы и др. На 2021 год собственный капитал составлял 41,2 млрд. долл., а оборот к 2022 году составил 51,6 млрд. долл.

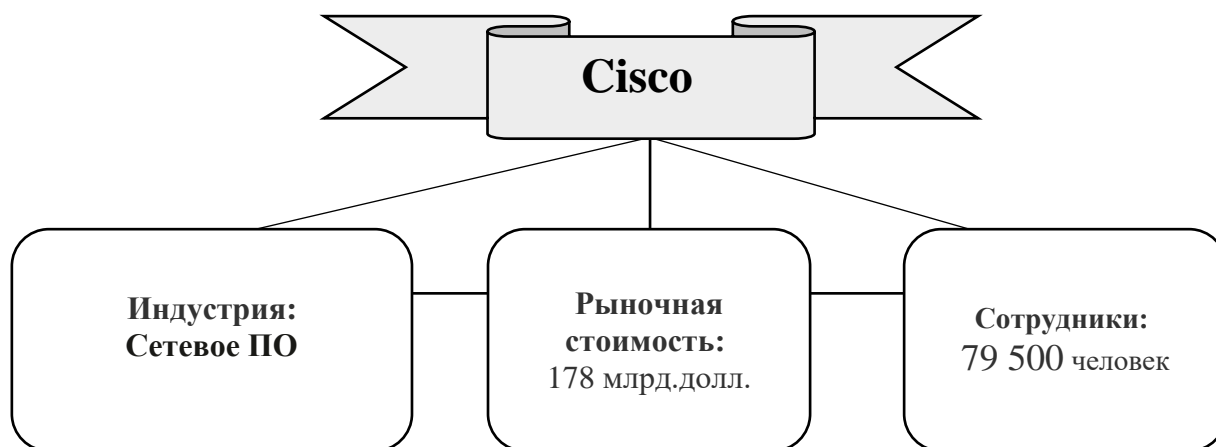


Рисунок 3.8. – Основные показатели компании Cisco

Источник: Составлено автором на основе: [37]

Другая, вторая по величине доходов (после Microsoft) американская корпорация, Oracle (*Oracle Corporation*) – , которая занимается производством программного обеспечения для организаций, крупный поставщик серверного оборудования. Данная корпорация была основана в 1977 году в Калифорнии. На сегодняшний день она имеет собственный капитал в размере 5,24 млрд. долл. (на 2021 год) а оборот составляет 42,4 млрд. долл. (на 2022 год) [30].

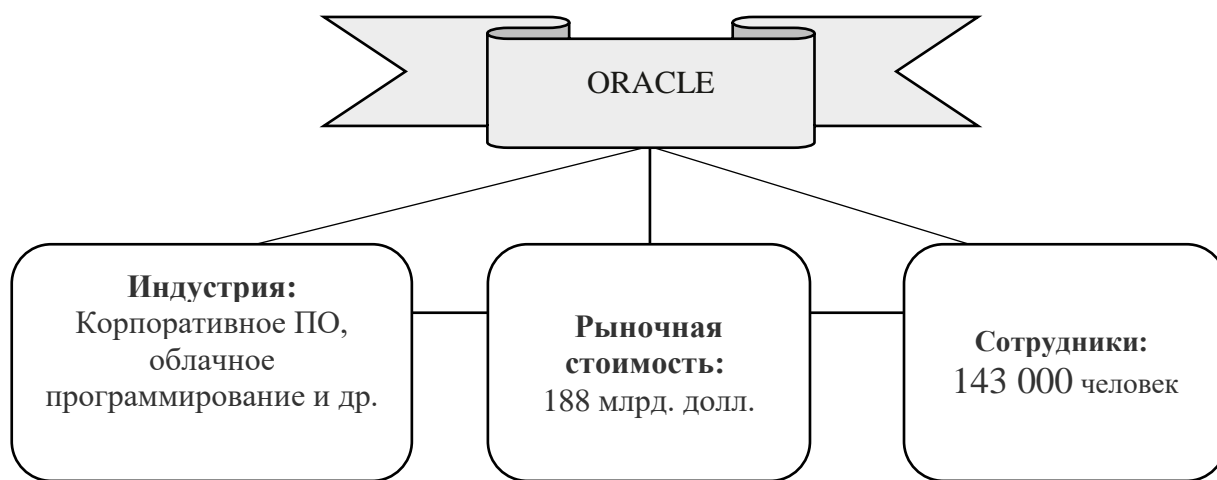


Рисунок 3.9. - Основные показатели компании Oracle

Источник: Составлено автором на основе: [30]

Таким образом, мировые тенденции служат сигналом для формирования отечественного рынка труда в условиях быстрых перемен глобального масштаба. Особенным образом необходимо акцентировать внимание на системе образования и ориентироваться на подготовке специалистов в области IT-программирования. Наряду с этим вузам следует быть, если не впереди, то “в ногу” с прогрессом. Цифровизация экономики требует переосмысления в плане составления государственных стратегических программ по отношению к рынку труда в условиях цифровизации и новых социально-трудовых отношений и форм занятости.

2.2. Влияние цифровой экономики на состояние рынка труда и занятости

Труд, будь то интеллектуальный или физический, это единственное средство, с помощью которого человек добывает себе на средства существования, и качество существования, в свою очередь, зависит от цены труда.

Процесс изучения рынка труда не может не затронуть вопрос о цене труда. Ряд ученых считает, что заработная плата – это цена труда, которая колеблется вокруг стоимости рабочей силы. Другая группа ученых придерживается мнения, цена труда – это результат взаимодействия спроса и предложения рабочей силы.

В современных условиях невозможно представить ни одну систему, которая могла бы существовать без содержания материально-финансовых элементов для побуждения работника к плодотворному труду. На рынке труда, как и в других рынках, рабочая сила как «товар» продается и покупается, и имеет свою цену. Цена труда для каждого работника определяется стоимостью средств для существования, которые необходимы не только для содержания себя, но и в большинстве случаев семьи.

С точки зрения микроэкономики цена труда колеблется вокруг её равновесного значения. В качестве механизма равновесия рынок труда стремится к сбалансированности спроса и предложения труда, а в качестве регулятора равновесности, по мнению ряда ученых, выступает оплата труда и координирующим фактором спроса и предложения рабочей силы является размеры заработной платы цена труда, поскольку цена труда определяет привлекательность того или иного рабочего места [240, с. 9]. Закономерным является то, что собственник рабочей силы при выборе того или иного рабочего места, всегда отталкивается от своих нужд и цена труда играет в этом главную роль. Одной из основных причин неравновесия спроса и

предложения труда является несоответствие цены труда. Однако с точки зрения конкурентоспособности цена труда зависит от каждого потенциального работника-степени его квалифицированности. При большем предложении труда работодатель имеет возможность сам определять цену труда, и подобная ситуация приводит к определенному уровню безработицы, и часто потенциальные работники вынужденно остаётся безработными вследствие чего возникает трудовая миграция.

В условиях рыночной экономики основной причиной массовой трудовой миграции является финансовая несостоятельность и покупательская неспособность населения, к которым приводит несоответствующие ценовым рыночным условиям, размеры заработной платы. В этом контексте, исходя из вышеизложенного, нам импонирует точка зрения кейнсианства, что отличительная черта рынка труда от других рынков состоит в том, что уменьшение цены труда приводит к уменьшению занятости.

Политика регулирования рынка труда является довольно сложной системой, включающей в себя ряд взаимодополняющих друг друга обычных и сложных форм управления, одновременно, выступающих как главное звено данной системы.

Государственную политику, направленную на улучшение ситуации на рынке труда, следует понимать, как социально-экономические меры, принимаемые в совокупности, с целью достижения поставленных задач для улучшения воспроизводства рабочей силы таких как:

- постоянное совершенствование механизмов рынка труда;
- создание новых рабочих мест;
- повышение квалификации;
- стимулирование роста производительности труда.

Таким образом, следует отметить, что одним из приоритетных целей государственной политики, направленной на улучшение сферы занятости,

является повышение качества рабочей силы, независимо от пола, расы, вероисповедания, на ее количественное и качественное воспроизводство в слаженном и прозрачном рынке труда.

Наряду с другими существующими проблемами, неотложными своего разрешения, являются проблемы, связанные с избытком предложения рабочей силы, скрытой безработицы. Развитые страны в значительной степени уступают в количественном плане развивающимся странам, однако они опережают в качественном плане трудоспособности населения – по уровню общеобразовательного характера, численности высококвалифицированных специалистов, а также мобильностью и адаптацией трудоспособной части населения к резким изменениям рыночных условий. Как показывает опыт развитых стран, для статуса государства с развитой экономикой характерен большой процент занятости населения, имеющего высшее и средне-специальное образование. В таких странах качество трудоспособного населения определяется не только наличием образования, но и уровнем грамотности.

Опыт развитых стран показывает, что специфика и характер рынка труда, как сегмент общенационального назначения, имеет несовершенные механизмы саморегулирования; крайне нуждается в государственном регулировании и осуществлении активной политики поддержки для сохранения, динамичного развития системы рынка труда, в узком и широком его понимании, и общественно приемлемой цены наемного труда.

Мировые цены, определяемые наилучшими условиями производств стран-экспортеров, диктуют функционирование мирового рынка. Лишь в наилучших экономических условиях, материально-технической базы, технико-технологического состояния, наличия современной инфраструктуры, наличия кадров и стабильного функционирования рынка труда страна может конкурировать с другими странами в этом направлении.

Так, например, японская модель рынка труда на протяжении многих лет считается одним из самых эффективных и жизнеспособных – модель

будущего. Престиж имеет огромное значение для японского работника той или иной фирмы, от которого зависит его статус и положение в обществе. Наряду с этим, большое внимание уделяется и личной жизни работника, так как человек сам разделяет судьбу фирмы, в которой работает и, более того, отождествляет себя с ней.

Модель японского рынка труда – это система трудовых отношений, принципом которой является, так называемый, «пожизненный наем», который гарантирует работнику его занятость на предприятии до 55-60 лет. От стажа работы работника, его проработанных лет на предприятии зависят социальные гарантии и, несомненно, размеры заработной платы. Каждый работник в обязательном порядке и очень серьезно проходит процесс профессиональной подготовки в специализированных в производственных организациях и строго по плану передвигается вверх по карьерной лестнице [27].

Так называемый внутрифирменный «патриотизм» включает в себя несколько пунктов:

- забота о престиже фирмы;
- ответственное отношение к труду и его качеству;
- забота о работнике и др.

Именно это и отличает японскую модель рынка труда от ряда других моделей.

Другой пример можно привести из опыта Китайской Народной Республики. В процессе экономических реформ там была проведена передача земли, некрупных ирригационных сооружений, некоторых промышленных предприятий на основе подрядных отношений в пользование отдельным крестьянским дворам. Однако передавалась земля не в собственность, а в пользование сельскому населению. В результате чего сложилась двухуровневая структура, которая включала в себя единое хозяйствование. Сформировавшаяся двухуровневая структура хозяйствования повлекла за

собой ряд противоречий между коллективом и двором. Во-первых, коллектив и двор не являются единой экономической субстанцией. Во-вторых, между ними не появились ожидаемые экономические отношения. С одной стороны, выступающий в качестве собственника земли из-за своей слабости, а также вследствие рассредоточенности земли, взятой дворами в подряд, не может в полной мере выполнять права и обязанности собственника земли, функцию по различному сервису подрядного двора. С другой стороны, после законодательного получения права хозяйствования на землю крестьянские дворы фактически стали рассматривать это право, как право собственности, поэтому коллективу трудно осуществлять действенный контроль над хозяйственной деятельностью двора. В-третьих, наблюдалась неурегулированность интересов двора и коллектива (хотя эти интересы должны определяться при подписании договора-подряда). По мере усиления процесса разделения труда, формирования товарного хозяйства основные обстоятельства и позиции выдачи подряда – уравнительность, безвозмездность, жесткость распределения земли и закрепления её за определенным двором приходят во все большее противоречие с требованиями жизни. Увеличивающееся в деревне население требует регулярного перераспределения и без того небольших участков земли на основе по душевому принципу. В результате этих процессов средний подрядный двор имел менее 1/10 тех размеров пашни, которые обеспечивают эффективное ведение хозяйства. В итоге доходы крестьян формируются не за счет сельскохозяйственного труда, а за счет деятельности в несельскохозяйственной сфере, в основном это труд на предприятиях поселковой промышленности. При этом крестьянин не отказывается от своего подрядного поля, так как это единственный гарантированный источник получения продовольствия, прежде всего зерна. В результате такого положения падает эффективность сельскохозяйственного производства, потому что крестьянин не заинтересован в наращивании

производства сельскохозяйственной продукции сверх необходимого ему минимума.

Таким образом, по мере перелива сельскохозяйственной рабочей силы в несельскохозяйственную сферу деятельности (поселково-волостные предприятия) в деревнях происходит (хотя и медленно) дифференциация полунатурального мелкого хозяйства. Идет медленный процесс концентрации подрядных участков в руках дворов, располагающих излишками рабочей силы и некоторых материальных ресурсов. Хотя, в общем и целом, мелкое полунатуральное хозяйство крестьянского двора по-прежнему занимает доминирующее положение в деревне. Практика реформы в деревне положила начало формированию и реализации одной из основополагающих концепций новой экономической политики Китая: необходимость многоукладности или длительного сосуществования многих форм собственности и способов хозяйствования при сохранении ведущей роли общественной собственности. Следует признать, что сдвиги в организации труда способствовали подъему активности крестьян. Возросла интенсивность крестьянского труда, увеличились товарность сельскохозяйственного производства и доходы сельского населения.

В итоге, на сегодняшний день, в Китайской Народной Республике при государственной поддержке создана система, обслуживающая аграрный сектор, что стимулирует рынок труда [27].

Опыт стран с развитой экономикой показывает, что формирование и совершенствование сфер, обслуживающих сельское хозяйство или промышленность, перерабатывающая сырье в готовую продукцию, позволяет увеличение количества рабочих мест на рынке труда.

В зарубежных странах, развитие рынка труда и высокий уровень производства, а также переход на новый вид структуры занятости проводился за счет формирования производства, притока капитала и создания новых рабочих мест, создания благоприятных условий труда и оплаты труда, подготовка новых кадров и т.д. На данном этапе перехода на

новую структуру ослабляется поддержка со стороны государства. Конкурентоспособность обеспечила нормальное функционирование производства.

Как показывает опыт развитых стран, небольшие перерабатывающие производства в аграрном секторе и обслуживающие предприятия, выступают в качестве стабилизатора экономического состояния, способствуя снижению напряженности на рынке труда, сохраняя кадровый потенциал.

На сегодняшний период существует острая необходимость в разработке новых программ формирования и развития подобных организаций для создания сбалансированности между спросом и предложением рабочих мест и развития производства.

Характерность программы заключается в том, что она должна разрабатываться на местном и региональном уровнях, а государство должно стимулировать через систему налогообложения, дотаций, законодательными актами и т.п., а задачей региональных отраслевых органов, центров занятости населения является обеспечение безболезненного перехода от одной структуры к другой [43].

Между тем, глобализация цифровых технологий ускоряется быстрыми темпами, охватывая не только отдельные сферы, от которых зависит будущее. Если развитые страны, когда-то рассматривали цифровизацию как отдельную составляющую, то сегодня ни один сектор экономики не представляется без цифровых технологий.

Развитые страны в целях повышения эффективности функционирования рынка труда переходят на новый уровень. Они уже прошли этап индустриализации, и перешли к успешной реализации «цифровых» идей и внедрении цифровых технологий в сферу занятости. Цифровые технологии ускоренными темпами приводят к ещё более эффективным экономическим результатам, а рынок труда приобретает совсем новую, нехарактерную, нетрадиционную по нынешним взглядам форму.

За последние годы на внедрение цифровых технологий в экономику развитыми странами было инвестировано более 10 млрд. долларов. На мировом уровне данный показатель составляет около 2 трлн. долларов. К самым активным странам, которые инвестируют в стартапы относятся США, КНР, Индия, Канада, Израиль [43].

На рынке труда развитых стран происходят большие цифровые перемены, и теоретические наработки все больше применяются в практике, воплощая новые идеи и решения задач в конкретных отраслях.

Одним из развитых стран, в которых очень хорошо развита экономика является США, где ключевую роль играет рынок труда. Ещё в 90-х рабочий класс разделился на два типа-по уровню квалификации: специалисты, имеющие высокую квалификацию и специалисты с средней специальной подготовленностью. Первые занимаются в основном менеджментом и рядом других видов высококвалифицированных работ, а вторые обычно занимают должности вспомогательного персонала: технические работники, обслуживающий персонал и т.д.

Государственное регулирование рынка труда в Соединённых Штатах Америки направлено на то, чтобы уровень безработицы не приводил к серьёзным экономическим и социальным последствиям и в случае экономического спада оно стремится к смягчению этих последствий и стабилизировать дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

В процессе цифровизации экономики появляются некоторые «провалы» на рынке труда. Вызваны такие провалы, на наш взгляд, неподготовленностью кадров, нехваткой специалистов и появлением новых видов профессий, которые приводят к тому, что предъявленные вакантные места остаются не заполненными. В подобных ситуациях целесообразным считается подготовка и переквалификация кадров, а также адаптация системы образования и эффективное использование рабочей силы. В противном случае нерациональное её использование приводит к трудовой

миграции, массовому оттоку рабочей силы, безработице и снижению общественной производительности.

Для США характерны несколько направлений регулирования рынка труда:

- увеличение численности рабочих и стимулирование роста занятости;
- подготовка и переподготовка рабочей силы;
- содействие найма рабочей силы;
- социальное страхование рабочих и др.

Данные инициативы, прежде всего, направлены на создание рабочих мест в секторе экономики. Сегодня властями США создаются благоприятные условия для создания рабочих мест в частном секторе. Достигаются эти цели путем косвенного регулирования рынка труда – налоги, субсидии и т.п. В этом, можно сказать, рынок труда формируется путем внедрения модели регулирования неоклассического синтеза. Для создания благоприятных условий государством все больше уделяется внимание по содействию найма работников. Так, создано около 3-х тысячи агентств по содействию поиска работы и трудоустройства, которые облегчают процесс регистрации безработных, занимаются поиском вакантных мест и содействуют в определении квалификации и перераспределении по рабочим местам рабочих по их виду деятельности. В условиях цифровизации происходит оснащение цифровыми технологиями агентств занятости, с помощью которых создаются базы данных об имеющихся вакантных местах и безработных, готовых работать. В США уже в 90-е годы существовало более 100 государственных программ по повышению квалификации и подготовки кадров. Сегодня власти занимаются совершенствованием этих программ для повышения их эффективности и адаптации к цифровым инновациям. Основной задачей этих программ является создание единого информационного центра по трудоустройству, поисков работы, центров развития карьеры и т.п., в которых потенциальные работники не только могут быть проинформированы

по поводу вакантных рабочих мест, но и повышать свою квалификацию и получать новые профессиональные навыки для своего карьерного роста [31].

Рынок труда большинства стран Европейского Союза (далее ЕС) формируется на основе институциональной модели регулирования. Например, во Франции, Германии и странах Скандинавии профсоюзы занимают главенствующие позиции, отстаивая свои права и права рабочего класса. В доказательство можно привести пример о том, что на протяжении последних месяцев (с начала марта 2023 года) профсоюзы Франции регулярно устраивают митинги в знак протеста повышения пенсионного возраста (62 до 64 лет). Так же они используют коллективный метод отраслевых договоренностей и все это разрешено на законодательном уровне [28].

В Германии в управлении предприятием профсоюзы участвуют непосредственным образом. Так, в управляющий состав предприятия принимают представителей профсоюза в определенном количестве.

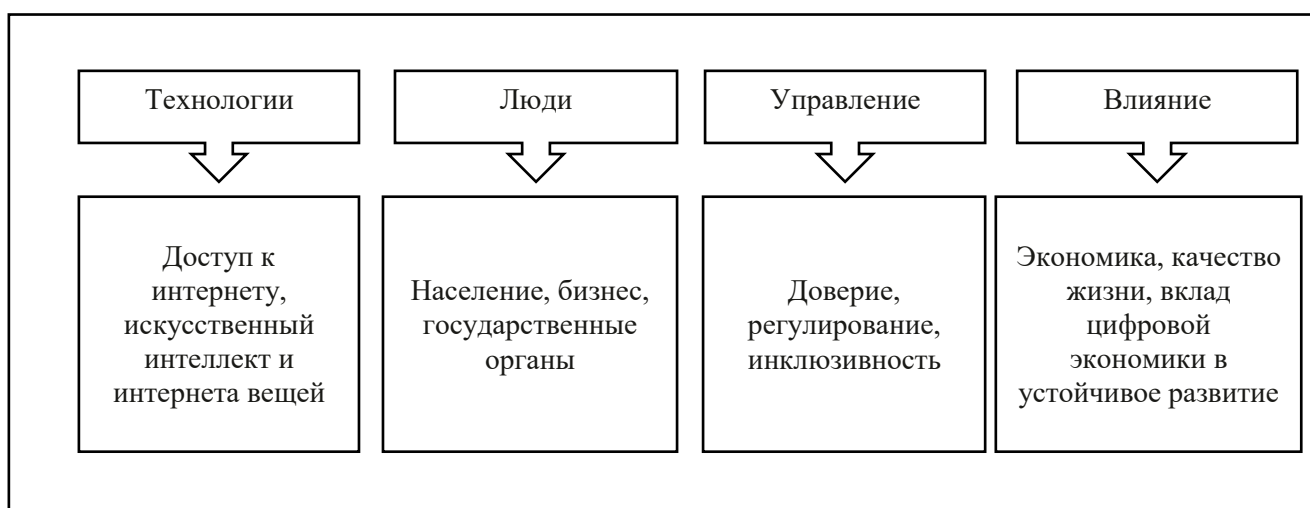
Рынок труда северной части Европы отличается тем, что каждый работник имеет доступ к основным жизненным благам. Для этого в этих странах создана особая система, поддерживающая всех граждан, которая финансируется не за счет взносов работников, а за счет государственного финансирования. Цель такой системы состоит в устранении социального неравенства. По сравнению с рядом европейских стран рынок труда формируется несколько иным образом. Если рынок труда в отдельных странах ЕС формируется на основе институциональной модели, то в Великобритании роль профсоюзов не так сильна. Там государство и профсоюзы минимизировали свое вмешательство в рынок труда, а для отстаивания своих прав каждый работник волен обращаться в суд для решения спорных проблем, при нарушении работодателями пунктов трудового договора и т.п. В процессе суда присяжными рассматривается и изучается определенное трудовое правонарушение и выносится решение.

В условиях цифровизации для преодоления барьеров, возникающих на рынке труда в странах ЕС применяется ряд мер, которые считаются важными аспектами в политике занятости. Одним из таких мер является привлечение женщин, молодежи и лиц пенсионного возраста к труду с целью увеличения численности экономически активного населения. Для этого корректируются законопроекты, создаются гибкие условия занятости и т.д. Для стимулирования мобильности трудовых ресурсов создаются условия для свободного перемещения граждан ЕС между странами в поисках работы [28].

Странами лидерами по внедрению цифровых технологий во все сферы, на сегодняшний день считаются США, Канада, Великобритания, Франция и ряд азиатских стран, такие как КНР, Южная Корея, Япония [43].

В современных условиях приоритетные цели каждой страны отражаются на уровне способности адаптации и развития в контексте цифровой глобализации. Существует ряд критериев, по которым определяется сетевая готовность той или иной страны к цифровизации.

Таблица 2.2. - Основные критерии сетевой готовности



Источник: Составлено автором на основе [34]

Мировое сообщество координирует новое направление экономики в форме цифровизации. В данном контексте рассматривается не только сетевая готовность власти, но и готовность населения, то есть уровень цифровизации населения и государства.

Существует рейтинг, в котором определена сетевая готовность ряда стран.

Таблица 2.3. - Сетевая готовность зарубежных стран

| Показатели | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|------------|----------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
| | | рейтинг, % | позиция | рейтинг, % | позиция | рейтинг, % | позиция | рейтинг, % | позиция |
| 1 | Нидерланды | 81,74 | 3 | 81,37 | 4 | 82,06 | 1 | 78,82 | 4 |
| 2 | Швеция | 82,65 | 1 | 82,75 | 1 | 81,57 | 2 | 78,91 | 3 |
| 3 | Дания | 81,08 | 6 | 82,19 | 2 | 81,24 | 3 | 78,26 | 6 |
| 4 | США | 80,32 | 8 | 78,91 | 8 | 81,09 | 4 | 80,30 | 1 |
| 5 | Финляндия | 50,34 | 7 | 80,16 | 6 | 80,47 | 5 | 77,90 | 7 |
| 6 | Швейцария | 81,08 | 5 | 80,4 | 5 | 80,2 | 6 | 78,45 | 5 |
| 7 | Сингапур | 82,13 | 2 | 81,39 | 3 | 80,01 | 7 | 79,35 | 2 |
| 8 | Германия | 78,23 | 9 | 77,48 | 9 | 78,95 | 8 | 76,11 | 8 |
| 9 | Норвегия | 81,3 | 4 | 79,39 | 7 | 78,49 | 9 | 75,68 | 10 |
| 10 | Великобритания | 77,73 | 10 | 76,27 | 10 | 76,6 | 10 | 73,41 | 12 |

Источник: Составлено автором на основе [39]

Для цифровизации сельских местностей, целью которой является обеспечение занятости населения, властями США в 2020 году был объявлен аукцион, который предполагает обеспечение сёл широкополосным интернетом со скоростью до 100 Мбит/с. Сумма проекта составляла более 9 млрд. долл. [27]. Цифровизация имеет два основных цели – обеспечение доступа в интернет в местах, где его нет или есть в низком качестве и исключение монополизации интернет-услуг со стороны провайдеров. Для достижения «интернет грамотности» данная инициатива послужила огромным фактором. Сегодня в условиях цифровизации существует ряд интернет-приложений, с помощью которых сельское население получает необходимую информацию для планирования своих работ-информацию о погоде, государственных субсидиях и т.п. Наряду с этим в США развитию аграрного рынка труда уделяется большое внимание, в том числе и образованию, переподготовке кадров, поддержке стартапов сельского хозяйства. В качестве развивающего механизма сельского хозяйства

выступает система грантовых поддержек, реализация которого происходит с помощью разных университетов и исследовательских институтов.

В современных условиях в мировом обществе происходит глобальная трансформация. Такая трансформация обусловлена постиндустриальными (информационными) сдвигами. С одной стороны, такие изменения имеют положительную черту – появляются более интересные формы деятельности на рынке труда, связанные цифровыми технологиями. В сферу занятости могут привлечь все категории, появляется возможность избегания затрат на содержание коллектива, аренды помещения, логистических расходов и пр.

С другой стороны, эти условия способствуют постепенному исчезновению или уменьшению труда в его привычном понимании из социально-экономического пространства.

По этому поводу Дж. Рифкин писал, что: «В грядущие годы новые, более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [258].

В современных условиях участники рынка труда подвергаются испытаниям, вызванными цифровизацией и парадоксальными изменениями в сфере занятости. В этом контексте научно-технический прогресс приводит к стремительному росту производительности труда и в конечном итоге к снижению спроса на рабочую силу. Основными жертвами данного прогресса будут не только рабочие, трудовая деятельность которых связана с сельским трудом и производством, но и клерки, учителя, работники страховых компаний, бухгалтера и пр. Однако переход к новым видам трудовой деятельности, которые вызваны цифровизацией экономики считается неизбежным и для безболезненного перехода к новым условиям рынка труда необходимо создавать соответствующие условия.

2.3. Экономическое содержание фриланса как особого вида самозанятости

На современном этапе мирового экономического развития роль и место рынка труда в жизни населения и экономики не изменились. Однако современные реалии требуют от его участников-работодателей и работников все новые и новые навыки и ставит новые задачи и условия. Одним из таких задач считается уровень готовности трудоспособного населения, а также уровня готовности государства регулировать самозанятость.

В современных условиях категория «самозанятость» имеет важное место на рынке труда трактовалась многими учеными-экономистами (см. табл. 2.4).

В современных условиях значимую роль в формировании рынка труда играет самозанятость. В научной литературе существует множество трактовок по определению термина «самозанятость» как экономической категории.

Каждая из перечисленных трактовок по определению самозанятости не столь отражают данную категорию полным образом, сколь дополняют имеющуюся формулировку. В некоторых научных исследованиях существует мнение, что самозанятые не могут иметь прибыль, поскольку прибыль более характерна для предпринимателей, которые имеют источник постоянного дохода, а самозанятые лишь время от времени имеют возможность получать заработок или доход. Тем самым, по мнению этих ученых самозанятые не являются предпринимателями и имеют доход, а не прибыль.

По нашему мнению, самозанятость является несколько «размытым» термином и существует необходимость более четкого определения самозанятости. Если само слово «самозанятость» означает то, что каждый

индивид сам обеспечивает себя работой, то он не является предпринимателем.

Таблица 2.4. - Научная трактовка категории самозанятость

| Авторы | В широком смысле |
|--|---|
| Абрамова Е.А. | К самозанятым относятся лица, работающие не по найму: владельцы микропредприятий, занятые индивидуальной деятельностью, при этом им не обязательно иметь образование и занятые в домашнем хозяйстве |
| Иноземцева А.В., Русина А.В., Воловская Н.М., Плюшина Л.К. | Самозанятость прежде всего – это предпринимательство и такие свойства как активность, инициативность, самостоятельность, креативность, риск и организованность считаются неотъемлемыми качествами самозанятых. |
| Крылова Е.Г. | Предприниматели, которые имеют определенные особенности, физические лица, индивидуальные предприниматели. |
| Бурлак А.В. | Самозанятые – это часть занятых, которые включают в себя такие характеристики как собственник капитала, работодателя и управленца. Основным отличием самозанятых от занятых считается умение управлять. |
| В узком смысле | |
| Усманова Т.Д. Азимова М.Т. | Самозанятые – это те люди, которые сами обеспечивают и сами организуют собственную деятельность, которая служит им основным источником дохода. К самозанятым можно отнести частных предпринимателей, занятых в личном подсобном хозяйстве, занятых индивидуальной трудовой деятельностью. |
| Крюкова Е.С. Рузанова В.Д. | Самозанятые – это лица, занимающиеся индивидуальной деятельностью, зарегистрированные и не зарегистрированные, имеющие не имеющие статус предпринимателя. |
| Грабова О.Н., Сугробов А.Е. | Самозанятые – это лица, которые осуществляют трудовую деятельность на свой риск и вкладывают собственный труд в сфере услуг и выполнение работ физических лиц, цель которых направлена на получение систематической прибыли и не зарегистрированных в соответствующих органах. |

Источник: составлено автором на основе: [229], [236], [212], [269], [237], [222]

Предприниматель имеет постоянный источник доходов, а самозанятый лишь изредка, от случая к случаю имеет возможность заработать себе на

жизнь, используя при этом все имеющиеся средства, в основном рабочую силу, и не является защищенным в той степени, каким обеспечен предприниматель, будь он индивидуальным или другим.

Особого внимания требует та категория населения, которая для получения доходов уезжает за границу, и которая ни каким образом не зависит от государственного обеспечения занятости.

По нашему мнению, самозанятость – это деятельность индивидуального характера и к особенностям самозанятости можно отнести то, что самозанятые являются более предприимчивыми и свободными в своих действиях, участниками рынка труда, которые сами выбирают сферу занятости (в рамках своих знаний и навыков), имеют больше свободы для саморазвития, профессионального роста и т.д., однако для них существует ряд ограничений, связанных с наличием собственного капитала для «старта». Самозанятость может выступать, как и основным, так и дополнительным источником доходов. Так же самозанятость носит неоднозначное представление в том смысле, что в конечном итоге получает самозанятый: доход или прибыль? По нашему мнению, самозанятых можно разделить на две категории: имеющих постоянный источник заработка и тех, кто лишь время от времени имеет возможность получить его. В данном случае одних можно отнести к имеющим прибыль, а вторых доход. Самозанятые, которые постоянным образом зарабатывают обычно регистрируются в качестве индивидуального предпринимателя, и они считаются социально защищенными, поскольку платят соответствующие налоги, а лица, не имеющие постоянный источник доходов чаще всего, остаются в тени, не платят налоги и тем самым характеризуются как более уязвимая часть занятого населения.

В условиях новых форм занятости мобильность и гибкость человека как работника способствует его адаптации к нестандартной занятости, в которой работник все меньше становится зависимым от работодателя.

Самозанятость как составляющая сферы занятости имеет отличительные черты: здесь индивид сам обеспечивает себя работой (в основном индивидуальная предпринимательская деятельность в сфере бизнеса и услуг), устанавливает распорядок рабочего времени, уровень заработной платы и т.д. Самозанятых трудно регистрировать на официальном уровне и зачастую они уходят в теневую экономику, не платят налоги, что приводит к не дополнению государственного бюджета.

В Республике Таджикистан существуют лица, которых можно отнести к категории самозанятых. Они осуществляют свою трудовую деятельность на основе лицензии и патентов. Наряду с этим существует и дехканские хозяйства, которых так же относят к данной категории и которые в налоговом реестре числятся как налогоплательщики упрощенной налоговой системы, а существует и лица, обычно в селах, которые считаются обычно незанятыми, которые время от времени трудятся в дехканских хозяйствах по найму и остаются в теневой экономике и считаются более социально уязвимыми.

Большое распространение, в основном в развитых странах, имеет форма занятости, которая больше относится к самозанятости, называемая «фрилансом». Фрилансеры – это работники, осуществляющие свою трудовую деятельность удаленным, а не традиционным штатным методом, выполняя определенный вид работы (проект) в краткосрочный период.

Таким образом, фриланс – это то каким именно образом осуществляется трудовая деятельность, а самозанятость – это юридический статус.

Определение «фриланс» и «фрилансер» являются достаточно новыми терминами в экономической науке. В профессиональной среде данные термины используются довольно широко, однако в науке эти термины встречаются не часто. Большинство, исследователей относят фриланс к категории самозанятости. Появление данного термина относят к постиндустриальному периоду развития мировой экономики.

Цифровизация обусловила плавный переход занятости от производственного вектора к сектору услуг, что привело к занятости в секторе услуг внушительную часть населения к новому виду деятельности, где в основном производится и обрабатывается информация. Основной причиной такого перехода является появление и широкое применение цифровых технологий, и сеть интернет.

На сегодняшний день, основным из самых востребованных форм занятости считается фриланс. В условиях цифровизации экономики фриланс как деятельность не только является одним из основных видов деятельности в интернет-пространстве, создающим объём спроса и предложения, но и основным двигателем самой цифровой экономики. В сети интернет определенными лицами (физические, юридические) создаются биржи по удаленной работе. Заказчиками-работодателями размещаются заказы, а фрилансерами предложения различных услуг в сфере своих компетенций. Посредники выступают в качестве гаранта в плане исполнения работы фрилансером и оплаты за выполненную работу заказчиком, за которое берет определенную сумму (чаще всего в процентах). В условиях цифровизации экономики трансформация рынка труда является неизбежной. В данных условиях рынок труда имеет свои особенности, одним из которых является то, что фрилансеры обеспечивают самозанятость. Фрилансинг – это такая трудовая деятельность, которой в основном занимаются физические лица. Суть фрилансинга заключается в том, что каждый желающий заработать и имеющий хоть какие-то навыки (в основном компьютерные), заключают договор на счет выполнения определенной задачи (заказа): редактирование фото или видео, работа в Microsoft office и других работ, связанных с компьютерными приложениями. Отличительной чертой фрилансинга от традиционной занятости является то, что фрилансеры являются участниками рынка, не имеющими таких рабочих «рамок» как-рабочее время, обязательное присутствие на рабочем месте, обязательное выполнение плана, объем заработной платы, устанавливаемая в основном работодателем и т.д. Они также не обязаны носить на работе единую форму, размеры заработной платы в основном устанавливают фрилансеры, они вольны выбирать рабочее

время, работать, так как им удобно, выполнять или не выполнять тот или иной заказ.

Таким образом, в отличие от традиционной занятости, фрилансинг имеет больше положительных сторон для работника.

Участники такого рынка труда находят друг друга на биржах труда посредством сети интернет, а работа выполняется лишь в цифровом виде.

Таким образом, на рынке труда фриланс выступает в качестве формы деятельности, а работниками на этом рынке считаются фрилансеры, которые, имеют определенные навыки работы с компьютерными программными обеспечениями, а работодателями считаются любые заказчики, заказы которых носит цифровой характер и связаны, также с компьютерными программными обеспечениями. Существует возможность заключения трудового соглашения и без посредника, однако в данном случае, в связи с тем, что заказчик может находиться в одной стране, а исполнитель в другой, исполнители часто могут не получить оплату за выполненную работу.

На данном рынке труда оплата также носит цифровой характер. Другой особенностью является отсутствие у фрилансеров определенного рабочего графика. Также, к особенностям необходимо отнести факт того, что заказчикам не важен факт наличия у фрилансеров какого-либо образования (высшее, средне специальное, среднее).

Цифровой рынок труда имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Одним из отрицательных, считаем, возможное увеличение теневой занятости (см. рис.2.8).

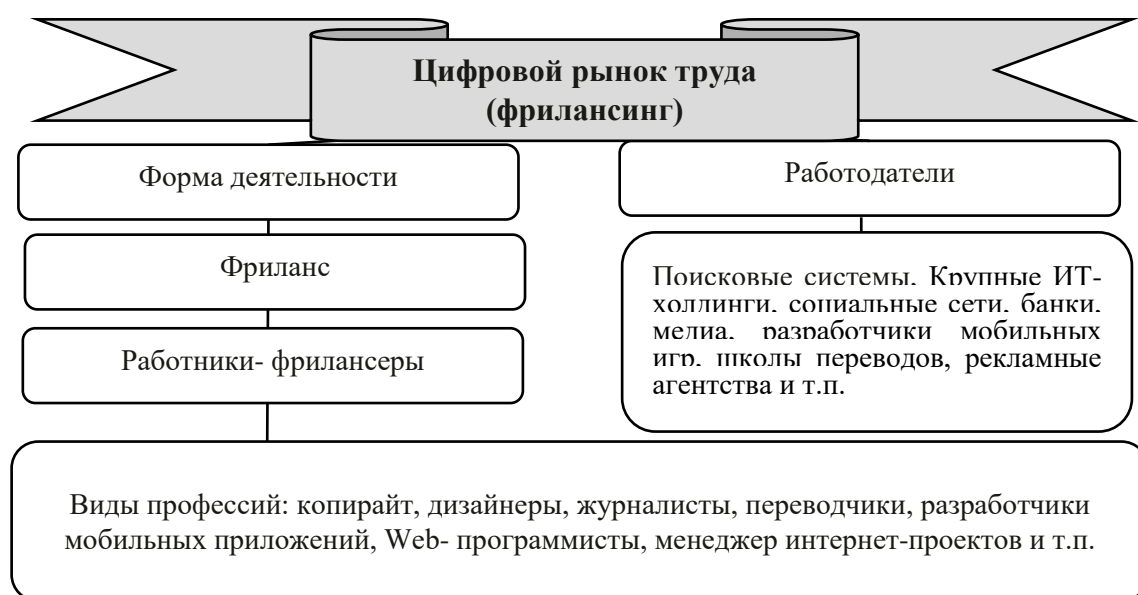


Рисунок 2.8. - Рынок фриланс
Источник: Составлено автором

Отсутствие механизмов эффективного регулирования приводит к тому, что фрилансеры могут не заявить о себе как о работнике, который должен оплачивать налоги.

На рисунке 2.9, представлен механизм функционирования рынка труда фриланс. Данный механизм мало чем отличается от механизма функционирования «традиционного» рынка труда. Здесь заказчик через посредника выходит на контакт с работником, а посредник выступает в качестве гаранта на предмет оплаты трудовой услуги исполнителя заказчиком.

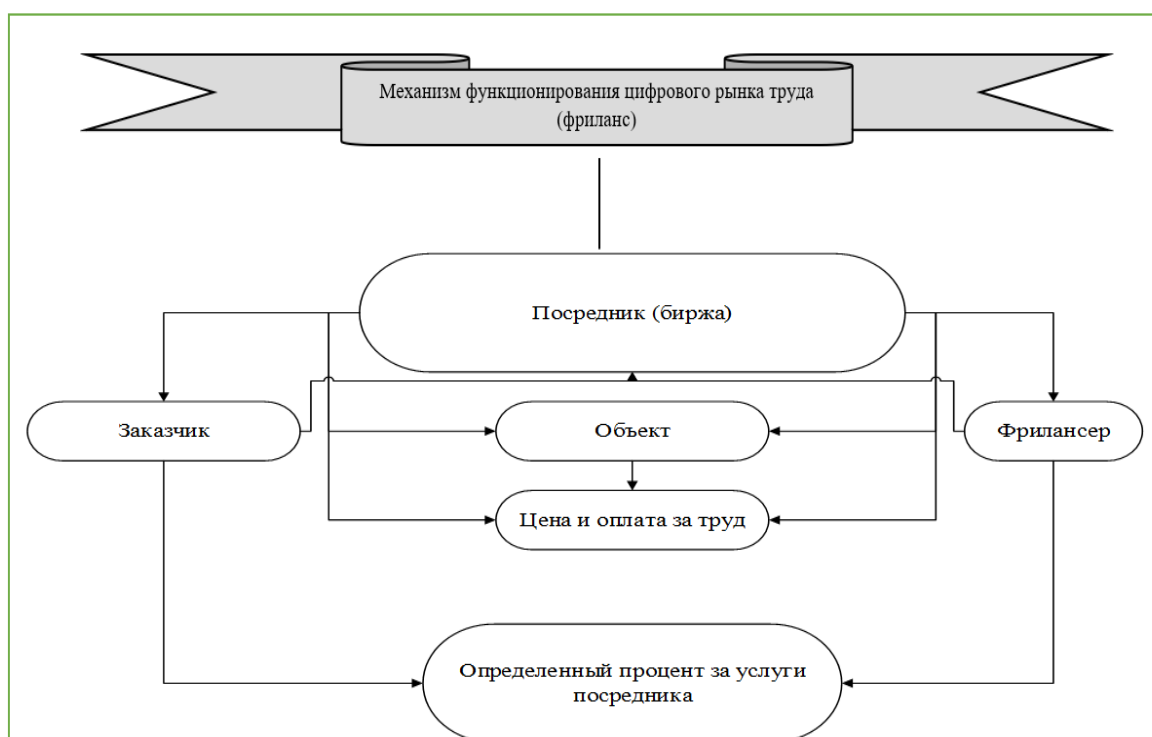


Рисунок 2.9. - Механизм функционирования рынка фриланс

Источник: Составлено автором

Внедрение цифровых технологий в общественную деятельность в течение длительного времени определит условия рынка труда и вектор экономического развития.

В условиях цифровизации появились новые формы занятости, и в этих условиях экономика подверглась большим изменениям. Эти изменения наблюдаются и в сфере занятости. Отсутствие подготовленности такому роду

изменениям, привели к некоторым диспропорциям между спросом и предложением труда, а также к росту скрытой безработицы и к теневой экономике. В этой связи, очевидным является необходимость преобразования системы регулирования рынка труда, что бы он имел способность в полной мере соответствовать и своевременно реагировать на внешние и внутренние факторы воздействия.

В современных условиях, в условиях компьютеризации и цифровизации все обстоит несколько иначе: появились такие понятия как удаленная работа, фрилансинг и т.д., и такие понятия как начальник, график работы, работа на цеху и заводе постепенно уходят из обихода. Более масштабно это и начало ощущаться во время мирового коллапса, вызванного пандемией «Covid-19» и трудоспособное население, начало массово заниматься новыми формами занятости. В этой связи все больше и больше популяризируются новые виды занятости. Появляются новые формы социально-трудовых отношений, которые характеризуются отсутствием традиционных стандартов трудовых условий. В этих условиях общество подвергается некоторым рискам, связанным с отсутствием достаточной подготовленности и «гибкости», и существует необходимость быть готовыми к резким переменам в сфере труда.

Раньше между занятостью и её отсутствием (безработицей) существовала четкая грань, и рабочие не часто меняли свое рабочее место и сферу деятельности, опираясь на знания и навыки, приобретенные в процессе образования и занятость отражала наличие трудовых отношений, связанных с деятельностью в промышленности, где осуществлялась полная занятость с полным рабочим днем и постоянной непрерывной работой, фиксированной заработной платой, отведенным временем для отдыха, пособиями и премиями и т.п.

Сегодня, в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости все обстоит несколько иначе. На рынке труда наблюдается тенденция роста рабочих, которые осуществляют ту или иную трудовую

деятельность совсем не связанных со специальностью, приобретенных в процессе образования (специальность, приобретенная в ВУЗах) и в основном лица, имеющие среднее или высшее специальное образование наравне с лицами, не имеющими из вышеперечисленных образований, осуществляют самозанятость, причиной чего является недостаточность свободных рабочих мест с соответствующей заработной платой.

В условиях новых компьютерных технологий, одной из форм самозанятости является фриланс. В научной литературе фриланс как экономическая категория не имеет точной научной трактовки как, например, труд, рынок труда, занятость и др. несмотря на то, что термин фриланс впервые был употреблен в романе «Айвенго» В. Скотта и означал наёмных воинов, а уже в 19-м веке фрилансерами называли независимых журналистов, художников и других представителей, занимающихся в основном творческой деятельностью, сегодня понятие фриланс больше отождествляется с занятыми в сферах, в основном, связанными с компьютерными технологиями и мобильными приложениями.

В связи с тем, что термин фриланс в его современном понимании, появился и начал употребляться относительно недавно он был изучен в основном представителями современной науки.

Например, Д.О. Стребков и А.В. Шевчук описывают фрилансера как независимого и высококвалифицированного профессионала, не включенного в штат той или иной организации с традиционным трудовым соглашением и реализующего свои услуги в сфере занятости различным клиентам самостоятельно [265, с.63].

По мнению М.И. Гуровой фриланс является видом занятости, которая ориентирована на фактическое выполнение работы, в основном, удаленно и без официального оформления трудового соглашения [223, с. 52]. В своих работах она больше уделяет внимание на объем выполненной работы, а не на качество.

В.С. Харченко импонируя мнению М.И. Гуровой в том плане, что фриланс выполняет работу через интернет (удаленно), трактует данный термин следующим образом: фрилансер-это работник, который организывает срочные трудовые отношения с заказчиком удаленно, посредством сети интернет [271, с.11].

А.Н. Сорокина также акцентирует свое внимание на том, что фриланс осуществляет свою трудовую деятельность на “удаленке” с помощью компьютерных технологий и средств связи и с отсутствием необходимости работать на месте расположения работодателя [264, с. 36].

По мнению В. Игнаткиной Фрилансер-это частный, практикующий специалист, который в процессе трудовой деятельности производит тот или иной товар либо предоставляет услуги нескольким заказчикам [227, с.29].

В свою очередь, Т.А. Избиенова и А.А. Целиков описывают фрилансера как работника, который не имеет формального работодателя, вольного сам выбирать свой бизнес-партнеров и клиентов и выступающего в качестве как начальника так и подчиненного [228, с. 53]. Фриланс – это нечто иное, считают они, отождествляя фриланс с частным видом аутсорсинга. По их мнению, фриланс привлекает специалистов “со стороны”, которые выполняют заказы “вне офиса”.

Н.В. Чаплашкин считает, что фриланс как свободная занятость, которая представляет собой форму занятости на рынке товаров и услуг и отличается самостоятельностью выбора вида работы и места его выполнения и степени зависимости от заказчика [241, с. 56].

Больше импонируя трактовке Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука по нашему мнению фрилансер – это индивидуальный, конкурентоспособный предприниматель, имеющий высокий уровень профессионализма, независимый от работодателя, часто, систематически выполняющий “разовый” заказ разных работодателей, сам определяет размер заработной платы, не имеет постоянного стационарного рабочего места, имеет гибкий график работы, в основном выполняет работу “на дому”, с использованием

компьютерных технологий и мобильных приложений, а трудовые отношения с работодателем или заказчиком происходит посредством интернет сети, при этом фрилансер не всегда регистрируется в качестве индивидуального предпринимателя и в зависимости от разного рода ситуаций остается в теневой экономике.

Фриланс в отличие от самозанятости, имеет отличительную черту, а именно: если самозанятость предполагает любой вид деятельности, который не обязательно связан с компьютерными технологиями, то фриланс тем или иным образом связан с тем, что заказы выполняются именно с помощью этих технологий (см. табл. 2.5.)

Таблица 2.5. - Отличительные черты фриланса от самозанятых в современных условиях

| Фрилансер | Самозанятый |
|---|--|
| Предоставление услуг | Предоставление услуг, производство товаров, купля продажа |
| Интеллектуальный труд | Используется физический труд |
| Занимается обработкой информации | Зависимость от работодателя |
| Обладает “человеческим капиталом” | Самозанятый обладает как “человеческим” так и “природными” ресурсами |
| В качестве оплаты получает гонорар | Самозанятый подразумевает и трудовую деятельность, связанную с бизнесом, что приносит постоянную прибыль |
| Отсутствие постоянного работодателя, рабочего места, заработной платы | Самозанятый имеет (в некоторых случаях) постоянное место работы |
| Работы выполняются с помощью компьютера и мобильных приложений | В процессе работы использование компьютера и мобильных приложений не обязательно |
| Гибкий рабочий график | Иногда жестко регламентированный график работы |
| Лица, с физическими недостатками могут заниматься фрилансом | В большинство случаев лица с физическим отклонениями не имеют возможности осуществлять трудовую деятельность |
| Форма деятельности | Юридический статус |

Источник: Составлено автором

В общем, трудовой процесс на рынке труда фриланс происходит также, как и на любом другом рынке, однако в отличие от традиционного рынка труда, в качестве связующего звена между работодателем (заказчиком) и работником (фрилансером) выступает посредник, а в качестве объекта

работы – цифровая информация, в качестве средства труда компьютеры и прочие гаджеты.

Фриланс, как форма деятельности имеет схожесть с samozанятостью, однако отличительная черта между понятиями «самозанятость» и «фриланс» заключается в том, что самозанятый выполняет работы или заказы, связанные с физическим трудом, тогда как фриланс больше отождествляется с интеллектуальным трудом, потому, что фриланс как вид трудовой деятельности является «продуктом» современных, инновационных технологий и основными средствами труда фриланса являются компьютер, смартфон и др. гаджеты и обязательно с выходом в сети интернет.

В условиях цифровизации и компьютерных технологий и со всеми из этого вытекающими, на рынке труда начали появляться все новые и новые виды трудовой деятельности. Наряду с появлением новых форм занятости из рынка начали уходить старые виды трудовой деятельности, и одним из самых, на сегодняшний день, популярных, востребованных, эффективных, прибыльных и удобных как для работодателя, так и для работника, является вид трудовой деятельности, который более известен как фриланс.

Организация современных форм труда, идущих «в ногу» со временем всегда считался актуальным вопросом, поскольку именно эта деятельность человечества охватывает всю структуру и процессы производственных взаимодействий общества, которые основаны с целью достижения оптимальных результатов. В современных, меняющихся более к связанным с компьютерными технологиями, различными гаджетами, цифровыми платформами условиях все большую популярность набирают гибкие формы занятости.

По мнению Е.А. Дашковой основными причинами популярности и распространения гибких форм занятости, как субъективной, так и объективной, является такие факторы как: смена технологических укладов, научно-технический прогресс в различных формах его проявления, изменения в экономических циклах, постоянные кризисы, привлекающие за

собой безработицу, постоянная сегментация социальной сферы, проявляющееся в разнонаправленности развития, уменьшение роли государства в регулировании рынка труда, демографические и миграционные факторы и пр.

По мнению Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука включение фриланса в другие формы занятости приводит к размытию данного понятия.

Для определения фриланса в своих исследованиях Д.О. Стребков и А.В. Шевчук используют следующие элементы (см. табл. 2.6.)

Таблица 2.6. - Элементы определения фрилансера

| Характеристика | Значение | Расшифровка |
|-------------------------|------------------------------|--|
| Форма занятости | Самостоятельная деятельность | Занят индивидуальной трудовой деятельностью, не состоит в штате организаций, не нанимает персонал |
| Властные отношения | Трудовые отношения | Не находится в прямом подчинении или косвенной зависимости, имеет высокий уровень контроля над основными параметрами труда и занятости |
| Профессиональные навыки | Интеллектуальный труд | Производит нематериальные блага (услуги) на основе интенсивного использования информации, знаний и творческих способностей |

Источник: Составлено автором на основе [265]

В целом, такая форма занятости является как механизм саморегулирования экономики и выступает в качестве инструмента адаптации к быстро меняющимся тенденциям на рынке труда, и расширяя рынок услуг, способствует снижению темпов безработицы, мотивирует работников и создает инклюзивные рабочие места. Как и самозанятость, фриланс имеет свои положительные и отрицательные стороны, которые приведены в таблице 2.7.

К субъективным факторам она относит желание снижения объемов издержек с работодателями, ослабление роли социального диалога, снижение роли коллективных договоров, появление желания и спроса нерегламентированной формы занятости со стороны рабочих, появление массового спроса рабочих мест со стороны мигрантов и пр. [224, с. 9].

Таблица 2.7. -Положительные и отрицательные стороны фриланса

| Положительные стороны | | Отрицательные стороны | |
|--|---|---|--|
| Самообеспечение занятости | Фрилансеры в сети интернет могут обеспечить себя работой как самостоятельно, так и через посредника, а поиски работы и её обретение являются свободными | Возможное уклонение от уплаты налогов | Налоги оплачиваются самими фрилансерами, из-за чего трудным является уследить за каждым |
| Удобство | Фрилансеры работают удаленно, не имеют определенного графика работы | Снижение спроса на современную инфраструктуру | С ростом рынка фриланса существует возможность снижения спроса на некоторые виды услуг- транспортные, общепит и т.п. |
| Определение размеров оплаты труда | Фрилансеры сами определяют стоимость рабочей силы | Некоторое отсутствие регулирования рабочего времени | Фрилансеры не имеют ограничения по времени, и работодатель не имеет возможности регулировать рабочее время |
| Отсутствие необходимости обучения длительное время | Фрилансерам не обязательно иметь среднее или высшее образование | Возможное снижение численности абитуриентов | В долгосрочной перспективе необходимость в длительном обучении может снизиться |
| Большое пространство действий | Фрилансеры принимают и выполняют заказы в сети интернет. | Угрозы исчезновения традиционных профессий | В долгосрочной перспективе новые профессии вытеснят нынешние |
| Создание новых бирж труда | Любой желающий может создать биржу труда. | Теневой рынок | Отсутствие эффективных инструментов фиксирования фрилансеров и регулирования |

Источник: Составлено автором

С точки зрения работодателей, такая форма занятости способствует приспособлению структурных изменений рынка товаров и услуг и уменьшению производственных издержек, а также уменьшает траты на содержание рабочего персонала.

Гибкая форма занятости является выгодным и для работников, позволяя им совмещать рабочий график с личной жизнью, уделяя больше внимание себе и своей семье, уменьшить расходы, связанные с оплатой на проезд, питание и пр. Такая форма трудовой деятельности также привлекательна и вполне выполнима для женщин, молодежи и людям с некоторыми отклонениями и пенсионерам [267, с. 26].

На рисунке 2.10, представлен процесс трудовой деятельности на рынке труда (фриланс).

В некоторых случаях фрилансер выполняет заказ на основе предоплаты и без посредника. Однако значимость посредника в том, что на сайте посредника (бирже труда фрилансеров) даются объявления как со стороны заказчиков, так и со стороны исполнителей по поводу вида работы, а также существует рейтинг фрилансеров и заказчиков, которые оцениваются друг другом после выполнения заказа.

Таким образом, по нашему мнению, фриланс-это удобная, не редко кратковременная, не требующая официального трудоустройства, что выгодно как работодателю, так и работнику форма деятельности, и занятый в данной сфере, это работающий на себя, часто лично определяющий рабочий график, объем работы и размеры оплаты, умеющий навыки пользоваться компьютерными технологиями и различным программными обеспечениями и интернет ресурсом креативный, имеющий желание выполнять заказы человек (фрилансер).

Фрилансер имеет возможность выполнять заказы в качестве физического лица, оплачивая определенные налоги, также оформить свою деятельность в качестве индивидуального предпринимателя.

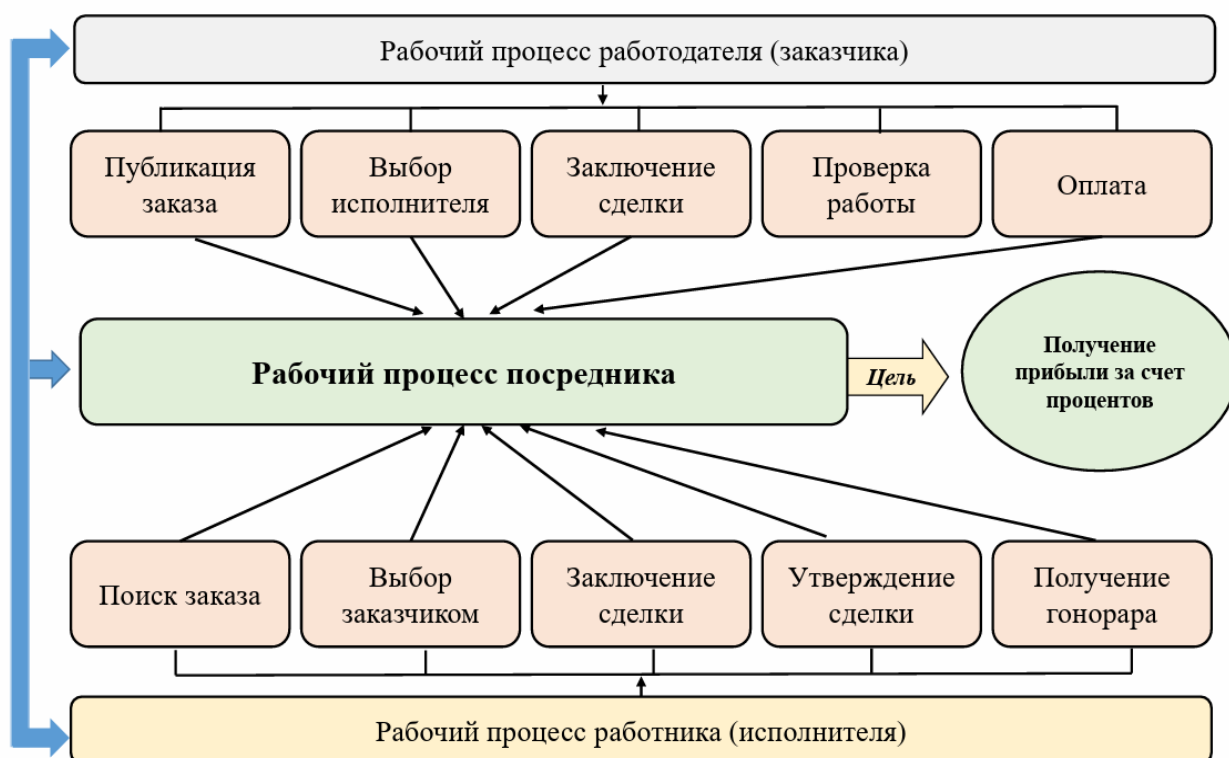


Рисунок 2.10. - Процесс трудовых отношений на рынке труда (фриланс)
Источник: Составлено автором

В таблице 2.8, приведем ряд преимуществ и недостатков фриланса как для работника, так и для работодателя.

Как видно из данных, приведенных в таблице 2.8, наряду с преимуществами, существует и ряд недостатков для работника, трудовая деятельность которого связана с фрилансом.

С другой стороны, преимущества работодателей, которые использует труд фрилансера намного больше, чем недостатков, однако наряду с этим важно отметить тот факт, что заказчик также не защищен законом, так как не всегда фрилансеры являются добросовестными исполнителями заказов и не редко не зарегистрированы государственными органами в качестве работников, что делает затруднительным их привлечение к ответственности.

Таблица 2.8. - Преимущества и недостатки фриланса с точек зрения работника и работодателя

| Преимущества и недостатки фриланса для работника | |
|--|--|
| Преимущества | Недостатки |
| Отсутствие дресс – кода | Все сопутствующие затраты производятся фрилансером: электроэнергия, сеть интернет, дорогостоящие программные обеспечения и другие средства труда |
| Отсутствие расходов на дорогу | Отсутствие каких-либо социальных гарантий |
| Работа выполняется на дому. Особенно данное удобство актуально для пожилых людей, молодежи, женщин и людей с ограниченными возможностями | Необходимость затратить дополнительные усилия для управления временем |
| Свободный график работы, возможность оптимального совмещения рабочего времени и отдыха, а также с временем на семью | Фрилансеру не гарантирована пенсия по выработке рабочих лет, поскольку он может уклоняться от уплаты налогов и пенсионных взносов |
| Отсутствие разногласия, возникающих среди рабочего персонала | Присутствие рисков, связанных с оплатой труда за выполненный объем работы |
| Возможность самостоятельного выбора заказов | Затруднения с получением банковских кредитов |
| Отсутствие необходимости траты времени на поиски работы | |
| Преимущества и недостатки фриланса для работодателя | |
| Преимущества | Недостатки |
| Возможность рациональной оплаты за труд, так как оплата производится за объем выполненной работы | Отсутствие полного контроля выполнения заказов, поскольку фриланс находится не на определенном рабочем месте |
| Отсутствие необходимости затрат на создание удобств для рабочего персонала: аренда помещений, покупка мебели, канцелярских товаров и пр. | Присутствие рисков, которые могут место быть со стороны исполнителя (невыполнение заказов в договоренное время, невыполнение заказов вообще и пр.) |
| Отсутствие затрат времени на документооборот | Проблемы защиты конфиденциальности и высокий риск утечек закрытой информации, отсутствие возможности привлечь фрилансера к выполнению работ, требующих доступа к государственной тайне или персональным данным |
| Возможность отказаться от продолжения сотрудничества с фрилансером в желаемое время | Сложности, связанные с налаженностью командной работы |

Источник: Составлено автором

Тонкая, отличительная грань между дистанционным работником и фрилансером проявляется в том, что дистанционный работник, не смотря на

то, что они находятся на определенном расстоянии друг от друга (работодатель и работник), передавая выполненный объем работы посредством современных компьютерных технологий, между ними заключается трудовой договор на официальном уровне и работодатель принимает работника в штат, с определенным регламентированным рабочим временем и прочими обязанностями, а также присутствует страховой пакет, выходные дни и другие параметры, тогда как фрилансер как свободный наемный и чаще всего «разовый» работник, не так контролируем как дистанционный работник и гарантии, которые связаны с дистанционным работником, не относятся к фрилансерам. Впрочем, такие риски относятся как к фрилансерам, так и заказчикам.

Важными чертами фриланса как формы деятельности являются:

- независимость от работодателя в организации деятельности;
- автономия и квазизависимость;
- индивидуальность;
- мотивация;
- нацеленность на конечный результат и др.

Однако перечисленные черты носят несколько субъективный характер и наряду с этими чертами, существует необходимость рассмотреть фриланс и с объективной точки зрения, то есть, насколько фриланс как форма трудовой деятельности полезен для общества в целом и для государства.

Во-первых, правильно функционирующий рынок труда «фриланс», может способствовать появлению дополнительного источника пополнения бюджета.

Во-вторых, процесс цифровизации экономики затронет не только технологии, но и людей, поскольку фриланс отождествляется с работниками, хорошо владеющих компьютерными навыками.

В-третьих, у населения появляется возможность «выхода» на международный уровень, причем что бы заработать совсем не обязательно эмигрировать в другие страны.

В-четвертых, если фрилансеры будут владеть английским языком, то миграционная ситуация (имеется ввиду миграции в РФ) может измениться в лучшую сторону.

В-пятых, появиться возможность создания новых рабочих мест не только для трудоспособной части населения, но и для лиц пенсионного возраста, а также женщин и лиц с ограниченными возможностями.

В-шестых, часть населения, имеющая постоянное рабочее место, обретет возможность дополнительного заработка, что существенным образом воздействует на уровень его жизни.

Опыт развитых стран показывает, что фриланс как форма деятельности стимулирует рост экономики и является, на сегодняшний день, одним из наиболее востребованных видов трудовой деятельности.

Так, например, такие страны как США и Европейские страны, где рынок фриланса насчитывает свыше 162 млн человек, которые работают на условиях фриланса или совмещают его со штатной работой в офисе. Лишь в 2017 году фрилансеров США составила 36% трудоспособной части населения. 6,7% ВВП генерирует за счет фрилансеров. Из общей численности около 40% считаются те, для которых фриланс считается основным источником заработка. «... К 2027 г. 50,9% американцев будут фрилансерами. Об этом в прогнозе Профсоюза фрилансеров США и биржи фрилансеров Upwork в 2017 г. написали едва ли не все крупнейшие издания...» [46].

Таким образом, для развитых стран фриланс является как, уже давно неотъемлемая часть экономики, которая формирует рынок труда, и как показывает их опыт, один из основных источников доходов общества и ВВП.

В условиях роста безработицы и неудовлетворительных размеров заработной платы, в поисках дополнительного заработка или в случае отсутствия рабочего места, у человека появилось необходимость обеспечения материальным доходом и фриланс как одна из форм трудовой

деятельности для населения развитых стран стал одним из выходов из сложившейся ситуации.

Выводы по второй главе. Трансформация, происходящая под воздействием цифровизации, является мировой тенденцией. Эта тенденция влечет за собой и трансформацию рынка труда, и в этих условиях, такой феномен как гибкий рынок труда обретает более яркий характер. Исследование этих факторов помогло выявить и сформировать ряд выводов по третьей главе диссертационного исследования.

Современный этап развития рынка труда можно охарактеризовать как широкую структурную перестройку существующей системы занятости, которая требует переосмысления современных трудовых отношений.

Цифровизация имеет амбивалентное воздействие на рынок труда. Она заключается в том, что с одной стороны происходит автоматизация рутинных, часто повторяющихся работ, что приведет к сокращению рабочих мест, с другой стороны она способствует созданию инновационных профессий и рабочих мест, востребованных как на национальном, так и на международном рынках труда. Такая ситуация требует от общества и институтов рынка труда дополнительных усилий. В связи с этим важным является своевременный переход от индустриальной не только к постиндустриальной экономике, но и уже закладывать фундамент для перехода к цифровой экономике, которая является мировой тенденцией.

Однако при этом важно обратить внимание на то, что в условиях новых форм занятости будет наблюдаться сокращение традиционных рабочих мест, и вместе с этим рынок труда будет остро нуждаться в таких специалистах как IT-разработчики и других специалистов, деятельность которых связаны с цифровыми технологиями.

Цифровизация порождает поляризацию рабочих мест и на этом фоне растет спрос на высококвалифицированную рабочую силу, способную выполнять сложные когнитивные задачи, обладающую творческими и управленческими навыками. Наряду с этим растет спрос и на

низкоквалифицированную рабочую силу, которая должна выполнять работу, не связанную с автоматизацией, а преимущественно, обслуживающую функцию. Однако средний класс, который составляет основу рабочей силы может попасть под зону риска сокращения. Такие вызовы без своевременной подготовленности к ней, может привести к серьезным последствиям.

Цифровые преобразования стирают географические границы и формируют глобальный рынок труда. В этих условиях такие виды трудовой деятельности как фриланс, становятся все более востребованным. Фриланс даёт работникам развивающихся стран возможность для выхода в международный уровень.

Такие цифровые платформы как Upwork, Freelance и др., которые в сфере фриланс являются посредниками между работником и работодателем, и с помощью которых производится поиск работы и работников, кардинальным образом меняют условия трудовых отношений.

Рынок труда в условиях цифровизации подвергается трансформации, и эта трансформация ведет трудовые отношения от традиционной (жесткой) регламентации к более гибким условиям рабочего найма.

В связи с неизбежностью этих перемен необходимо отметить важность формировать и адаптировать всю институциональную среду. Для этого необходимо модернизировать законодательную базу, защищающих права работников и работодателей, адаптировать систему образования и переподготовки кадров и т.д.

Таким образом, цифровизация разрушает традиционное восприятие рынка труда, способствует формированию более усовершенствованного, инклюзивного рынка труда, расширяет возможности для его интеграции в международный уровень. Однако для реализации этих возможностей необходимо координация усилий всех участников рынка труда: государство, работодатель, работник.

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВОСПРОИЗВОДСТВА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

3.1. Макроэкономическая детерминация демографической и экономической ситуации на рынке труда

В современных условиях производственная составляющая страны, а также эффективность рынка труда во многом зависят от оптимального использования человеческого капитала. Формирование рынка труда в свою очередь зависит от таких элементов как система образования, переквалификации уже имеющихся кадров, уровня квалификации работников, уровня подготовленности работников к освоению цифровых и технико-технологических условий и т.п. Наряду с этим, эффективному формированию рынка труда способствует и государственное регулирование.

Лишь при согласованном и взаимосвязанном развитии всех элементов производительных сил представляется возможным оптимальное использование трудового потенциала и правильное распределение работников по сферам деятельности, создание новых рабочих мест, расширяющих возможности повышения профессионально-квалификационного и культурного уровня работников.

В качестве основного потенциала страны выступает население, которая с одной стороны формирует спрос и предложение на рынке труда и без его рационального использования равновесие на рынке труда не представляется возможным, с другой стороны именно население является основным потребителем продукции, производимой во всех отраслях экономики.

Как уже было подчеркнуто ранее, на формирование и функционирование рынка труда влияют множество факторов, такие как численность населения, система образования, деятельность органов власти, координирующие рынок труда, разработка и внедрение тех или иных государственных программ и стратегий в процессы рынка труда, политика занятости, трудоизбыточность и др. Для начала рассмотрим динамику роста населения Республики Таджикистан на период 1991-2023 гг.

Таблица 3.1. - Динамика роста численности населения Республики Таджикистан на период 1991-2023 гг.

| Показатели | Годы | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|------------------|
| | 1991 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 к 1991г., % |
| Численность постоянного населения на конец года, тыс. чел. | 5505,6 | 6264,6 | 6842,2 | 7621,2 | 8551,2 | 8742,8 | 8931,2 | 9126,6 | 9313,8 | 9506,3 | 9886,8 | 10078,4 | 10288,3 | 186,9 |
| в том числе: | | | | | | | | | | | | | | |
| -городское | 1698,1 | 1670,6 | 1809,9 | 2020,5 | 2260,3 | 2300,5 | 2354,2 | 2396,8 | 2438,9 | 2501,8 | 2844,1 | 2906 | 2969,6 | 174,9 |
| -сельское | 3807,6 | 4594 | 5032,3 | 5600,7 | 6290,9 | 6442,3 | 6577 | 6729,8 | 6874,9 | 7004,5 | 7042,7 | 7172,4 | 7318,7 | 192,2 |
| в %: | | | | | | | | | | | | | | |
| -городское | 30,8 | 26,7 | 26,4 | 26,5 | 26,4 | 26,3 | 26,4 | 26,3 | 26,2 | 26,3 | 28,8 | 28,8 | 28,9 | 93,8 |
| -сельское | 69,2 | 73,3 | 73,6 | 73,5 | 73,6 | 73,7 | 73,6 | 73,7 | 73,8 | 73,7 | 71,2 | 71,2 | 71,1 | 102,7 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. -2023. – с. 25., Таджикистан в цифрах 2024 г. С.25

Как видно из данных таблицы 3.1, за рассматриваемый период в численности населения республики произошли значительные изменения. За годы независимости численность населения республики возросла на 86,9%, в том числе городское населения составила всего 93,8%, чем в начале рассматриваемого периода, а сельское население составило на 102,7% за тот же период.

Рассмотрим состояние экономически активного населения республики за 1991-2023 гг. (таблица 3.2.) Как видно из данных таблицы трудовые ресурсы за рассматриваемый период возросли 2,3 раза (237,1%), экономически активное население увеличилось на 35,7 %, занятое население возросло за этот период более в 1,3 раза (133,2%).

Недоиспользование рабочей силы в экономике увеличилось за рассматриваемый период почти в 6 раз (597,3%), в том числе учащиеся возросло более чем в 3 раза (305,9%).

Исходя из выводов отечественного ученого Л.Х. Саидмуродзоды, растущая доля молодежи в стране, формирует потенциал «демографического дивиденда», а в условиях отсутствия соответствующих институциональных методов регулирования сферы занятости, этот потенциал превращается в фактор накопленного недоиспользованного человеческого капитала [157, с. 45]. Далее, данные таблицы свидетельствуют о том, что в 1991 году численность рабочей силы и число занятых в экономике соответствовали друг другу, и занятость составляла 100 процентов. Однако в годы гражданской войны и в послевоенный период вплоть до 2000 годов на рынке занятости наблюдался определенный спад, и начиная с 2005 года ситуация на рынке труда постепенно начала отлаживаться и к концу рассматриваемого периода численность занятого в экономике населения составила более 2,6 млн. человек, что составляет 98 процентов рабочей силы. Что касается официально признанных безработных, то здесь также наблюдается своеобразная тенденция роста и за последние пять лет этот показатель в среднем составил 52 тыс. человек.

Таблица 3.2. - Динамика показателей рынка труда в Республике Таджикистан на период 1991-2023 гг.
(тыс. человек)

| Показатели | Годы | | | | | | | | | | | | | 2023 к 1991г., % |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------------|
| | 1991 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Трудовые ресурсы | 2526 | 3186 | 3893 | 4530 | 5111 | 5224 | 5326 | 5427 | 5521 | 5585 | 5653 | 5754 | 5990 | 237,1 |
| в том числе: | | | | | | | | | | | | | | |
| экономически активное население | 1971 | 1794 | 2154 | 2280 | 2437 | 2438 | 2460 | 2478 | 2514 | 2557 | 2587 | 2600 | 2675 | 135,7 |
| занятое население | 1971 | 1745 | 2112 | 2233 | 2380 | 2384 | 2407 | 2426 | 2463 | 2506 | 2534 | 2545 | 2625 | 133,2 |
| официально признанные безработные | - | 49 | 42 | 48 | 57 | 54 | 53 | 52 | 51 | 51 | 53 | 55 | 50 | |
| недоиспользование рабочей силы в экономике | 555 | 1392 | 1739 | 2250 | 2674 | 2786 | 2866 | 2949 | 3007 | 3028 | 3066 | 3154 | 3315 | 597,3 |
| в том числе учащиеся | 237 | 343 | 476 | 557 | 602 | 615 | 632 | 638 | 647 | 670 | 663 | 628 | 725 | 305,9 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. -2023. – с. 81. Таджикистан в цифрах 2024 г. стр.-37

По методологическим пояснениям статистического сборника к официально зарегистрированным безработным относят лишь тех, кто сам по собственному желанию обратился к органам государственной службы занятости и зарегистрировался в качестве безработного.

Численность недоиспользованной рабочей силы в экономике также приведена в таблице 3.2. и по данным статистики этот показатель с 1991 по 2023 гг. вырос почти в 6 раз (597,3%). По нашему мнению, такая ситуация свидетельствует о том, что в сфере занятости существует ряд проблем, выступающих в качестве барьера:

1. Недостаточно эффективны применяемые меры по рациональному использованию рабочей силы;
2. Недостаточность эффективного внедрения в практику применяемых программ, стратегий и других мероприятий по улучшению ситуации на рынке труда, не совсем эффективное регулирование рынка труда.

С распадом СССР многие страны стали переходить на новую форму ведения хозяйства. В свою очередь Республики Таджикистан, с приобретением суверенитета, тоже приняло решение и постепенно начало трансформировать хозяйство и адаптироваться под новые условия рынка. Последствия гражданской войны в республике привели к полному разрушению системы хозяйствования, совхозы и колхозы перестали функционировать, а новые условия рынка начали диктовать свои правила. Экономическое состояние страны было истощено. На период послевоенных годов 1991 по 2000 гг. население составляло от 5,5 млн. до более 6 млн. человек, в трудоспособном возрасте за тот же период свыше 2,5 млн. человек.

Реформы, проводимые правительством, привели к быстрым результатам, которые положительным образом отразились на экономике страны, однако эти достижения в недостаточной степени сопровождались продуктивностью в отношении формирования и функционирования рынка

труда в условиях рыночных отношений и механизмы, и институты регулирования рынка труда не нашли своего эффективного использования.

В конечном итоге, сегодня мы имеем недостаточно сглаженный и четкий механизм регулирования рынка труда, который принял некоторый гибридный облик, часть которого регулируется должным, а часть не должным образом. Недостаточная эффективность регулирования рынка труда, а скорее всего, недостаточно эффективное внедрение в практику разрабатываемых концепций, стратегий и программ по регулированию рынка труда создают барьеры для формирования действительно конкурентоспособной среды и конкурентоспособной рабочей силы, а также созданию рабочих мест, численность которых опережала бы рост численности рабочей силы, и в тоже время уровень заработной платы, который соответствовал бы требованиям современного работника. Все вышесказанное отражается на динамике официально признанных безработных и на динамике недоиспользованной рабочей силы в экономике.

По нашему мнению, быстрые темпы роста частного сектора свидетельствует о том, что закон о содействии занятости населения, вступивший в силу от 30.07.2007 г. №325, от 31.12.2008г., №472, от 28.06.2011г., №724, которые призваны регулировать общественные отношения по занятости населения и устанавливать правовые, социально-экономические и организационные основы государственной политики в этом направлении, благоприятным образом отразился на частной занятости и эффективно внедрился в практике. Как видно из данных таблицы 3.3, за рассматриваемый период доля государственной собственности в составе экономической активности населения снизилась на более чем 40% и составляет в пределах 19%, а частная собственность имеет тенденцию роста и в 2023 г. она составила около 71 процента. Коллективная собственность за этот период снизилась на 11,8%, а смешанная с иностранным участием собственность увеличилась на 0,17% пункта, хотя до 2017 года она составляла 0,8%.

Таблица 3.3. - Экономическая активность населения по формам собственности РТ в период 1991-2023 (в %)

| Показатели | Годы | | | | | | | | | | | | | Изм. 2023 к 1991г., % |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|
| | 1991 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Всего занято население в республике | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| в том числе: | | | | | | | | | | | | | | |
| Государственная | 59,7 | 32 | 25,7 | 19,4 | 18,6 | 19,1 | 19,5 | 20 | 19,9 | 19,9 | 20,1 | 19,7 | 19 | -40,7 |
| Частная | 19 | 43,1 | 51,2 | 63 | 66,8 | 66,2 | 66,2 | 71,3 | 70,4 | 70,6 | 70,1 | 70,1 | 70,7 | 51,7 |
| Коллективная | 21,2 | 23,8 | 22,2 | 16,6 | 13,6 | 13,7 | 13,2 | 8,6 | 8,7 | 8,6 | 8,9 | 9,3 | 9,4 | -11,8 |
| Смешанная с иностранным участием | 0,03 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,17 |
| Смешанная без иностранного участия | - | 0,3 | 0,07 | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | - |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. -2024. – с. 83.

А собственность, смешанная без иностранного участия в 2023 г по сравнению с 2000 г. возросла более чем в 2,3 раза. Значительные изменения на рынке труда произошли и в отраслевой сфере.

Следует отметить, что в методологическом плане в этой отрасли произошли значительные изменения, поэтому, используя метод единства исторического и логического в процессе нашего исследования, мы попытаемся рассматривать рынок труда на протяжении трех периодов, каждый из которых имеет свои особенности. Первый с 1991 по 2010 гг., второй с 2011 по 2018 гг. и третий с 2019 по 2023 гг. Рассмотрим изменения распределения населения, занятого в экономике РТ по видам экономической деятельности на период с 1991 до 2010 гг. (таблица 3.4).

Таблица 3.4. - Распределение населения, занятого в экономике РТ по видам экономической деятельности в период 1991-2010 гг. (тыс. человек)

| Показатели | 1991 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2010 г. к 1991 г., % |
|---|------|------|------|------|------|----------------------|
| Всего занятое население в республике | 1971 | 1853 | 1745 | 2112 | 2233 | 113,3 |
| -в промышленности | 256 | 183 | 121 | 121 | 94 | 36,7 |
| -в строительстве | 148 | 81 | 37 | 62 | 72 | 48,7 |
| -в сельском и лесном хозяйстве (вкл. личное подсобное хозяйство) | 881 | 1095 | 1133 | 1425 | 1471 | 167,0 |
| -на транспорте и в связи | 93 | 58 | 42 | 62 | 58 | 62,4 |
| -в торговле и общественном питании, в материально-техническом снабжении и сбыте, заготовках | 108 | 87 | 72 | 91 | 126 | 116,7 |
| -в других отраслях материального производства | 43 | 17 | 11 | 10 | 10 | 23,3 |
| В отраслях непроеизводственной сферы | | | | | | |
| в жилищно-коммунальном хозяйстве, в непроеизводственных видах бытового обслуживания населения | 51 | 24 | 27 | 33 | 57 | 111,8 |
| в здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении | 106 | 88 | 82 | 72 | 81 | 76,4 |
| в образовании | 197 | 168 | 167 | 174 | 180 | 91,4 |
| в культуре, искусстве, науке и научном обслуживании | 40 | 22 | 19 | 16 | 18 | 45,0 |

Продолжение таблицы 3.4

| | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|-------|
| в аппарате органов государственного и хозяйственного управления, органов управления кооперативными и общественными организациями, в кредитовании и государственном страховании | 48 | 30 | 34 | 46 | 66 | 137,5 |
|--|----|----|----|----|----|-------|

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. - 2023. – с. 84.

1. В отраслях промышленности за этот период доля занятых уменьшились на 63,3%;
2. В строительстве этот показатель был немного ниже, чем в отраслях промышленности – снизилась на 51,3%;
3. В сельском и лесном хозяйстве (вкл. личное подсобное хозяйство), достигнут рост на 67,0%;
4. В на транспорте и в связи численность занятых уменьшились на 37,6%;
5. В торговле и общественном питании, в материально-техническом снабжении и сбыте, заготовках численность занятых возросли на 16,7%, что является следствием малой приватизации в этих подотраслях;
6. В отраслях непроизводственной сферы рост численности занятых наблюдается в жилищно-коммунальном хозяйстве, в непроизводственных видах бытового обслуживания населения – 11,8%, а также в аппарате органов государственного и хозяйственного управления, органов управления кооперативными и общественными организациями, в кредитовании и государственном страховании на 37,5%. А в остальных подотраслях не достигнут уровень 1991 г.

Рассмотрим изменения распределения населения, занятого в экономике РТ по видам экономической деятельности на период с 2011 до 2018 гг. (таблица 3.5.) За этот период численность занятых увеличились на 7.8%. Наибольший рост в реальном секторе наблюдается по таким подотраслям,

как рыбоводство – на 50 %, горнодобывающая промышленность и разработка карьеров – на 42,4, строительство – 36,5%, обрабатывающая промышленность – 32,2. Однако в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве за рассматриваемый период численность занятых снизилась на 1,7 пр. пункта.

Следует отметить, что в секторе услуг численность занятых выросла на 25,8 пр. пункта, что выше, чем в реальном секторе на 24,2 пр. пункта.

В этих отраслях наибольший рост наблюдается в таких подотраслях, как гостиницы и рестораны – почти 2,6 раза (256,7%), операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность – 238,2%, транспорт, складское хозяйство, связь – 45,4%, здравоохранение и социальные услуги – 36,0% образование – 34,2%, оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования – 26,3%, финансовое посредничество – 25,0% и др.

Это естественно, что рост численности занятых в сфере услуг выше, чем в реальном секторе, однако в нынешних условиях необходимо создавать условия для дальнейшего роста реальных отраслей производства и соответственно роста числа занятых. Анализ ситуации по численности занятых за период 2019-2023 гг. показывает, что, если за 2011-2018 гг., т.е. за восемь лет в реальном секторе рост численности занятых составил всего 1,6 пр. пункта, то за последние четыре года (2019-2023) этот показатель вырос на 6,3% при общем росте занятых на 3,3 пр. пункта.

В основном это средняя и малая формы предпринимательства, которые можно отнести к наиболее динамичному сектору деятельности населения. Прогресс данного вида деятельности является стимулом развития экономики и подъёма качества жизни населения в высокоразвитых странах. В вузах стран с высокоразвитой экономикой стремительно набирают популярность факультеты по обучению будущих предпринимателей и менеджеров по организации производства.

Таблица 3.5. - Распределение населения, занятого в экономике РТ по видам экономической деятельности в период 2011-2018 гг. (тыс. человек)

| Показатели | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2018 г. к 2011 г., % |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|
| Всего занято население в республике | 2249,3 | 2291,5 | 2307,3 | 2325,4 | 2329,7 | 2385,3 | 2407,0 | 2425,5 | 107,8 |
| В том числе: | | | | | | | | | |
| В реальном секторе | 1671,8 | 1685,0 | 1682,7 | 1682,6 | 1704,0 | 1694,8 | 1685,3 | 1698,9 | 101,6 |
| Сельское хозяйство, охота и лесоводство | 1507,2 | 1520,3 | 1526,2 | 1524,2 | 1545,2 | 1538,5 | 1466,1 | 1481,9 | 98,3 |
| Рыбоводство | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 150,0 |
| -горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 9,9 | 11,2 | 12,0 | 10,6 | 12,5 | 11,4 | 12,6 | 14,1 | 142,4 |
| -обрабатывающая промышленность | 62,5 | 64,2 | 65,7 | 65,6 | 60,1 | 59,5 | 86,7 | 82,6 | 132,2 |
| -электроэнергия, газ и водоснабжение | 17,7 | 19,5 | 19,5 | 20,1 | 19,3 | 17,8 | 18,0 | 18,8 | 106,2 |
| -строительство | 74,3 | 69,6 | 59,1 | 61,9 | 66,5 | 67,1 | 101,6 | 101,4 | 136,5 |
| В секторе услуг | 577,6 | 606,5 | 624,6 | 642,8 | 675,7 | 690,5 | 721,7 | 726,6 | 125,8 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования | 125,0 | 137,5 | 135,7 | 138,4 | 149,3 | 147,9 | 170,6 | 157,9 | 126,3 |
| Гостиницы и рестораны | 6,0 | 4,5 | 7,4 | 7,9 | 9,8 | 9,6 | 15,6 | 15,4 | 256,7 |
| Транспорт, складское хозяйство, связь | 42,7 | 53,6 | 55,0 | 55,0 | 56,8 | 56,0 | 43,6 | 62,1 | 145,4 |
| Финансовое посредничество | 16,0 | 17,8 | 20,8 | 24,3 | 25,0 | 23,0 | 21,3 | 20,0 | 125,0 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность | 13,1 | 16,1 | 18,5 | 20,9 | 22,3 | 21,4 | 31,5 | 31,2 | 238,2 |
| Государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование | 35,7 | 35,9 | 32,9 | 35,4 | 36,3 | 36,5 | 44,8 | 47,3 | 132,5 |
| Образование | 188,5 | 193,0 | 201,3 | 203,9 | 209,3 | 220,5 | 231,5 | 253,0 | 134,2 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 84,5 | 88,6 | 90,6 | 94,0 | 98,3 | 104,7 | 114,3 | 114,9 | 136,0 |
| Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги | 64,2 | 56,7 | 59,9 | 62,0 | 66,6 | 67,9 | 45,7 | 40,6 | 63,2 |
| В других организациях сектора услуг | 1,9 | 2,8 | 2,4 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 0,5 | 0,1 | 5,3 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. -2023. – с. 85.

Таблица 3.6. - Распределение населения, занятого в экономике РТ по видам экономической деятельности в период 2019-2023 гг.

| Показатели | тыс. человек | | | | | 2023 г. к 2019 г., % |
|---|--------------|--------|--------|--------|--------|----------------------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Всего занято население в республике | 2463,4 | 2506,2 | 2533,5 | 2545,0 | 2625,3 | 106,6 |
| В реальном секторе | 1731,0 | 1754,4 | 1764,1 | 1839,5 | 1854,5 | 107,1 |
| Сельское хозяйство, охота и лесоводство | 1507,3 | 1525,6 | 1535,3 | 1608,8 | 1618,7 | 107,4 |
| Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 12,5 | 12,5 | 13,5 | 13,7 | 14,0 | 112,0 |
| Обрабатывающая промышленность | 83,3 | 86,4 | 88,4 | 88,8 | 92,3 | 110,8 |
| Обеспечение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом | 15,0 | 15,4 | 16,1 | 16,6 | 16,8 | 112,0 |
| Водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья | 12,1 | 12,6 | 12,5 | 11,5 | 11,1 | 91,7 |
| Строительство | 100,8 | 101,9 | 98,3 | 100,1 | 101,6 | 100,8 |
| В секторе услуг | 732,4 | 751,8 | 769,4 | 705,5 | 770,8 | 105,2 |
| Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования | 153,5 | 157,2 | 158,7 | 114,9 | 159,8 | 104,1 |
| Гостиницы и рестораны | 16,4 | 16,4 | 17,1 | 17,0 | 19,6 | 119,5 |
| Транспортная деятельность и хранение грузов | 61,3 | 61,3 | 58,6 | 51,0 | 58,3 | 95,1 |
| Информация и связь | 11,7 | 12,4 | 12,1 | 11,7 | 11,8 | 100,9 |
| Финансовое посредничество и страхование | 23,4 | 24,9 | 21,2 | 21,2 | 22,1 | 94,4 |
| Операции с недвижимым имуществом | 9,2 | 7,2 | 6,5 | 6,2 | 6,5 | 70,7 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 15,9 | 17,2 | 23,5 | 22,7 | 22,5 | 141,5 |
| Административная и вспомогательная деятельность | 6,0 | 6,9 | 4,7 | 5,3 | 5,4 | 90,0 |
| Государственное управление и оборона, обязательное социальное обеспечение | 44,5 | 45,1 | 50,5 | 49,8 | 49,6 | 111,5 |
| Образование | 242,1 | 247,1 | 256,0 | 252,2 | 251,7 | 104,0 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 115,4 | 116,7 | 120,9 | 119,9 | 120,0 | 104,0 |
| Искусство, развлечение и отдых | 13,1 | 13,9 | 14,7 | 13,8 | 15,8 | 120,6 |
| Прочая обслуживающая деятельность | 19,8 | 25,4 | 24,8 | 19,6 | 27,3 | 137,9 |
| Деятельность экстерриториальных организаций | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 400,0 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. - 2024. – с. 86.

Следует отметить, что Президент республики, Лидер нации уважаемый Эмомали Рахмон в своих выступлениях, в том числе в своих посланиях постоянно отмечает роль предпринимательства в экономике и способах их поддержки. Так, например, в своем последнем Послании отметил: «...Правительство страны определило развитие частного сектора, предпринимательства и инвестиций в Национальной стратегии развития на период до 2030 года в качестве основного средства достижения национальных целей и постоянно принимает меры по созданию благоприятных условий для ведения предпринимательской и инвестиционной деятельности для того, чтобы сделать экономику страны привлекательной для инвестиций и ориентировать ее на экспорт. В результате осуществленных мер количество хозяйствующих субъектов за последние 7 лет увеличилось с 62-х тысяч до 350 тысяч. За этот период предпринимателями страны было построено и реконструировано: более 2-х тысяч производственных предприятий и цехов с 21-й тысячей рабочих мест, 1380 объектов сферы образования, 1213 учреждений здравоохранения, 11,5 тысячи километров дорог и 461 мост. Только в 2023 году предприниматели страны построили и сдали в эксплуатацию 715 новых производственных предприятий с 5 тысячами рабочих мест» [22].

Малые формы предпринимательской деятельности реагируют на изменения рынка и требования потребителей очень гибко. Благодаря этому данный сектор пополняется за счет разукрупнения и реструктуризации более крупных предприятий. Предпринимательская деятельность является основным двигателем экономического прогресса в условиях рыночной экономики. Для достижения уровня развитой страны необходимо качественно трансформировать данный вид деятельности. Развитие предпринимательской деятельности в различных отраслевых системах социальной сферы актуализирует научные разработки форм, особенностей и видов деятельности. Этот вид деятельности является своего рода двигателем экономики современной эпохи. Ни одно государство не в состоянии целиком

охватить все стороны экономической деятельности без поддержки со стороны предпринимателей, которые создают и развивают своё дело. Предприниматель создаёт предприятия материальных благ и разного рода услуг, тем самым решая вопросы занятости населения.

Таким образом, закладывается основа (фундамент) формирования среднего класса, который способствует устойчивому функционированию рынка труда и стабильному процветанию. Сегодня с предпринимательской деятельностью связано развитие уровня жизни современного общества, динамика экономической системы нашей страны. В конечном итоге, предпринимательская деятельность должна выступить важнейшим фактором (локомотивом) производственного роста страны, главным импульсом экономического роста.

В современном Таджикистане имеется множество направлений предпринимательской деятельности. Законодательство пытается всячески поддержать предпринимательскую деятельность, принимая ряд законов и постановлений, одним из которых является «Закон о государственной защите и поддержке предпринимателей», вступивший в силу в 2014 году.

Рассмотрим состояние предпринимательской деятельности в Республики Таджикистан за 1991-2023 гг. (таблица 3.7) Данные, приведенные в таблице 3.7, свидетельствуют о том, что в условиях перехода к рыночным отношениям, для развития индивидуальной деятельности были созданы благоприятные условия. Так, по данным статистики с 1991 по 2023 гг. индивидуальная трудовая деятельность выросла почти в 38 раз. Как показывает мировая практика, индивидуальная трудовая деятельность имеет более актуальный характер и играет важную роль в формировании рынка труда в условиях рыночной экономики.

Таблица 3.7. - Численность граждан, занятых индивидуальной трудовой деятельностью в Республике Таджикистан (тыс. человек) (по числу выданных лицензий и патентов) и число зарегистрированных дежканских хозяйств, (ед.) на период 1991-2023 гг.

| Показатели | Годы | | | | | | | | | | | | | 2023 к 2000., % |
|---|------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------------------|
| | 1991 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Всего, тыс. человек | 8,1 | 62,2 | 88,6 | 94,3 | 243,8 | 257,1 | 270,1 | 284,7 | 295,7 | 304 | 307,8 | 307,2 | 316,5 | 39,07 раза |
| из них занятые, в % | | | | | | | | | | | | | | |
| -в бытовом обслуживании | 18,6 | 8,5 | 5,6 | ... | 2,9 | 2 | 2,5 | 2,2 | 3,2 | 2 | 2,5 | 2,3 | 2,4 | -16,2 |
| В социально-культурной сфере | 2,1 | 0,1 | - | ... | - | 0,7 | - | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,7 | 0,8 | -1,3 |
| -в торговле и общественном питании | - | 77 | 62,4 | ... | 35,2 | 32,7 | 39,8 | 31,5 | 32 | 25,2 | 25,2 | 18,6 | 17,5 | -59,5 по сравнению с 2000 г |
| -другими видами деятельности | 79,3 | 14,4 | 32 | ... | 61,9 | 64,6 | 57,7 | 65,7 | 64,4 | 72,4 | 71,8 | 78,4 | 79,3 | - |
| Число зарегистрированных дежканских хозяйств, ед. | - | 12074 | 23101 | 51372 | 130176 | 145107 | 164631 | 172668 | 171975 | 179005 | 167009 | 172107 | 176524 | 14,62 раза по сравнению с 2000 г. |

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Стат. сб. Душанбе. -2023. – с. 238.

Для Республики Таджикистан, который находится на начальной стадии развития рыночных отношений, индивидуальная деятельность может стать основным рычагом воздействия на развитие экономики и основой трансформации общества, определяющий вектор перехода занятости к рыночным условиям хозяйствования. Однако для становления современного и действительно конкурентоспособного рынка труда, соответствующего сегодняшним условиям, таким как индустриализация и цифровизация в условиях ограниченности земель и быстрых темпов естественного роста населения, имеющиеся тенденции роста численности фермерских хозяйств свидетельствуют об обратном. Другим аспектом развития предпринимательства является создание и развитие дехканских хозяйств. Как видно из данных рисунка 3.1, численность дехканских хозяйств за 2000-2023 гг. увеличились 14,6 раза.

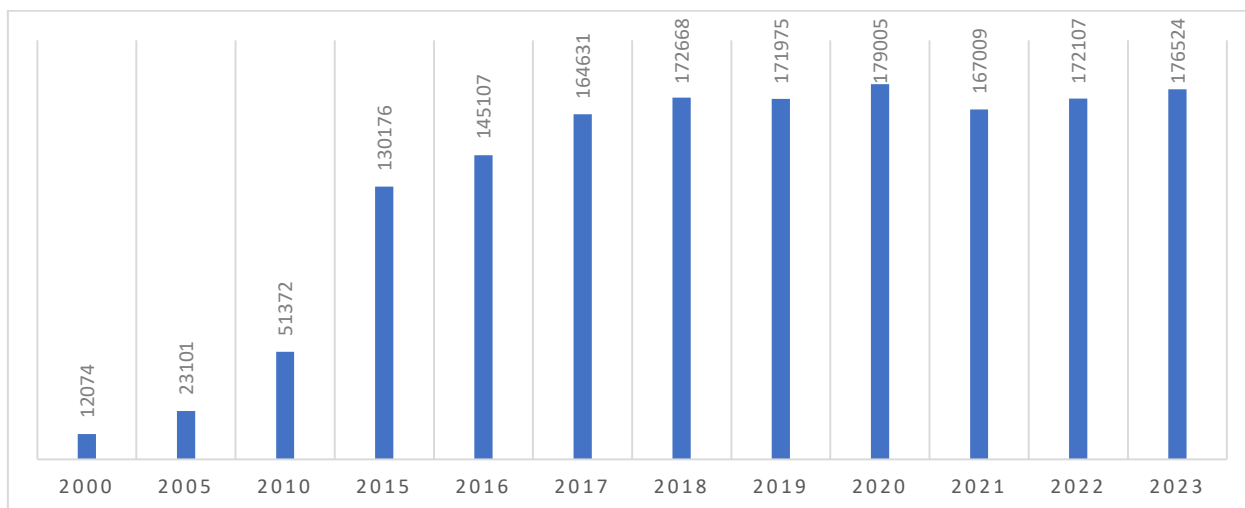


Рисунок 3.1. -Динамика дехканских хозяйств. (в ед.)

Источник: Составлено автором на основе: Статистический ежегодник 2024 Республики Таджикистан 2024. С.238

Следует отметить, что для становления современного и действительно конкурентоспособного рынка труда, соответствующего сегодняшним условиям, таким как индустриализация и цифровизация в условиях ограниченности земель и быстрых темпов естественного роста населения, имеющиеся тенденции роста численности дехканских хозяйств

свидетельствуют об обратном. За 2000-2023 гг. численность дехканских хозяйств возросло в 14,6 раза и имеет тенденцию роста.

В своем послании Президент Республики Таджикистан отметил, что для достижения поставленных целей «...в следующие 5 лет для продвижения цифровой экономики необходимо уделять первостепенное внимание направлениям, одним из которых является формирование цифрового предпринимательства и развитие электронной торговли» [2]. Однако, тенденции роста численности дехканских хозяйств не отражают желаемого.

Также, в своем послании, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон, для достижения поставленных целей, в области цифровизации, объявил 2025-2030 годы «Годами развития цифровой экономики и инноваций» [21].

«... Наряду с этим в образовательной системе учреждений всех ступеней профессионального обучения необходимо усилить процесс подготовки программистов и других специалистов, нужных для развития цифровой экономики и программирования. В этом процессе считается важным создание наилучших условий для подготовки кадров, предоставление различных льгот, стимулирование специалистов в направлении информационных технологий и переквалификации в передовых зарубежных образовательных учреждениях...» [2]. В данном контексте, необходимо подчеркнуть, что одной из основных направлений продвижения цифровой экономики подразумевает цифровое предпринимательство. По нашему мнению, фриланс как одна из разновидностей цифрового предпринимательства, может выступить в качестве такой трудовой деятельности, которая может способствовать развитию цифрового предпринимательства и, тем самым, при эффективном использовании образовательных программ, направленных на обучение населения цифровым навыкам, занятые в сельскохозяйственном секторе могут перейти к данному виду трудовой деятельности.

Такая инициатива может способствовать уменьшению численности и дежканских хозяйств.

Вместе с этим, возвращаясь к проблеме, связанной с недоиспользованием рабочей силы в экономике, можно сделать вывод о том, что несмотря на созданные благоприятные условия для развития индивидуальной занятости населения, ситуация на рынке труда все же остается не на самом желаемом уровне, так как недоиспользования рабочей силы в экономике на 2022 год выросло более чем в 1,8 раза (181,4%) по сравнению с 2000 г. Такая ситуация требует от правительства немедленного вмешательства, так как недоиспользование рабочей силы в таких масштабах может привести к дестабилизации на рынке труда и социального положения населения. Подобные экономические показатели (недоиспользование рабочей силы, загруженность сельской занятости и др.) не соответствуют задачам страны вставать на один ряд со странами с социально-ориентированной экономикой.

На сегодняшний день данная проблематика должна решаться в срочном порядке и обеспечение населения рабочими местами должно занять приоритетное место. Как уже отмечалось, правительством применяется ряд мер по созданию условий, при которых социально-экономическая среда должна развиваться и население получила бы гарантии на социальную защищенность и обеспеченность. Особенно важно подчеркнуть тот факт, что, будучи социальной страной, Таджикистан направляет свою политику в основном на социальное обеспечение населения, о котором свидетельствуют ряд нормативных актов: «О мерах по усилению уровня социальной защищённости населения и увеличению действующих должностных окладов государственных служащих, работников бюджетных учреждений, организаций, размеров пенсий и стипендий», «О регулировании оплаты труда руководителей государственных предприятий», «Об утверждении порядка заключения ученических договоров», «О Перечне отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условий предоставления и продолжительности отпуска за продолжительный стаж работы», «Об условиях работы по совместительству и почасовой оплате труда работников

предприятий Республики Таджикистан», «Об установлении надбавок к должностным окладам лицам, имеющим ученую степень, и выделении средств для увеличения минимального размера авторского вознаграждения творческим работникам Республики Таджикистан» и др.

Рассмотрим состояние безработицы в республике и по регионам за 1995-2023 г. (таблица 3.8.). Данные таблицы показывают, что в основном наибольшая численность безработных наблюдается в Хатлонской области и в районах республиканского подчинения, соответственно 17,2 и 19,8 тыс. человек. Так, по данным статистики на начало 2023 года уровень безработицы вырос на 1,7 по отношению к началу рассматриваемого периода. В ГБАО этот показатель вырос на 1,5 раза, в Хатлонской области на более чем в 6 раз, в Согдийской области данный показатель, наоборот, уменьшился, в столице вырос почти в 3 раза, и наконец, в РРП вырос в 3,5 раза. Между тем, за годы независимости основная доля занятости в основном приходится на реальный сектор экономики, в котором численность занятого населения в среднем превышает численность занятых в сфере услуг в среднем в 2,8 раза, что ещё раз доказывает, что сектор услуг, в частности цифровые услуги необходимо развивать.

Разработанные концепции и программы, направленные на развитие рынка труда и занятости населения, такие как: «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», «Государственная стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года», «Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2018 -2019 годы», «Концепция управления местным развитием в Республике Таджикистан на период до 2030 года» и др. призваны для: создания рабочих мест, повышения занятости населения, сокращения миграционного оттока, повышения конкурентоспособности рабочей силы, социальной безопасности и обеспеченности населения, создания благоприятных условий для индивидуальной предпринимательской деятельности, и, в конечном счете, повышения качества жизни населения и др. цели направленные на улучшение жизни населения страны.

Таблица 3.8. - Состояние безработицы по областям и городам республики за 1995-2023 гг. (в тыс. чел.)

| Показатели | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 г. к 1995г., в раз. |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------------------|
| Численность безработных всего, тыс. человек | 32,1 | 49,7 | 38,8 | 44,5 | 55,5 | 51,0 | 53,1 | 49,7 | 47,5 | 49 | 49,9 | 54,6 | 53,5 | 1,7 |
| ГБАО | 2,4 | 13,8 | 11 | 3,5 | 3,3 | 3 | 4,4 | 4,9 | 5,1 | 4,5 | 4,7 | 5,5 | 3,7 | 1,5 |
| Хатлонская область | 2,8 | 6,9 | 6,3 | 15,1 | 24,3 | 21,0 | 18,9 | 16 | 15 | 14,6 | 15 | 16,2 | 17,2 | 6,1 |
| Согдийская область | 19,2 | 15,1 | 12,6 | 14,3 | 10,9 | 11,0 | 10,8 | 9,7 | 8,1 | 8,9 | 7,9 | 7,8 | 7,8 | 0,4 |
| г. Душанбе | 2,1 | 0,8 | 1,8 | 2,4 | 2,5 | 2,7 | 2,5 | 2,5 | 2,7 | 3,3 | 4,9 | 4,0 | 5,9 | 2,8 |
| РРП | 5,6 | 13,1 | 7,1 | 9,2 | 14,5 | 13,3 | 16,6 | 16,6 | 16,6 | 17,6 | 17,5 | 21,1 | 19,8 | 3,5 |

Источник: Статистический сборник 2022 стр.-93-96

Таблица 3.9. -Соотношение численности населения в реальном секторе и секторе услуг (в тыс. чел.)

| Показатели | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 г. к 1995г. в% |
|--|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Всего занято в экономике, тыс. человек | 1853 | 1745 | 2112 | 2233 | 2379,7 | 2385,3 | 2407 | 2425,5 | 2463,4 | 2506,2 | 2533,5 | 2545 | 2625,3 | 141,7 |
| В реальном секторе | 1521 | 1416 | 1771 | 1831 | 1704 | 1694,8 | 1685,3 | 1698,9 | 1731 | 1754,4 | 1764,1 | 1839,5 | 1854,5 | 121,9 |
| В секторе услуг | 332 | 329 | 341 | 402 | 675,7 | 690,5 | 721,7 | 726,6 | 732,4 | 751,8 | 769,4 | 705,5 | 770,8 | 232,2 |
| В реальном секторе по отношению к сектору услуг в разгах | 4,6 | 4,3 | 5,2 | 4,6 | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 2,3 | 2,4 | 2,3 | 2,3 | 2,6 | 2,4 | -2,2 |

Источник: Статистический сборник 2022 стр.-84-86, расчеты автора.

В данном контексте необходимо отметить актуальность развития цифрового предпринимательства, о котором отмечал уважаемый Президент Республики Таджикистан в своем послании.

Цифровое предпринимательство – это инновационная форма трудовой деятельности, при которой цифровые платформы являются основным средством, которое обеспечивает трудовые отношения между рабочей силой и работодателями. Однако, данная категория должна трактоваться и с позиции институционального аспекта. С этой точки зрения, цифровое предпринимательство подразумевает переход от жестких рамок «работник-работодатель» к более эластичным сетевым структурам, что решает вопрос о монополии, о котором говорилось ранее в данном исследовании.

Между тем, в рамках объявления 2025-2030 гг. «Годами развития цифровой экономики и инноваций» основной целью, которой является расширение инновационных процессов и всестороннего использования возможностей цифровых технологий в различных сферах экономики, который подразумевает развитие цифровых технологий и цифровую грамотность населения, обеспечение рабочими местами население и т.д. В этой связи, данные статистики свидетельствуют о том, что в современных условиях, реализация поставленных целей требует эффективного перехода к цифровым технологиям.

В том числе, в реальном секторе экономики 748,4 тысяч новых рабочих мест (59,6 процента) и в секторе услуг 506,3 тысяч новых рабочих мест (40,4 процента). Из общего числа создаваемых рабочих мест 457,0 тысяч (36,4 процента) являются постоянными рабочими местами, 469,5 тысяч (37,4 процента) временными рабочими местами, 266,3 тысяч (21,2 процента) сезонными рабочими местами и 61,7 тысяч (5,0 процентов) дополнительными и восстановленными рабочими местами.

Таблица 3.10. - Деятельность центров занятости по трудоустройству за 2000-2023 гг. (тыс. чел)

| Показатели | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 г. к 2000 г. в раз. |
|---|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
| Обратившихся по вопросу трудоустройства | 33,1 | 58,3 | 59,7 | 72,5 | 77,3 | 79,6 | 92,6 | 106,5 | 103,5 | 106,3 | 110,5 | 106,6 | 3,2 |
| Трудоустроено | 16,3 | 22,9 | 32 | 37,9 | 39,1 | 49,5 | 63,1 | 76,4 | 72,2 | 70,6 | 74,5 | 72,8 | 4,5 |
| Трудоустроено в процентах от обратившихся | 49,3 | 39,2 | 53,6 | 52,3 | 50,6 | 62,1 | 68,1 | 71,7 | 69,8 | 66,4 | 67,4 | 68,3 | 1,4 |

Источник: Статистический ежегодник РТ. Стат. сборник. АСПРТ. -2023.-с. 93-96

Таблица 3.11. - Динамика безработицы среди молодежи за 2000-2023 гг. (тыс. чел)

| Показатели | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 г. к 2000 г., в раз. |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------------------------|
| Численность безработных | 49,7 | 38,8 | 44,5 | 55,5 | 51,1 | 53,1 | 49,7 | 47,5 | 49 | 49,9 | 54,6 | 53,5 | 1,1 |
| в возрасте до 18 | 5,9 | 2,4 | 2,6 | 2,1 | 2,1 | 2,3 | 2,2 | 2,5 | 2,6 | 2,6 | 2,4 | 2,7 | 0,5 |
| 18-24 | 14,3 | 10,5 | 9,2 | 11,5 | 13 | 12 | 11,6 | 9,7 | 10,3 | 10,1 | 10 | 11,2 | 0,8 |
| 25–29 | 11,3 | 12 | 12,6 | 19 | 15,9 | 16,3 | 17 | 15,3 | 18,1 | 18,5 | 19,8 | 15,7 | 1,4 |
| Молодежь в % от общей численности безработных | 63,4 | 64,2 | 54,8 | 58,7 | 60,7 | 57,6 | 62,0 | 57,9 | 63,3 | 62,5 | 59,0 | 55,3 | 0,9 |

Источник: Статистический ежегодник РТ. Стат. сборник. АСПРТ. -2023.-с. 93-96

Население, в поисках работы обращается в центры занятости и динамика численности населения, обратившейся в эти центры по вопросам трудоустройства, выглядит следующим образом (таблица 3.10.)

Принятая государством программа по содействию занятости населения, которая рассчитана на период 2023-2027 годы, ставит перед собой важную цель в сфере труда. «...Согласно прогнозу социально-экономических показателей регионов Республики Таджикистан предусматривается, что в течение 2023-2027 годов в отраслях экономики страны в целом будет создано 1254,7 тысяч новых рабочих мест» [4, с. 5].

Наряду с вышеизложенными проблемами на рынке труда существуют и другие, относящиеся к основным проблемам, к которым можно отнести:

- нехватка высококвалифицированных специалистов, несмотря на количество выпускников высших школ;
- отсутствие возможности трудоустройства по полученной специальности, в связи с отсутствием спроса на них;
- отсутствие мотивированности трудиться по специальности, в связи с низким размером заработной платы;
- отсутствие возможности частных предпринимателей в плане повышения квалификации своих работников;
- отсутствие цифровых технологий (недостаточной цифровизации) или их недоступность в частном секторе, что приводит к ручному виду труда;
- нехватка рабочих мест, основанных на цифровых технологиях.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что основную часть численности безработных составляет молодежь. Согласно данным таблицы 3.11. из общего объема безработных, все три приведенных в таблице пункта, можно отнести к молодежи, т.е. из всех безработных на 2023 год, молодежь составляет около 55,3%. Наряду с этим, особо важно подчеркнуть, что динамика численности безработных среди молодежи имела тенденцию роста и только за последние 2 года эти цифры стабилизировались.

Переход к рыночной экономике повлек за собой многие изменения в масштабах национальной экономики, в том числе изменения на рынке труда, которые в свою очередь, в немалой степени обуславливают современное состояние социально-экономического развития и уровня общественной жизни населения.

Переход к новой модели хозяйствования, начавшийся в начале 90-х годов прошлого столетия привел к трансформации всех отраслей республики. Этот процесс проявился в формировании многоукладности экономики, диверсификации производства, становлении новой системы рынков, включая рынок труда и необходимости создания новой соответствующей инфраструктуры. В сознании людей произошли некоторые изменения, также произошли изменения и в их экономическом поведении. Кроме того, переход к рыночным отношениям повлек за собой системообразующие принципы, зависящие от экономической активности населения, саморегулирование рынка, включая рынка труда, формирование различных форм собственности. Наблюдается процесс реструктурирования общественной занятости, появляется спрос на новые виды профессий, образовывается ряд новых сфер приложения труда таких как предпринимательство, работа по найму, самозанятость, теневая экономическая занятость и др. Экономическая трансформация стала причиной становления многомерности рынка труда, что несомненно усложняет его регулирование. С приобретением суверенитета для Республики Таджикистан, как и для ряда других стран, в целях развития национальной экономики, приоритетом стала стабилизация политической обстановки, без которой невозможно создание оптимальных условий обеспечения роста экономики. Рынок труда в республике Таджикистан находится под особым вниманием правительства. Экономическая трансформация стала причиной становления многомерности рынка труда, что, несомненно, усложняет его регулирование. С приобретением суверенитета для

Республики Таджикистан, как и для ряда других стран, в целях развития национальной экономики, приоритетом стала стабилизация политической обстановки, без которой невозможно создание оптимальных условий обеспечения роста экономики. Рынок труда в республике Таджикистан находится под особым вниманием правительства. Правительством республики Таджикистан было принято ряд законов и программ по регулированию рынка труда, целью которых является регулирование рынка труда и снижение уровня безработицы.

Несомненно, равновесие между спросом и предложением труда выступает в качестве главной цели макроэкономического регулирования. В условии, что эта наиболее значимая задача будет постепенно решаться, то естественно это положительным образом отразится и в национальной экономике:

а) увеличение ВВП: трудовая активность человеческого капитала в цифровой среде обеспечит бесперебойный вклад в национальную экономику, исключив периоды «простоя» человеческого капитала, что способствует генерации дополнительного объема ВВП;

б) рост числа налогоплательщиков: формирование цифрового предпринимательства поможет вовлечь субъектов в налоговое поле;

в) снижение затрат на выплаты пособий по безработице: через реализацию активной политики занятости бюджетные средства расходуются не на содержание безработных, а на их обучение.

Для решения существующей проблемы, целесообразным будет считаться стимулирование таких форм хозяйствования как частные предприниматели, у которых по найму работает большая часть населения, в том числе и женщины, а также цифровое предпринимательство. Для этого необходимо:

- упростить налоговую политику;
- стимулировать производство продовольственных товаров;

- стимулировать платежеспособность спроса путем частичного изменения ценовой политики;
- обеспечить доступность высокоскоростного интернета;
- стимулировать население для перехода к новым формам занятости, связанных с цифровыми технологиями и т.д.

В современных условиях глобализации рынка труда, в которых существует острая необходимость адаптироваться к мировым тенденциям в развитии экономики и её цифровизации, трансформация модели регулирования рынка труда, в целом непосредственным образом, будет воздействовать на его формирование, и от того как именно будет эта модель строиться, будет зависеть и дальнейшее социально-экономическое развитие страны.

3.2. Роль системы образования в воспроизводстве человеческого капитала и обеспечении занятости

В условиях цифровизации рынок труда сталкивается с такой проблемой как подготовка кадров, отвечающая требованиям современного рынка труда. В контексте цифровизации предполагается внесение структурных изменений в систему образования и переподготовки кадров. Это означает, что перед всей системой образования остро стоит вопрос по подготовке кадров, которые соответствовали бы современным вызовам социально-трудовых отношений и новых форм занятости. Сегодня в системе образования (в основном в вузах) существует ряд специальностей, которые направлены на подготовку кадров в области цифровых технологий, однако возникает очевидный вопрос о том являются ли выпускники данных вузов конкурентоспособными, которые могли бы предлагать свою рабочую силу на современном рынке труда, и есть ли у них возможность достаточно знаний чтобы включиться в процессы, происходящие на рынке труда.

Сегодня цифровая экономика в мире имеет десятки толкований в разных странах мира. Таджикский ученый-экономист М. Холматов дал следующую трактовку: «...Цифровая экономика, это экономическая деятельность, сформированная в результате и на основе повсеместного внедрения цифровых и информационных технологий в производственные, управленческие, государственные и иные процессы с целью обеспечения национальных интересов Республики Таджикистан, повышения качества жизни граждан Республики Таджикистан, а также предоставления необходимых условий и конкурентоспособности экономики страны на внешнем рынке...» [45, с. 9].

В свою очередь, М. Чечулина в своих трудах писала, что в условиях цифровизации для рынка труда необходимо создавать высокотехнологичные рабочие места и система образования также неизбежно должна меняться в эту сторону и подготавливать более способных кадров, готовых работать с большими объемами данных [241, с.12]. Исходя из вышперечисленного, можно прийти к выводу, что при формировании новой модели рынка труда цифровизации и кадрам должно отводиться особое место и необходимо создавать как новые рабочие места, так и высококвалифицированных кадров.

Рассмотрим динамику выпуска специалистов учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования в Республике Таджикистан за 1991-2022 гг. Как видно из данных таблицы 3.12., если в 1991 г. больше всего готовили специалистов учреждениями начального профессионального образования, их доля составила более 50 % (53,1%), удельный вес специалистов среднего профессионального образования – 27,1% и доля специалистов высшего профессионального образования 19,7%, то в 2022 г. ситуация соответственно такова: 10,8%, 30,9% и 58,3%., а в отдельные годы этот разрыв был больше. По нашему мнению, наблюдается явная диспропорция в подготовке кадров. Хотя за последние годы ситуация

несколько улучшается, больше уделяется внимание подготовке кадров среднего профессионального образования. В связи с ускоренной индустриализацией и цифровизацией экономики республики необходимо больше уделять внимание подготовке кадров начального профессионального образования.

Таблица 3.12. - Выпуск специалистов учреждениями высшего, среднего и профессионального образования в Республике Таджикистан за 1991-2023 гг.

| Годы | Учреждения высшего профессионального образования (ед.) | Выпущено (тыс. чел.) | Учреждения среднего профессионального образования (ед.) | Выпущено (тыс. чел.) |
|------|--|----------------------|---|----------------------|
| 1991 | 13 | 10,0 | 43 | 13,7 |
| 2000 | 30 | 13,6 | 53 | 6,9 |
| 2005 | 36 | 15,1 | 56 | 8,0 |
| 2010 | 33 | 27,7 | 51 | 10,2 |
| 2015 | 38 | 29,5 | 66 | 11,7 |
| 2017 | 39 | 38,5 | 67 | 17,8 |
| 2018 | 39 | 44,6 | 70 | 20,8 |
| 2019 | 40 | 43,2 | 74 | 20,8 |
| 2020 | 41 | 42,4 | 78 | 23,6 |
| 2021 | 41 | 53,6 | 79 | 25,1 |
| 2022 | 46 | 44,8 | 84 | 23,7 |
| 2023 | 46 | 40,9 | 84 | 21,6 |

Источник: Статистический ежегодник Республике Таджикистан. Стат. сб.-АСПРТ. – Душанбе. -2024.-С. 57, 61.

Однако в Республике Таджикистан цифровизация находится на начальном этапе становления и поэтому отсутствует возможность более подробного анализа конкретных данных цифровизации и её влияния на уровень спроса и предложения рабочей силы. В этом контексте рассмотрим статистику выпуска студентов высшего и среднего образования.

Как видно из данных, приведенных в таблице 3.12. число высших учебных заведений имеет тенденцию роста и к концу рассматриваемого периода оно выросло почти в 3 раза, чем в 1991 году.

Такой рост наблюдается и на росте числа учреждений среднего специального образования. Это все отразилось на росте численности выпускаемых специалистов и к концу рассматриваемого периода.

За годы независимости численность выпускников высшего и среднего специального образования имеет тенденцию роста. Скорее всего, это явление связано с ростом количества образовательных учреждений и ростом населения страны.

Данные таблицы 3.13. свидетельствуют о том, что в разрезе отраслевых групп за последние годы, большее количество выпускников относятся к таким отраслям как строительство, промышленность, экономика, образование и здравоохранение. Численность выпускников сельскохозяйственной отрасли не имеет такой тенденции и за последние 5 лет в среднем было выпущено 1,84 тыс. учреждениями высшего образования и 0,24 тыс. выпускников учреждениями среднего специального образования. Однако, численность занятых в сельскохозяйственной отрасли растет из года в год и за последние 5 лет она выросла на 107,4%, а численность дехканских хозяйств на 102,6%. Такая ситуация свидетельствует о том, что для большинства граждан, которые тем или иным образом остаются без работы, сельскохозяйственная отрасль является основным местом, где можно найти работу.

Таблица 3.13. - Выпуск специалистов учреждениями высшего и среднего профессионального образования по отраслевым группам учреждений 1991-2023 гг.

| Показатели | 1991 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Высшее профессиональное образование | | | | | | | | | | | | |
| Промышленность и строительство | 0,9 | 1,5 | 1,2 | 2,1 | 5 | 5,8 | 5,6 | 4,9 | 5,6 | 6,8 | 9 | 4 |
| Сельское хозяйство | 0,8 | 0,9 | 0,6 | 1,2 | 1,8 | 2,2 | 2 | 1,5 | 1,8 | 2,2 | 2,1 | 1,6 |
| Экономика | 0,1 | 1,7 | 3,3 | 11,4 | 8,8 | 11 | 12,7 | 14,3 | 12 | 15,4 | 5,2 | 5 |
| Здравоохранение, физическая культура и спорт | 1,1 | 1,5 | 1,2 | 1,4 | 2,5 | 2,7 | 3,9 | 3,1 | 3,2 | 3,4 | 3,2 | 3,2 |
| Образование | 6,7 | 6,7 | 8,1 | 10,7 | 10,4 | 15,6 | 18,9 | 17,7 | 18,2 | 24,2 | 24 | 25,2 |
| Культура и искусство | 0,4 | 0,1 | 0,2 | 0,6 | 0,4 | 0,6 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| Другие | - | 0,9 | 0,5 | 0,6 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,4 | 1,1 |
| Среднее профессиональное образование | | | | | | | | | | | | |
| Промышленность и строительство | 3,2 | 1,2 | 1,4 | 1,5 | 1,3 | 2 | 2,5 | 2,6 | 2,4 | 2,6 | 1,8 | 1,3 |
| Сельское хозяйство | 1,1 | 0,5 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,2 | 0 |
| Экономика | 2,2 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,2 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 1 | 0,8 | 0,5 |
| Здравоохранение, физическая культура и спорт | 3,9 | 2,6 | 2,8 | 5,3 | 6,9 | 10,3 | 11,3 | 10,7 | 13,5 | 14,4 | 14,3 | 14,9 |
| Образование | 3 | 1,8 | 3,1 | 2,5 | 2,7 | 4,1 | 4,9 | 5,7 | 5,8 | 5,9 | 5,9 | 4,3 |
| Культура и искусство | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,4 |
| Другие | - | - | - | - | - | 0,05 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |

Источник: Статистический ежегодник Республике Таджикистан. Стат. сб.-АСПРТ. –Душанбе. -2024.-с. 59.

Не совсем понятным является пункт «другие» в данной таблице было бы целесообразным уточнить этот пункт и обозначить его более конкретным названием.

В современных условиях, цифровизация экономики и связанные с ней профессии должны сыграть важную роль. В своем Послании Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон подчеркнул: «... В этом процессе считается важным создание наилучших условий для подготовки кадров, предоставление различных льгот, стимулирование специалистов в направлении информационных технологий и переквалификации в передовых зарубежных образовательных учреждениях [22]. Для подготовки кадров в отрасли цифровых технологий Президентом страны было предложено образовать университет инноваций и цифровых технологий в городе Кулябе, в котором в будущем, будут выпускаться специалисты, отвечающие требованиям современного рынка труда.

Трансформация рынка труда в условиях новых форм занятости предполагает цифровизацию экономики, которая должна развиваться быстрыми темпами, а кадры иметь высокую квалификацию, чтобы быть конкурентоспособными. Под цифровизацией принято считать не только внедрение в экономику программных обеспечений, которые могут заменить человеческий труд, но и появление новых видов профессий, выполняемых на расстоянии с помощью цифровых технологий, платформ и прочих мобильных приложений.

В этом плане цифровизация намного облегчила жизнь человека, особенно в период пандемии коронавируса, когда работники в основном работали дистанционным методом. В этот период цифровые технологии сыграли важную роль в жизни человечества и такие профессии как удаленная работа, удаленное образование, 3D моделирование, уберизация, интернет-магазины, доставка товаров на дом и многое другое способствовали быстрой трансформации рынка труда и его адаптации в сложных ситуациях. Таким образом, технологическая трансформация обусловила появление многих

видов трудовой деятельности, выполняемых удаленно, без присутствия работника на постоянном рабочем месте.

В условиях цифровизации происходит реструктуризация сферы занятости-исчезают старые профессии и на их месте появляются новые. В таблице 3.14. приведем виды профессий фрилансеров.

Таблица 3.14. - Виды профессий фрилансеров

| Наименование |
|--|
| <p>Вебмастер, верстальщик сайтов, веб-программист, php-программист, битрикс-разработчик, frontend-программист, javascript разработчик backend-программист, fullstack-программист, android-разработчик, ios-разработчик, разработчик мобильных приложений, python-программист, java разработчик, go-разработчик, разработчик игр, 1c-программист, системный администратор (админ), тестировщик по, data scientist, копирайтер, креативный копирайтер (креатор), креативный директор, seo-копирайтер, ux-писатель, технический писатель, контент-мейкер, журналист, корреспондент, редактор, pr-специалист, контент-менеджер, ведущий рассылок, корректор, спичрайтер, рерайтер, рерайтер на ленте новостей, сценарист, модератор, модератор форума, модератор сайта, расшифровщик записей (транскрибер), поэт-песенник, веб-дизайнер, информационный дизайнер, дизайнер презентаций, дизайнер интерфейсов, продуктовый дизайнер, бренд дизайнер, ux-дизайнер, ui-дизайнер, геймдизайнер, нарративный дизайнер, технический дизайнер, иллюстратор, графический дизайнер, (логотипы, фирменный стиль), моушн дизайнер (создание анимированной графики), дизайнер одежды, баннермейкер, дизайнер полиграфии (буклетики, календарики и т.д.), флешер, 3d-дизайнер, 3d-моделлер, 3d-аниматор, 3d-художник, визуализатор, художник по персонажам, геймдевелопер (game developer), арт-директор, дизайнер интерьеров, менеджер маркетплейсов, менеджер, аккаунт-менеджер, менеджер интернет-проектов, product manager, руководитель группы, фрилансеров, менеджер по персоналу (hr), рекрутер, it-рекрутер, менеджер по продажам, режиссер, маркетолог, интернет-маркетолог, трафик-менеджер, бренд-менеджер, performance маркетолог, маркетолог-аналитик, контент-маркетолог, email-маркетолог, cgm-маркетолог, специалист по продвижению сайтов (seo), оптимизатор сайтов, линк-менеджер, веб-аналитик, таргетолог специалист по контекстной рекламе, директолог (настраивает рекламу в Яндекс -директ), медиапланировщик, smm-специалист, сторисмейкер, комьюнити-менеджер, специалист по smo (оптимизация сайтов к социальным сетям), специалист по работе в социальных сетях, модератор группы или паблика, видеооператор, видеомонтажер, режиссер монтажа, композитор, сонграйтер, звукорежиссер, аранжировщик песен, диктор, клипмейкер и др.</p> |

Источник: составлено автором.

Европейские ученые в ходе своих исследований пришли к выводу, что гибкость рынка труда – это результат глобализации и цифровизации. По их мнению, удаленная работа с каждым днем становится все более популярной

и востребованной чем офисный труд. В этих условиях приоритетным становятся личностные качества человека такие как: коммуникабельность, интерактивность, креативность, умение работать с большими объемами данных, критическое мышление, умение адаптироваться в онлайн -среде и т.д. важным стоит отметить умение работника работать с цифровыми технологиями и умение внедрять новшества и свои разработки. Сегодня остро стоит вопрос о подготовке именно таких кадров, поскольку от них будет зависеть дальнейшее развитие рынка труда. Так как цифровизация в Республике Таджикистан находится на стадии зарождения, особого внимания требует кадровое обеспечение. Таким образом, рынок труда ставит перед системой образования и подготовки кадров новые задачи, связанные с развитием общества, внедрением в экономику цифровых технологий и т.д. Для решения этих задач, обусловленных рынком труда в период цифровизации, появляется необходимость определения приоритетных направлений в сфере образования с учетом мировых тенденций.

В условиях новых форм занятости необходимо подготовить рабочую силу к условиям цифровизации, которые обладают способностями управлять новыми технологиями в области IT-разработки навыками их использования в процессе труда и больше акцентировать внимание не только на выпуске привычных специалистов, а на тех специалистов, которые имели навыки, соответствующие новым вызовам на рынке труда. Наряду с этим работодателям также необходимо внедрять новые технологии в производственный процесс и уделять особое внимание переподготовке и повышению квалификации рабочего персонала.

Поскольку темпы цифровизации экономики намного опережают темпы образования в этой области, предприятия должны ставить перед собой цель повышать интеллектуальные способности работников посредством системы подготовки кадров и предоставить возможность приобретения работниками специфических навыков. В этой связи возрастает важность

внутрифирменного обучения персонала, направленного на переподготовку кадров. В этом контексте приоритетным считается комплексный подход и сотрудничество с более развитыми предприятиями, возможно зарубежными, для обмена опытом и развития интеллектуальных способностей, а также повышения квалификации рабочего персонала. Только при осуществлении подобных мероприятий в будущем в системе подготовки кадров будут заметны определенные сдвиги и на предприятиях будет заметнее вовлеченность работника не только в производственный процесс, но и в образовательный процесс.

В условиях цифровизации все большую популярность приобретает такой вид курсов как онлайн-обучение. Такой вид обучения является новым видом приобретения навыков и повышения квалификации работников, которым пользуются в развитых странах.

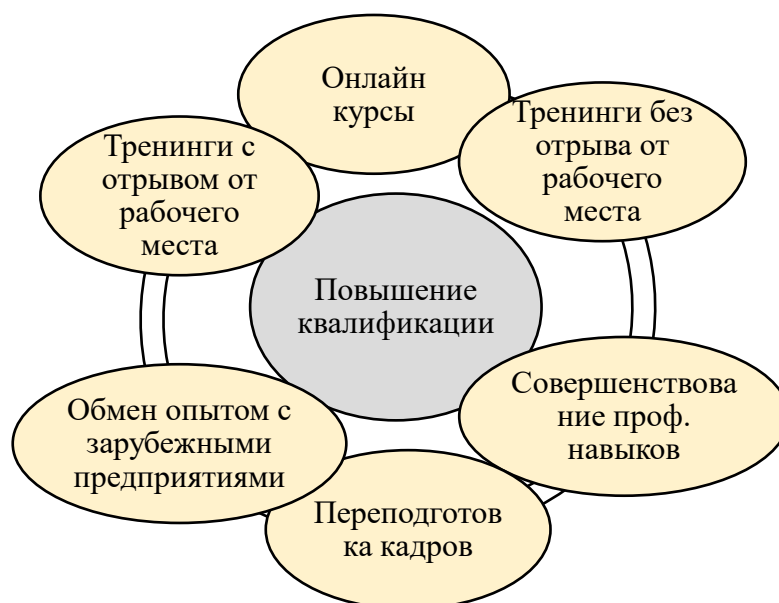


Рис. 3.2. -Циклическая модель внутрифирменного повышения квалификации

Источник: Составлено автором

В настоящее время мировым трендом в области подготовки кадров является образование на основе цифровых технологий. По некоторым данным к 2027 году стоимость таких технологий (Education Technology)

составит около 680 млн. долларов, основная часть этой суммы будет потрачено на мобильные приложения, облачному хранению данных и виртуальной реальности, которые вызваны для того, чтобы способствовать дистанционному обучению. Как уже было отмечено, пандемия Covid-19 вынудила все хозяйствующие субъекты экономики мира перейти на онлайн-услуги и система образования также была затронута и образовательные учреждения перешли на онлайн-обучение. Онлайн-обучение дает возможность обучаться без физического присутствия на местах образования и особенно удобно для рабочих, переподготовка которых должна происходить на больших расстояниях. Также такой вид обучения дает возможность совмещать обучение с работой.

Для предприятий, которые должны проводить повышение квалификации рабочего персонала существенно сокращаются затраты. Так, например, компания IBM сообщило о том, что при онлайн-обучении сотрудники смогли усвоить намного больше информации, сэкономя около 200 млн. долларов. Традиционная система образования была разработана очень давно, и она не может полностью отвечать сегодняшним условиям поскольку современная занятость намного отличается от того к которому мы привыкли. Если раньше для человека было достаточно иметь одну профессию, то сейчас в условиях цифровизации, быстрых темпов технологического процесса и жесткой конкуренции навыки быстро устаревают и теряют свою актуальность. Для карьерного роста также важно постоянно развивать свои навыки.

Таким образом, подготовка кадров выступает в качестве основного инфраструктурного элемента рынка труда, без которого невозможно представить развитие рабочей силы и как элемент воздействия эта система способствует эффективному воспроизводству труда. Без постоянного совершенствования профессиональных навыков, которые соответствовали бы новым, постоянно меняющимся вызовам рынка труда, снижается

эффективность рабочей силы и производственный процесс превращается в обыденную систему распределения труда.

Д.Б. Кодирзода и И.С. Шамсов в своих трудах отмечают, что в цифровизации отечественной экономики вопросы управления человеческим капиталом выходит на передний план [94 **Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с.120]. В целом мы согласны с данной гипотезой, поскольку без слаженной системы образования и подготовки кадров невозможно достичь желаемых результатов на рынке труда. В этом контексте ряд ученых отмечают, что роль системы образования возрастает по мере требований рынка труда и развитие новых технологий диктует свои условия. В свою очередь, С.М. Гоибназарзода выделяет, что в процессе цифровизации рынок труда ставит перед системой образования задачи по определению приоритетных направлений по подготовке качественной рабочей силы [298, с.94]. Наряду с этим, многие европейские ученые, исследовавшие рынок труда в условиях цифровизации особое внимание, уделяют цифровому предпринимательству. В этом контексте особо важным считаем уделить внимание такому виду трудовых отношений как фриланс. Ранее в данной работе нами уже было дано определение касаясь фриланса, и сейчас нет необходимости подробно останавливаться на этом.

Фриланс это относительно новый вид трудовых отношений, который основывается и реализуется в интернет пространстве. Этим видом деятельности может заняться любой желающий человек, при этом не обязательно иметь высшее образование. Отличается он от традиционных форм занятости тем, что каждый человек может заниматься любимым делом независимо от своей специальности, при этом неважно в какой стране он находится. Чаще всего фрилансеры занимаются любимым делом. Эта удаленная работа размывает такие понятия как график работы, нормированная заработная плата, возраст, гендерная принадлежность и т.д. Уровень заработка фрилансера зависит от его творческого уровня, и усердности. Спектр специальностей в сфере фриланс довольно широкий.

Здесь могут работать блогеры, рекламщики, создатели клипов, фоторедакторы, люди, имеющие определенные навыки в программе «Microsoft office», IT-разработчики, мультипликаторы, иллюстраторы, и многие другие, деятельность которых хоть как-то связан с компьютерными технологиями.

На сегодняшний день не существует статистики, с помощи которой можно было бы определить точную численность фрилансеров в Республике Таджикистан, точно также нельзя точно сказать на каком уровне профессионализма они состоят отечественные фрилансеры. Однако с совершенной уверенностью можно сказать, что в условиях цифровизации фриланс как новый вид трудовых отношений будет выступать как один из ключевых и неотъемлемых видов деятельности и как самозанятость данный вид трудовых отношений будет способствовать сокращению безработицы. В этой связи целесообразным было бы отвести особое внимание специальностям, которые считаются востребованными в сфере фриланс. Современная система образования не предусматривает такие нюансы и не подточена к такого рода вызовам на рынке труда и в этой связи существует необходимость создать образовательные центры по подготовке фрилансеров. Необходимо учитывать фрилансеров в качестве новой формы трудовых отношений, так как они в условиях цифровизации займут значимое место в формировании нового типа рынка труда. В дальнейшем необходимо узаконить фриланс и вести статистику для дальнейшего изучения.

Для достижения поставленных целей в сфере образования и подготовки кадров и эффективного взаимодействия системы образования с рынком труда следует ставить и решить следующие задачи.

Таким образом, можно прийти к выводу, что рынок труда не может функционировать без тесной взаимосвязи с системой образования, и его эффективное функционирование зависит от эффективности системы образования. Лишь при скоординированных взаимных отношениях и взаимосвязи с системой образования можно добиться желаемых результатов.

Таблица 3.15. - Постановка и решение задач в системе образования в условиях цифровизации

| Постановка задач | Решение |
|--|---|
| Проведение мониторинга | Всестороннее исследование рынка труда на предмет необходимости особо востребованных кадров с соответствующей специальностью с последующим их использованием |
| Модернизация системы образования | Здесь имеется ввиду включение новых специальностей в систему образования, направленных на восполнение появившихся свободных ниш на рынке труда и введение некоторых изменений в плане сроков и методов обучения кадров |
| Поддержка трудовых ресурсов на селе | Изучение занятости на в селах, обучение сельчан и их подготовка к рынку труда не сельского назначения, таким образом разгрузить трудоизбыточность на селе, поскольку основное скопление рабочей силы находится там |
| Подготовка кадров новых специальностей | Изучение интернет пространства на предмет рынка фрилансеров с целью их подготовки, поскольку фриланс может стать одним из значимых видов трудовых отношений |
| Поддержка безработных | Включение в производственные процессы людей с ограниченными возможностями, их подготовка и обучение методом индивидуального подхода, а также активное включение в производственные процессы женщин, поскольку основную часть безработных составляют женщины |
| Международное сотрудничество | Создание благоприятных условий для желающих получить образование за рубежом и помощь с дальнейшим трудоустройством |
| Помощь абитуриентам | Проведение мероприятий, направленных на помощь при выборе специальности будущих студентов, основываясь на ситуации спроса и предложения на рынке труда, их подготовка к экзаменам |
| Сотрудничество с предприятиями | Тесная взаимосвязь с отечественными предприятиями на предмет рабочих мест и подготовка кадров в соответствии спроса на них |
| Повышение квалификации | Совершенствование системы непрерывного обучения и переподготовки рабочих, использование новых методов их обучения -онлайн курсы, практика на предприятиях развитых стран и т.д. |
| Подготовка кадров для интернет среды | Создание целевых центров обучения для будущих фрилансеров, включение в программу образования востребованных специальностей на рынке фрилансеров |

Источник: Разработка автора

Поэтому перед органами власти остро стоит вопрос о ведении активной политики занятости в регулировании рынка труда и кроме создания рабочих мест необходимо регулярно совершенствовать систему образования параллельно с появляющимися вызовами рынку труда, проводить мониторинги по поводу подготовки кадров и специальностей в соответствии

с спросом на них и ориентироваться как на внутреннем, так и на международном спросе на высококвалифицированную и конкурентоспособную рабочую силу.

Рассмотрим динамику безработицы в контексте образования в Республике Таджикистан за 2015-2023 гг. (табл. 3.16.)

Так, за последние годы численность безработных, имеющих высшее образование, имели тенденцию роста и к 2023 году этот показатель вырос на 26,3% по отношению к началу рассматриваемого периода, хотя общая численность безработных в контексте образования за этот период увеличилась всего на 7,6%.

Таблица 3.16. - Динамика безработицы в контексте образования в Республике Таджикистан за 2000-2023 гг.

(на 1 января, тыс. чел.)

| Показатели | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Численность безработных | 49,7 | 38,8 | 44,5 | 55,5 | 49 | 49,9 | 54,6 | 53,5 |
| Высшее | 3,8 | 2,2 | 2,8 | 4,2 | 4 | 4 | 5,1 | 4,8 |
| Среднее профессиональное | 7,2 | 4,9 | 7,5 | 8 | 6,3 | 7,7 | 8,2 | 7,6 |
| Начальное профессиональное | 6,9 | 20 | 6,1 | 8,8 | 6,9 | 6,6 | 8 | 8,4 |
| Среднее общее | 31,8 | 11,7 | 28,1 | 34,5 | 31,8 | 31,6 | 33,4 | 32,7 |

Источник: Статистический ежегодник РТ. 2023.-с.-98-99.

Такая же тенденция наблюдается и у безработных, имеющих среднее профессиональное образование. Хотя численность безработных, имеющих среднее профессиональное образование за этот период, возросла всего на 5,6%. Численность безработных, имеющих начальное профессиональное образование, также имела тенденцию роста и в конце периода выросла более чем в 1,2 раза (121,7%), а в среднем этот показатель составил 8,4 тыс. человек. Совсем плачевным выглядит ситуация, сложившаяся вокруг безработных, не имеющих специальности кроме как средней. Безработица среди лиц, не имеющих специального образования, намного превышает численность, всех вместе взятых имеющих специальность. Хотя их доля в общем объеме численности безработных в контексте образования уменьшилась с 64% до 61,1%, однако она все еще занимает значительную

долю. Это свидетельствует о том, что на рынке труда предпочтительнее востребована рабочая сила с профессиональным образованием.

Таблица 3.17. - Помощь безработной части населения, не имеющего специального образования

| Постановка задач | Решение |
|---|--|
| Предоставление образовательных услуг | Здесь имеется ввиду содействие безработным, не имеющим образование в получении образования, определенных навыков, их подготовка к рынку труда, как в реальном секторе, так и в секторе услуг |
| Содействие в поисках работы | Предоставление необходимой информации о вакантных местах, не требующих высшей или средней специальной образований, создание единой информационной базы, основанной на цифровых технологиях, создание мобильного приложения государственного значения для сбора и последующего распространения информации |
| Социальная защита | Реальная социальная защита безработных, выплаты компенсаций по безработице содействие в поиске работы |
| Развитие предпринимательской деятельности | Обучение предпринимательской деятельности и содействие безработным в занятии малым и средним бизнесом путем совершенствования инвестиционной политики и финансовой поддержки |
| Поддержка работодателей | Стимулирование предпринимателей, обеспечивающих рабочими местами безработных, не имеющих образования с дальнейшим приобретением ими какую-либо специальность путем использования налоговых рычагов |
| Привлечение к образованию | Здесь имеется ввиду стимулирование заинтересованных лиц без образования к краткосрочному обучению, создание центров по их подготовке, консультативные мероприятия по поводу выбора специальности и возможно дальнейшее трудоустройство |
| Временное трудоустройство | Предоставление общественных работ сезонного типа, совершенствование самозанятости, содействие в поисках работы за рубежом |
| Самозанятость | Развитие народных ремесел в контексте самозанятости, обучение безработных народному ремеслу |
| Развитие туризма | Подготовка и вовлечение безработной части населения в сферу туризма |
| Подготовка к рынку фрилансеров | Имеется ввиду обучение безработных, не имеющих образование в краткосрочном периоде специальностям, востребованным на рынке фрилансеров, проведение консультаций по поводу данных трудовых отношений |

Источник: Разработка автора.

Таким образом, перед органами власти стоит проблема не только обеспечения рабочими местами лиц, имеющих образование, а также острая

необходимость не только обеспечения рабочими местами, не имеющих образование, но и их обучение и подготовка, а также помощь в трудоустройстве. По нашему мнению, существует необходимость разработки ряда мероприятий по оказанию помощи безработной части населения, которые предлагается нами в таблице 3.17.

Таким образом, постоянно меняющиеся условия на рынке труда обуславливают своевременно реагировать на них и вносить необходимые коррективы в плане кадровой политики, целью которой является своевременное решение проблем. Достижение стабильной занятости и нормального функционирования рынка труда, конкурентоспособного на международном уровне невозможно без внесения значимых изменений в кадровую политику и корректировки основных направлений политики занятости, а также совершенствования механизмов регулирования трудовых ресурсов. В современных условиях именно от разработки механизмов эффективного воздействия на рынок труда зависит социально-экономическое состояние страны. Рациональное регулирование всего трудового потенциала приведет к развитию рынка труда и продовольственной обеспеченности населения.

3.3. Институциональные особенности аграрного сегмента рынка труда

Рынок труда в сельской местности характеризуется как основная часть всего рынка труда, а занятые за 2023 год в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве, составила более 60% от общей численности занятых. Сельский рынок труда трактуется учеными экономистами как аграрный рынок труда или рынок труда в аграрной сфере. Республика Таджикистан находится на стадии перехода от аграрно-индустриальной к индустриально-аграрной экономики, что доказывает доминирование сельской занятости над другими.

К особенностям формирования рынка труда в аграрном секторе национальной экономики относятся характерность формирования спроса и предложения рабочей силы, обеспечение равновесности спроса и предложения труда, несоответствующая рынку качество рабочей силы, отсутствие выбора потенциального работника по поводу рабочего места, низкий уровень заработной платы, отсутствие институтов, сезонность труда и т.д. Эти особенности сопровождаются тем, что в большинстве случаев в сельских местностях происходит не повышение спроса на рабочую силу, а его сокращение.

Сезонность аграрного труда приводит к неравномерности использования трудового потенциала сельского населения, что является основной причиной дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в аграрном рынке труда. В отличие от привычного рынка труда в аграрном рынке труда трудовое соглашение несет сдельный характер, и цена труда определяется за счет выполненного объема работы. Другой особенностью сельской занятости считается недостаточная информированность потенциального рабочего по поводу наличия вакантных мест. Формирование аграрного рынка труда в основном происходит за счет местного трудового потенциала (чаще всего женщины), а трудовой потенциал, в свою очередь, находится в состоянии ограниченной мобильности, что является одним из основных факторов, обуславливающих ограниченность выбора работы. Такое состояние, в силу своей закономерности является не отклонением, а скорее нормой в сельских местностях.

Функционирует рынок труда в аграрной сфере в том или ином регионе, соответствуя общим законам и особенностями рыночного механизма управления в рамках принятых экономических законов страны. Впрочем, существует и специфичность, связанная со сложившейся системой, емкостью и уровнем развития рынка труда в аграрном секторе, агросервисной промышленностью, рыночной инфраструктурой и

сформировавшимся механизмом государственного регулирования аграрного сектора.

На современном этапе рынок труда переживает сложный период. За годы постсоветского времени наблюдался резкий спад объемов производства агропродукции и спад объемов транспортных, ремонтно-технических, агрохимических и строительных работ в аграрном секторе из-за спада финансового состояния и коллапса функционирования аграрного сектора. Сервисные предприятия перестали быть выгодными партнерами субъектов аграрного сектора. В результате приватизации предприятий, предоставляющих сервис, производство аграрного сектора перестало оказывать влияние на их работу.

Производители являются основными поставщиками продуктов питания, именно поэтому ключевую роль в бесперебойном функционировании продуктового рынка играют их устойчивые поставки, гармонирующие с платёжеспособностью населения.

Главной компонентой сельскохозяйственной отрасли является аграрный сектор. Данный сектор – его разнообразие общепринятых видов продукции сельскохозяйственного производства и АПК в целом определяют естественную систему, включающую в себя производство, переработку, распределение, обмен и поставку сельскохозяйственной продукции конечному потребителю. Его состояние равновесия зависит от производства и поставки продукции необходимого количества и ассортимента в соответствии с платёжеспособностью населения. В современном Таджикистане предприниматели данного сектора свободно осуществляют реализацию своих товаров. Производители сельскохозяйственной продукции формируют свои экономические интересы в свободных рыночных отношениях и выбора, опираясь на рыночную ситуацию и динамику спроса.

Таким образом, экономическая ответственность полностью лежит на самих производителях сельскохозяйственной продукции, а положительные

экономические результаты стимулируют и определяют род конкретной деятельности производителя.

В состав аграрного сектора входит два сегмента:

– производители сельскохозяйственной продукции, не требующей обязательной дальнейшей переработки, занимающиеся производством овощей, картофеля, плодово-ягодной продукции, винограда, цитрусовых, цветов, рыбы и т.п.

– производители сырья, в свою очередь поставляющие рынку продукт, требующий обязательной дальнейшей переработки - зерно, хлопок, семена, сахарную свеклу, прядильную культуру, табак, скот, птицу, шерсть, пушнину, и т.п. Каждый из перечисленных сегментов, имея свою специфику, технологию и модель поведения, координируются взаимосвязано.

Продовольственный рынок охватывает экономические отношения и занимается в основном, сбытом продуктов питания, переработанной из сельскохозяйственного сырья: хлебопродукты, кондитерские изделия, сахар, масло растительное, масло животного, консервированные продукты, спирт, водка, вина, соки, безалкогольные напитки, кисломолочные продукты, и т.п.

Опыт стран с развитой экономикой показывает, что в условиях рыночной экономики достижение общих интересов и целей агентов аграрного сектора опосредуется мотивацией, стимулированием и необходимым считается создание особого регулирования данного сектора и создание комфортных условий для предпринимателей, обеспечивающих саморегулирование в аграрном секторе на микро-и мезо-уровнях, а не пускать весь процесс на самотек.

Дифференциация рынка труда на различные подсистемы дает возможность более тщательному изучению различных направленностей, структурирующих рынок труда. Как известно, как и испокон веков, так и в современном мире, сельское хозяйство играет важную роль в обеспечении продовольственной безопасности страны и росте экономики любого государства.

На селе конкретное фермерское хозяйство чаще всего и является основным местом предложения труда. Следовательно, в зависимости от сезонности сельхозпроизводства большая часть рабочих не используются в зимний период, что является одним из особенностей функционирования рынка труда в аграрном секторе. Исходя из этого, вытекает вывод, что в зависимости от спада сельскохозяйственного производства в зимний период сокращается число рабочих мест в аграрном секторе, в частности, и на рынке труда, в целом.

Основными функциями и целью рынка труда в аграрном секторе считаются:

- обеспечение занятости сельского населения;
- производство сельскохозяйственного сырья для дальнейшей переработки;
- обеспечение продовольственной безопасности.

Главной особенностью функционирования аграрного рынка труда является его сезонность. В зимний период аграрный рынок функционирует менее эффективно, однако в весенне-летний период здесь происходит резкий рост в потребности рабочей силы. Важно отметить, что в период бессезонья в аграрном рынке труда темпы роста высвобождаемых рабочих мест намного выше, чем в городах.

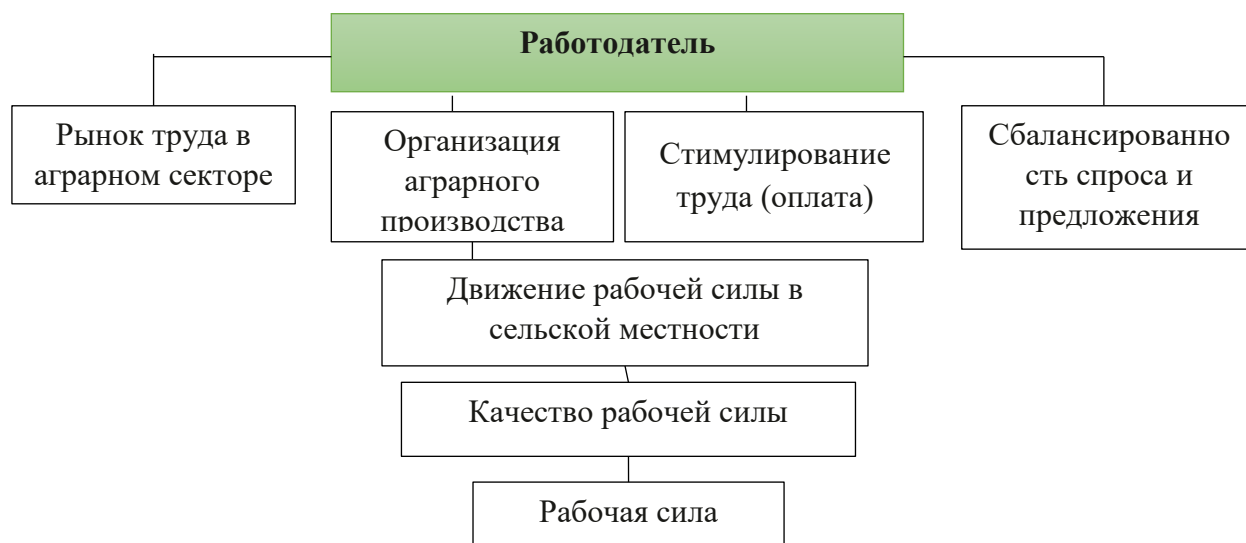


Рисунок 3.3. - Формирование рынка труда в аграрном секторе
Источник: Составлено автором

Состояние рынка труда в аграрном секторе зависит от эффективности сельскохозяйственного производства и использования трудовых ресурсов. Формируется рынок труда в аграрном секторе путем организации производства и стимулирования рабочей силы (оплаты труда).

На сегодняшний день в сельской местности наблюдаются проблемы социально-трудового характера: тяжелый труд, сезонность занятости, невысокая заработная плата, невысокие темпы развития инфраструктуры и т.д.

Важно отметить, что более эффективное функционирование рынка труда в аграрном секторе экономики зависит от промышленной индустрии. При нормальном функционировании промышленности появляется интеграция между аграрным и промышленным секторами. Промышленность обеспечивает аграрный сектор, в соответствующих масштабах, комбайнами, тракторами, грузовыми автомобилями, удобрениями, и рядом других средств производства, активно участвуя в процессе производства аграрного сектора, тем самым поглощая избыток трудовых ресурсов. Помимо этого, переработка сырьевой продукции аграрного сектора в готовую для потребления продукцию, которой занимается промышленность, тоже поглощает избыток трудовых ресурсов. От эффективного развития и устойчивости промышленной сферы зависит развитие аграрного сектора, соответственно и рынок труда.

Устойчивое функционирование АПК обуславливает развитие аграрного сектора и создает среду для тесных отношений производителей сельскохозяйственной продукции с перерабатывающей промышленностью в условиях рыночной конкуренции. Для достижения более эффективного развития аграрного сектора и обеспечения продуктивной занятости сельского населения целесообразным было бы разработать ряд мер по развитию аграрного сектора, формировать способствующие развитию аграрного сектора отрасли, ориентированные на более эффективное производство и

созданию новых рабочих мест с целью поглощения избытка трудовых ресурсов в сельской местности.

Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда – соответствие спроса с предложением рабочей силы и безработицы, имеют первостепенную значимость для определения перспективы политики занятости, но несмотря на общность влияющих на экономику факторов в каждой отдельно взятой стране, располагающих схожими траекториями экономического развития, есть собственный набор показателей, отражающихся на динамике рынка труда и занятости.

Одно дело, это отсутствие сбалансированности между спросом и предложением рабочих мест, другое дело, это недостаток кадров в сфере рынка труда, являющийся ещё одним фактором, порождающим дисбаланс.

Недостаток кадров наблюдается больше всего в сфере производства среди специальностей технического направления. Опыт стран с развитой экономикой, где технические специалисты не являются редкостью и производственные организации функционируют в нормальном темпе и достаточном количестве, показывает, что недостаток кадров в данном направлении не только подпитывает рынок труда своими услугами в сфере производства, в частности, и рынке труда, в целом, но и является одним из структурирующих элементов аграрного рынка труда.

После распада СССР аграрный сектор начинает развиваться и набирать темпы, поскольку государственная поддержка данного сектора становится более заметной, но, тем не менее, более резкий подъём развития аграрного сектора замедляется несколькими факторами, одним из которых является недостаток гибкости системы образования, где могли бы выпускаться, в достаточном количестве, высококвалифицированные готовые специалисты в сфере производства, принимающих свою специальность престижной и желанной в аграрном секторе.

Развитие аграрного сектора зависит от эффективного функционирования рынка труда, и ее формирование в большей степени

определяется особыми показателями данного сектора экономики и имеет существенное влияние на формирование спроса на рабочую силу и специфику воспроизводства аграрного сектора.

Спрос на рабочую силу в аграрном секторе – это общественная платежеспособная потребность аграрного сектора в рабочей силе соответствующего уровня и квалификации. Спрос на рабочую силу в аграрном секторе зависит от различных факторов, как на микро, так и на макроуровнях. Основными микроэкономическими факторами формирования спроса на труд в аграрном секторе являются специализация, технико-технологическое обеспечение, уровень механизированности производственного процесса, степень производительности труда и т.п.

Факторами формирования спроса на труд на макроуровне назовем интегрирующие процессы – экспортную, импортную, кредитно-финансовую политику, объемы технико-технологического обеспечения аграрного сектора в масштабах государства, создания благоприятных условий на рынке продукции аграрного производства, от которого зависит продовольственная безопасность страны.

Совершенствование рынка труда для развития аграрного сектора и экономики в целом связано с реализацией поставленных задач политики занятости. Одним из таких задач является совершенствование рынка труда и перестройка агропромышленного комплекса. В условиях недостаточности технико-технологических обновлений в аграрном секторе и достойной оплаты труда, без которых невозможно повышение эффективности производства, появляется необходимость внедрения изменений в механизмах рынка труда, в системе образования и технологического обновления в аграрном секторе. Прежде всего, необходимо формирование и развитие сфер, сопутствующих вспомогательным производству сельскохозяйственной продукции в процесс производства, обеспечение технико-технологическими средствами, средства переработки, хранение сбыт и т.д., способствующими адекватным изменениям в системе занятости населения.

Трансформация рынка труда в аграрном секторе экономики из производителя сырья в производителя и поставщика готовой продукции способствует не только расширению диапазона свободных рабочих мест, но и эффективности производства сельского хозяйства, развивая агропромышленный комплекс и обеспечивая продовольственную безопасность страны.

Такой процесс может дать возможность мелким хозяйствам обрести статус своеобразной производственно-трудовой базы для населения, теряющего работу, или не имеющих вообще не только в сельской местности, но и городского населения, где многие предприятия сокращают численность рабочего персонала для внутрифирменной оптимизации.

Значительное внимание при создании такой производственно-трудовой базы должно уделяться созданию новых рабочих мест для женщин и молодежи, в составе которых число безработных большая доля.

Одним из важных направлений обеспечения женщин рабочими местами кроме личного хозяйства выступает надомный труд. Эффект от внедрения и распространения данного метода обеспечения рабочих мест способствует рациональному использованию местного сельскохозяйственного сырья. Не требуя больших вложений данный вид деятельности даст возможность женщинам целесообразному использованию своего времени для домашних забот и воспитанию детей. Такой метод совершенствования системы занятости женщин будет способствовать защите их конституционных прав на свободный выбор вида деятельности и поможет усилению их роли в процессе воспитания детей.

Что касается молодого поколения, то естественно, она является «уязвимой» частью населения, но при правильной их подготовке к реальной жизни можно добиться больших результатов. Как правило, молодежь не имеет достаточных навыков и достаточной профессиональной подготовки. Необходимо принимать во внимание и то, что имеющаяся система общественного производства и сложившийся механизм создания новых рабочих мест не могут полностью удовлетворить опережающие время

запросы молодежи. Разработка программы по трудоустройству молодых людей должна быть направлена на создание квоты на рабочие места для тех, кто впервые ищет работу, и на доступность информационной базы о состоянии рынка труда на предмет вакантных рабочих мест.

Современная молодежь, не имея четкого представления о том, какие специальности на данный момент востребованы, актуальны и в перспективе будут пользоваться спросом, чаще всего поступают в ВУЗы, не имея информации о том, имеется ли вакансии на рынке труда на выбранную ею специальность.

Существует необходимость создания единой сети о состоянии рынка труда, о спросе и предложении на труд, чтобы молодежь, поступая в ВУЗ, имела представление о том, куда поступать и на какую специальность и даже имела бы возможность заключать договоры с будущим работодателем заранее, взамен того, что работодатель будет оплачивать (хотя бы частично) обучение.

Появляется необходимость осуществления финансовой и политической поддержки мероприятий, для изучения состояния рынка труда.

Учитывая тех, чьи профессии считаются устаревшими, имеют большое значение разработки программ по их переподготовке в системе сбалансированности рабочей силы. Политику, направленную на переподготовку и повышение квалификации, необходимо акцентировать на ту часть населения, которая особо нуждается в социальной защите: женщины, население пенсионного возраста, инвалиды и молодежь.

Перечисленные механизмы рынка труда, влияющие на развитие аграрного сектора, играют большую роль в формировании рыночного механизма хозяйствования и повышении качества жизни населения. Низкая оценка труда в отрасли сельского хозяйства не дает возможность жителям сельских местностей расплачиваться даже за товары первой необходимости. Создание новых рабочих мест в сельскохозяйственном секторе повлечет за собой снижение безработицы и может способствовать развитию аграрного сектора.

Если говорить о рынке труда, то предполагается, что и работодатели, и работники ищут то, что им необходимо, конкурируя между собой разными способами в рамках законодательства. Соотношение спроса с предложением диктует состояние сбалансированности рынка труда, определяя то, что кандидатов на рабочие места может быть больше, чем они есть на самом деле или наоборот. Неизбежность того, что несоответствие спроса с предложением порождает дефицит, делая выбор вынужденным для одной из сторон, бесспорна. Иначе говоря, альтернативный выбор вакансий для ищущего работу кандидата, со стороны работодателя должно рассматриваться как индикатор трудового рыночного обмена. Другим индикатором рыночного обмена между работником и работодателем является наличие торга, предметом которого, помимо заработной платы, являются другие условия труда – график работы, социальное страхование и т.п. Третьим индикатором функционирования рынка труда принято считать наличие формальных и неформальных посредников, к услугам которых прибегают и продавцы, и покупатели рабочей силы. Практика показывает, что большая часть сельских работников в современных условиях не имеют альтернативного выбора места работы. Причиной неимения возможности выбора является специфичность структуры сельскохозяйственной отрасли.

Рыночные отношения существуют повсюду, где присутствуют спрос и предложение. Являясь сложной социально-экономической системой, для формирования рынка труда необходим комплексный, усиленный подход. Недостаток какого-либо составляющего, таких как современная инфраструктура, слаженная и гибкая политика регулирования, политика цен и т.д., могут привести к серьезным отклонениям функционирования механизма рыночной модели хозяйствования и рынка труда. Более того, рынок находится в состоянии постоянного движения и реагирует на различные экономические, технологические, социальные и т.п. меняющиеся условия соответствующе.

Рынок труда любой страны приобретает свои отличительные как от воздействия ее национальных особенностей, так и от воздействия его

регулируемого со стороны законодателя, осуществляемое для смягчения отрицательных последствий рыночного механизма. Механизм функционирования рынка труда считается его важнейшим элементом, от которого зависит его эффективность. Механизм функционирования рынка труда – это взаимодействие и согласованность разного рода интересов работодателя и трудоспособного населения, которое желает трудиться, если есть рабочие места и, если гарантирована оплата труда, а также при условиях, что его права не ущемляются со стороны работодателя.

Функционирование рынка труда в аграрном секторе зависит от определенных особенностей, которые связаны с постановкой вопроса о продуктивной занятости:

- права собственности на труд;
- права на продукцию, произведенного его производителем;
- права на заключение контракта различной продолжительности с работодателем;
- наличием перспективы для работника;
- индивидуальный подход к каждому, в зависимости от уровня квалификации, уникальности, универсальности и других качественных показателей работника;
- наличие институциональных структур должного количества и качества.

Помимо этого, для эффективного функционирования рынка труда необходимо наличие взаимодействия субъектов рынка труда. Основа и характерность рынка труда, в целом и в частности, в аграрном секторе и действие его механизмов выражается в его функциях, одной из которых выступает информационная функция. Суть информационной функции состоит из наличия информации о спросе и предложении на труд путем разного рода рекламирования, объявлений и др. Другой механизм, приводящий рынок труда в действие – посреднический, представляющий собой организации встреч и собеседований работодателей и работников, целью которых является сделка на предмет рабочих мест. Следующий механизм регулирующий, ориентированный на отраслевой, региональный

объем занятости и трудовых ресурсов, способствующий перераспределению трудовых ресурсов, обеспечивая рабочими местами не занятую часть населения. Уровень эффективности функционирования рынка труда в аграрном секторе в немалой степени зависит от его конъюнктуры.

Ещё один фактор, влияющий на формирование и функционирование рынка труда в аграрном секторе, является сегментирование рынка. Сегментирование аграрного рынка труда является основной характеристикой его структуры, определяющая дифференциацию работников и рабочих мест на более устойчивые отрасли.

Одним из важных компонентов, влияющих на рынок труда в аграрном секторе, является цикличность совершенствования производства сельской продукции. Также немаловажную роль в функционировании рынка труда в аграрном секторе играет дифференциация рабочего времени работников аграрного сектора в силу сезонности работ в данном секторе. Эффективное функционирование механизмов рынка труда в аграрном секторе формируется за счет сбалансированности спроса и предложения на труд. В свою очередь, зависимость от социально демографического состояния страны тоже имеет место.

Государство решает проблемы общего характера, отвечающие интересам общества и являющимися невыполнимыми для отдельных хозяйствующих субъектов.

Таким образом, государство берет на себя регулирование трудовых отношений, на основе договоренности, между работниками и работодателями, что является основой для перехода государства от производителя к регулятору. Но это не значит, что лишь государство регулирует рынок труда и, что рынок труда должен регулироваться лишь государством. Параллельно с механизмами государственного регулирования существует и негосударственное регулирование рынка труда, влияющие на отдельные аспекты рынка труда, в качестве которых выступают сами хозяйствующие субъекты, их сообщества, целью которых являются решение общих задач поступательными шагами: разработка планов, разработка

программ, разработка стратегий, решение общих задач и т.д. Некоторые элементы на рынке труда, такие как подготовка кадров, повышение квалификации, карьерный рост, условия найма, заработная плата, распределение рабочих по рабочим местам, нормирование режима труда регулируются в масштабах предприятия. Само собой, эти элементы, характеризующие специфику внутренней конъюнктуры предприятия, должны действовать, следуя законодательным правовым нормам.

В современном Таджикистане один из видов труда – это самозанятость в селе. В связи с имеющимся уровнем безработицы в сельских местностях одним из выходов из сложившегося положения, в качестве дополнительного (иногда и основного) канала дохода, стало выступать подворье селян.

Почти у всех жителей сел имеется скот и птица в определенном количестве, и в их распоряжении имеются земельные участки. Так как число рабочих мест в селах ограничено, то помимо эмигрантов, зарабатывающих за границей (в основном в РФ), доход, получаемый от придворного хозяйства, является основным источником получения средств на существование. В связи с тем, что с течением определенного времени объемы производства увеличиваются, сельские жители начинают заарендовывать земли с целью повышения доходов.

Развитость рынка труда в Республике Таджикистан, как и в ряде других стран с рыночной экономикой, находится на не соответствующем уровне для саморегулирования без активного государственного вмешательства. Пребывание страны в переходном этапе к новой модели хозяйствования обуславливает медленный темп роста уровня занятости населения и несоответствующим нынешним рыночным ценам заработной платы. Соответственно, в совокупности все эти пробелы на рынке труда привели к относительному снижению качества жизни населения и росту численности мигрирующих с целью поисков более высокооплачиваемого труда.

Таким образом, можно отметить, что влияние рынка труда на развитие аграрного сектора осуществляется лишь при его нормальном

функционировании. Возможно, это лишь при том, что государство может воздействовать на процесс развития рынка труда лишь при активном своем участии в формировании новых предприятий, усовершенствуя уже имеющиеся, способствуя как в экономическом, так и в социальном, а также в финансовом планах.

Аграрный сектор, будучи зависимым от развитости рынка труда, обеспечивает продовольственную безопасность страны. Именно от состояния аграрного сектора и его дальнейшего развития и зависит продовольственная безопасность. Поэтому государство акцентирует свое внимание на усовершенствовании рынка труда в аграрном секторе.

Предприниматели аграрного сектора выступают в качестве свободного товаропроизводителя и обеспечивают, хоть и сезонный, но занятость населения: агрономы, обычные полевые рабочие (в том числе женщины и молодежь), водители сельскохозяйственной техники и т.д.

Тем временем государство выступает гарантом, создавая соответствующие условия. Предприниматель и дехканин являются основными сельхозтоваропроизводителями, а роль государства является в обеспечении гарантии свободной реализации их прав и интересов.

В условиях рыночной экономики государство не может воспользоваться исключительно административными мерами поддержки производителей сельскохозяйственных продуктов, а переходит на использование определенных мер воздействия на процесс производства сельского хозяйства и рынка сбыта.

Политика обеспечения продовольствием определяет в экономике осуществление программ модернизации АПК с учетом необходимости противодействия кризисным явлениям на мировом продовольственном рынке и другим внешним угрозам.

В современном Таджикистане государственное регулирование направлено на развитие рынка труда в аграрном секторе с целью обеспечения продовольственной безопасности. Следовательно, функционирование

данного сектора должно пониматься не только в плане производства продуктов в форме сырья, но и её переработки для получения готовой продукции, поступающей к конечному потребителю, а также экспорт сельхозпродукции в другие страны.

Главной задачей политики рынка труда в аграрном секторе является обеспечение занятости населения и продовольственная обеспеченность населения. Решение данных задач, в конечном итоге, приведет к положительным результатам, что, несомненно, отразится на экономике страны (увеличение ВВП, повышение качества жизни, повышение массы собираемых налогов, минимизация расходов по выплате пособий безработным и т.д.) и будут положительные последствия экономико-социального состояния государства.

В Республике Таджикистан демографическая ситуация имеет тенденцию постоянного роста и ежегодно численность населения растет примерно от 2 до 2,5%. Наряду с этим проведенный анализ показывает, что за последние годы рынок труда имеет позитивные отголоски, однако в контексте цифровизации рынок труда ещё недостаточно развит.

Ключевым направлением каждого государства в сфере труда является решение задач, связанных с количественным и качественным составом рабочей силы. Решение таких задач достигается путем постоянного совершенствования системы образования, подготовки и повышения квалификации работников. Современные реалии требуют от рабочей силы ещё большей подготовленности и квалифицированности в плане цифровизации экономики. В условиях рыночных отношений наибольшую актуальность в формировании рынка труда приобретает необходимость переосмысления традиционных методологических подходов эффективного использования в экономике рабочей силы. В основу концепции формирования рынка труда в условиях цифровизации актуализируем системный подход. Как было доказано ранее, в качестве сдерживающих факторов эффективного формирования и функционирования рынка труда выступает нехватка квалифицированных кадров. В общей системе

регулирования рынка труда система подготовки кадров предполагает социальную и экономическую функции. Социальная функция – это система подготовки и переподготовки неактивной части населения или официально имеющих статус безработного, а экономическая функция представляет собой повышение качества рабочей силы уже занятой части населения. Система профессиональной ориентации, подготовки кадров и повышения квалификации работников представляет собой полноценную инфраструктуру рынка труда, который является важным элементом в регулировании спроса и предложения рабочей силы.

Особенность рынка труда аграрного сектора заключается в том, что он выступает в качестве «демпфера». Эконометрически это обосновывается тем, что демографическое давление в селах, превышает число создаваемых рабочих мест в городских местностях.

Таким образом, особенность рынка труда аграрного сектора заключается в том, что он выступает в качестве «демпфера». Эконометрически это обосновывается тем, что демографическое давление в селах, превышает число создаваемых рабочих мест в городских местностях.

Данная ситуация порождает ряд специфических явлений:

- **Институциональная ловушка низкой продуктивности.** Сельскохозяйственная отрасль выступает в качестве хранилища избыточного трудового капитала и приводит к скрытой безработице. Трудоустройство в данном секторе носит вынужденный характер, а не является местом реализации профессиональных навыков;
- **Торможение модернизации.** Наличие в аграрном секторе дешевой и избыточной рабочей силы, снижает стимулы работодателей инвестировать в автоматизацию.

В условиях цифровизации, существует необходимость трансформации аграрного сектора из пассивного институционального хаба в динамичный сегмент, через внедрение цифровых институтов. В условиях Таджикистана именно платформенная занятость может сыграть ключевую роль в выходе из макроэкономического тупика демпфирования.

3.4. Формирование цены труда как регулятора социально-экономических отношений

Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон инициирует все социально-экономически важные аспекты, тем самым пытаясь повысить уровень жизни населения «...с 1 июля 2024 года повысилась заработная плата у работников органов власти и государственного управления, учреждений образования, культуры, спорта, здравоохранения, учреждений сферы социальной защиты и других бюджетных организаций и учреждений, также повысятся стипендии студентов и другие виды стипендий на 40 процентов». Об этом в своём Послании «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» сказал Основатель мира и национального единства – Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон.

С целью повышения социального уровня населения Глава государства предложил с 1 июля 2023 года повысить действующую заработную плату военнослужащих, работников правоохранительных органов на 25 процентов и других работников этих органов на 20 процентов. Также повысился действующий размер пенсий круглых сирот и лиц, оставшихся без попечительства, на 25 процентов от минимального размера пенсий по возрасту. Минимальный размер заработной платы с 1 июля 2022 года повысился на 50 процентов и был доведён до уровня 600 сомони, а в 2024 году данный показатель достиг уровня 800 сомони, а в 2025 году данный показатель достиг до уровня 1000 сомони, а с начала 2026 года МРОТ составил 1300 сомони.

В современных условиях экономического развития, несомненным является тот факт, что ни одна сфера не может существовать и развиваться без слаженной политики и четко выставленной системы мотивации труда, с

помощью которой появилась бы возможность стимулирования работника к результативному труду. В связи с этим, возникает необходимость разработки системы мотивации, которая способствовала бы, на определенном уровне объединить интересы и цели работодателя и работника. В масштабах микро и макроэкономики система мотивации стимулирует рабочих к плодотворному труду и решение задач эффективного регулирования рынка труда невозможно без целенаправленного стимулирования рабочей силы. Система мотиваций влияет на экономику как в масштабах одного предприятия, так и в масштабах страны. Труд, испокон веков является ключевым ресурсом, который необходим для производства товаров и услуг и наряду с другими видами ресурсов является платным и воспроизводство труда происходит на возмездной основе.

Мотивация представляет собой определенное психологическое состояние, которое побуждает человека действовать. От уровня и остроты потребностей человека зависит и уровень его мотивированности. В современных условиях мотивация является ключевым фактором, определяющим качественной и количественной характеристики занятости населения. В условиях нехватки квалифицированных работников и миграционного оттока, необходимо обратить внимание на систему мотивации для сдерживания кадров внутри страны. Как известно, одной из основных причин иммиграции населения, основную часть которой составляет молодежь, является отсутствие мотивированности к труду.

В условиях глобализационных процессов, для эффективного регулирования рынка труда и рабочей силы важно понимать уровень её мотивированности к труду и насколько эта мотивированность высока, чтобы удержать и использовать трудовой потенциал в том или ином виде экономической деятельности. В этой связи актуальным считаем совершенствование системы мотивации работников, как в реальном секторе,

так и в сфере услуг, поскольку на современном рынке труда имеет место нехватки конкурентоспособных, высококвалифицированных работников, способных улучшить сферу занятости в качественном плане.

Отсутствие мотивации молодежи привело к тому, что существенная часть ВУЗов страны, в который год подряд не выполняет план приема абитуриентов. А молодежь в свою очередь в связи с существующими финансовыми проблемами, в том числе и отсутствием мотивации, предпочитает трудовую миграцию образованию и поиску работы в стране.

В период подобных кризисов, с целью экономии затрат на работников, наблюдается сокращение преподавательского состава. Однако, несмотря на эти меры, ценность рабочей силы не теряет свою актуальность.

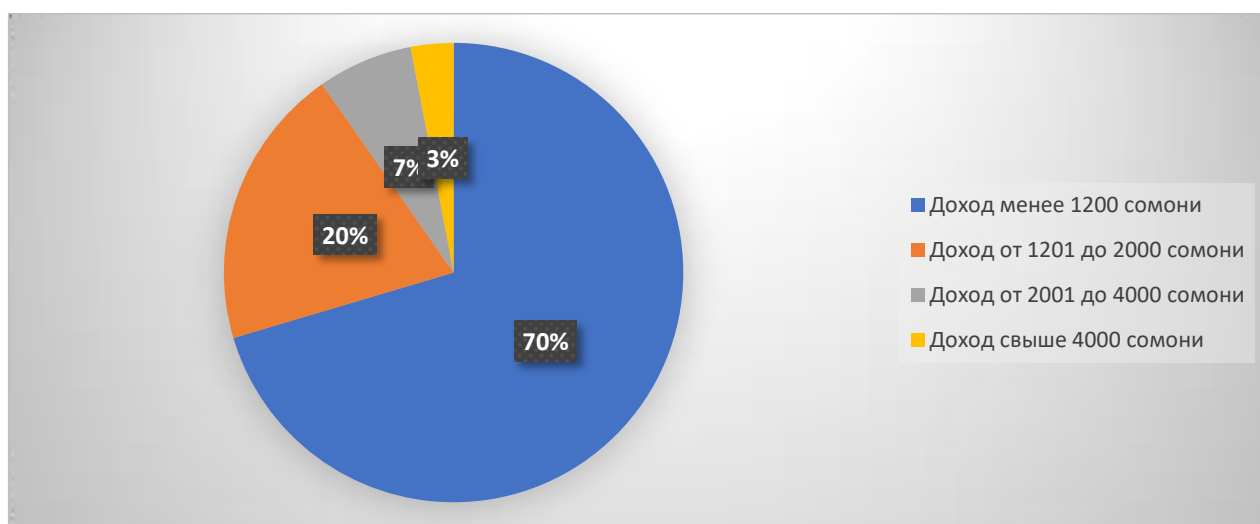


Рисунок 3.4. - Распределение численности работников предприятий и организаций по размерам начисленной заработной платы

Источник: составлено автором на основе: Статистический ежегодник РТ 2024 г. С.139-140

В условиях рыночной экономики главной мотивацией, побуждающей работника к плодотворному труду, является заработная плата. В Таджикистане о состоянии качества жизни и социального равенства среди лиц, имеющих доход, свидетельствует официальная статистика. Таким образом, в Республике Таджикистан часть населения, имеющий доход менее

чем 1200 сомони составляет около 70% (на период 2023 г.). И это по версии официальной статистики, однако существует и другие источники, которые уверяют, что в категорию «бедные» входит намного большая часть населения.

Согласно конституции, Республика Таджикистан является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека [15].

Общеизвестным фактом является то, что основным принципом управления любой социальной страны является политика, направленная на оптимальное перераспределение общественных материальных ценностей и благ, основанной на принципе социальной справедливости целью, которой является достижение достойной жизни всех слоев населения и каждого гражданина. Актуальность проведенного выше анализа состоит в необходимости принятия активных и рациональных мер, с целью мотивации рабочей силы, тем самым реализовать оптимизацию социально-экономической политики.

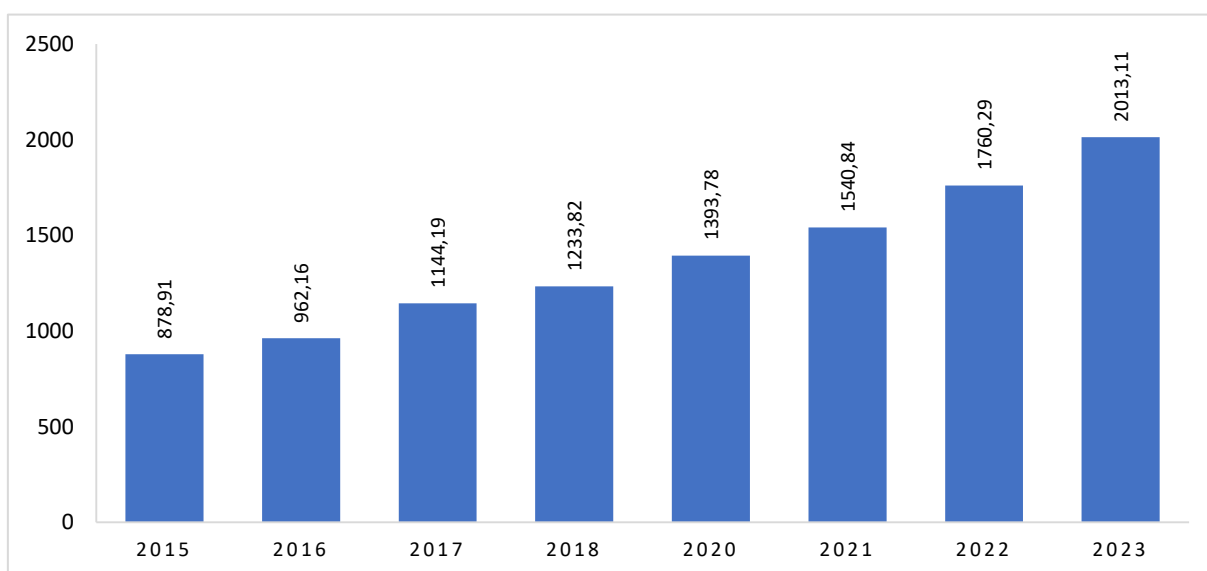


Рисунок 3.5.-Динамика роста средней номинальной начисленной заработной платы в РТ 2015-2023

Источник: Составлено автором на основе: Статистический ежегодник 2024 г. С.134

Другой экономической компонентой, которую необходимо проанализировать, считаем такие индикаторы как индексы начисленной, реальной заработной плат и индексы потребительских цен.

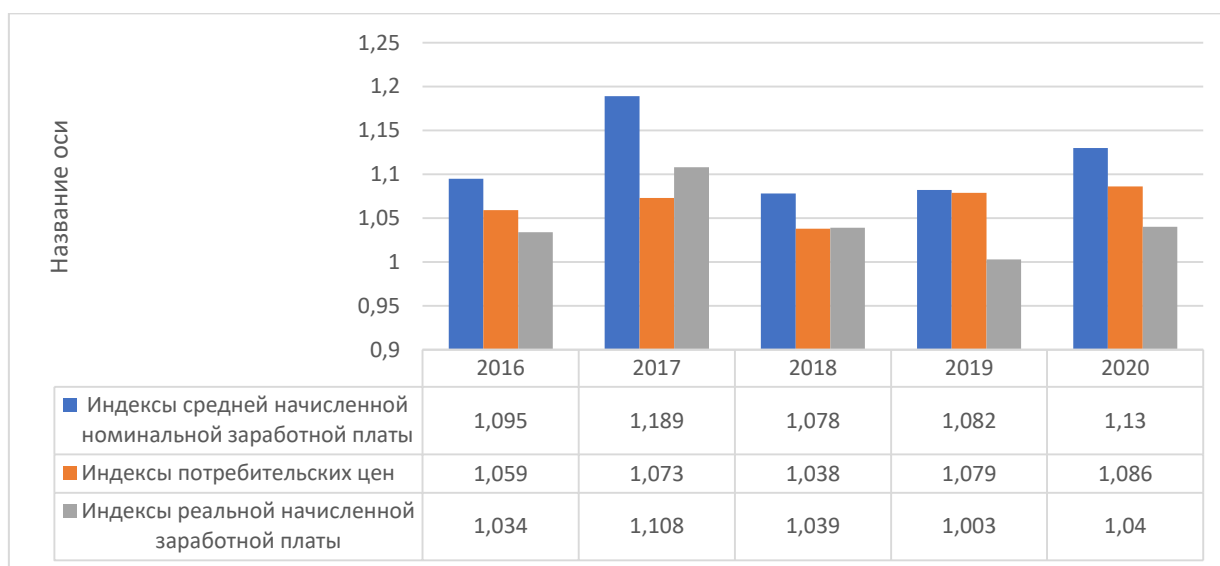


Рисунок 3.6. - Динамика основных социально-экономических показателей
Источник: Составлено автором

Как видно из гистограммы, существует тенденция роста таких индексов как индексы номинальной начисленной средней заработной платы и индекса потребительских цен. Однако, темпы роста потребительских цен превышают темпы роста реальной заработной платы.

Таблица 3.18. - Распределение численности работников предприятий и организаций по размерам начисленной заработной платы по отраслям экономики за декабрь 2018-2023 г. в %

| За декабрь 2018 года | | За декабрь 2019 года | | За декабрь 2023 года | |
|------------------------|-------|------------------------|------|------------------------|------|
| Ниже 1200 сомони | 71,2% | Ниже 1200 сомони | 70,4 | Ниже 1200 сомони | 66,3 |
| От 1201 до 2000 сомони | 19,3% | От 1201 до 2000 сомони | 19,9 | От 1201 до 2000 сомони | 22 |
| От 2001 до 4000 сомони | 6,7 | От 2001 до 4000 сомони | 6,7 | От 2001 до 4000 | 7,8 |
| Свыше 4000 сомони | 2,8 | Свыше 4000 сомони | 3 | Свыше 4001 | 3,9 |

Источник: Статистический ежегодник, 2019. - С. 127, Статистический ежегодник 2020 С. 134, Рынок труда в Республике Таджикистан 30 -лет государственной независимости статистический сборник, С. 380, Статистический ежегодник РТ 2024 г. С.139

Из данных таблицы можно свидетельствовать о появлении тенденции снижения численности рабочих, получаемых заработную плату ниже 1200-1250 сомони. В категории, получаемых до 2000-3750 сомони и свыше 4000-6250 так же просматривается рост. Однако, количество лиц, получающих менее 1200-1250 сомони, все еще намного превосходит тех, кто получает больше. Однако, в современном Таджикистане существует трудящиеся в сельскохозяйственном секторе, которые по данным статистики в среднем за 2023 получали около 811 сомони в месяц. Разрыв между категорией лиц, работающих в сельскохозяйственной отрасли и получающих сверхдоход приведен в следующей рисунке 3.7.

Таким образом, разница между имеющими сверхдоход и занятых в сельскохозяйственной отрасли превышает 7 раз.

В нынешних экономических условиях, вызванных политико-экономическими катаклизмами на мировой арене отдельные социальные слои населения особенным образом стали нуждаться в социальной справедливости. Имеется в виду тот факт, что в связи с современными экономическими изменениями потребительская корзина, в частности, основные продукты питания для определенной части населения стали труднодоступными.



Рисунок 3.7. - Разрыв между категориями по заработной плате (сельское хозяйство и максимальная заработная плата)

Источник: Составлено автором на основе: Статистический ежегодник РТ 2024 г. С. 136

Очевидным является тот факт, что в первостепенные планы любого государства входит достижение высокого уровня жизни населения и снижение безработицы и бедности, и доступности основных продуктов питания. И каждое правительство каждой страны добивается таких результатов по-своему, используя разные методы. В общем, потребительская корзина, его составляющее и доступность считается основным показателем, отражающим качество жизни населения и социально-экономическое состояние страны.

В определенный период времени правительством Республики Таджикистан определяется рекомендуемая физиологическая норма потребления основных видов продуктов питания на душу населения в год и эти данные приведены в таблице 3.19.

**Таблица 3.19. - Рекомендованная физиологическая норма потребления основных видов продуктов питания на душу населения в год.
Решение Правительства РТ от 31.08.2018 № 451**

| Наименование | Рекомендовано |
|--|----------------------|
| Мясо (в кг.) | 40,8 |
| Молоко и молочные продукты (в кг.) | 115,3 |
| Яйца в шт. | 180 |
| Сахар включая кондитерские изделия в кг. | 20 |
| Хлебная продукция (в кг.) | 147,7 |
| Картофель (в кг.) | 92 |
| Овощи и бахчевые (в кг.) | 166,1 |
| Фрукты, ягоды и виноград (в кг.) | 124,1 |
| Масло (в кг.) | 16 |
| Рыба (в кг.) | 9 |
| Чай кг | 1,8 |

Источник: составлено автором на основе: [44]

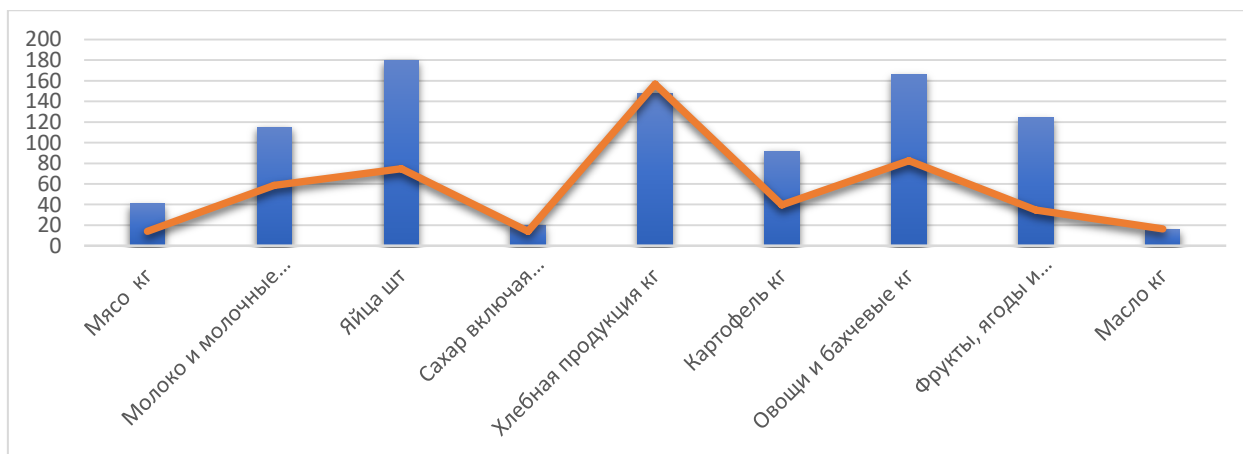


Рисунок 3.8. - Разница между рекомендованной и реальной нормой питания в среднем за период 2013-23 гг.

Источник: Составлено автором

Как видно на рисунке, за рассматриваемый период населением основных продуктов питания было употреблено в % от рекомендуемой нормы:

- мясо около 35%;
- молоко и молочная продукция 51%;
- яйца около 42%;
- сахар и кондитерская продукция 58%;
- картофель 43%;
- овощи и бахчевые 50%;
- фрукты и ягоды около 28%.

В полном объеме населением было употреблено лишь два вида продукции – хлебная продукция и масло.

Как было уже сказано, потребительская корзина как экономическая категория считается основным экономическим показателем, отражающим уровень жизни населения. В соответствии с законодательством, в целях сохранения здоровья и жизнеспособности населения определяется потребительская корзина. В нее входит как и основные виды продуктов питания, так и непродовольственные товары и услуги, которые поддерживают здоровье и жизнеспособность каждого индивида.

Ряд ученых экономистов считают, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен соответствовать с ценами потребительской корзины и в ряде развитых стран МРОТ не только соответствует, но и превышает цены потребительской корзины.

В Республике Таджикистан во второй половине 2026 года был принят МРОТ в размере 1300 сомони в месяц. В связи с этим ниже в таблице приведены средние цены на основные продукты питания на период январь-август 2026 года.

Таблица 3.20. - Цены на основные виды продуктов питания за январь-2026 года

| Наименование продуктов | В сомони | Норма в месяц | В сомони за месяц |
|--|----------|---------------|-------------------|
| Мясо говядина и баранина цена в среднем | 90 | 3,4 | 306 |
| Картошка | 4,2 | 7,7 | 32,34 |
| Масло подсолнечное и хлопковое в среднем | 23,9 | 1,3 | 31,07 |
| Молоко | 4,8 | 9,6 | 46,08 |
| Яйца за 1 шт. | 1,1 | 15 | 16,5 |
| Сахар-песок | 10,6 | 1,7 | 18,02 |
| Хлеб из муки 1-сорта 430 гр. | 3,5 | 12,3 | 43,05 |
| Овощи и фрукты | 6,4 | 10,3 | 65,92 |
| Чай | 51 | 0,2 | 10,2 |

Источник: Расчеты автора

Таким образом, по данным статистики потребительская корзина в контексте основных продуктов питания составляет на данный период около 600 сомони. Однако, под потребительской корзиной имеется ввиду не только основные виды продуктов питания, но и непродовольственные товары – одежда и обувь, лекарства, электротовары и прочее, а также и коммунальные услуги, и потребление электричества, налоги и т.п. А это примерно ещё 50-60% от суммы, указанной выше. Более того, в стране существует семьи, у которых имеется лишь один кормилец, зарабатывающий МРОТ, и не редко в таких семьях есть несколько детей.

Таким образом, анализы показывают, что установленный МРОТ не соответствует современным экономическим условиям, и для обеспечения

качества жизни граждан, которые относятся к категории малоимущих целесообразно использовать иные экономические рычаги.

Таким образом, разница между начисленными номинальными заработными платами в сфере финансового посредничества и страхования, и сельскохозяйственной сферы составляет около 7 раз, а заработная плата в обрабатывающей промышленности превышает заработную плату в сельскохозяйственной сфере около трёх раз.

Таким образом, заработная плата работника как способ стимулирования рабочей силы влияет на его мотивированность и желание работать.

Таблица 3.21. - Занятость населения и среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности ОКЭД-2. за 2023 г.

| Сфера деятельности населения | Заняты в тыс. человек | В сомони | В долларах |
|---|-----------------------|----------|------------|
| Сельское хозяйство, охота и лесоводство | 1618,7 | 811,73 | 218,9 |
| Финансовое посредничество и страхование | 22,1 | 5679,65 | 523,7 |
| Обрабатывающая промышленность | 92,3 | 2373,39 | 218,9 |

Источник: Статистический сборник Республики Таджикистан 2024 г. Стр. 85-134.

Существующая ситуация на рынке труда в контексте заработной платы не может создавать благоприятные условия для рабочих, вследствие чего уровень мотивированности к труду, в силу неплатежеспособности, не может достичь должного результата. По нашему мнению заработная плата мотивирует работника к плодотворному и эффективному труду, чем любые другие виды мотивов потому, что уровень заработной платы определяет конкурентоспособность работника и его качество жизни.

Таким образом, заработная плата в качестве мощного материального стимулирующего фактора к трудовой деятельности в условиях рыночной экономики возрастает параллельно рыночным ценам и потребностям человека и желанием каждого работника является то, чтобы его труд был

оценен в соответствии с его трудом и проделанной работой. В современном мире каждый потенциальный работник, прежде чем выбрать тот или иной вид деятельности и начать работу, основывается на уровне заработной платы, так как от него зависит то, как будет складываться его благосостояние.

На рынке труда существует множество видов профессий с различными размерами заработной платы и при выборе профессии работник особо не останавливается на том, имеет ли он достаточную квалификацию. Тут-то и возникает проблема, связанная с качеством рабочей силы. Например, выпускники со специальностью экономист – менеджер, не имея достаточного знания в области налогообложения каким-то образом принимается на работу в качестве бухгалтера в сферу налогообложения. Такие моменты приводят к некачественным рабочим результатам и в дальнейшем эффективность данного предприятия падает.

Другой момент состоит в том, что работодатель не имеет большого желания принимать на работу работника с первоначальной высокой заработной платой. В результате происходит разногласие на рынке труда и в конечном счете рынок труда имеет то, сейчас наблюдается-отсутствие сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, низкий уровень заработной платы, отсутствие высококвалифицированных специалистов, миграционный отток молодых и дееспособных специалистов, сосредоточение основной массы трудоспособных в сельскохозяйственной сфере, снижение социально-экономического состояние населения, уязвимость населения в плане продовольственной обеспеченности, бедность и т.д.

Следующий момент заключается в том, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не может быть ниже величины прожиточного минимума.

Как было изложено выше, работник, получающий заработную плату в размере установленного в стране МРОТ, не может полностью обеспечить себя, тем более семью необходимым объеме средств существования. Более

того, как было изложено ранее, более половины работников в стране получают заработную плату ниже 1200 сомони в месяц (на период 2022 г.), что также не соответствует жизненно важным затратам для человека. Сложившаяся ситуация на современном рынке труда не может стимулировать работника к эффективному труду и приводит к систематичному поиску новых рабочих мест с соответствующей заработной платой и в конечном счете к вынужденной трудовой миграции за рубеж. В этом контексте рассмотрим динамику средней начисленной номинальной заработной платы по всем отраслям экономики за период 2015-2023.

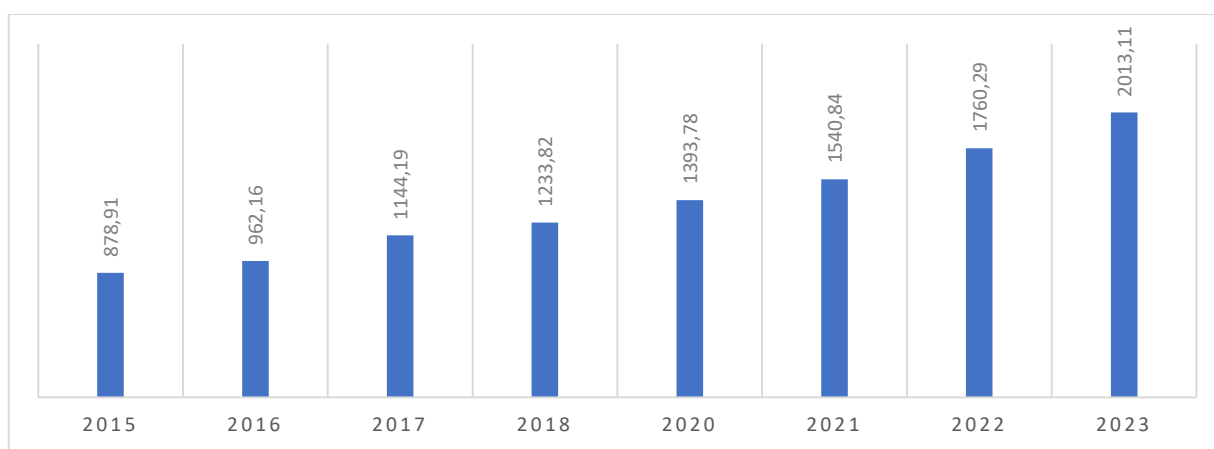


Рисунок 3.9. - Динамика средней начисленной номинальной заработной платы по всем отраслям экономики за период 2015-2023

Источник: Составлено автором на основе данных Статистического ежегодника РТ 2024 С. 133-134

При всем этом, следует отметить, что средняя номинальная заработная плата не полностью отражает покупательскую способность работника так как реальная заработная плата предполагает несколько иную сумму. В Республике Таджикистан реальная заработная плата составляет около 85% от номинальной заработной платы с учетом налогов и сборов.

Таким образом, если потребительская корзина, что является основным мотивом (как минимум) работника составляет более 1400 сомони, а реальная заработная плата составляет в среднем около 1700, то можно прийти к выводу по какой именно причине работоспособная часть населения находится в постоянном поиске работы или не имеют достаточную

мотивированность вообще работать в различных сферах по специальности и стремятся найти работу в других странах.

Проблемы, связанные с уровнем жизни населения всегда были актуальными и наиболее острыми в любой стране. В ходе исследований воспроизводства рабочей силы эти проблемы играют роль жизненно важных средств существования, которые считаются необходимыми для воспроизводства труда и развития рабочей силы. В современном Таджикистане основная часть доходов работников складывается за счет заработной платы и различных доплат в виде премий и доплат социального характера. По мнению многих экономистов в условиях рыночных отношений заработная плата это стоимость рабочей силы, которая в свою очередь эквивалентна стоимости жизненно важных средств существования не только самого работника, но и его семьи. Однако другая группа ученых выражает мнение о том, что высокая заработная плата приводит к снижению спроса рабочей силы, а уровень безработицы растет. Некоторые ученые считают, что установление минимальной заработной платы негативным образом отражается на рынке труда и действия профсоюза, которые всячески выступают за повышение заработной платы, создают барьер для развития естественной конкуренции на рынке труда и препятствуют тем, кто готов работать за относительно низкий уровень заработной платы. Такой концепции больше всего придерживалась неоклассическая школа. По нашему мнению, такого типа точка зрения направлена больше всего на защиту интересов работодателей и никак не на защиту интересов работников и что такая концепция не характерна для социальных стран.

К. Маркс в своих работах отмечал, что производство рабочей силы подразумевает, прежде всего, существование самого человека, и производство рабочей силы состоит в воспроизводстве человека, поддержании его жизни. Далее, в процессе труда затрачивается определенное количество энергии, человеческих мускулов, нервов, мозга и т.д., которое должно быть возмещено. Производство рабочей силы предполагает также

производство новых индивидуумов, за счет которых замещается естественная убыль и происходит прирост численности работников. Поэтому сумма жизненных средств, необходимых для производства рабочей силы, включает в себя и жизненные средства детей работников. Кроме того, работник должен иметь специальную подготовку и навыки в определенной отрасли труда, ему необходимо общее и профессиональное образование, воспитание и т.д.

В ходе проведенного анализа было выявлено, что в современном Таджикистане минимальный и средний размеры заработной платы не выполняют свою основную функцию – воспроизводственную. Как было выявлено, минимальный и средний заработок находятся на уровне ниже, чем уровень прожиточного минимума, что негативным образом отражается на состоянии населения. Таким образом, в стране сложилась такая ситуация, что основная масса трудоспособного населения не имеет достаточную мотивированность, что приводит к безработице, недоиспользованию рабочей силы, и трудовой миграции.

По нашему мнению, для устранения возникших проблем, целесообразным было бы разработать ряд методов воздействия на формирование заработной платы, которые соответствовали бы основным принципам социально направленной экономики страны. На первом этапе, считаем необходимо способствовать увеличению средней заработной платы до уровня, который позволял бы обеспечить жизненно важными средствами существования не только самого работника, но и его семьи. На втором этапе выделим необходимость увеличение минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума. Для достижения поставленных целей можно использовать налоговые рычаги. Под налоговыми рычагами подразумеваем прогрессивную шкалу налогообложения лиц, имеющих сверхдоход и освобождение от налогов лиц, имеющих доход ниже прожиточного минимума.

В экономической теории дискуссии о МРОТ занимают важное место. Классическая теория утверждает, что в условиях трудоизбыточности какое-либо давление на заработную плату способствует росту безработицы и уходу в теневую экономику.

В свою очередь, институционалисты утверждают, что низкий уровень МРОТ приводит к деградации трудового капитала и приводит к трудовой миграции.

Наша позиция, основанная на синтезе этих школ, заключается в том, что в условиях Таджикистана, сложилась институциональная ловушка, связанная с МРОТ, и для выхода из данной ловушки, целесообразным считаем использовать цифровой капитал. Так, если работодатель, выступая в качестве монополиста, снижает уровень заработной платы, то работник, имеющий цифровые навыки, имеет возможность выйти на мировой рынок труда, что создаст дефицит кадров. Это создаст на рынке труда эффект конкурентного давления и вынудит работодателя поднять уровень заработной платы.

Выводы по третьей главе. Исследование современного состояния рынка труда Республики Таджикистан помогло выявить ключевые дилеммы, которые создают давление на рынок труда, не давая ему не только интегрироваться в международный уровень, но и развиваться должным образом.

В результате анализа было определено, что для Республики Таджикистан характерен высокий прирост трудоспособной части населения. Численность трудовых ресурсов к концу рассматриваемого периода составляла около 6 млн. чел., и по отношению к началу того же периода это число выросло на 237%. В связи с этим, Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон не раз подчеркивал важность и необходимость создания более 100 тыс. новых рабочих мест ежегодно.

Реальность современного состояния рынка труда Республики Таджикистан такова, что население, по причине отсутствия альтернативы, сосредоточено в сельскохозяйственной занятости и трудовой миграции. Эта альтернатива проявляется как на физическом отсутствии рабочих мест, так и на отсутствии желаемых размеров заработной платы. Отсутствие рабочих мест диктуется и наличием высоких темпов роста трудоспособного населения, и недостаточным темпом создания рабочих мест. В результате, вся эта ситуация способствует хроническому дисбалансу между спросом и предложением рабочей силы. Подобная ситуация отражается в жизнедеятельности всех групп населения, особенно в жизнедеятельности сельчан, молодежи, женщин и инвалидов.

Исследование показало, что, несмотря на принимаемые усилия, нам все же не в полной мере удастся уйти от аграрно-индустриальной к индустриально-аграрной модели хозяйствования. В этих условиях, основными драйверами занятости населения является сельскохозяйственная отрасль и занятость в этой отрасли, а также трудовая миграция. Подобный тип хозяйствования создает барьер для развития перерабатывающих секторов. Более того, не дает всесторонне использовать цифровые технологии, которые смогли бы способствовать росту конкурентоспособности рабочей силы и вывести трудоспособное население на международный уровень. Отсутствие достаточно эффективных механизмов регулирования рынка труда способствует «утечке кадров», которые уезжают в поисках работы и высокой заработной платы за рубеж.

Другая проблема, создающая барьер для эффективного развития национального рынка труда, заключается в существующем системном несоответствии между подготовкой кадров и спросом на них. Анализы показали, что между численностью выпускаемых образовательными учреждениями специалистами и предлагаемыми предприятиями вакантными рабочими местами имеется перекоп. Наблюдается перепроизводство специалистов в таких сферах как: гуманитарная, экономическая,

управленческая и т.п. Параллельно, ощущается острый дефицит в специалистах, как: IT-специалисты, инженерно-технические работники, и в др. специалистах, которые в современных условиях считаются намного востребованными. Такой дисбаланс приводит к тому, что первые, в связи с отсутствием достаточных рабочих мест, либо выбирают трудовую миграцию, либо уходят в теневую занятость или самозанятость, а в других случаях работают не по специальности. Не достаточным образом развито и дуальное образование, ощущается и отсутствие целенаправленной переподготовки кадров, их переквалификации, особенно среди сельчан. Все это приводит к снижению эффективности функционирования рынка труда и адаптации рабочей силы, и в конечном итоге к затруднениям перехода к современным требованиям рынка труда.

Преимущественно, занятость населения сосредоточено на сельской занятости. Численность занятости населения в сельском хозяйстве на конец 2023 года составила 1618,7 млн. человек, при общей занятости на тот же период 2625,3 млн. человек (в процентах 61,6%).

Особенность функционирования сельского рынка труда заключается в том, что здесь ярко выражен его сезонный характер. Большая часть сельской занятости осуществляется неформальным образом, без контрактов и других формальных институтов: установленная заработная плата, социальные условия и др., регулирующих трудовые отношения, что делает сельчан более уязвимыми, чем работники других секторов экономики. Кроме того, в данной отрасли занятость женского населения является довольно частым, что приводит к гендерной асимметрии в доступе к качественной их занятости. В данном секторе сконцентрирована женская и в основном, неквалифицированная рабочая сила, что приводит к углублению гендерного неравенства, кроме того, ограничивает возможности для трудоустройства женщин в других секторах экономики. Наряду с этим, в сельском хозяйстве сконцентрирована и мужская рабочая сила, и существующая нагрузка в данной отрасли. В результате такой нагрузки на сельский рынок труда

заработная плата здесь является самой низкой. Такую ситуацию, в сельском хозяйстве можно объяснить, как результат отсутствия достаточной эффективности функционирования рынка труда и других экономических систем, связанных с ним.

В современных условиях заработная плата является основным рычагом, регулирующим спрос и предложение на рынке труда. Существующие размеры оплаты труда (МРОТ 1 тыс. сомони, а средняя номинальная зарплата к концу 2023 2013 сомони). Не в полном объеме выполняет свои основные функции – воспроизводственная, мотивирующая социальная и регулирующая, что и является, по нашему мнению, основной из причин трудовой миграции. Несмотря на существующий минимальный размер оплаты труда, её покупательская способность является недостаточной для заполнения потребительской корзины. В результате анализа было выявлено, что на рассматриваемый период, стоимость потребительской корзины составляла около 1,5 тыс. сомони на человека, и такая ситуация не может в достаточном объеме обеспечить воспроизводство рабочей силы. Существующие размеры заработной платы в сельском хозяйстве, которая является самой низкой (811,73 сомони к концу 2023 года), является основной причиной массовой трудовой миграции и отражением превосходства предложения рабочей силы над его спросом. Парадокс заключается в том, что, несмотря на это трудоспособное население все больше обращается к сельской занятости, а динамика дехканских хозяйств растет из года в год – общая численность к концу 2023 года составило 176524 ед., а по сравнению с 2000 годом численность дехканских хозяйств выросло в 14 раз. С одной стороны, это отражает активность сельского населения и их участие в процессах рынка труда, а также их вклад в эффективном использовании земельных ресурсов, с другой стороны, данная ситуация привело к самым низким размерам заработной платы в данной отрасли.

Такая дифференциация в заработной плате усиливает социальное неравенство и экономическую напряжённость. Так, если самые высокие

размеры заработной платы считаются в таких отраслях, как финансовое посредничество и страхование, информация и связь, строительство, перерабатывающая отрасль и др., сама высокая из которых составило 4250 сомони, то самая низкая заработная плата начисляется в сельском хозяйстве (811 сомони). В условиях преимущества занятости в сельском хозяйстве и низких размеров заработной платы происходит демотивация рабочей силы и её перетёк в другие отрасли.

Таким образом, современный рынок труда Республики Таджикистан представляет собой особую модель, которая связана с определенными особенностями, где главенствует в основном сельская занятость, а функционирование зависит от существующих различных дисбалансов, основными из которых считаются такие факторы как: быстрые темпы роста трудоспособной части населения и отстающие темпы создания рабочих мест, зависимость от трудовой миграции, дисбаланс между системой образования-выпускаемых специалистов и спросом на них на рынке труда, а также от несоответствующих размеров заработной платы как основного рычага воздействия на эффективное функционирование рынка труда. Подобные проблемы имеют системный характер и без комплексного подхода для их устранения невозможно достичь поставленных целей.

ГЛАВА 4. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ЭЛАСТИЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА

4.1. Тенденции развития форм занятости в условиях цифровизации национальной экономики

В условиях цифровизации экономики и воздействия, различных как внутренних, так и внешних факторов на экономику и в частности на рынок труда одним из изменений, происходящих, как независимая и имеющая свои определенные достоинства и недостатки является формирование своеобразного рынка труда, развитие которого зависит от правильного и оптимального решения поставленных задач. Эффективное функционирование рынка труда зависит от поэтапного и поступательного решения задач и быстрого устранения проблем и постоянно возникающих барьеров, используя для этого все имеющиеся механизмы регулирования и ресурсы, в том числе трудовые, в общем, весь экономический потенциал. Трудовые ресурсы выступают в качестве основного фактора развития и экономического благосостояния и от их эффективного зависит будущее страны. Для достижения радикальных социально-экономических перемен важно оптимальное и эффективное использование этого потенциала и для проведения реформ, направленных на улучшение благосостояния любой страны особое внимание, уделяется именно эффективному использованию рабочей силы, на котором строится и держится вся экономическая система.

В плане формирования и эффективного функционирования рынка труда рациональное использование трудовых ресурсов во всех отраслях приобретает особую значимость. Ведь невозможно представить функционирование той или иной отрасли без использования рабочей силы и от того насколько эффективным является их использование зависит дальнейшее развитие экономики, а в свою очередь от экономического развития зависит благополучие населения и уровень жизни работников. Для

эффективной мобилизации общества важное значение имеет определение и развитие характера рабочей силы, его социального и экономического содержания и личных качеств, а также оптимального использования.

Приоритетными задачами на рынке труда является определение официальной и скрытой безработицы, выявление скрытой занятости, создание новых рабочих мест для снижения уровня безработицы и сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, количественное и качественное развитие рабочей силы, улучшение трудовых условий и повышение размеров оплаты труда и т.п. В частности, на современном этапе транзитивной экономики решение задач, связанных с рациональным использованием трудовых ресурсов для экономической науки является приоритетным.

Между тем, мировая экономика, в которую вовлечены все страны мира, имеющие торгово-экономические отношения, создает некую сеть в международном пространстве, на основе которой возникают новые условия формирования и функционирования рынка труда, в процессе которых появляется возможность расширения границ для развития всей экономической системы, перерастанию национальной экономики в мировую, в том числе и развитие рынка труда. В таких условиях важно быть готовыми для вхождения национального рынка труда в международный.

Таким образом, формирование рынка труда и его переход от национального в интернациональный уровень зависит от уровня развитости международных торгово-экономических отношений и открытости экономики, а также от эффективности взаимодействия с другими странами.

Работодатель и работник взаимосвязаны между собой трудовым соглашением и взаимозависимы ради получения собственной выгоды. Для работника такая выгода выражается в получении средств для достойного существования и воспроизводства труда, а для работодателя в получении прибыли и развития предприятия. Именно на таких взаимовыгодных условиях и отношениях основывается и международный рынок труда. Тем

временем, для формирования сбалансированной конъюнктуры такого рынка труда, что является важной целью международной экономической политики, также требует много усилий и для достижения этой конъюнктуры важно обеспечить сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы.

Одним из приоритетных условий функционирования рынка труда является наличие качественных характеристик рабочей силы. Регулирование таких отношений между работником и работодателем имеет свои особенности.

Глобализация экономики и геополитические условия, а также мировая цифровизация способствуют появлению новых видов трудовых отношений и экономической деятельности, и отодвигает границы рынка труда все дальше и дальше, вовлекая в экономические процессы глобального масштаба. Поэтому в условиях глобализации каждая страна должна адаптироваться и подстраивать свою политику под условия мирового рынка труда. На наш взгляд, международный рынок труда необходимо рассматривать не в качестве совокупности национальных рынков труда, а как отдельного, независимого органа мировой экономической системы, которая требует от его участников разработки законов и других нормативных актов по его регулированию основанных на интересах всех сторон, и таким образом способствовать обеспечению равноправности обязанностей, создание своеобразной и направленной на развитие этого рынка системы образования, разработки различного рода стратегий и программ и т.д. главной функцией такого рынка труда является удовлетворение спроса и предложения. В таком рынке, ориентированной на формирование и функционирование всех хозяйствующих экономических субъектов, основанных на международных правовых, регулируемых актах важно подготавливать качественных работников. Естественно, в таких масштабах работодатели и работники охватывают все отрасли экономики, поэтому процессы на рынке труда изменяются по мере движения продавцов и покупателей рабочей силы. Однако, при всем этом международный рынок труда основывается и

отталкивается от национального рынка труда и без достижения высоко развитого рынка труда в масштабах страны выход на международный уровень не представляется возможным.

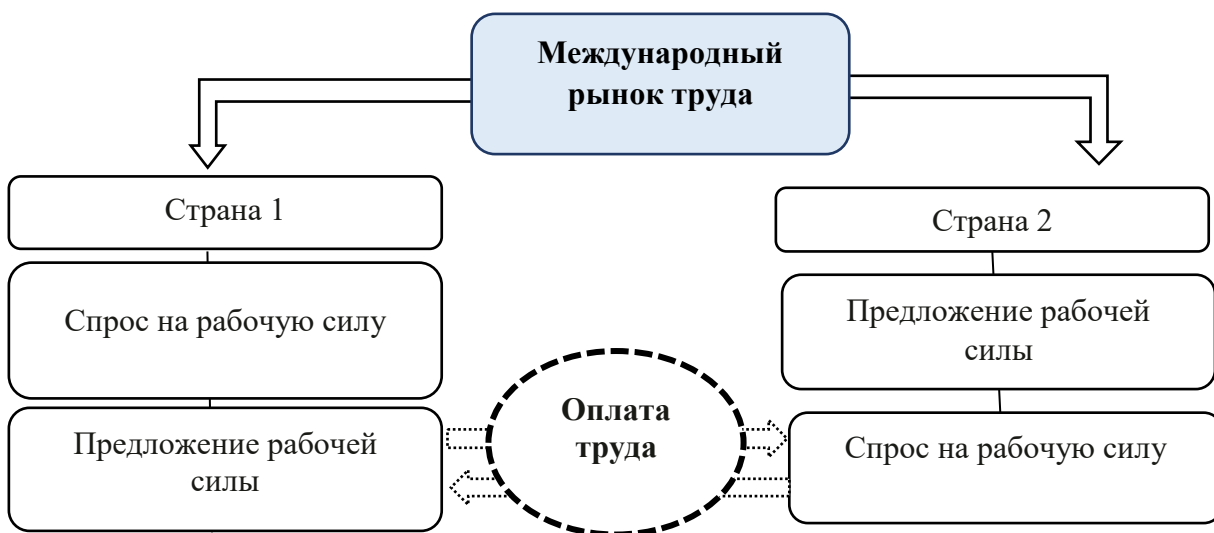


Рисунок 4.1. - Основные принципы функционирования международного рынка труда. Источник: Составлено автором

Формирующийся национальный рынок труда Республики Таджикистан можно охарактеризовать как развивающийся и интегрирующий в международный уровень рынок труда, имеющий свои социально-экономические, а также демографические особенности. Однако для полного формирования рынка труда международного масштаба необходимо решить ряд поставленных задач на национальном рынке труда, соответствовать всем критериям и условиям современного рынка труда. На сегодняшний день рынок труда нашей страны имеет возможность интегрирования на международный уровень в силу своего трудового потенциала. Национальный рынок труда можно также охарактеризовать как смешанный, подверженный к постоянным изменениям в условиях меняющихся реформ, а в остальном он аналогичен и, как и на рынке труда других стран в нем также существует спрос на рабочую силу, которые не имеют работу или имеют, но по определенным причинам находятся в постоянном поиске альтернативной работы и предложение рабочей силы-квалифицированной и не квалифицированной.



Рисунок 4.2. – Классификация современного рынка труда (дополненное автором, в контексте внедрения институтов платформенной занятости). Источник: Составлено автором

Классификация рынка труда, представленная на рисунке 4.2, требует глубокой интерпретации. С позиции экономической теории, изменения в структуре рынка труда обусловлены трансформацией институциональной среды, под влиянием цифровизации.

Современные институты, указанные в рисунке, характеризуются инертностью и интеграция цифровых платформ в структуру институтов, означает создание цифровых институтов, что способствует переходу к эластичной занятости.

Недоиспользованная рабочая сила в сфере занятости Республики Таджикистан, отражает отсутствие эффективных механизмов его регулирования. С этой позиции, блок «цифровая занятость» поможет вовлечь этот потенциал в категорию «активного населения».

Выделение блока «платформенный труд» означает смену парадигмы. Здесь главным фактором труда является не физическое присутствие работника, а его цифровая компетенция, что соответствует стратегическим целям.

За годы независимости рынок труда Республики Таджикистан немало раз подвергался реформам и структурным изменениям и от того рынка труда, который был сформирован до получения независимости не осталось практически ничего. В процессе своего становления современный рынок труда приобрёл свои уникальные особенности с учетом национальных интересов и под воздействием внутренних и внешних экономических факторов, связанных с политическими и экономическими отношениями, миграционными процессами и другими социально-экономическими и демографическими условиями. В связи с этим, в процессе формирования рынка труда для более эффективного его функционирования применяются новые методы и подходы регулирования. В целом, современный рынок труда сформировался на основе имеющегося, до получения независимости рынка труда, однако в условиях перехода к рыночной модели хозяйствования он кардинальным образом был подвергнут изменениям. В результате,

современный рынок труда приобрёл очертания, характерные для сегодняшних условий экономики и имеющий свою классификацию. (рис.4.3)

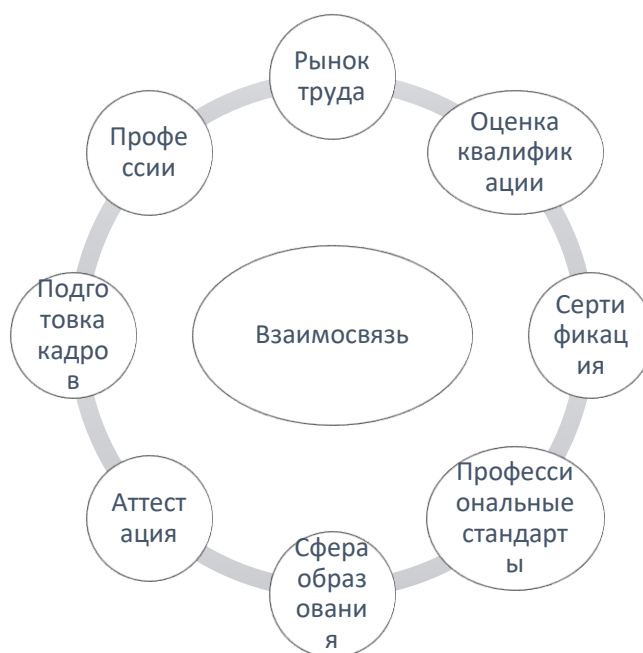


Рисунок 4.3. - Взаимосвязь сферы образования и сферы занятости

Источник: Составлено автором

С точки зрения формирования рынок труда можно разделить на две основные части, которые существуют в тесной взаимосвязи и которые взаимодополняют друг друга – сфера образования и непосредственно рынок труда. Эти, связанные между собой сферы функционируют взаимосвязанно и имеют свои функции, однако с объективной точки зрения цель у них одна – занятость населения. Однако, в условиях трансформации традиционная связка «образование-труд» должен пройти этап от гибкости к эластичности.

Гибкость, подразумевающая инертность системы образования, приводит к структурным диспропорциям. Когда как, эластичность подразумевает создание эластичного механизма, имеющего способность мгновенным образом реагировать на процессы рынка труда и приводить в состояние сбалансированности совокупный спрос и предложение труда.



Рисунок 4.4. - Рынок труда уязвимых групп

Источник: Составлено автором

С социально-демографической точки зрения рынок труда делится на несколько групп, таких как рынок труда молодежи, пенсионеров, инвалидов и женщин. Такая сегментация рынка труда существует в большинстве странах, однако в отличие от нашего рынка труда, они функционируют в тесной взаимосвязи и формируют общий, единый рынок труда.

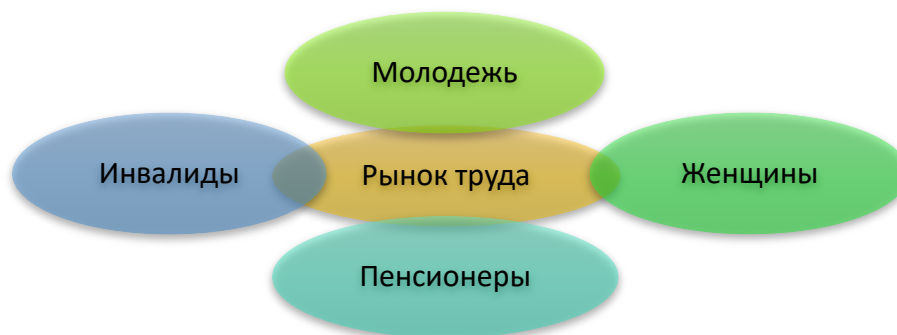


Рисунок 4.5. - Рынок труда уязвимых социальных групп

Источник: Составлено автором

Каждый из этих групп имеет свои особенности и отличия в формировании рынка труда, в зависимости от социального положения и требует удовлетворения в плане занятости, и каждая из этих групп сталкивается с определенными трудностями на рынке труда. Именно поэтому эти категории населения считаются более уязвимыми и требуют особого внимания при поиске работы, карьерного роста, и защиты от ряда различного рода проблем, возникающих в сфере занятости.

Таким образом, можно прийти к выводу, что экономическая система и политика занятости в основном направлена на удовлетворение рабочей силы, которая не относится к вышеперечисленным социальным группам. Однако не стоит забывать о том, что население, которое относится к вышеприведенным социальным группам, также нуждаются в достойных рабочих местах и достойной заработной плате. Исходя из этого, важным считаем учитывать все социальные группы в процессе разработки стратегий и программ, нацеленных на развитие социально-экономической ситуации, причем на равных правах.

Население, которое относится к таким группам на рынке труда находятся в зоне риска и большинство случаев ограничены в своей трудовой деятельности. С одной стороны, если рассматривать рынок труда молодежи, то можно свидетельствовать то, что в силу отсутствия необходимого опыта работы и профессиональных навыков молодежь в качестве работника не так интересна, как работник имеющий опыт работы. Однако, это не уменьшает значимость молодежи в социально-экономической среде, и необходимость их подготовки к новым условиям рынка труда. С другой стороны, современная молодежь не имеет большого желания заниматься трудовой деятельностью в существующей среде и в выборе между той или иной профессией и рабочего места основную ставку делает на размере заработной платы. Такие разногласия со стороны работодателя и молодого потенциального работника приводит к тому, что молодежь, теряя всякий интерес на национальном рынке труда, отдает предпочтение трудовой миграции. Таким образом, рынок труда молодежи формируется и функционирует не самым эффективным образом. Важно также подчеркнуть, что при сокращении рабочего персонала, в силу своей неопытности, молодежь попадает в зону риска и в первую очередь работодатель сокращает персонал именно среди молодежи.

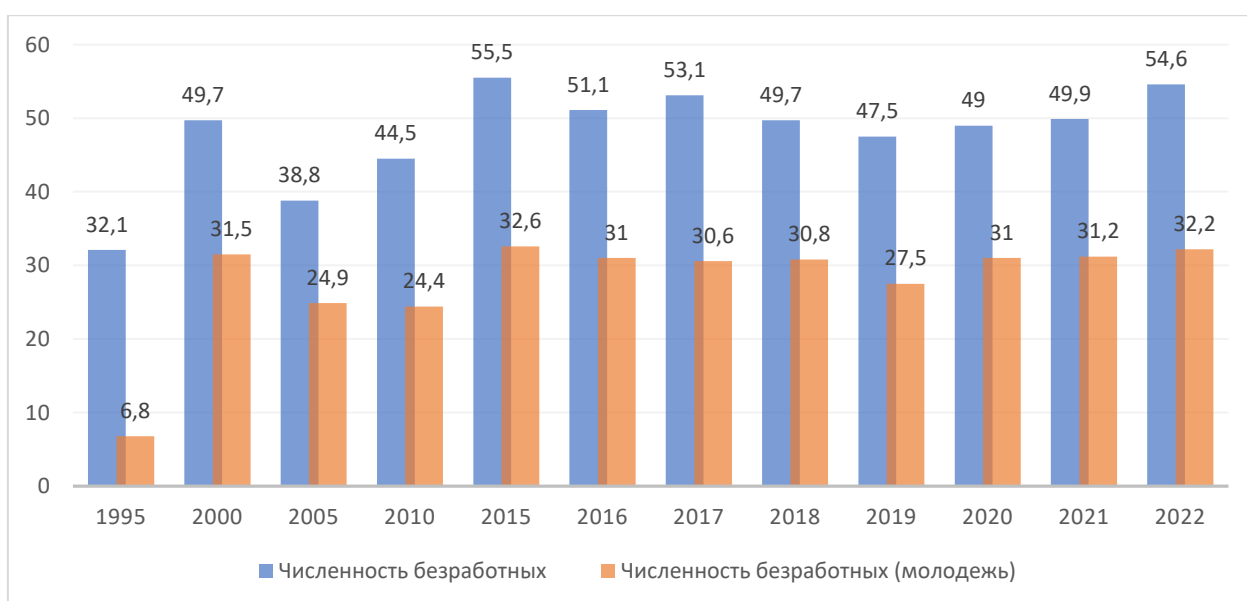


Рисунок 4.6. – Численность безработных среди женщин и молодёжи (в тыс. чел.)

Источник: составлено автором на основе-Статистический ежегодник РТ. Стат. сборник. АСПРТ. -2023.-С. 93-96

Приведенная диаграмма свидетельствует о том, что в современном рынке труда молодежи нашей страны имеются трещины, в связи с чем стоит острый вопрос о урегулировании проблем, связанных с рынком труда молодежи.

Другая группа, которая также попадает в зону риска это женщины. На рынке труда женщины играют важную роль и выполняют ту часть работы, которая для мужской части населения считается невыполнимой. Однако в силу сложившихся традиций и условий женщины часто дискриминируются и считаются уязвимыми участниками рынка труда, чем мужчины. Выражается такая уязвимость в следующих моментах:

Первое. Трудности, связанные с семейными обстоятельствами. Сложившиеся национальные традиции обусловили роль женщин в семье таким образом, что большинство своего времени они проводят дома и заняты приготовлением пищи, уходом за детьми и пожилыми родителями, стиркой и т.д. В таких условиях женская часть трудоспособного населения ограничена во времени для саморазвития и развития своих профессиональных навыков и в результате, это приводит к снижению возможности карьерного роста, меньшей результативности и рабочей продуктивности и в конечном итоге к увольнению.

Второе. Проблемы, связанные с образованием. В современном Таджикистане в силу сложившихся традиций и экономических ситуаций, в образовательные учреждения поступает намного меньше девушек, чем парней. Одним из причин такого явления вновь является национальные традиции, связанные с семейными обстоятельствами, а другой причиной является экономическая несостоятельность. В результате этого женская часть населения не получают должного образования спустя нескольких лет семейной жизни начинают заниматься сельскохозяйственным трудом, для которого не требуется специальное образование.



Рисунок 4.7. - Занятость женщин на рынке труда

Источник: Составлено автором на основе АСПРТ 2024. - С.107

Другая из групп, которая находится в затруднительном положении в плане занятости – это пожилые люди. Так как эта социальная группа является неотъемлемой частью населения, для любого государства является важным вопрос их трудоустройства и социально-экономическое благополучие. Однако, в современных условиях, где работодатели в основном считаются частные лица, обеспечение занятости пожилых людей очень затруднительно. Закономерным является то, что большинство пожилых людей, которые сохранили свое здоровье и трудоспособность прекращают экономическую активность не по своей воле, а в основном по воле работодателей. В основном это связано с несколькими факторами: с ухудшением сенсорно-моторных показателей и с тем, что работодателю для повышения производственной эффективности выгоднее нанять более молодых работников. Другими препятствиями, усложняющим обеспечение занятостью пожилых людей является устаревшая система, не подстроенная под эту группу людей, а также система повышения квалификации, которая также не предусматривает улучшение профессиональных навыков, в результате чего трудовая продуктивность этой группы перестает отвечать новым условиям. Однако несмотря на наличие таких проблем, важно подчеркнуть готовность

пожилых людей к трудовой деятельности. По нашему мнению, при создании благоприятных условий и при наличии рабочих мест, адаптированных именно для данной социальной группы, приведет к их эффективной занятости.

Со стороны правительства много раз подчеркивалось важность трудоустройства всех категорий трудоспособного населения. В своих посланиях Лидер нации уважаемый Эмомали Рахмон уделяет особое внимание проблемам занятости и дает соответствующим органам власти и структурам указ по решению проблем, связанных с ними.

Другая группа, которая находится в зоне риска, и, пожалуй, самая уязвимая группа на рынке труда – это люди с ограниченными возможностями. Трудоустройство данной группы социального общества требует особых усилий. Современная политика занятости предусматривает меры по их трудоустройству путем финансового стимулирования и адаптации рабочих мест, однако эта политика налажена не самым должным образом и большинство инвалидов находятся на чьем-то иждивении или живут за счет государственной пенсии и пособий.

Таким образом, при такой дифференциации рынка труда – его сегментации на отдельные социальные группы дает возможность более глубокому изучению состояния занятости. Сегментация основных компонентов рынка труда – спрос, предложение, оплата труда, занятость и конкуренция способствует изучению и совершенствованию сферы занятости.

Таким образом, эластичный рынок труда имеет способность быстро реагировать и адаптироваться под быстро меняющиеся условия, происходящие под воздействием внешних и внутренних факторов. Гибкость предполагает реагирование рынка труда на внешнее влияние, вызванное различными факторами: политическими, экономическими, технологическими, геополитическими и другими, которые дестабилизируют равновесие в сфере занятости.

Таким образом, по нашему мнению, такая ситуация отражает, что в национальной экономике существует институциональное противоречие в системе «образование-рынок труда».

Согласно данным таблицы, доля молодежи в общей структуре официально признанной безработицы (в среднем 59,7%) носит критический характер. Это отражает неспособность национальной экономики в полной мере реализовать демографический дивиденд. Вместо того, чтобы быть драйвером национальной экономики, молодой человеческий капитал вынужден искать альтернативную занятость (миграция, теневая занятость).

Таким образом, статистические данные помогли выявить следующие институциональные ловушки:

- **Квалификационная ловушка.** Национальная система образования функционирует изолированно, от современных запросов экономики, Институты образования не адаптированы под новые вызовы и выпускают специалистов по инерционным моделям;
- **Ловушка первой работы.** Отсутствие институционального сопряжения между системой образования и реальным сектором.
- **Ловушка деквалификации.** Длительное пребывание молодежи в безработном состоянии приводит к обесцениванию накопленных знаний, что вынуждает их к трудовой эмиграции и к занятости в неформальном секторе национальной экономики.

Таким образом, макроэкономическая система образования приводит к недоиспользованию человеческого капитала, что свидетельствует не только о недостаточности рабочих мест, но и институциональной неэффективности.

В процессе трансформации и радикальных изменений, происходят качественные сдвиги на рынке труда, которые подразумевают следующее:

1. Изменение понимания рабочих мест-в связи с цифровизацией и изменениями условий занятости, происходящих за счет внедрения цифровых технологий и использованием сети интернет, уходит из обихода

понимание физического рабочего места, который заменяется интернет-пространством;

2. Изменение рабочего состава и задействование и вовлечение в сферу занятости всех социальных групп, в том числе и уязвимых групп населения, которые в силу своего социально-демографического положения в той или иной мере находились в зоне риска и за пределами сферы занятости (молодежь, женщины, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями).

Создание новых типов организаций и предприятий, а также новых профессий, основанных на цифровых технологиях, способствует увеличению спроса на рабочую силу в рамках инновационных видов экономической активности. В условиях транзитивной экономики происходит постоянная реструктуризация рынка труда, появляются все новые и новые виды деятельности, новые отрасли и сектора экономики, что приводит к сокращению старых рабочих мест с устаревшими видами профессий, а на их место приходят новые профессии. Такая реструктуризация не может происходить без соответствующей качественной мобилизации рабочей силы и без определенных знаний и новых навыков такие реформы невозможны. Возрастает количество новых инновационных мест, которые заполняются соответствующими высококвалифицированными кадрами, и сокращается уровень занятых с менее квалифицированных работников. В процессе таких перемен в экономике возрастает потребность в новых инновационных кадрах. Обостряется ситуация согласованности между системой образования и рынком труда, появляются проблемы разработки сглаженного механизма согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в плане подготовки кадров, соответствующих современным условиям в процессе инновационных перемен и т.д.

Таким образом, в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости экономики рынок труда приобретает международный

характер и тем или иным образом воздействует на глобализационные процессы. Геополитические и международные экономические процессы порождают требования не только профессиональной рабочей силе, но рабочей силе, не имеющей квалификации, спрос на которых имеет тенденцию роста, связанный с темпами роста развития всех отраслей экономики. Процесс глобализации экономики привел к существенным изменениям условий рынка труда, где каждый человек в качестве работника имеет право выбирать каким видом экономической деятельности ему заняться, каким образом саморазвиваться, какими методами пользоваться при поиске работы с соответствующей заработной платой уже не только внутри страны, но и в масштабах всего мира. Таким образом, в условиях транзитивной экономики проведение структурных реформ на современном рынке труда проблема, связанная со сбалансированностью спроса и предложения, всегда остается актуальной и не до конца решенной. Соответствие спроса на рабочую силу на рынке труда, в котором условия труда постоянно меняются в соответствии с меняющимися условиями всей экономической системы считается почти невозможным. Дело в том, что под воздействием внешних факторов сложно адаптироваться и добиться желаемого результата в сфере занятости. Одно дело, когда урегулирование рынка труда находится под воздействием факторов в национальных масштабах, а другое дело под воздействием мировых масштабов. Исходя из этого, подчеркнем остроту необходимости принятия и поэтапной реализации мер по вопросам регулирования рынка труда не только на национальном, но и на глобальном уровне. Только в таком случае можно достичь плодотворную занятость и сбалансированность конъюнктуры рынка труда и сокращения безработицы. По нашему мнению, достижение данной задачи не представляется без активного внедрения цифровых технологий и их эффективное использования на рынке труда.

4.2. Институциональная природа эластичности рынка труда

В условиях экономического развития цифровизация породила противоречие с традиционным рынком труда, в котором присутствовала жесткая регламентация условий труда – появились новые формы деятельности, которые в свою очередь привели к нетрадиционным методам функционирования рынка труда, таким как гибкий рынок труда.

Конечно же, и до появления и внедрения компьютерных технологий в жизнедеятельность людей существовал гибкий рынок труда, однако в данном случае рассматривается гибкий рынок труда, который сформировался и развивается в связи с появлением компьютерных технологий.

По мнению многих исследователей, эластичный рынок труда представляет собой понятие многоплановое, затрагивая на рынке труда интересы всех сторон – работодателей и работников. С одной стороны, для работодателей гибкий рынок труда выступает в качестве инструмента, с помощью которого ему предоставляется возможность снизить производственные издержки, определенные риски с наймом и увольнением рабочих, а также он поддерживает стабильность занятости. С другой стороны, гибкий рынок труда порождает благоприятные условия для работников – стирает такие рамки как жесткий рабочий график, приводит к изменениям форм занятости и создает благоприятные и удобные условия для рабочей силы в плане условий труда.

Для создания эластичности рынка труда создана концепция «Flexicurity», которая заслуживает особого внимания. Основными принципами данной концепции усиление гибкости рынка труда и социальной защищенности работников.

Новые условия, вызванные цифровизацией приводят к неизбежности создания эластичности рынка труда. Это нашло отражение на создании новых условий труда – появились новые виды деятельности, гибкий график

рабочего времени, гибкая система оплаты труда, мобильности рабочей силы и т.д.

Развитые страны, в частности страны ЕС первыми начинают реагировать на такие виды изменения, более того они и сами в большинство случаев становятся инициаторами данных изменений. Как уже говорилось ранее концепция «Flexicurity» – это гибкое реагирование на экономические явления, которые приводят к социальным потрясениям.

Данная концепция состоит из трех составляющих-гибкость, приспособляемость и защищённость. Под гибкостью понимается реагирование рынка труда на разного рода экономических изменений, гибкий график рабочего времени, гибкая заработная плата и т.д. Под гарантированностью подразумевается гарантия получения заработной платы, обеспечение социальной защищенности и т.д. Основная задача данной концепции заключается в либерализации рынка труда – создание благоприятных условий для смены рабочего места, изменение рабочего времени, связанные новыми условиями рынка труда, особенным образом в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости. Наряду с этим данная концепция предусматривает оптимальную сегментацию рынка труда между работниками, которые имеют постоянные рабочие места в которых они зарекомендовали себя в качестве высококвалифицированных кадров и между теми, которые не состоялись как профессиональные работники, чаще всего молодежь, мигранты и т.д. Эта концепция, разработанная датским правительством, используется не только для того, чтобы работники могли адаптироваться к вызовам рынка труда, но и для того чтобы предприятия могли менять условия работы (гибкий график работы гибкая заработная плата и т.п.) в новых условиях. Отличительной чертой данной концепции является то, что в момент своей трудовой занятости рабочий, кроме гарантированного рабочего места, защищен тем, что в случае потери своего рабочего места обеспечен социальными выплатами и пособиями эти выплачивает государство. Такой подход приводит к тому, что социальная

защищенность работников обеспечена не только гарантированностью обеспечения рабочими местами, но и созданием благоприятных условий для возможности работы, которые достигаются за счет регулярного совершенствования профессиональных навыков в соответствии с меняющимися условиями рынка труда. Иначе говоря, целью концепции является создание условий для работника, с помощью которого работники повышают свою квалификацию для перехода на другую работу, а не цепляется за ту, которая потеряла свою актуальность. Все это приводит к тому, что каждый гражданин работоспособного возраста становится более адаптированным к меняющимся условиям рынка труда, а работодатель без всяких рисков может нанимать работников, не опасаясь того, что после увольнения будет выплачивать различные компенсации.

Основная часть довольно быстро находит работу, а другие находятся в статусе безработного длительное время. За безработными остается право обращаться за пособием по безработице в специальные фонды. Выплачиваются пособия за счет страхования по безработице. Страхование основано на добровольной основе, которые чаще всего, создаются за счет частных фондов. Главной целью таких фондов является финансовая поддержка временно безработных. Безработные, независимо от того, являются они участниками этих фондов или нет, работавшие полную ставку, ежедневно получают пособия, а работавшие не полную ставку получают пособие ниже чем первые. Финансирование данных фондов происходит за счет членских взносов, однако основная часть финансируется за счет государственных субсидий, правила выдачи которых являются очень строгими [41].

Желающий получить пособие должен иметь статус безработного и иметь определенный стаж работы. Пособие имеют право получать лица, которые не отказываются от предлагаемой работы. Гражданам, которые не имеют трудовой стаж и те которые намеренно не работают, целью которых является существование за счет получаемых пособий, и те которые

отказываются от трудоустройства, пособия не выплачиваются. Лица, оставшиеся без работы регистрируются в центрах занятости и страховых фондах по месту жительства. Для оптимизации формирования и функционирования рынка труда, наряду с системой выплат пособий по безработице, существуют и активные меры, которые применяются не только по отношению безработных, но и работающих, которые имеют желание повысить квалификацию и поменять место работы. К таким мерам относятся:

- получающим пособия по безработице оказывается содействие по трудоустройству;
- оказывается содействие по повышению квалификации работающих для смены рода деятельности и карьерного роста;
- содействие работающим, которые имеют желание перейти на более легкую работу.

Таблица 4.1. - Основные пункты центров занятости по подготовке кадров, а также по их трудоустройству (Дания)

| | |
|---|---|
| Подготовка и переквалификация безработных | Нуждающиеся в работе получают возможность развития своих профессиональных навыков с помощью специальных обучающих проектов (около 6 недель) |
| Практическая подготовка | По окончании обучения безработный практикует полученные им навыки в предприятиях без получения заработной платы, но с получением пособия по безработице |
| Государственная поддержка | Для облегчения доли работодателей, которые не имеют большого желания принимать на работу лиц, которые имеют статус безработного государство выделяет субсидии |
| Частичное трудоустройство | Для лиц с ограниченными возможностями (молодежь, женщины) создаются особые условия труда, компенсируемые за счет общественных фондов |
| Трудоустройство инвалидов | Для инвалидов выделяются денежные компенсации для поисков работы |
| Стартовое пособие | Социальная поддержка предусмотрена на законодательном уровне и для лиц, желающих начать свое дело выделяется стартовое пособие |

Источник: Составлено автором на основе: [63]

Таким образом, политика рынка труда направлена не только на обеспечение занятости и социальной защищенности безработных, но и созданию благоприятных условий для рабочего класса. Главной целью такой политики является адаптация каждого работника к быстро меняющимся

условиям на рынке труда путем мотивации. Такие меры призваны для того, чтобы каждый безработный имел возможность найти ту работу, которая ему нравится.

Таким образом, главенствующую роль в политике занятости занимает переквалификация рабочих. Кроме того, в Дании предусмотрено обучение всех профессиональных звеньев – высококвалифицированных, среднеквалифицированных и управленческих. Доступность таких курсов касается всех желающих, в том числе лица пенсионного возраста также привлекаются в специальные подготовительные программы после обучения в которых трудоустраиваются. Трудоспособные лица, получающие пособие совместно с центрами занятости ведут переговоры и планируют свое трудоустройство. В центрах занятости проходят процессы по подготовке и переквалификации потенциальных рабочих по индивидуальным или факультативным методам для дальнейшего трудоустройства [63].

Опыт развитых стран ещё раз доказал, что в формировании рынка труда и его адаптации к разному роду экономических вызовов эти страны занимают главенствующие места, а остальные страны занимают статус «догоняющих».

Де факто, процесс формирования рынка труда в период становления и внедрения цифровых технологий привел к потребности новых профессий, вследствие чего возникла такая проблема как несогласованность образовательной сферы с работодателями, возникла острая необходимость в своевременной разработке и внедрении необходимых механизмов системы подготовки и переподготовки кадров, соответствующих требованиям рынка труда. В современных условиях не является возможным представить адаптацию рынка труда без гибкости рынка труда, причем последний формируется на различных уровнях: индивидуальном, микроуровнем и макроуровнем.

Таким образом, эластичный рынок труда способствует адаптации экономики к разным факторам. Гибкие формы деятельности повышают способность экономики к восстановлению в периоды экономических спадов,

способствуя предприятиям осуществлять реструктуризацию. Существует несколько уровней формирования гибкого рынка труда.

Таблица 4.2. - Уровни формирования гибкого рынка труда

| | |
|------------------------|---|
| Индивидуальный уровень | С одной стороны, гибкий рынок труда для работника создает условия для профессиональной мобильности, совмещения нескольких работ и увеличения общего дохода. С другой стороны, он представляет собой опасность, сопряженную с отсутствием гарантий длительной занятости, социальной защиты. |
| Микроуровень | Минимизация расходов на рабочий персонал за счет отсутствия необходимости создания трудовых условий и вознаграждением, безболезненное снижение численности занятых за счет составления краткосрочных трудовых соглашений (контрактов), производственный рост за счет дополнительного временного найма, стимулирование рабочих к труду через создания условий труда. |
| Макроуровень | Гибкий рынок труда способствует снижению роста безработицы за счет вовлечения более широкого контингента работников в рынок труда. |

Источник: Составлено автором

Принято считать, что гибкий рынок труда делится на два типа – внутренний и внешний. При внешнем типе гибкого рынка труда политика занятости направлена в основном на привлечение рабочей силы, и формирование рынка труда подразумевает преимущественно профессиональную и географическую мобильность рабочей силы, а также наличие законодательства, направленного на развитие рынка труда. Такой тип гибкой занятости в определенных объемах позволяет сэкономить на производственных затратах предприятия, однако создает некоторые проблемы в создании устойчивого коллектива, оптимальной социальной среды на предприятии и приводит к некоторым ограничениям в развитии личностного характера рабочего персонала.

При внутреннем типе гибкости рынка труда политика занятости в основном направлена на совершенствование внутрифирменной среды- профессиональной подвижности коллектива, личностного роста и т.д. При внутренней гибкой занятости отсутствует необходимость привлечения рабочей силы со стороны по той причине, что предприятия сами заинтересованы и в большинстве случаев имеют возможность дать

необходимые профессиональные навыки работникам. При таком типе предприятия существенным образом уделяют внимание на уровень квалификации, профессионального образования, мобильности и креативности рабочего персонала и чаще всего работники сами заинтересованы в повышении качества выпускаемой ими продукции и экономии средств. Такой метод использования рабочей силы чаще всего применяется в предприятиях, которые относятся к категории сложных производств, где использование рабочей силы, не имеющей соответствующих навыков, приводит к негативным экономическим последствиям.

В современных условиях более развитые в технологическом плане предприятия на первый план ставят развитие гибкой занятости и совершенствование профессиональной мобильности рабочей силы. Использование гибких методов и постоянная смена производственных процессов ставят задачу перед работодателями и работниками подходить к делу с большей ответственностью, творческих и креативных проявлений в своих действиях, что стимулирует работодателей к созданию благоприятных условий для совершенствования имеющихся навыков рабочего коллектива.

Мировая практика показала, что за последние несколько десятилетий процесс перехода от индустриальной экономики к инновационным методам управления занятости наблюдаются кардинальные изменения на рынке труда.

На этом фоне одним из наиважнейших рычагов регулирования рынка труда и рабочей силой является гибкость. В данном контексте гибкость имеет широкий охват видов работ, разновидностей профессий, готовность к быстроменяющимся условиям, новаторский управленческий контроль, более высокую производительность каждого отдельно взятого работника, обучение новым навыкам рабочего персонала, способы оплаты труда, график работы и т.п.

Таблица 4.3. - Факторы формирования и развития эластичного рынка труда при переходе к новым формам занятости и его последствия

| Факторы, влияющие на становление гибкого рынка труда | Последствия влияния факторов на рынок труда |
|---|--|
| Становление новых высокотехнологичных отраслей | Изменение структуры и форм деятельности; дифференциация персонала в фирме и формирование «внутренних рынков труда» и новых профессий Продолжение таблицы 4.3. |
| Демографические и структурные изменения в сфере труда | Рассмотрение новых видов и форм занятости, разработка альтернативных принципов организации трудовых условий, режимов труда с акцентом на гибкие и индивидуальные формы занятости |
| Повышение стоимости труда и качества «человеческого ресурса» на важнейших направлениях научно-технического и технико-технологического, а также цифрового развития | Дифференцированный подход к «внутренним рынкам труда» и инвестициям в «человеческий капитал» |
| Развитие информационных технологий | Переход от полной занятости на крупных и мелких предприятиях с четкой дифференциацией труда к гибким режимам трудовой деятельности, основанным на цифровых технологиях; возрастание самостоятельности и многопрофильности работников, удаленная работа |
| Резкое увеличение доли сектора услуг | Изменение системы и форм обслуживания потребителей и применение новых нетрадиционных форм занятости |
| Изменение темпов экономического роста и увеличение численности безработных, рост интенсивности внутренней и внешней трудовой миграции | Ограничение возможности создания полной занятости – стандартных рабочих мест для всех, широкое распространение самозанятости и частичной занятости, виртуальных форм организации труда, временного найма |
| Усиление роли и значимости финансовых рынков, рост зарубежных инвестиций | Изменения в размещении рабочих мест, широкое распространение «удаленной» работы |
| Разрушение социальных границ профсоюзов | Устранение социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами, стандартных рабочих мест |

Источник: Составлено автором

Формирование эластичного рынка труда – это процесс, который чаще всего связывают с технико-технологическими, а также с организационными изменениями производственных и управленческих процессов.

Вышеприведенные факторы могут восприниматься в качестве предпосылок для усиления эластичности национального рынка труда. В

современных условиях большинство исследователей связывают формирование и развитие рынка труда и занятости с флексибилизацией, вместе с этим одним из основ конкурентоспособности связывают с гибкостью рынка труда [43].

Эластичность – это способность экономической системы быстро реагировать и адаптироваться к изменениям внешних условий, сохраняя при этом экономическое равновесие и функциональную управляемость при воздействии внешних факторов. Под эластичным рынком труда принято понимать формирующуюся современную модель поведения трудовых ресурсов, которая представляет комплекс мер в социально-экономическом, юридическом, а также в производственном плане для быстрой адаптации предприятий к быстро меняющимся условиям экономического хозяйствования.

В современных условиях от формирования и развития эластичного рынка труда зависит насколько рационально будет использоваться человеческий капитал, и насколько конкурентоспособным будет рынок труда как внутренний, так и внешний. Гибкий рынок труда можно воспринимать в качестве института, который предоставляет стандартные и нестандартные (гибкие) формы занятости. В данном контексте гибкость подразумевает собой такие формы занятости, когда работнику предоставляется свобода действий и больше ответственности, в отличие от рабочей регламентации традиционной занятости, самостоятельность в принятии решений в процессе производства. Наряду с этим эластичный рынок труда предусматривает использование надомного труда, спрос на который в современных условиях цифровизации достиг очень высокого уровня. Спрос на надомный труд был высок в период пандемийных ограничений, а развитие компьютерных технологий и цифровизация мировой экономики создали благоприятные условия для широкого распространения надомного труда. Эта форма занятости внесла большой вклад в сферу услуг.

Для имеющих желание получать дополнительный доход, людей с ограниченными возможностями и не имеющих основной доход, работа на дому является привлекательной формой занятости, а в современном мире данная форма занятости является основным источником заработка. Однако не стоит забывать о том, что подобная занятость может быть сопряжена с теневой экономикой и неформальной занятостью.

Социально-экономические изменения в мировых масштабах привели к размытию границ понимания традиционной занятости, и кроме занятости в государственном и частном секторах экономики теперь население занимается неформальной занятостью. С одной стороны, неформальная занятость как неотъемлемая, составляющая часть рынка труда считается явлением желательным-рабочие сами обеспечивают себя работой, сами производят и реализуют товары и услуги, обеспечивая себя трудовыми условиями, с другой стороны такая форма занятости является неразрывной частью или продуктом теневой занятости и как следствие такая форма занятости приводит к еще более неконтролируемой ситуации на рынке труда к таким как рост численности незарегистрированных рабочих, отклонение от уплаты налогов и т.д.

Для Республики Таджикистан неформальный сектор экономики довольно характерен и границы между формальным и неформальным секторами довольно размыты. По этой причине целесообразно рассматривать неформальный рынок труда в широком плане, включая смежные с ними формы занятости.

К неформальному сектору следует относить следующие виды деятельности, которые в основном могут выполняться на дому, а именно- частные уроки, ремонт обуви, пошив одежды, ремонт бытовой техники и т.п. Особо важным стоит выделить такие виды работ как строительные работы и пошив женской одежды на дому. Лица, занятые неформальной деятельностью – строители и швеи, которые в основном занимаются пошивом женской одежды на дому, имеют достаточно высокий уровень

доходов, при этом основная часть таких индивидуально занятых считаются незарегистрированными и укрыты от налогообложения. Такие виды трудовой деятельности относятся к неформальному сектору, и информация в статистике о таких занятых отсутствует.

Опыт развитых стран показывает эффективность домашнего труда так как структура такого труда мало отличается от стандартных форм занятости.

В Республике Таджикистан такая форма занятости не получила широкого применения по разным причинам, одной из которых считается трудная доступность сети интернет, однако в сфере услуг в таких городах как Душанбе население довольно часто пользуется таким видом предоставления услуг (3-D моделирование, бухгалтерский учет, работа с медиафайлами и др.)

Имеющаяся тенденция дает основания полагать, что в ближайшем будущем такая форма занятости будет расширяться. Для предприятий такое положение дел выгодно, так как в таком случае сокращаются производственные издержки, арендная плата, регулярные затраты на обеспечение работников – обеды, офисная одежда, питьевая вода, затраты на электричество и т.д.

С одной стороны, при эластичном рынке труда трудовой договор между работником и работодателем заключается как и в стандартных ситуациях с учетом некоторых отклонений и не все пункты трудового договора отражают стандартный договор. Например, такие критерии как работа у единственного работодателя, работа в помещении предприятия, график работы, нормированная заработная плата и т.п. С другой стороны, при гибком рынке труда работниками могут считаться и те, которые вообще не имеют трудового договора, иногда такие договора заключаются в устной форме. Также к ним относятся и те, которые работают не полный рабочий день или они могут считаться временными работниками.

В современном мире страны с развитой экономикой используют гибкий рынок труда в качестве регулятора занятости. Исследование гибкого рынка труда способствует определению вектора развития государственной

политики в области труда и позволяет сформировать механизм воздействия для совершенствования и регулирования занятости. Однако стоит отметить, что данная форма деятельности считается сложной в регулировании и сложность заключается в её многоукладности. В современных условиях гибкий рынок труда считается одним из основных ориентиров развития экономики. Он создает возможность наемному работнику совмещать работу с личной жизнью, а для работодателя появляется возможность привлекать на работу не только мужчин, но и женщин с детьми, пожилых, лиц с ограниченными возможностями и молодежь.

Эластичный рынок труда – это новая форма функционирования рынка труда, которая имеет свойства структурной адаптации к меняющимся внешним условиям, и которая имеет способность поддерживать баланс при воздействии на него внешних и внутренних факторов.

В контексте НСР-2030 (продуктивная занятость) эластичность рынка труда для развития национальной экономики имеет значимое место. В рамках данной стратегии обозначены следующие приоритеты:

- стимулирование создания продуктивных рабочих мест;
- создание конкурентного внутреннего рынка труда;
- повышение отдачи профессионального образования;
- повышение доли формальной занятости в экономике;
- диверсификация внешней трудовой миграции [19].

Исходя из выше представленных стратегических приоритетов, представляем решение задач через платформенную занятость в следующем порядке (см. табл. 4.4). Таким образом, фриланс выступает в качестве инструмента достижения эластичности рынка труда.

В доказательство можно привести пример, связанный с пандемией Covid-19, который потряс весь мир с разных сторон, а особенно с экономической стороны. Последствия пандемии отразились и на рынке труда практически всего мира. Многочисленные предприятия были вынуждены прекратить свое

существование. Сотрудники предприятий также пострадали от этих последствий и потеряли возможность заработка привычными способами.

Таблица 4.4. – Постановка стратегических задач по продуктивной занятости и их решение

| Приоритеты НСР-2030 | Роль платформенной занятости (фриланс) как инструмент | Экономический эффект (эластичность) |
|---|---|--|
| Стимулирование создания продуктивных рабочих мест | Мировые цифровые платформы создают условия для доступа к неограниченным рабочим местам | Расширение рынка труда до мировых масштабов, создаются рабочие места для молодежи и женщин |
| Создание конкурентного внутреннего рынка труда | Платформенная занятость разрушает монополию и заставляет работодателей конкурировать с мировыми работодателями | Способствует росту заработной платы до международных уровней |
| Повышение отдачи профессионального образования | Платформенная занятость требует конкретных цифровых навыков, что стимулирует систему образования адаптироваться к новым вызовам рынка | Краткосрочное обучение дает быструю отдачу в виде доходов фрилансера |
| Повышение доли формальной занятости в экономике | Создание национальной биржи платформенной занятости поможет регистрировать фрилансеров под статусом самозанятого | Институциональная эластичность: расширение национальной налоговой базы |
| Диверсификация внешней трудовой миграции | Устранение необходимости в физической миграции | Снижение зависимости экономики от зарубежных стран, в частности РФ (географическая эластичность) |

Источник: Разработка автора

Для решения данной проблематики развитые страны первыми внесли удаленную работу в качестве альтернативы на рынок труда, и именно эти страны начали адаптироваться и создавать новые условия формирования и функционирования рынка труда. Ещё до начала пандемии в этих странах создавались программы по удаленной работе и сегодня только в этих странах разработаны основы адаптации к новым видам деятельности, поскольку там имеется высокий уровень доходов и существует высокая доступность к цифровым технологиям.

К возникновению эластичного рынка труда оказали влияние различные факторы, к которым относится и переход от плановой экономики к

рыночному механизму управления экономики, который привел к спаду развития промышленности и росту сферы услуг, появлению новых форм занятости и спроса на них, постоянные меняющимся условиям, которые требуют от работников быстрого приспособления, конкуренция на рынке труда, из-за которой работники должны расширять и совершенствовать свои цифровые компетенции. В этом контексте, в рамках Концепции цифровизации экономики в Республике Таджикистан до 2040 года предусматривается подготовка высококвалифицированных кадров: развитие их цифровых компетенций. В этой связи, стратегическая задача государства, вытекающая из Концепции цифровизации экономики до 2040 года, заключается в трансформации традиционных видов трудовой деятельности в современные высокотехнологичные формы занятости.

По нашему мнению, реализация данной концепции будет способствовать адаптации населения к современным глобальным вызовам и формированию эластичного рынка труда, что отразится на национальной экономике (см. табл. 4.5).

Таблица 4.5. - Институциональная трансформация форм занятости в рамках стратегических задач как фактор эластичности рынка труда

| Традиционные виды занятости | Трансформация форм занятости | Макроэкономический механизм | Экономический эффект |
|-----------------------------------|---|---|--|
| Сезонная занятость | Цифровая декомпозиция труда | Мгновенный доступ к цифровой деятельности приводит к снижению фрикционной безработицы | Снижение сезонных колебаний национального ВВП |
| Случайный труд | Институционализация платформенной занятости | Снижение транзакционных издержек | Эффективное распределение трудового капитала в экономике |
| Надомный труд женщин, пенсионеров | Территориальная диверсификация труда | Снятие географических барьеров, удержание трудового капитала в регионах | Снижение нагрузки городской инфраструктуры |
| Самозанятость | (Экспортный) Фриланс | Экспорт совокупного предложения цифровых услуг | Финансовый приток в страну |

Источник: Разработка автора

В условиях цифровизации рынок труда формируется не только за счет традиционных форм деятельности, но и за счет новых типов организаций таких как виртуальные, сетевые и т.п., что приводит к росту спроса на инновационные виды профессии.

Реструктуризация экономики, вызванная постоянно меняющимися условиями, появление новых секторов и форм деятельности привели к сокращению традиционных видов профессий. Данная ситуация породила необходимость в мобильности рабочей силы, новых профессиональных навыков и знаний. В таких условиях увеличился спрос на рабочую силу, имеющую высокую квалификацию и сокращению не имеющих профессиональной подготовки, соответствующей сегодняшним условиям.

4.3. Фриланс как новый вид трудовых отношений института самозанятости

Итак, рынок труда – это система определенных взаимоотношений между работодателями и работниками, а также государством. Все эти субъекты имеют определенную цель. Для работодателя – это повышение собственного капитала, для работника это повышение качества жизни, а для государства это финансовый поток в виде налогов и пошлин, что и мотивирует государство на создание определенных условий эффективных трудовых отношений путем создания разного рода, регулирующих рычагов. В условиях рыночной экономики рынок труда – это сфера, где основную роль в механизме функционирования играют предприниматели-работодатели и наемные работники, а государству отводится роль регулятора.

По определению Международной организации труда (МОТ), согласно которому рынок труда – это система, в которой между предпринимателями и наемными работниками заключаются договоры относительно условий и оплаты труда. Важно отметить, что Международная организация труда,

относительно дефиниции рынка труда, приводит два участника рынка труда-предпринимателя и наемного работника.

Трудоспособная часть населения выступает как один из элементов, имеющий такие черты, как определенные профессиональные навыки, человеческие качества как психофизиологические, культурные, религиозные, социальные, этнические и т.п. От этих особенностей зависит мотивированность и уровень трудовой активности, что обуславливает конъюнктуру рынка труда. Однако такой элемент как заработная плата, в условиях рыночной экономики, выступает в качестве основного стимула наемных рабочих и мотивированности к труду.

Рабочая сила как основной «товар» его собственника -работника отличается от других производственных ресурсов тем, что она является формой жизнедеятельности человека, на ней построена вся его жизнь и для того, чтобы прожить достойную жизнь человек опирается на свою рабочую силу и энергию, профессию, подготовка к которой уходит большая часть жизни. Исходя из этого, дефиницию заработной платы важно рассматривать не как один из производственных ресурсов, а как показатель уровня жизни человека, благосостояния и благополучия каждого гражданина.

В современных рыночных условиях труд играет роль основного источника доходов и благополучия общества. В связи с этим рынок труда имеет свои функции, которые обеспечивают оптимальное соотношение спроса и предложения рабочей силы. Таким образом, основной функцией рынка труда является обеспечение оптимальной конъюнктуры-соотношения между спросом и предложением рабочей силы.

Как и в других рынках на рынке труда главенствующая роль отведена спросу и предложению на рабочую силу. В широком смысле рынок труда рассматривается в качестве организации трудовых отношений и занятости, которая включает в себя систему общественных отношений, правил, институтов, при помощи которых контролируется, и обеспечивается рациональное использование труда. В последнее время в эпоху

цифровизации экономики на рынке труда появилось множество новых профессий, которые в основном относятся к новым формам деятельности.

В условиях рыночной экономики самозанятость считается одним из основных элементов рынка труда. Если рассматривать частных предпринимателей как самозанятых, то они осуществляют свою экономическую деятельность на основе патентов и виды такой деятельности насчитывает около 50-мелкий бизнес, ремонт автомобилей, парикмахерское дело, услуги такси и др.

Под самозанятым принято считать тех, кто работает не по найму, не имеет определенного места работы, ему не платят фиксированную традиционную ежемесячную заработную плату, он не имеет четкого распорядка рабочего дня и т.д. в некоторых странах к самозанятым относят частных предпринимателей, которые не имеют рабочих «рамок» как у наемных работников. Самозанятостью может заняться любой человек, не имея при этом определенного образования и специальности, однако самозанятость одновременно вбирает в себя весь существующий спектр специальностей.

В современных условиях наряду с другими видами экономической деятельности самозанятость является одним из основных видов занятости и источником доходов населения, хотя для отдельных людей она является дополнительным источником доходов. В этом контексте самозанятость для населения Таджикистана, также имеет не однозначный характер. Для некоторых самозанятость – это основной источник, а для других дополнительный.

Самозанятостью занимаются и те, у которых нет основного рабочего места, и те, кому нравится процесс работы, иными словами, последние просто занимаются любимым делом (хобби) и зарабатывают на этом определенные деньги. Естественно, у данной экономической деятельности есть как положительные, так и отрицательные стороны. Положительным относятся то, что самозанятость как отдельный институт воздействует на

рынок труда – на его формирование и функционирование и т.д. в процессе чего стабилизирует его конъюнктуру, создавая новые рабочие места, также стабилизирует социально-экономическую ситуацию и способствует развитию общества, экономики, способствует повышению уровня жизни населения и т.д.

Вообще существует стереотип, что самозанятость это результат недостаточной эффективности политики занятости – создание недостаточного количества рабочих мест, низкий уровень заработной платы, недостаточная социальная защищенность и т.п. Однако, с другой стороны, для определенной части населения самозанятость привлекательна, и эта привлекательность выражается в следующих моментах: свобода выбора вида экономической деятельности, свободный график работы, уровень заработной платы, который зависит от степени активности работника, отсутствие офисных требований, отсутствие бюрократизма и т.д. К отрицательной стороне можно отнести отсутствие социального пакета, отпускные и другие выплаты. Также при отсутствии должного государственного контроля и регулирования этого сектора увеличивается вероятность перелива официальной рабочей силы и занятых к неофициальному сектору, который будет способствовать росту теневой занятости.

Для населения, не имеющего определенного рабочего места с достойной заработной платой, самозанятость это единственный выход из ситуации. В этой связи для населения Республики Таджикистан, не имеющие безработные и не имеющие заработной платы, а также достаточного для поддержания жизнедеятельности пособия по безработице более выгодно заниматься самозанятостью.

Основная часть населения Таджикистана проявляет свою экономическую активность в сельском хозяйстве, занимаясь сельским трудом, другая в других секторах, которые по характеру являются самозанятостью. В силу того, что сельское хозяйство обеспечивает основную

часть трудоспособной части населения работой, здесь заработная плата самая низкая по сравнению с другими отраслями.

Женская часть самозанятых Таджикистана в основном выполняют работу на дому – портнихи, кондитеры, няни, визажистки, маникюрщицы, швеи и другие.

Таким образом, основная часть населения, которая не имеет определенного рабочего места и источника доходов, проявляет экономическую активность самозанятостью. Подобная ситуация требует активного вмешательства и без создания эффективного механизма регулирования стабилизация рынка труда не представляется возможным. Существующая динамика роста заработной платы работников сельскохозяйственной отрасли отражает отсутствие эффективности применяемых мер. Более того разница между заработной платой всех отраслей и сельскохозяйственной отрасли свидетельствует о том, что несмотря на то, что более половины населения заняты в данном секторе, применяемые меры по регулированию рынка труда меньшим образом воздействуют на данный сектор.

Согласно четвертой цели Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года для развития экономики необходима индустриализация, которая предполагает переход страны от аграрно-индустриального к индустриально-аграрному типу экономики, что помимо прочего подразумевает и «разгрузку» трудоизбыточности сельскохозяйственной отрасли, что приведет к росту заработной платы в этой отрасли и соответственно будет способствовать повышению качества жизни населения. Однако в результате такой разгрузки возникает следующий вопрос – чем же будет заниматься население, основной источник которых является сельский труд. Понятное дело, что индустриализация подразумевает создание рабочих мест и поглощение сельской рабочей силы, однако при развитии промышленности основные производственные процессы

автоматизируются, и человеческий труд будет пользоваться уже не прежних объемах.

Между тем, современные перемены в сфере занятости, как на уровне страны, так и на глобальном уровне, вносят свои коррективы по отношению всей экономической системы, и рынка труда и самозанятости, в частности. Происходящие инновационные перемены требуют от всей мировой экономики подстраиваться под создающимися этими переменами условия. В результате этого появляются новые виды деятельности и самозанятости, которая является неотделимой частью рынка труда. Самозанятость как вид трудовых отношений также подвержена адаптации и должна также подстраиваться под условия, вызванные инновационными процессами.

Сегодня инновационная самозанятость как новый вид экономической активности способствует повышению занятости в целом, способствует функционированию рынка труда, создавая новые рабочие места и в конечном итоге способствует росту уровня жизни населения.

Под инновационной самозанятостью принято считать деятельность лиц, которые в процессе своей деятельности используют современные компьютерные технологии. Инновационная самозанятость, иначе говоря, фрилансинг это такая форма деятельности, которая схожа с обычной самозанятостью, в процессе которой нанимает работника с целью выполнения определенной задачи, только эти действия в отличие от традиционной самозанятости, происходят в интернет пространстве с использованием компьютерных технологий и мобильных приложений.

В условиях цифровизации сеть интернет стремительно занимает свое место во всех отраслях экономики, вытесняя другие виды связи и коммуникации и способствует развитию трудовых отношений благодаря наличию высокой скорости и удобства передачи данных между субъектами, размывая территориальные границы. В этом контексте нам импонирует трактовка Т.Б. Ганиева, что интернет бизнес сочетается с качественно новым направлением управления предпринимательской деятельности [72].

Наряду с тем, что интернет дает фрилансерам возможность осуществлять свою экономическую деятельность внутри страны, он расширяет возможности фрилансеров и на глобальном уровне. В качестве примера можно привести такие рынки мирового уровня, в которых фрилансеры выполняют заказы.

Таблица 4.6. - Топ 10 бирж фриланса

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. Freelancehunt | 6. Weblancer.net |
| 2. Kwork | 7. Freelance.habr.com |
| 3. Fiverr | 8. Work-Zilla.com |
| 4. Upwork | 9. Pchel.net |
| 5. FL.ru (Free-Lance.ru) | 10. Kabanchik.ua. |

Источник: Составлено автором на основе [46]

В подобных биржах сосредоточены все самозанятые, которые тем или иным образом имеют навыки в области цифровых технологий. Эти биржи труда имеют свои плюсы и минусы: в одних за выполненные заказы платят меньше, в других довольно сильная конкуренция. Можно сказать, что в этих биржах функционируют те же механизмы, что и в традиционном рынке труда: цена труда, конкуренция, спрос и предложение труда и т.д. По данным платежной системы «Payoneer» больше всего на рынке фриланс зарабатывает население США. Так, их доходы в 2019 году выросли на 79% по сравнению с прошедшим годом.

Таблица 4.7. - Динамика роста рынка фриланс в зарубежных странах

| | |
|-------------------|--------------------|
| 1. США – 78% | 6. Филиппины – 35% |
| 2. Британия – 59% | 7. Индия – 29% |
| 3. Бразилия – 48% | 8. Бангладеш – 27% |
| 4. Пакистан – 47% | 9. Россия – 20% |
| 5. Украина – 36% | 10. Сербия – 19% |

Источник: Составлено автором на основе [46]

Одним из основных положительных сторон фриланса является то, что ею могут заниматься люди с ограниченными возможностями. Для Таджикистана, как и для других стран фрилансинг как самозанятость, с этой точки зрения должен быть актуальным. Фрилансинг это деятельность,

которой помимо здоровых людей могут заниматься и инвалиды, численность которых в Таджикистане составляет около 155 тыс. человек. Так как эта категория является неотъемлемой частью населения необходимо при разработке стратегий и программ по регулировании рынка труда учитывать и их требования.

Международная организация труда МОТ классифицирует цифровые платформы и делит их на три основные группы:

- платформы, предлагающие цифровую продукцию – социальные сети, видео хостинги, платежные и поисковые системы и т.д.;
- платформы, способствующие облегчению коммуникации между бизнесменами, выступающие в качестве посредников;
- цифровые платформы труда, которые направлены на тех, кто хочет зарабатывать в интернет-среде.

Биржи фриланса основываются на последней категории – цифровые платформы труда.

В республике Таджикистан за последние годы наблюдается развитие цифровых платформ, к которым относятся такие как: «Somon. tj.», «Fara. tj.», «Tajfile. tj.» и ряд других интернет-платформ. Однако эти платформы относятся к первой категории платформ, а именно к платформам, предлагающим цифровую продукцию, и направлены отнюдь не на развития рынка фриланс.

В Таджикистане существует возможность выполнения отечественными исполнителями заказы зарубежных нанимателей. Ведь в современных условиях, когда идет глобализация рынка труда и размыты территориальные границы не существует разницы в том, каким именно образом фрилансеры будут зарабатывать, главное в рамках закона, также не существует разницы в том, кто именно выступает в качестве заказчика – отечественный или зарубежный работодатель. Однако при наличие отечественной биржи фрилансинга возрастает вероятность его регулирования, статистического учета, налогообложения.

Для эффективного регулирования рынка труда и всей экономической системы мало создавать рабочие места. Важно также фиксировать рабочих для дальнейшего совершенствования сферы занятости и устранения барьеров, возникающих в процессе трудовых отношений. Немаловажную роль в этом играет и налогообложение занятых. Поэтому важным считаем создание отечественной интернет-платформы, направленной на осуществление трудовой активности фрилансеров, цель которой будет заключаться в удовлетворении национальных социально-экономических интересов – стабилизация рынка труда, повышение качества жизни населения, создание новых инновационных малозатратных рабочих мест, сокращение безработицы и т.д.

В глобальных масштабах, несмотря на имеющиеся недостатки, компенсирующиеся явными преимуществами фрилансинга, количество лиц, которые занимаются им, стремительно растет. Основным местом, где покупатели интеллектуального труда находят продавцов такого труда, является интернет-пространство. Наряду с этим наблюдается и рост площадок, где заключаются сделки между заказчиками и исполнителями фриланс-услуг. В последнее время вводится такая услуга, с помощью которой деньги, которые заказчик должен заплатить за выполнение заказа замораживаются на счету биржи, которые при заморозке у заказчика нет возможности вывести их, а у исполнителя появляется возможность получения этих денег только при выполнении заказа. Такие меры безопасности являются гарантом и предотвращают от разного рода несогласованностей на рынке труда, а также предотвращает мошенничество по отношению заказчика и исполнителя, что ещё больше делает данный сектор привлекательным.

В условиях цифровизации современные условия рынка труда должны соответствовать требованиям всех категорий трудоспособной части населения, в том числе и молодежи. Молодежь в таких условиях, когда повсеместно внедряются разного рода гаджеты, смартфоны, компьютеры и

другие приспособления, которые основаны на цифровых технологиях, в основном предпочитает интеллектуальный труд. Поэтому фрилансинг как вид деятельности отвечает требованиям современной молодежи. Он интересен им тем, что может дать им определенную независимость от офисной работы, работать на себя, дает возможность самовыражения и т.д.

На рынке труда учитываются интересы не только продавцов труда-работников, но и покупателей этого труда – работодателей, поскольку последние как участники рынка труда создают рабочие места и платят работникам заработную плату, от них зависит объем денежных поступлений в государственный бюджет путем налогообложения и т.д. поэтому интересы работодателей также важны, как и интересы работников. В этом контексте фрилансинг для заказчиков также привлекателен и выгоден. При использовании удаленного работника появляется возможность сократить расходы по следующим статьям:

- сокращение фонда оплаты труда;
- сокращение сопутствующих расходов – аренда помещений, плата за электричество, содержание рабочего персонала и т.д.;
- экономия на социальных выплатах;
- экономия времени и денежных средств в процессе подготовки документов и договоров и др.

Итак, как отдельный, инновационный, входящий в состав институтов рынка труда, институт самозанятости в виде фрилансинга способствует созданию рабочих мест, может выступить в качестве как основного, и дополнительного источника доходов граждан, создает благоприятные условия для трудовых отношений участников рынка труда, также выступает в качестве стабилизатора конъюнктуры рынка труда, способствует развитию экономики и росту благосостояния населения, также размывая территориальные границы выводит работников на мировой уровень.

Возвращаясь к вопросу о том, чем будет заниматься трудоспособное население, занятые ныне в сельскохозяйственной отрасли, которым грозит

безработица при индустриализации можно ответить, что рынок фриланс может стать одним из ключевых видов экономической деятельности, которым могут заняться всё население. Однако для решения этой задачи необходимо в первую очередь наладить функционирование системы подготовки кадров, с целью обучения трудоспособного безработного населения навыкам, которые востребованы на современном рынке труда. Существует необходимость переориентации населения и её адаптации к новым условиям рынка труда в условиях цифровизации.

Существует ряд причин, из-за которых человек переходит на фриланс, к которым можно отнести: социально-экономическую ситуацию – трудоустройство, современные условия рынка труда, на сегодняшний день связанные с появлением новых компьютерных технологий, размеры заработной платы и т.д. Цифровые технологии соединяют заказчика с исполнителем, что приводит к эффективному экономическому результату, однако появляются и риски, связанные с деформацией имеющихся традиционных трудовых отношений. Связано это с тем, что патерналистская модель, главенствующая на второй половины XX в., сменяется с доминированием со стороны работодателей и интересы наемных работников постепенно начинают игнорироваться.

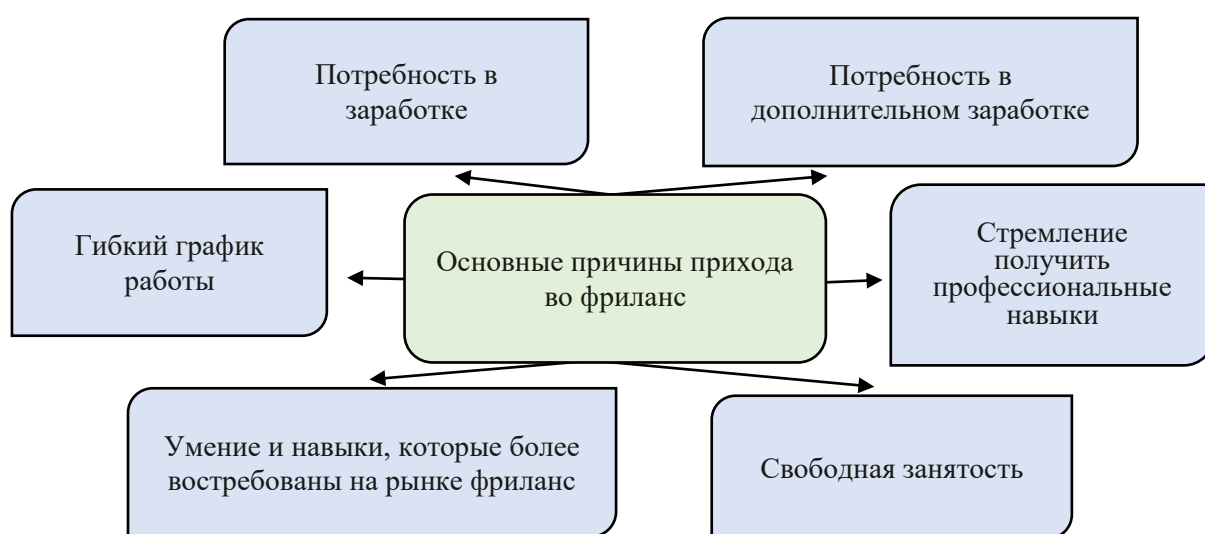


Рисунок 4.8. - Основные причины прихода во фриланс
Источник: Составлено автором

Особенно ярко это выражается в современных условиях рыночных отношений, когда работодатели на рынке труда децентрализованы. Рынок фриланс представляет собой агентов, связанных между собой через цифровые технологии и которые, самостоятельно регламентируют рабочее время, уровень заработной платы и пр., что приводит к формированию своеобразного механизма с рядом особенностей, не похожих на требования и условия, существующие на традиционном рынке труда. Например, за время существования бирж фриланса там сформировались специфические нормы и инструменты, регулирующие рыночные отношения: верификация пользователей, сертификация исполнителей, арбитраж, система отзывов и рейтингов и т.д. [259]. В зависимости от бирж труда (фриланс) используются свои методы, причем часто меняющиеся, и фрилансерам приходится постоянно адаптироваться к таким условиям. Существует и такое понятие как «белые» и «черные» списки, составляемые работодателями и которые, влияют на рейтинг фрилансеров. С этой точки зрения существует необходимость социальной регламентации данного рынка, которая ориентирована на социальную поддержку и справедливость, а также поддержку прав исполнителей.

Как самостоятельная форма деятельности рынок фриланс услуг имеет тенденцию роста и одним из значимых сегментов рынка труда в мировых масштабах. Эта форма деятельности имеет долгосрочный потенциал и информирует мировое сообщество о наличии специалистов в различных странах, стимулирует рост конкуренции среди исполнителей. Однако без выработки надлежащих условий функционирования данного сегмента данная сфера может выйти из-под контроля государственного регулирования. На сегодняшний день даже в развитых странах не существует достаточно отлаженной системы регулирования сферы фриланс и пока данный сегмент рынка труда может и частично, но остается вне поля правового и социального регулирования. Одной из причин такой ситуации является нерегулярная занятость в сфере фриланс,

и эта нерегулярность создает барьеры администрированию рабочих мест. Данная ситуация порождает ряд трудностей – государство не имеет полной информации о численности населения, занятого на рынке фриланс, отсутствуют налоговые, правовые и социальные рычаги воздействия, нет статистической информации о фрилансерах и т.д.

В Республике Таджикистан отдельными субъектами делаются попытки для развития рынка фрилансеров, однако на наш взгляд, для достижения желаемого результата на рынке фриланс необходимо пройти множество этапов подготовки населения.

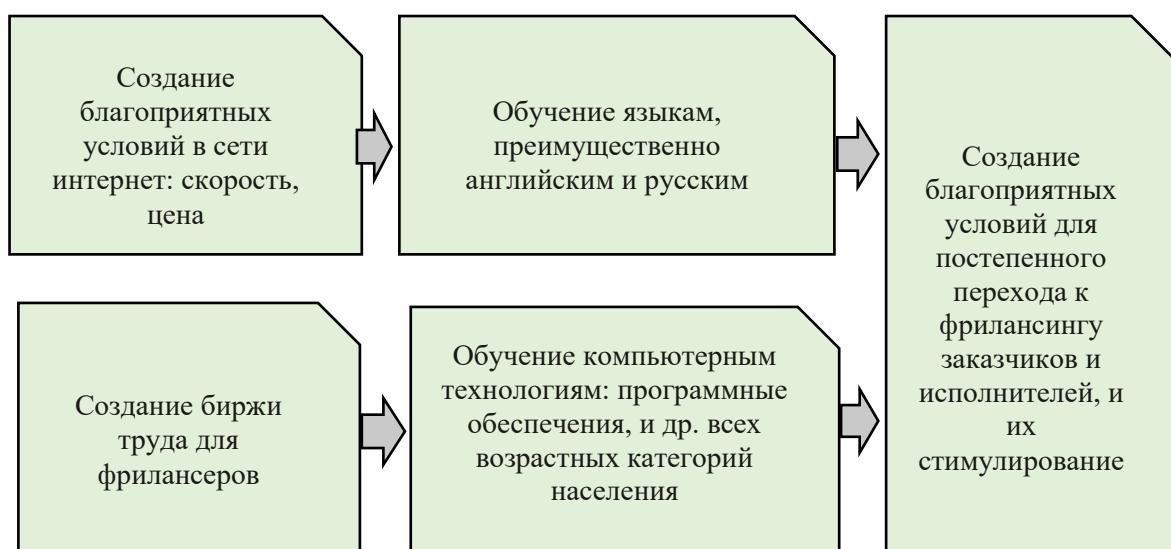


Рисунок 4.9. - Этапы перехода на рынок фриланс
Источник: Составлено автором

В связи с тем, что в стране скорость и цена интернета не соответствуют современным условиям, считаем, что создание благоприятных условий, связанных с этими показателями неотъемлемой частью перехода населения на рынок фриланс.

Поскольку компьютерные обеспечения в основном работают на русском и английском языках, вторым этапом перехода на фриланс считаем обучение населения этим языкам. Более того на рынке фриланс не существует ограничений, связанных с государственными границами, поскольку весь трудовой процесс и трудовые отношения происходят в цифровом виде. В связи с этим заказчики могут быть с разных стран мира

и владение в основном английского языка считается важным для осуществления трудовой деятельности фрилансера.

Как уже отмечалось, деятельность фриланс целиком зависит от того насколько потенциальный фрилансер имеет компьютерные навыки и владеет компьютерными технологиями. В этой связи, не представляется возможным перехода во фриланс без этих навыков, когда как при имении этих навыков фрилансером может стать любой гражданин независимо от возраста или половой принадлежности.

Фриланс как вид трудовой деятельности, как уже говорилось, наряду с положительными имеет и отрицательные стороны. К одним из важных недостатков относится возможность появления теневой экономики со всеми из этого вытекающими. Возникает такая ситуация из-за того, что посредники (цифровые биржи труда) имеют возможность уклоняться от налогов и других обязательных выплат. В этой связи, считаем целесообразным создание биржи труда фрилансеров государственного значения, которая способствовала бы недопущению вышеперечисленных проблем.

Конечно же, мы не исключаем тот факт, что переход на данный вид трудовой деятельности представит ряд определенных сложностей, однако с достижением результата может решиться ряд проблем, связанных с рынком труда:

- сокращение безработицы;
- эффективное функционирование рынка труда;
- задействование отдельных лиц, имеющих ограниченные возможности;
- дополнительный источник бюджетных доходов;
- мобилизация труда и его интегрирование на мировой рынок;
- повышение качества жизни населения.

Особенно важно отметить, что фриланс как сегмент труда должен иметь государственный характер, а именно биржи труда должны формироваться государством, что обусловит полное регулирование

данного сегмента и исключит возможность возникновения сопутствующих социальных, правовых и других проблем.

Таким образом, анализ категориального аппарата рынка труда позволяет дать авторскую трактовку понятия «фриланс», которая сводится к тому, что это особый вид трудовой деятельности осуществляемая лицами, имеющими интеллектуальными способностями и знаниями ИТ-технологий и применяют эти способности и знания в процессе труда как источник возможных доходов.

Исследование теоретических основ рынка труда показало, что данная категория трактовалась каждым исследователем по-своему. Однако, несмотря на обилие интерпретаций рынка труда, мнения исследователей сосредотачиваются на главных моментах, таких как: занятость населения, эффективное функционирование и регулирование рынка труда, и в конечном итоге повышение качества жизни населения. Эти исследователи выдвигали свои гипотезы и теории относительно рынка труда, однако для рынка труда каждой страны, в зависимости от её особенностей, необходима своя модель рынка труда. Сегодня, в условиях новых форм занятости и социально-трудовых отношений, происходят кардинальные изменения на рынке труда. Мировой опыт показывает, что современный рынок труда уже не тот, которым он являлся прежде и условия, создаваемые современными переменами, ставят перед экономикой новые вызовы и задачи, от решения которых зависит дальнейшее развитие рынка труда.

Современные тенденции приводят к тому, что в условиях цифровизации появляются новые виды профессий, постепенно вытесняя старые. Происходят изменения в формировании, структуре, функционировании рынка труда, что неизбежно приводит к тому, что появляется необходимость переосмысления политики занятости и изменения методов регулирования и совершенствование механизмов рынка труда. Исходя из этого, можно прийти к выводу, что рынок труда – это сложный

механизм, требующий особого внимания и особых подходов его регулирования.

Процесс цифровизации привел к появлению новых форм социально-трудовых отношений. Особенно это касается удаленной работы, которая для отечественной экономики является новшеством. Удаленные работники-фрилансеры, которые выполняют работу дистанционным образом, в развитых странах являются неотделимой частью рынка труда. Условия, в которых фрилансеры осуществляют свою трудовую деятельность в современном обществе называют гибкими условиями. Гибкий рынок труда как мировой тренд все больше и больше находит свое распространение и для избежание усугубления ситуации на отечественном рынке труда, очевидным является необходимость постепенного перехода к гибким условиям, для более эффективного регулирования рынка труда.

Эластичный рынок труда, прежде всего даст возможность созданию новых, инновационных рабочих мест, способствует созданию благоприятных и выгодных условий как для работников, так и для работодателей, исключив такие затраты как: аренда помещения, расходы на содержание работников, и т.д. поэтому, в современных меняющихся условиях существует острая необходимость создания благоприятных условий для всех участников рынка труда, для постепенного перехода к гибким условиям рынка труда.

Аграрный рынок труда занимает важное место в развитии экономики Республики Таджикистан. Он отвечает за производство продовольствий, обеспечивает население продуктами питания. Однако не стоит игнорировать тот факт, что в данном секторе экономики занята большая часть населения. В современных условиях аграрный рынок труда используется в качестве основного «хаба», то есть это место, куда стекает основная часть населения, не имеющая определенных профессиональных навыков и, чаще всего безработных, не имеющих альтернативы и которые, так сказать, не включены в процесс труда полным образом. Развитие промышленности представляет собой долгий процесс, требующий больших производственных вложений,

подготовки кадров и др. По нашему мнению, в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости, необходимо делать акцент на подготовке населения к новым условиям рынка труда, где главным образом используются компьютерные технологии.

Фрилансеры могут сыграть очень большую роль в развитии и занятости сельского населения. Однако, в условиях Таджикистана фриланс требует его интерпретации не только в качестве формы занятости, но и в качестве инновационного института самозанятости, который способен трансформировать структуру рынка труда. Самозанятость в республике характеризуется низкопродуктивностью, и осуществляется преимущественно в аграрном секторе экономики, а фриланс способствует формированию высокотехнологичной занятости.



Рисунок 4.10. – Модель институционализации фриланса
Источник: Разработка автора

На рисунке 4.10 представлена авторская модель институционализации платформенной занятости. В левом блоке детерминанты, которые обуславливают необходимость цифровой трансформации. В центре рисунка выделена цифровая платформа, которая играет роль института самозанятости, а в правый блок представляет собой уже упорядоченный результат.

Налоговые рычаги означают гибкие налоговые рычаги, которые стимулируют фрилансеров для их выхода из серой зоны. Цифровые

компетенции, как основные факторы, означают непрерывное обучение цифровым навыкам.

Таким образом, предложенная модель может выступить в качестве регулятора цифрового рынка труда, и в рамках этого подхода можно прийти к выводу, что цифровые платформы могут решить стратегические социально-экономические проблемы.

Эластичный рынок труда может вовлечь избыточные трудовые ресурсы в процессы труда, экспорт цифровых услуг поможет монетизировать трудовой потенциал без необходимости физической миграции, что приведет к снижению социальной нагрузки на национальный бюджет. Более того, платформенная занятость, (при создании национальной цифровой платформы), может обеспечить налоговую прозрачность в стране.

Выводы по четвертой главе. Четвертая глава направлена на исследование трансформации рынка труда под воздействием цифровизации и место фриланса в качестве института самозанятости и его роли в метаморфозах, происходящих на рынке труда.

Исследования показали, что на рынке труда происходит трансформация, вызванная цифровизацией, что является мировой тенденцией. В этих условиях размываются географические границы рынка труда, что приводит к неизбежности интеграции национального рынка труда в глобальный. Глобализация рынка труда проявляется в возникновении и широком использовании цифровых платформ, которыми пользуются как работодатели, так и работники. Эти платформы координируют трудовые отношения, превращая их в инновационный вид, открепляя их от традиционных трудовых отношений и занятости, которые не привязаны к какой-либо юрисдикции и способствуют глобализации конкуренции за таланты. Тем самым, в мировой современной практике наблюдается основательная трансформация доселе привычных нам трудовых отношений. В результате этой трансформации растет нестандартная занятость,

происходит переход от долгосрочного рабочего найма краткосрочной модели трудовых договоров, и вместе с этим, растут требования к качественным показателям рабочей силы. Цифровизация во всех этих процессах, выступает в качестве основного драйвера.

Приоритетными становятся цифровые компетенции работников, и уменьшается спрос на формальных работников. Появляется необходимость в непрерывном образовании и самореализации, индивидуализации поисков работы и их выполнения. В результате формируется запрос к модернизации системы образования, подготовки и переподготовки кадров, которые должны постоянным образом адаптироваться под глобальные вызовы.

Наряду с перечисленными, цифровизация и связанные с ней виды трудовой деятельности как фриланс, вызвали новые институциональные преобразования. В этой связи выявлено одно из ключевых противоречий между гибкой занятостью и нормативно-правовыми системами, регулирующих рынок труда. Это проецируется не только в сопутствующих проблемах, но и в статистическом учёте занятости фрилансеров и в измерении реальных масштабов, занятых новыми видами трудовой деятельности.

Исходя из этого, необходимым считаем начинать осуществление перехода к новым видам трудовых отношений и занятости с институтов рынка труда. Самозанятость в виде фриланс как форма трудовой деятельности носит индивидуальный характер, и каждый человек, решивший осуществить такую трудовую деятельность обеспечивает себя работой сам. Такая форма занятости дает работнику экономическую свободу, освобождает его от надобности соблюдать дресс-код, распорядок рабочего дня, расходы на транспорт и т.п., однако, такая форма занятости непосредственно сопряжена с определенными рисками, такими как: отсутствие социальной защищённости, постоянных доходов и др. Главной отличительной чертой такой формы занятости проецируется в эпизодичности доходов, когда как традиционная занятость подразумевает постоянную прибыль в виде

фиксированной, стабильно выплачиваемой заработной платы. Самозанятых необходимо разделить на две группы: формальные и неформальные. Как правило, источник доходов формальных самозанятых носит постоянный характер, а неформальные монетизируют свой труд эпизодично.

В исследовании выявлена непосредственная связь между самозанятостью и фрилансом, однако в отличие от традиционных самозанятых деятельность фрилансеров зависит от использования компьютерных технологий и цифровых платформ в процессе своей трудовой деятельности.

Таким образом, фриланс можно охарактеризовать как подвид самозанятости, который в основном отталкивается от цифровых платформ и развитие которого зависит от правового и экономического его регулирования.

Фриланс способствует формированию модели рынка труда типа «работник-государство-работодатель», однако в данной модели роль государства отходит на «второй план», поскольку регулирование такой модели является достаточно сложным (остаются в тени заключения договоров между работником и работодателем, появляется возможность уклонения от уплаты налогов, не эффективным становится статистический учет фрилансеров и т.д.)

Осуществление трудовой деятельности фриланс носит черты индивидуального характера, а не коллективного и заработная плата обретает черту «разового» оплаты за выполнение определенного объема работы-проекта. Здесь приоритетом является не столь стабильность, сколь свобода работника. Главной задачей формирующегося рынка труда фриланс, который приобретает глобальный характер, является обеспечение равновесия между спросом и предложением рабочей силы. В этой связи появляется необходимость разработки государственных программ и стратегий для структурной интеграции в новую систему трудовых отношений.

Кроме вышеперечисленного, фриланс играет роль «социального лифта» и альтернативного варианта работы для молодежи, у которой не имеется достаточного опыта работы и её поисков. Он способствует обрести карьерный рост, миновать жесткие требования.

Существует и другая положительная сторона фриланса, а именно его доступность для женщин, которые имеют определенные семейные заботы и тяготы, особенно женщины с детьми. Он позволяет совмещать семейные обязанности с реализацией трудовой деятельностью. Гибкость рабочего времени, который определяется самим работником, и возможность выполнения работы на дому даёт женщинам экономическую независимость. Также люди с ограниченными физическими возможностями обретают доступ к источникам заработка.

Фриланс устраняет физические барьеры и создает благоприятную среду для осуществления трудовой деятельности всем группам населения, в том числе: женщинам, молодежи, инвалидам и пенсионерам.

Таким образом, фриланс решает не только экономические, но и социальные задачи и смягчает напряжённость на рынке труда и вовлекает уязвимые группы населения в процессы рынка труда. Он выполняет роль не только формы занятости в рамках самозанятости, но и выступает в качестве одного из институтов в институте самозанятости. В связи с этим он подвергает традиционные трудовые отношения переосмыслению.

Цифровизация выступает в качестве системообразующего условия, в процессе которого происходит массовое распространение новых видов трудовой деятельности, а также его институционализации, которая характеризуется эластичностью и глобализацией трудовых отношений и занятости.

ГЛАВА 5. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

5.1. Парадигма совершенствования политики занятости в условиях трансформации

Осуществление политики занятости в развитых странах с рыночной экономикой происходит как со стороны правительства, так и со стороны прогрессирующих хозяйствующих субъектов. Однако ведущая роль в регулировании рынка труда отводится государству и органам власти, деятельность которых направлена на систему занятости.



Рисунок 5.1. - Осуществление политики занятости на рынке труда

Источник: Составлено автором

В современных рыночных условиях рынок труда не может автоматическим образом обеспечить саморегулируемость занятости и сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы не может быть достигнута без внешнего воздействия. В Таджикистане такое воздействие оказывают государственные органы, действия которых направлены на стабилизацию сферы занятости, достижение которой осуществляется путем различных методов и рычагов прямого и косвенного

влияния, стимулирующие и побуждающие интересы трудовых ресурсов к самореализации и трудовой деятельности.

Политика занятости Республики Таджикистан направлена на развитие рынка труда, реализация, которой осуществляется созданием правовых, институциональных и экономических нормативов. Среди направлений государственной политики занятости выделим приоритетные (см. рис. 5.2).

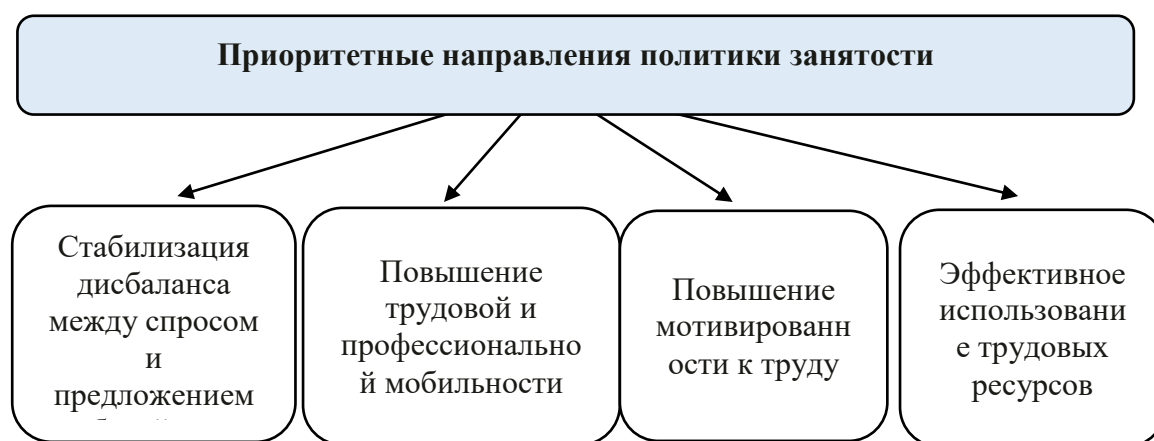


Рисунок 5.2. - Приоритетные направления политики занятости

Источник: Составлено автором

Для достижения поставленных целей в рамках политики занятости государство ставит перед собой следующие:

1. Создание новых рабочих мест;
2. Создание благоприятных условий для развития институтов рынка труда;
3. Создание гибких условий на рынке труда;
4. Улучшение трудовой и профессиональной мобильности рабочей силы.

В целом государственная политика, направленная на совершенствование сферы занятости в Республике Таджикистан сформирована. С приобретением независимости функционирует целая структура по содействию занятости – Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, государственная служба занятости, функционирует статистика по сбору данных о состоянии рынка труда и т.д. Наряду с этим для осуществления политики занятости приняты

такие нормативно-правовые акты как «Трудовой кодекс Республики Таджикистан», Закон РТ «О содействии занятости», который предусматривает регулирование общественно-трудовых отношений по занятости населения, посредством правовых, социально-экономических и организационных основ занятости и гарантирует защиту конституционных прав гражданина Республики Таджикистан, а также гарантирует обеспечение защиты от безработицы. Также данным законом предусмотрено оказание помощи безработным в поиске работы, гарантирована выплата пособий и материальная помощь членам семьи безработного в возрасте до 15 лет, содействие полной занятости и др. Выделим основные принципы политики занятости (см. табл. 5.1).

Таблица 5.1. -Основные принципы и направления политики занятости

| Принципы занятости | |
|---|---|
| Добровольность труда | Гражданин волен выбирать, работать ему или не работать. Незанятость не преследуется законом |
| Обеспечение равных возможностей | Каждый человек, в независимости от его расы, национальности, религиозности, политических взглядов, уровня образования, имеет право на свободный выбор занятости |
| Создание благоприятных условий | Обеспечение достойной заработной платы и достойной жизни, и помощь в самореализации человека |
| Социальная защита | Защита граждан от безработицы и социальная поддержка нуждающихся лиц |
| Государственная поддержка | Государство обязуется обеспечивать и поддерживать полную и продуктивную занятость |
| Политика занятости | |
| Политика предпринимательской деятельности | Содействие и поддержка граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью и самозанятостью в рамках закона, содействие в развитии способностей и навыков |
| Политика образования | Координация системы подготовки кадров исходя из спроса и предложения рабочей силы на рынке труда |

Продолжение таблицы 5.1.

| | |
|----------------------------|---|
| Социальная политика | Поддержка отдельных групп населения, проведение мероприятий по содействию их занятости их социальная поддержка. |
| Финансовая политика | Выплата компенсаций и пособий по безработице, материальная помощь членам семьи безработных |
| Сокращение безработицы | Сокращение безработицы путем создания рабочих мест, создание благоприятных условий для предпринимателей, создающих рабочие места, установление налоговых и прочих льгот |
| Международная политика | Организация международного сотрудничества, содействие в поисках работы за рубежом, защита прав эмигрантов |
| Институциональная политика | Координация действий профсоюзов, работодателей, рабочей силы и государства при решении проблем занятости |

Источник: Составлено автором на основе: [13]

Политика занятости исходит из важности обеспечения эффективной занятости и нормального функционирования рынка труда и сглаженности его конъюнктуры в рамках основной цели государственной политики-обеспечения продовольственной безопасности и повышении качества жизни населения. Под нормальным функционированием рынка труда предполагается наличие эффективного механизма стабилизации и сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, а также сокращение безработицы.

Осуществление политики занятости достигается посредством двух видов политики – активная и пассивная.

Для достижения сбалансированности спроса и предложения и повышения занятости, при реализации политики занятости можно использовать в основном используют активную политику занятости.

Политика занятости включает в себя проведение государством различных видов мероприятий, которые представлены в рисунке 5.3.

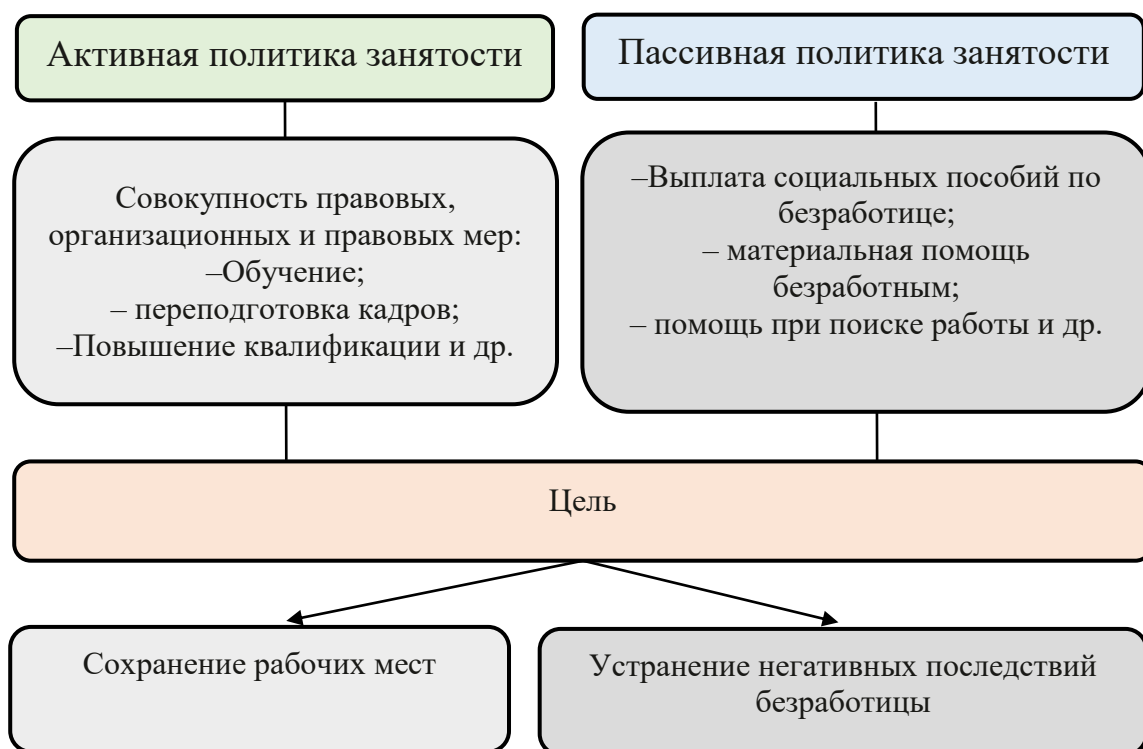


Рисунок 5.3. - Виды политики занятости

Источник: Составлено автором

Такая политика предусматривает взаимодействие отдельных сфер занятости, социальных групп, деятельность профсоюзов и др., координируя интересы и действия всех. Политика занятости призвана для обеспечения продуктивной занятости и осуществляется с помощью разработки государственных стратегий и программ, которые формируют рынок труда и сглаживают дисбаланс.

Таким образом, данные таблицы свидетельствуют о том, что в основном, пункты стратегий и программ содействия занятости должны быть направлены на осуществление активной политики занятости.

Разработанные стратегии и программы, представленные в таблице 5.2. в совокупности и по отдельности, являются инструментами, обеспечивающими эффективное функционирование рынка труда в средне и долгосрочном перспективах.

Таблица 5.2. - Государственные стратегии и программы, направленные на совершенствование рынка труда

| Стратегии и программы | Основные цели и приоритеты |
|--|--|
| Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года | «Расширение продуктивной занятости: стимулирование создания продуктивных рабочих мест, создание конкурентного внутреннего рынка труда, повышение отдачи профессионального образования, повышение доли формальной занятости в экономике, диверсификация внешней трудовой миграции и др.» |
| Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы | «Активная политика на рынке труда, повышение производительности труда и др.» |
| Среднесрочная программа подготовки профессиональных кадров начального и среднего профессионального образования на 2023-2027 годы | «Подготовка профессиональных кадров начального и среднего ступеней профессионального образования из числа молодежи для отраслей национальной экономики, создание условий для удовлетворения общества и рынка труда рабочими кадрами, эффективного использования материальных и финансовых ресурсов, создания и укрепления механизма подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда и др.» |
| Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023-2027 годы | «Переход к цифровым услугам и обеспечения широкого доступа ищущих работу и безработных к этим услугам, усовершенствование системы сбора и обработки статистики в сфере занятости населения принятие мер для сбора необходимой информации в целях определения баланса рынка труда (спрос и предложение), поддержка развития малого предпринимательства, инициатив молодежи, женщин и уязвимых на рынке труда граждан для занятия предпринимательской деятельностью (стартапы) посредством предоставления льготных кредитов, содействие занятости уязвимой на рынке труда части населения, в том числе инвалидов посредством их привлечения к широкому обучению дистанционной занятости и др.» |

Источник: Составлено автором

Выбор приоритетных задач предполагает совершенствование политики занятости и определяет основные задачи, которые в свою очередь способствуют совершенствованию рынка труда в целом. Выделенные цели и задачи, направленные на совершенствование рынка труда могут реализоваться за счет активной политики занятости, направленной для

создания оптимальной конъюнктуры рынка труда, расширения продуктивной занятости, повышение отдачи профессионального образования, создания и укрепления механизма подготовки кадров, соответствующих современным требованиям рынка труда, широкое обучение дистанционной занятости и др.

Реализация активной политики занятости осуществляется различными органами власти, а отдельные задачи этой политики центрами занятости. Основное назначение этих центров – это содействие в поисках работы, помощь в трудоустройстве, а также подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Как одна из государственных структур центры занятости должны координировать спрос и предложение рабочей силы, способствовать трудоустройству граждан, организовывать подготовку кадров и т.д.

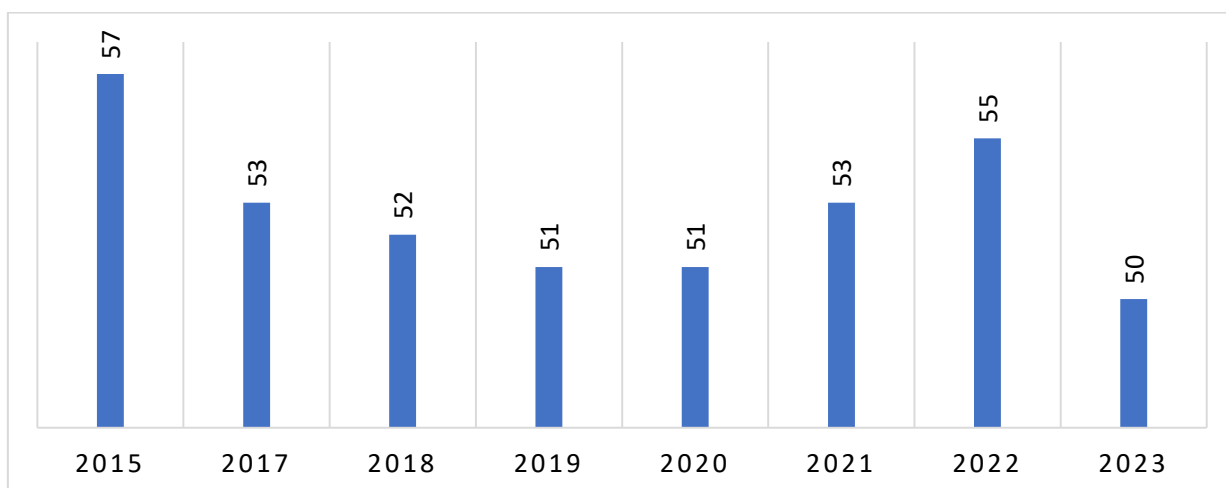


Рисунок 5.4. - Динамика безработицы в Республике Таджикистан 2015-2023 гг.

Источник: Составлено автором на основе Статистический ежегодник РТ 2024 г. С.81

За годы независимости общая численность зарегистрированных безработных в стране колебался от минимального значения – 57 тыс. в 2015 году и максимального уровня – 50 тыс. в 2022 году.

В связи с этим рассмотрим эффективность деятельности служб занятости. Исходя из приведенных данных, можно прийти к выводу, что численность обратившихся по вопросам трудоустройства растет с каждым годом. Так, если в 2015 года численность составляла 72,5 тыс. человек, то к

2022 году она составила 110,5 тыс. человек. Когда, как трудоустроено, было за рассматриваемый период в среднем около 66% от обратившихся.

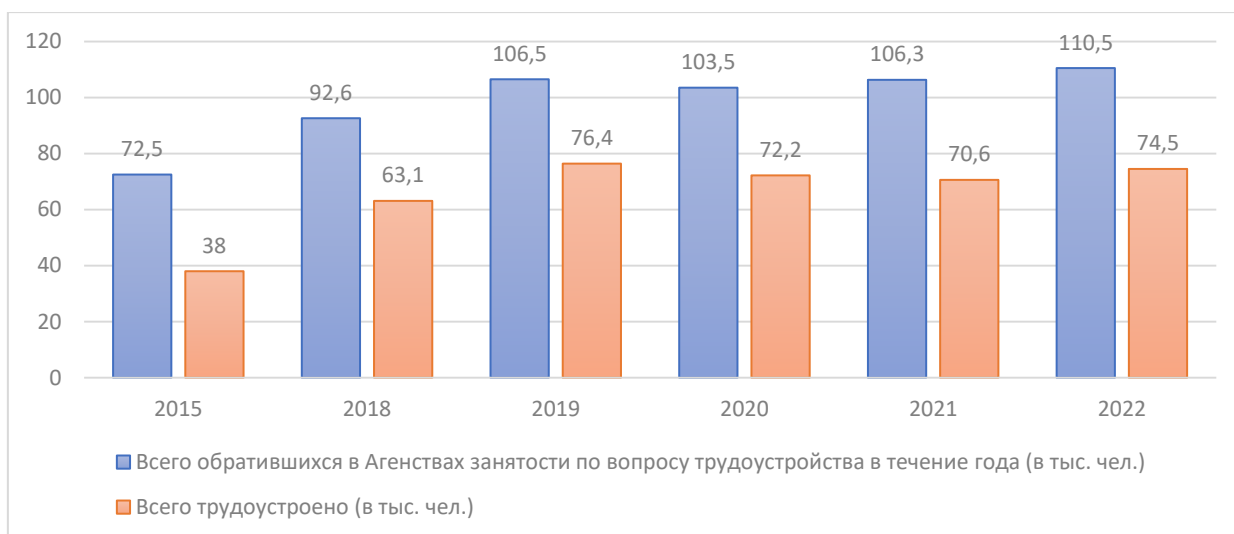


Рисунок 5.5. - Деятельность служб занятости РТ

Источник: Составлено автором на основе Таджикистан в цифрах 2023 г. С.46

Это можно объяснить, как быстрыми темпами естественного роста населения, так и растущим предложением рабочей силы, и сокращении рабочих мест на рынке труда. В современном Таджикистане темпы создания рабочих мест отстают от темпов их сокращения и роста численности рабочей силы.

Подобное состояние еще раз доказывает о том, что политика занятости не осуществляется на достаточно эффективном уровне и сегодня создаваемые рабочие места не способствуют сокращению уровня безработицы. Также в данном контексте можно выделить недостаточно эффективное функционирование центров занятости в плане координирования спроса и предложения рабочей силы. В современных условиях недостаточно проводить ярмарки устаревшими методами, необходимо использовать активную политику занятости с использованием цифровых технологий. Здесь особо важно стоит отметить, что до сих пор в интернет пространстве не существует определенной единой информационной базы по поводу спроса и предложения рабочей силы и которая регулировалась бы органами государственной власти.

В современных условиях в Республике Таджикистан функционирует «трехкомпонентный» рынок труда, который состоит из официальной и теневой занятости, а также трудовой миграции. Доля каждой из этих компонентов практически равна. Исходя из этого в рамках «Национальной стратегии развития до 2030 года» в качестве основных целей в сфере занятости является развитие таких показателей, как устойчивая занятость и эффективная социальная защищённость населения. Наряду с этим, политика занятости должна быть направлена на достижение продуктивной занятости, которая подразумевает постановку и решение ряда задач, связанных с скоординированностью экономического роста, повышения качества жизни населения, защиты прав рабочей силы и снижение уровня бедности. Под продуктивной занятостью принято считать занятость на основе достойной заработной платы или получение достойного дохода от таких источников как предпринимательская деятельность или самозанятость. Обеспечение продуктивной занятости должно способствовать дальнейшему развитию социально-экономического состояния страны и улучшению инвестиционного климата на долгосрочный период, со всеми вытекающими отсюда результатами. В этом контексте не стоит забывать о таком важном секторе как сельскохозяйственный сектор, на котором на данный момент сосредоточена основная доля трудовых ресурсов. Для «рассасывания» рабочей силы, сосредоточенных в этой отрасли важно уделить особое внимание и разработать особый механизм регулирования рынка труда, ориентированный на обеспечении жителей сельских местностей. При разработке механизма важно учитывать, помимо индустриального сценария, и цифровизацию экономики, и то какую важную роль могут сыграть цифровые технологии.

В 2022 году на одну заявленную предприятиями вакансию приходилось 17 человек, желающих работать. Это говорит об очень высоком уровне несоответствия между спросом и предложением рабочей силы. В связи с этим, на фоне высоких темпов естественного роста трудоспособной

части населения, намного опережающим темпы роста создаваемых рабочих мест с достойной оплатой труда, необходимо стимулировать создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторах. Другой немало важной проблемой современного рынка труда является низкий уровень заработной платы, который приводит к вынужденной трудовой миграции и утечке кадров, имеющих высокую квалификацию. В этой связи необходимо направлять политику занятости на содействие повышению размеров оплаты труда работников для обеспечения достойной жизни и повышения покупательской способности. Наряду с этим, учитывая постоянно растущую инфляцию и рост цен на продовольственные товары первой необходимости, остро ставить вопрос о размерах минимальной оплаты труда. На сегодняшний день большая часть населения получает менее 1,2 тыс. сомони в месяц, которых не хватит на приобретение потребительской корзины одного человека, не говоря уже о членах семьи работника – детей, родителей пенсионеров.

Отдельного решения требует обеспечение социальной защиты членов семьи работника, который зарабатывает меньше прожиточного минимума. Как социальная страна государство должно выступать гарантом для уязвимой части населения.

Для достижения социально-экономической стабильности мало создавать рабочие места. Политика занятости должна быть направлена на создание рабочих мест с достойной оплатой труда.

Важно также уделять особое внимание на предпринимательскую деятельность. В условиях рыночной экономики главенствующую роль в создании рабочих мест, и именно поэтому политика занятости, учитывая данный факт, должна способствовать развитию малого и среднего бизнеса.

Как свидетельствует статистика, большую часть безработных составляют женщины. В связи с этим существует острая необходимость разработки механизмов для урегулирования и решения такой задачи, как и женская безработица. Политика занятости здесь должна быть направлена на

эффективное трудоустройство женщин, больше уделять внимание на создание рабочих мест для женщин, способствовать развитию предпринимателей прекрасного пола, стимулировать их заинтересованность к предпринимательской занятости, а также повысить их статус в государственном секторе и постепенно вовлекать их в производственные процессы, как в реальном секторе экономики, так и в сфере услуг.



Рисунок 5.6. Приоритетные направления совершенствования активной политики занятости в условиях новых форм занятости

Источник: Составлено автором

Мониторинг эффективности политики занятости свидетельствует о том, что в условиях новых социально-трудовых отношений, при создании рабочих мест и стимулировании субъектов предпринимательской деятельности на создание рабочих мест, необходимо учитывать и

современные вызовы и условия социально-экономических процессов, связанных с новыми социально-трудовыми отношениями и формами занятости. В этой связи представляем приоритетные направления осуществления активной политики занятости (см. рис. 5.6.)

Для реализации данного направления необходимо осуществление следующих задач:

1. Стимулирование инновационной предпринимательской деятельности на создание новых рабочих мест. Решение данной задачи осуществляется путем использования нескольких инструментов стимулирования предпринимательской деятельности, а именно:

- финансово-кредитный инструмент;
- налоговый инструмент;
- государственные дотации;
- ослабление административных процессов регистрации предпринимателей и дальнейших проверок и др.

2. Реализация мероприятий, способствующих приобретению новых видов трудовой деятельности:

- создание курсов по обучению население новым видам профессий, связанных с цифровыми технологиями;
- стимулирование населения к обучению новых видов деятельности;
- осуществление мероприятий, направленных на популяризацию новых форм занятости и др.

3. Формирование и совершенствование системы партнерских отношений (государство-работодатель-работник) в сфере услуг:

- усиление роли государства в трудовых отношениях в сфере услуг;
- создание государством бирж труда, в сфере услуг и др.

4. Обеспечение сферы услуг экономики рабочей силой, имеющей навыками новых форм занятости (фриланс):

- поддержка развития экономики путем обеспечения новых форм занятости в сфере услуг и др.

5. Совершенствование системы обучения и подготовки кадров, соответствующих требованиям современного рынка труда, связанных с цифровыми технологиями:

- создание центров обучения для переподготовки кадров в условиях новых форм занятости;
- стимулирование работодателей на повышение квалификации и переподготовки кадров и др.

6. Совершенствование механизма мониторинга и детального моделирования процессов на рынке труда в условиях новых социально-трудовых отношений:

- создание и совершенствование государственного мониторинга сферы услуг и т.д.

Осуществление приоритетных направлений позволит создать условия для достижения основной цели, заключающейся в обеспечении эффективной занятости на рынке труда в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости.

Таким образом, при правильно выбранной и построенной политике занятости можно решить ряд проблем, связанных с занятостью населения, достичь сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, достичь социально-экономической стабильности, социальной защищенности и повышения уровня жизни населения страны.

5.2. Приоритеты институционального регулирования рынка труда в контексте глобальных цифровых трендов

Рынок труда – это сфера, где формируется спрос и предложение на рабочую силу. Стратегической целью любой страны в контексте рынка труда является обеспечение занятостью населения и более рациональное размещение, и эффективное использование трудового потенциала в экономике.

Занятостью принято считать деятельность населения с помощью, которой граждане получают доход на удовлетворение собственных нужд. К занятым относятся граждане, выполняющие какую-либо работу по найму, которая приносит им доход, самостоятельно обеспечивающие себя работой, предприниматели (средние и мелкие, а также крупные), лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования в рамках законодательства, дехканские (фермерские) хозяйства, имеющие личные подсобные хозяйства, лица, участвующие в производстве сельскохозяйственной продукции и т.п. Также к занятым относятся студенты, которые проходят очный курс обучения и одновременно работающих, граждане, которые заняты в общественных организациях, имеющие работу, но временно отсутствующих на рабочем месте по различным причинам (больничные, отпуск, нахождение в повышении квалификации, временно нетрудоспособные и т.д.)

Согласно принятому закону о содействии занятости населения, принятому Маджлиси намояндагон в 2003 году и одобренная Маджлиси Оли в том же году, который призван для регулирования общественных отношений по занятости населения и устанавливать правовые, социально-экономические и организационные основы государственной политики в области рынка труда, а также реализации конституционных прав граждан Республики Таджикистан.

Политика занятости Республики Таджикистан призвана и направлена приоритетно на формирование социально-ориентированной рыночной экономики, достижение которой не представляется без рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов. Однако для эффективного использования трудового потенциала и существенных преобразований в структуре занятости, трудоизбыточность, безработица и не соответствующие размеры заработной платы образуют барьеры для реализации политики занятости, что в свою очередь приводит к сокращению покупательской способности населения, массовой трудовой миграции,

сокращении налогоплательщиков и увеличении налоговой нагрузки производителей, за счет которых осуществляется социальная поддержка безработной части населения. Такие последствия считаются отражением недостаточно эффективной государственной политики регулирования рынка труда в условиях быстро меняющихся экономических тенденций, в результате чего происходит резкое обострение на рынке труда, что актуализирует вопрос об эффективной политике регулирования занятости. Такая задача прежде всего должна решаться в контексте рыночных отношений и цифровизации экономики на разных уровнях, путем координирования и задействования государства, работодателей, работников и других заинтересованных сторон, поскольку мировые тенденции цифровизации экономики обуславливают и определяют нынешний вектор направления экономики и занятости.

Ученые экономисты, исследовавшие рынок труда в своих трудах, полагали, что полная занятость достигается лишь при рыночной экономике и эффективное использование трудовых ресурсов не представляется при не рыночных условиях экономического хозяйствования. В качестве регуляторов рынка труда они выдвигали такие рычаги как процентная ставка и эластичность соответствия цен и размеров заработной платы. Также ученые классической школы утверждали о том, что прямое государственное вмешательство в функционирование рынка труда может привести к негативным последствиям и что экономика является саморегулирующимся механизмом. Под рыночным саморегулированием они предполагали рациональное распределение рабочих по сферам и отраслям экономического хозяйствования, поддержку профессиональной работоспособности, поддержку предпринимательской деятельности и т.д. Однако, как показывает практика, механизм саморегулирования не является достаточно эффективным, и не достаточная эффективность таких регуляторов рыночных отношений и методов хозяйствования не приводят к желаемому результату и

без прямого государственного вмешательства не представляется возможным достижение поставленных целей.

Таким образом, роль государства в регулировании рынка труда имеет первостепенное значение.

Для более полного раскрытия понятия регулирования рынка труда необходимо рассмотреть несколько моментов.

Во-первых, основной задачей регулирования рынка труда является обеспечение равновесия между спросом и предложением рабочей силы в условиях рыночной экономики настолько, насколько этого требует нынешняя ситуация, путем создания соответствующих мер и благоприятных условий в рамках законодательства трудовых отношений и достижение максимальной занятости и сокращения безработицы.

Во-вторых, объектами воздействия считаются процессы и отношения, с которыми связаны формирование и использование трудовых ресурсов, а именно трудовые отношения между собственниками рабочей силы и работодателями, подготовка кадров и повышение квалификации, оптимальное распределение рабочих, социальное обеспечение и т.д.

В-третьих, в качестве субъекта регулирующего рынка труда выступают государственные органы, которые формируют политику занятости на рынке труда.

Наряду с этим существует ряд аспектов регулирования рынка труда:

- геополитический аспект;
- экономический аспект;
- социальный аспект;
- институциональный аспект;
- технологический аспект.

Геополитический аспект подразумевает собой постановку приоритетных целей, которые несут стратегический характер, воздействие которых направлены на трудовую миграцию (внутреннюю и внешнюю) и т.д.

Под экономическим аспектом понимается регулирование рынка труда посредством оптимального использования, трудовых ресурсов целью которого является повышение качества жизни населения.

Социальный аспект представляет собой процессы, направленный на социальные нужды граждан – адаптация занятых к новым трудовым условиям, усовершенствование трудовых условий, социальное обеспечение и т.п.

Институциональный аспект регулирования рынка труда выступает в качестве фактора, совершенствующего инфраструктуру рынка труда. Институциональному аспекту как регулятору регулирования отведена роль основного рычага воздействия формирования оптимального уровня занятости и равновесия между спросом и предложением рабочей силы.

Технологический аспект регулирования рынка труда выступает в качестве формы, которая воздействует на трансформацию рынка труда, с учетом инновационных процессов в экономике и технологических изменений.

В-четвертых, неотъемлемый элемент регулирования рынка труда – это уровень регулирования: макроуровень, региональный уровень и локальный уровень.

Регулирование рынка труда на макроуровне реализуется путем разработки разного рода приоритетных и целенаправленных программ, стратегий и концепций, миграционной и социальной политики, а также координированное регулирование инвестиционной, финансовой, внешней и внутренней политики занятости, политики трудоустройства и оптимальное использование трудовых ресурсов, социальная поддержка не занятой части населения и т.д.

На региональном уровне принципы регулирования рынка труда такие же, как и на макроуровне с одним лишь отличием – тут в качестве субъектов регулирования выступают органы власти, которые действуют в рамках региона и являются в некотором роде ограниченными.

Локальный уровень регулирования рынка труда носит более узкий характер и отражает взаимоотношения работника и работодателя и центров занятости населения. На региональном уровне роль государства заключается в создании благоприятных условий для предпринимателей, работников и в контроле трудовых отношений между работниками и работодателями.

Некоторые ученые считают, что регулирование рынка труда – это обратная сторона его создания и для обеспечения социальной справедливости ввиду недостаточной эффективности саморегулируемости рынка труда необходимо принципиальное вмешательство государства в вопросах его регулирования.

Таким образом, регулирование рынка труда, как и сам рынок труда как категория, является сложной системой, которая представляет трудовые и социально-экономические процессы, затрагивая формирование, распределение трудовых ресурсов, обеспечивает социальную обеспеченность и занятость, также охватывает такие процессы, как подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, основываясь на правовых и нормативных актах и законодательстве, осуществлением которых занимаются органы власти.

Как и в других странах в Республике Таджикистан регулирование рынка труда осуществляется путем множества законов, актов, программ, стратегий, концепций, нормативно-правовых актов, к которым относятся Конституция Республики Таджикистан, Трудовой кодекс Республики Таджикистан, «Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2016-2020 годы», «Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2018-2019 годы», «Концепция управления местного развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», «Концепция трудовой миграции граждан Республики Таджикистан», «Концепция цифровой экономики

Республики Таджикистан», принятая в 2019 году и другие нормативные акты.

Помимо нормативных актов, программ и стратегий, направленных на регулирование рынка труда, существуют и другие методы регулирования. Так, например, западные ученые считают, что регулирование рынка труда можно осуществлять с помощью регулирования совокупного спроса, на который можно влиять посредством фискальной и денежной политики. Фискальная политика подразумевает такую политику, при которой в качестве основных рычагов воздействия выступают налоговые ставки, программы, связанные с расходами, пособия по безработице и др. Такая политика призвана для того, чтобы система налогообложения и государственные расходы использовались в качестве стабилизатора экономических колебаний, и вела к развитию экономики и высокой занятости населения. Поддерживая денежную политику монетаристы, выдвинули гипотезу, что спрос на деньги всегда считается более устойчивым и, сделав предложение денег более устойчивым можно прийти к более устойчивому развитию экономики. Таким образом, увеличение денежной массы, считали они, может привести к росту, а уменьшение, напротив, к сокращению расходов, что в свою очередь приводит к производственным колебаниям занятости и цен.

Главным субъектом, влияющим на рынок труда, разрабатывающим механизмы его регулирования, с помощью различных программ и концепций, направленных на развитие отраслей, комплексных мероприятий по подготовке кадров и повышении квалификации, создающим благоприятные условия для внедрения в производственный процесс научно-технические достижения и т.д. является государство. В свою очередь профсоюзы играют роль представителей рабочих по поводу защиты прав, увеличения заработной платы и т.п.

Ещё одним из элементов регулирования рынка труда в контексте занятости населения и сокращения безработицы является политика, направленная на ускорение темпов экономического развития путем

стимулирования производителей, которая в свою очередь достигается с помощью налоговых рычагов и ослабления государственного регулирования (часто временного) и создание более свободных отношений лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью.

По нашему мнению, механизмы по саморегулируемости рынка труда такие как фискальная и денежная политика, предложенные учеными классической школы экономики являются недостаточно актуальными и эффективными для регулирования рынка труда, создания благоприятных условий для сокращения роста безработицы и роста занятости населения в нынешних условиях. Таким образом, для эффективного развития рынка труда необходимо государственное регулирование. К наиболее важным элементам регулирования рынка труда относятся следующие элементы:

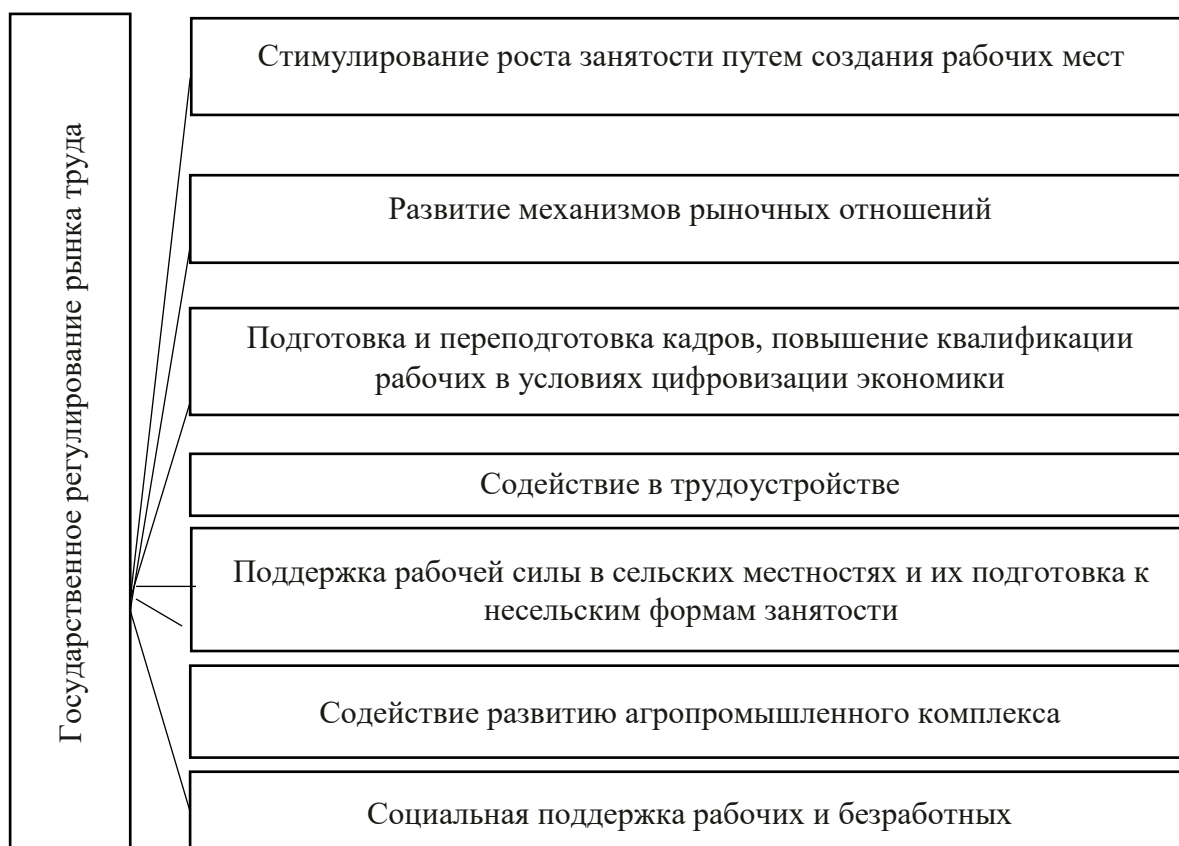


Рисунок 5.7. - Основные элементы государственного регулирования рынка труда

Источник: Составлено автором

В Республике Таджикистан основная доля безработных приходится на сельскую местность и именно по этой причине, считаем целесообразным «разгрузку» трудоизбыточности в селах интегрируя сельский труд в несельский. В этой связи целесообразным было бы разработать комплекс мер по созданию и расширению несельскохозяйственной деятельности в сельских местностях и формировать особый вид механизма по регулированию рынка труда в селах, так как решение подобных задач не представляется без прямого государственного вмешательства.

Основным инструментом регулирования на рынке труда в условиях безработицы является достижение соотношения между спросом и предложением рабочей силы. Достигается равновесие между спросом и предложением не только созданием рабочих мест, но и мобильности и движения рабочей силы к занятости с наилучшими условиями. В условиях роста безработицы государственное вмешательство призвано для стабилизации ситуации на рынке труда до уровня естественной нормы, однако такое вмешательство чревато краткосрочной инфляцией. Достигается естественная норма безработицы посредством макроэкономических инструментов, после чего регулирование рынка труда происходит на микроуровне, и рыночные колебания корректируются с помощью политики на микроуровне. В современном Таджикистане политика занятости разрабатывается и внедряется по нескольким направлениям:

1. Содействие в трудоустройстве и стимулирование сокращения темпов роста безработицы;
2. Подготовка и повышение квалификации;
3. Создание благоприятных условий для образования гибкого рынка труда;
4. Стимулирование формирования цифровой экономики и подготовка кадров для рынка труда в условиях цифровизации.

В условиях трансформации и перехода экономики к цифровизации, в том числе и рынка труда, в контексте его регулирования наибольшую

актуальность в урегулировании проблем, выступающих в качестве барьера в развитии и адаптации рынка труда цифровых условиях, приобретает системный подход. С помощью системного подхода анализа и регулирования рынка труда появляется возможность более детально и комплексно оценить процессы развивающихся систем с учетом воздействия государственных органов, ориентированных на оптимальное использование рабочей силы, сокращение безработицы и стимулирования роста занятости населения.

В современном Таджикистане, как и во многих странах, остро стоит вопрос о совершенствовании организационных действий политики занятости, так как основную роль в организационных и производственных процессах играют трудовые ресурсы. Будучи основным, составляющим рынка труда, трудовые ресурсы создают и поддерживают равновесие в процессе производства. Именно поэтому, рациональная политика занятости играет основную роль в регулировании рынка труда.

Активная политика занятости подразумевает проведение государством профилактических мероприятий, направленных на сокращение уровня безработицы и повышения роста занятости с помощью комплексных мер (экономических, организационных и правовых). Подобная политика применяется путем предотвращения увольнения работников, сохранение, ими рабочих мест, создавая благоприятные условия для их обучения, переподготовки и повышения квалификации, подготовки потенциальных рабочих, содействия в поиске работы и трудоустройство трудовых ресурсов и т.д.

Необходимо отметить, что в большинстве развитых странах, например, Дании, как было изложено ранее в работе, делается акцент преимущественно на социально-ориентированную политику занятости и используется активная политика в вопросах регулирования рынка труда, оказывая полное содействие гражданам, находящимся в поисках работы, а также занятым. Таким образом, в подобных странах для создания полной

занятости, обеспечения рабочих мест для потенциальных рабочих и больше продуктивности рабочих, государством создаются благоприятные условия для эффективной производительности всех хозяйствующих субъектов, в том числе предприятий, организаций и т.д.

По мнению властей этих стран, каждый работающий гражданин имеет право использовать широкие возможности по получению конкретной квалификации и применение своих навыков производительном процессе без ущемления конституционных прав. Под воздействием ряда факторов, таких как процесс перехода, к рыночной экономике, а в последние годы цифровизации экономики, эффективное использование трудовых ресурсов сводится не только к сохранению занятости, но и к ее росту, совершенствованию конъюнктуры рынка труда, обеспечении занятости трудовых мигрантов внутри страны, социальной защиты населения, обеспечение социальной защиты безработных, повышения качества жизни населения, удерживание кризисных факторов в сфере труда и т.д. По этой причине, рынок труда требует особого внимания и непосредственного вмешательства со стороны государства и проблемы, возникающие в сфере занятости, не могут решаться пассивной политикой занятости, что еще раз актуализирует активную политику регулирования рынка труда. Активная политика, подразумевающая такие меры как обучение, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, консультации, предоставление частичной или полной занятости, предусматривает больше затрат чем пассивная политика (выплаты компенсации по безработице и т.д.) Однако в долгосрочной перспективе активная политика занятости приведёт к более эффективному воздействию на развитие рынка труда, а выплаты по безработице могут привести к снижению стимула для поисков работы потенциального работника. В таком случае, как показывает практика в нашей стране, рабочая сила, в связи с отсутствием несоответствующих рабочих

мест, покидают страну эмигрируют в зарубежные страны в целях заработка что, несомненно, приводит к недоверию к органам, регулирующих рынок труда.

Для проведения активной политики (образовательный и подготовительные программы обеспечение безработных временной работой и пр.) требуются большие затраты чем пособие по безработице, однако при активной политике существует возможность сокращения безработицы. В свою очередь при пассивной политике государство в меньшей степени стимулирует потенциальных рабочих меньше тратить силы и время на поиски работы. Более того при больших размерах пособий по безработице приближенных к заработной плате временно безработные утрачивают всякие интерес на обучение и подготовку. В конечном счете, пассивная политика регулирования рынка труда приводит к негативным последствиям в экономике в целом.

Таким образом, основной целью активной политики регулирования рынка труда является прямое воздействие на процессы структурной реорганизации и реструктуризации рынка труда, создание рабочих мест, оптимальное распределение рабочей силы, а также её перераспределение, что в итоге приводит к сокращению безработицы. Как показывает опыт развитых стран, в частности европейских, активная политика регулирования рынка труда играет важную роль, однако в связи с большими расходами связанных с подобной политикой необходимо проводить такую политику избирательно, поскольку достижение экономического результата не считается возможным в краткосрочном периоде, поэтому регулирование рынка труда с помощью активной политики занятости нужно проводить точно и постепенно. Политика регулирования рынка труда является неотъемлемой частью экономической политики и для регулирования использует следующие методы воздействия:

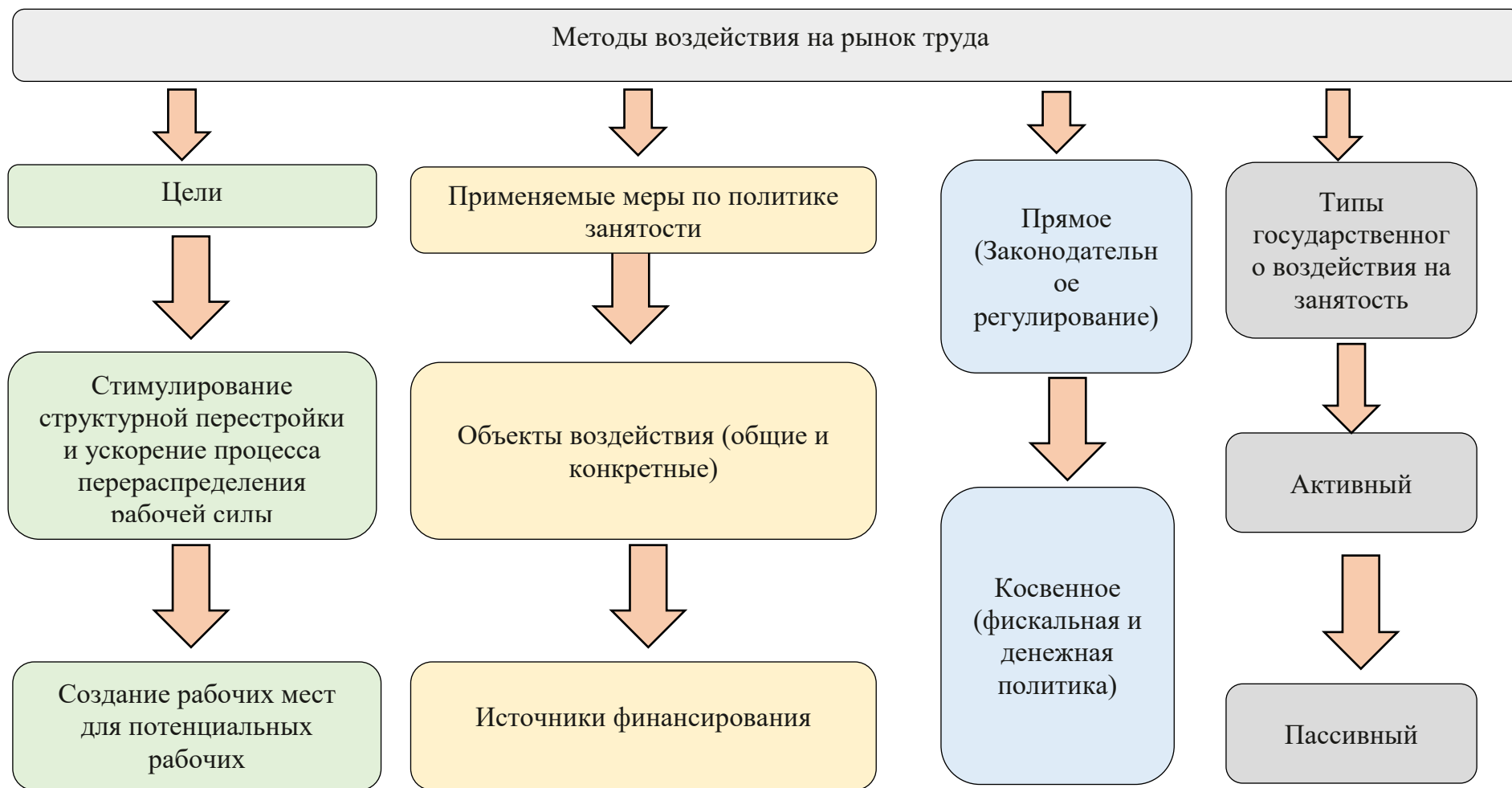


Рисунок 5.8. - Методы воздействия на рынок труда

Источник: Составлено автором



Рисунок 5.9. - Политика регулирования рынка труда

Источник: Составлено автором

Таблица 5.3. - Основные задачи и решения регулирования рынка труда

| Задачи | Решения |
|--|--|
| Создание информационно - цифрового центра (единое окно) | С помощью такого центра (единого окна регулирующим со стороны государства) появится возможность сконцентрировать спрос и предложение рабочей силы |
| Реструктуризация или эффективное совершенствование деятельности служб занятости | Сбор более точной информации о численности незанятой части населения, содействие по трудоустройству и дальнейший контроль работников, содействие работодателям в создании благоприятной среды для работников, социальная защищенность рабочих и безработных и т.д. |
| Совершенствование сферы образования | Организация подготовки, опережающей быстро меняющихся условий на рынке труда |
| Государственная поддержка предпринимательской деятельности | Финансовая поддержка предпринимателей, которые являются работодателями, находящиеся в затруднительной ситуации, такой как банкротство и предоставление им кредитов по более низким процентам. |
| Финансовая поддержка молодежи | Оказание финансовой помощью будущих предпринимателей среди молодежи, инвестирование стартапов в рамках цифровизации экономики |
| Поддержка сельского населения в рамках развития рынка труда | Создание благоприятных условий для развития занятости сельского населения, подготовка и переориентация профессионального профиля сельского населения, а также создание рабочих мест не сельскохозяйственного направления для сельчан. |
| Поддержка малого и среднего бизнеса | Временное освобождение от налогов и других государственных сборов, а также финансовая поддержка начинающих бизнесменов. |
| Усиление и совершенствование воздействия профсоюзов на процессы, происходящие на рынке труда | Содействие мобильности рабочей силы (профессиональной и территориальной) посредством предоставления информации о рабочих местах, а также содействие в подготовке и переподготовке временно безработных, содействие в дальнейшем трудоустройстве, оптимальное распределение рабочей силы. Создание более тесной взаимосвязи между центрами занятости, работодателями и других органов власти по поводу трудоустройства и информирование о вакантных рабочих местах. |
| Переход и адаптация рынка труда к новым условиям в условиях новых форм занятости | Переосмысление категории «работник», формирование нового типа работника, конкурентоспособного не только в стране, но и на международном уровне в условиях цифровых технологий |

Источник: Составлено автором

Таким образом, при проведении активной политики занятости можно прийти к следующим экономическим результатам:

- координирование спроса и предложения рабочей силы и максимальная поддержка занятости;
- сдерживание безработицы на социально приемлемом уровне;
- развитие и адаптация трудоспособной части населения к рынку труда в условиях цифровизации;
- предотвращение массовой трудовой эмиграции населения;
- регулирование конъюнктуры рынка труда путем вовлечения безработных к временной работе (общественная и оплачиваемая);
- обеспечение молодежи занятостью, путем их вовлечения в процессы, происходящие на рынке труда.

Таким образом, несмотря на то, что рынок труда во-многом считается саморегулирующим механизмом, без прямого государственного вмешательства и ведения как пассивной, а во-многом активной политики его регулирования, считаем невозможным достижение его оптимального формирования и функционирования в современных условиях.

Одним из основных факторов, выступающих в качестве барьера в эффективном формировании рынка труда и его развития является соблюдение социальных прав работников, их обеспечение достойной заработной платой, эффективное противодействие безработице, создание новых рабочих мест, эффективное функционирование центров занятости и профсоюзов, совершенствование системы образования и т.д. Такие меры, в таких масштабах могут приниматься лишь на государственном уровне и проблемы в таких масштабах также решаются лишь государством, так как основной целью любого государства является обеспечение достойной жизни населения и повышение качества жизни населения.

В этой связи, предлагаем авторскую модель совершенствования политики занятости в условиях цифровой трансформации (см. рис. 5.10).



Рисунок 5.10. - Концептуальная модель совершенствования политики занятости

Источник: Разработка автора

Представленная концептуальная модель совершенствования политики занятости (рис. 5.10.) имеет точку входа, где сконцентрированы основные проблемы, характерные в современном рынке труда:

- скопление человеческого капитала в аграрном секторе национальной экономики;
- цифровой разрыв в навыках;
- отсутствие институциональной среды;

В качестве цели выступает совершенствование политики занятости, через формирование инклюзивного устойчивого рынка труда, обеспечивающий эффективное использование трудового капитала и эффективное распределение цифровизации, что соответствуют стратегическим целям Таджикистана.

В центральной части представлен имеющийся потенциал (человеческий и цифровой), который с помощью реализации активной государственной политики занятости, должен быть эффективно использован через институциональный фильтр (нижний левый блок).

При выходе мы получаем:

- сбалансированную систему занятости в условиях цифровизации;
- снижение структурной занятости;
- повышение качества трудового капитала;
- сокращение цифрового разрыва;
- легитимность и устойчивость цифровых отношений.

Таким образом, использование механизмов, представленных в модели, будет способствовать достижению стратегических целей Республики Таджикистан в условиях цифровой трансформации.

5.3. Цифровая грамотность как императив развития инновационных форм занятости

В условиях цифровых технологий актуальным становится тот факт, что каждая страна, для реализации стратегических целей, экономического роста и улучшения уровня жизни населения вкладывают большое усилие для развития цифровой экономики.

В связи с этим, в своем послании Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон «в целях расширения инновационных процессов и комплексного использования возможностей цифровых технологий в экономике предложил объявить 2025-2030 годы «Годами развития цифровой экономики и инноваций» [22].

Наряду с этим необходимо подчеркнуть, что в современных реалиях инновационные формы занятости, которые тесно связаны с цифровыми технологиями, также являются неотъемлемой частью развития цифровой экономики.

В условиях цифровизации в социально-экономическую систему проникают такие составляющие как информационные технологии, создавая новые вызовы и условия для всех субъектов рынка труда. Цифровизация экономической системы представляет собой процесс, который приводит к изменениям, имеющейся модели рынка труда, который в свою очередь, тем или иным образом требует переосмысления и «перенастройки», а также совершенствования механизма регулирования рынка труда. В этих условиях появляются и стремительно развиваются, и популяризируются новые виды трудовой деятельности граждан, которые тесно связаны с цифровыми технологиями и платформами, и тенденции, связанные с новыми формами трудовой деятельности и социально-трудовыми отношениями, вызванными цифровизацией экономических процессов в глобальных масштабах. Это

обуславливает необходимость совершенствования механизма регулирования рынка труда и создания его новой модели, соответствующей этим условиям.

В этом контексте, наряду с другими странами, Правительством Республики Таджикистан принята «Концепция цифровой экономики» утвержденная 30.12.2019 г. под №642. Данный документ как раз-таки направлен на развитие цифровизации экономики и экономической системы, что ещё раз доказывает наличие важности исследуемой проблематики. Во втором параграфе этого документа уделяется внимание подготовке кадров и управленческого состава для ведения цифровых проектов, имеющих навыки, связанные с цифровыми платформами [18].

Цифровые технологии и их внедрение в экономику существенным образом влияют на рынок труда, требуя от его субъектов определенных знаний и навыков, и в современных условиях от степени знаний и навыков участников рынка труда зависит то, в каком направлении будет развиваться экономика в целом и рынок труда в частности.

Как уже подчеркивалось, цифровизация порождает новые формы трудовой деятельности, которые напрямую зависят от уровня знаний и навыков цифровых технологий.

Как уже подчеркивалось в предыдущем параграфе, переход к активной политике занятости невозможен без эффективного формирования кадров. Исходя из этого, полагаем, что в условиях трансформации, цифровая грамотность является основной детерминантой от которой зависит развитие инновационных форм занятости.

В связи с этим, нами обобщена и систематизирована группа факторов, влияющих на развитие национального рынка труда через призму цифровой грамотности (табл. 5.4).

Таким образом, роль цифровой грамотности, занимает главное место в формировании и развитии инновационных форм занятости.

В современных условиях распространяется такой вид трудовой деятельности как «фриланс». Экономическая значимость данной формы

занятости в развитых странах очень высока и полезность оценивается на государственном уровне.

Таблица 5.4. – Факторы развития инновационных форм занятости и рынка труда Республики Таджикистан

| Группа факторов | Роль цифровой грамотности | Ожидаемый эффект в национальной экономике |
|-----------------------|---|--|
| Образовательный | Формирование цифровых компетенций | Преодоление институциональных ловушек, в сфере образования |
| Социально-трудоустрой | Способность перехода от традиционных форм к платформенной форме занятости | Снижение трудовой миграции за счет дистанционной работы |
| Экономический | Готовность использовать финансовые инструменты цифровых платформ | Трансформация скрытой занятости, повышение доходов самозанятых |
| Правовой | Способность использовать государственные цифровые платформы | Легализация фрилансеров, расширение налогового поля |

Источник: Составлено автором

Как самостоятельная форма деятельности рынок фриланс услуг имеет тенденцию роста и является одним из значимых сегментов рынка труда в мировых масштабах. Эта форма деятельности имеет долгосрочный потенциал и информирует мировое сообщество о наличии специалистов в различных странах, стимулирует рост конкуренции среди исполнителей.

Исследование института «Upwork», которая занимается изучением фрилансеров США, раскрыло растущую роль фриланса и его значимость в формировании и развитии экономики.

Таблица 5.5. - Значимость фриланса в экономике США

| Занятые фрилансом | В % на рынке труда (2023 г.) | Рост по сравнению с прошлым годом | Приблизительный годовой доход |
|-------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 64 млн. чел. | 38 | 4 млн. чел. | 1.27 трлн. долл. |

Источник: составлено автором на основе: [38]

Таким образом, в США фрилансом заняты 64 млн. чел., что на более чем 4 раза больше всего населения, а доход в экономику страны намного превышает общий уровень ВВП Республики Таджикистан. Такие результаты указывают на то, насколько высока цифровая грамотность населения США и насколько важным направлением является фриланс для экономики.

Наблюдаемая тенденция связана с гибкостью рабочего дня, автономией и контролем над своим карьерным ростом и другими положительными сторонами фрилансинга. Больше всего фрилансом заняты представители поколений Z и миллениалы, потому что жизненный процесс представителей именно этих поколений больше всего связан с компьютерными технологиями.

Что же касается Республики Таджикистан, то данная форма деятельности является новшеством, который требует разработки четкой политики регулирования, начиная с образования самих фрилансеров до налаживания скорости и стоимости интернет сети, а также образования всего населения, что бы у тех появилось достаточное осведомленность о существовании рынка фриланс. Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан была запущена биржа фриланса, которая ориентировалась на молодежь и подростков города Душанбе от 16 до 30 лет. В рамках проекта были запущены бесплатные курсы по цифровой грамотности. В процессе проведения данной программы были выявлены следующие результаты:

Таблица 5.6. -Результаты обучения молодежи фрилансу, проведенная по инициативе Министерства труда, миграции и занятости населения РТ

| Подали заявку | Принято | Закончили программу | Трудоустроились |
|----------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| Более 2 тыс. человек | Более 1100 человек | 400 человек | 23 человек |

Источник: составлено автором на основе: [33]

На курсе участники развивают свои возможности, а также получают навыки работы по микро-задачам для дальнейшего трудоустройства на таких аутсорсинговых платформах как Yandex Toloka, Microsoft UHRS, а также Product Similarity и Crowd Spam Labeling Russian. В результате выпускники данной программы начали работать в таких компаниях Zypl.AI и Loora.AI.

Таким образом, проведенная инициатива показывает о наличии заделов в этом направлении, однако эти инициативы считаются недостаточными, для достижения результатов в масштабах страны.

Существует ряд проблем, решение которых, по нашему мнению, может способствовать развитию данного направления.

Во-первых, если обратить внимание на статистику, то можно заметить, что по фрилансу не ведется четкий статистический отчет, который мог бы ясно отобразить настоящее состояние по данной проблематике, указывая на динамику, процессы и другие составляющие данной трудовой деятельности.

Во-вторых, цифровая грамотность и готовность населения Республики Таджикистан. Здесь необходимо обратить внимание на все составляющие в этом контексте. Имеются в виду: скорость интернет сети всех операторов, его физическая и экономическая доступность, знание населения и их навыки, касающиеся компьютерных технологий и т.п.

Уровень цифровой готовности определяется с помощью нескольких (62) показателей, которые сгруппированы в четырех основных критериях:

В своей статье Е.В. Белова приводит таблицу, в которой отражен рейтинг стран по сетевой готовности:

Таблица 5.7. - Рейтинг сетевой готовности Армении, Азербайджана, Казахстана, Кыргызстана, России и Таджикистана 2022 / 2020 гг.

| Показатели | Технологии | | Люди | | Управление | | Влияние | | Место в рейтинге по индексу сетевой готовности | |
|-------------|------------|------|------|------|------------|------|---------|------|--|------|
| | 2020 | 2022 | 2020 | 2022 | 2020 | 2022 | 2020 | 2022 | 2020 | 2022 |
| Армения | 42 | 64 | 42 | 59 | 76 | 79 | 65 | 55 | 66 | 64 |
| Азербайджан | 60 | 68 | 57 | 56 | 87 | 95 | 58 | 82 | 66 | 74 |
| Казахстан | 67 | 74 | 54 | 49 | 57 | 55 | 52 | 65 | 56 | 58 |
| Кыргызстан | 102 | 111 | 95 | 98 | 97 | 81 | 85 | 89 | 94 | 95 |
| Россия | 49 | 35 | 31 | 23 | 65 | 43 | 60 | 69 | 48 | 40 |
| Таджикистан | 104 | 114 | 109 | 115 | 110 | 123 | 99 | 93 | 109 | 111 |

Источник: составлено автором на основе: [34]

Таким образом, приведенные данные в таблице показывают, что кроме РФ, которая с 48-го места поднялась на 40-е место по росту сетевой готовности в данном рейтинге, другие страны имели обратный эффект. В частности Республика Таджикистан с 109-го 2020 году места перешла на 111-

е место в 2022 году в общем рейтинге стран по сетевой готовности. США в данном рейтинге занимает первое место, что в свою очередь, отражается на том, на сколько это приносит прибыли в экономику этой страны.

Данный индекс публикуется каждый год, начиная с 2002 года, он разработан и рассчитывался до 2019 года международной организацией «Всемирный экономический форум» (World Economic Forum) и международной школой бизнеса (INSEAD), а в 2019 году индекс после определенной переработки начало публиковаться со стороны международной некоммерческой организации «Институт Портуланс (Portulans Institute)» совместно с Всемирным альянсом информационных технологий и услуг (World Information Technology and Services Alliance). Этот индекс позволяет с определенной степенью точности анализировать уровень и динамику, так называемой, сетевой готовности отдельных стран и проводить межстрановые сравнения» [34]. Исходя, данных приведенных выше можно с уверенностью сказать о важности сетевой готовности страны и её тесной связи с такой трудовой деятельностью как фриланс, от которого зависит степень развития рынка труда, уровня жизни населения и экономики в целом. Особенного внимания требует сектор “люди”, который предполагает и цифровую грамотность населения, где показатели Республики Таджикистан снизились с 109 до 115 места.

Таким образом, по результатам исследования, целесообразным было бы использовать определенную модель для эффективного развития цифровой экономики. Данная модель отражает взаимодействие Министерства труда, миграции и занятости населения с другими ведомствами, а также их подструктур (рис. 5.11).

На первом этапе предполагается проведение общего мониторинга населения на предмет степени знаний и навыков цифровых технологий (использование компьютеров, ноутбуков, планшетных ПК, смартфонов и др.), однако не в смысле их использования для развлекательных времяпрепровождений (просмотр видео, фото, использование социальных

сетей и пр.), но насколько население имеет навыки использования этих технологий с точки зрения их полезности.

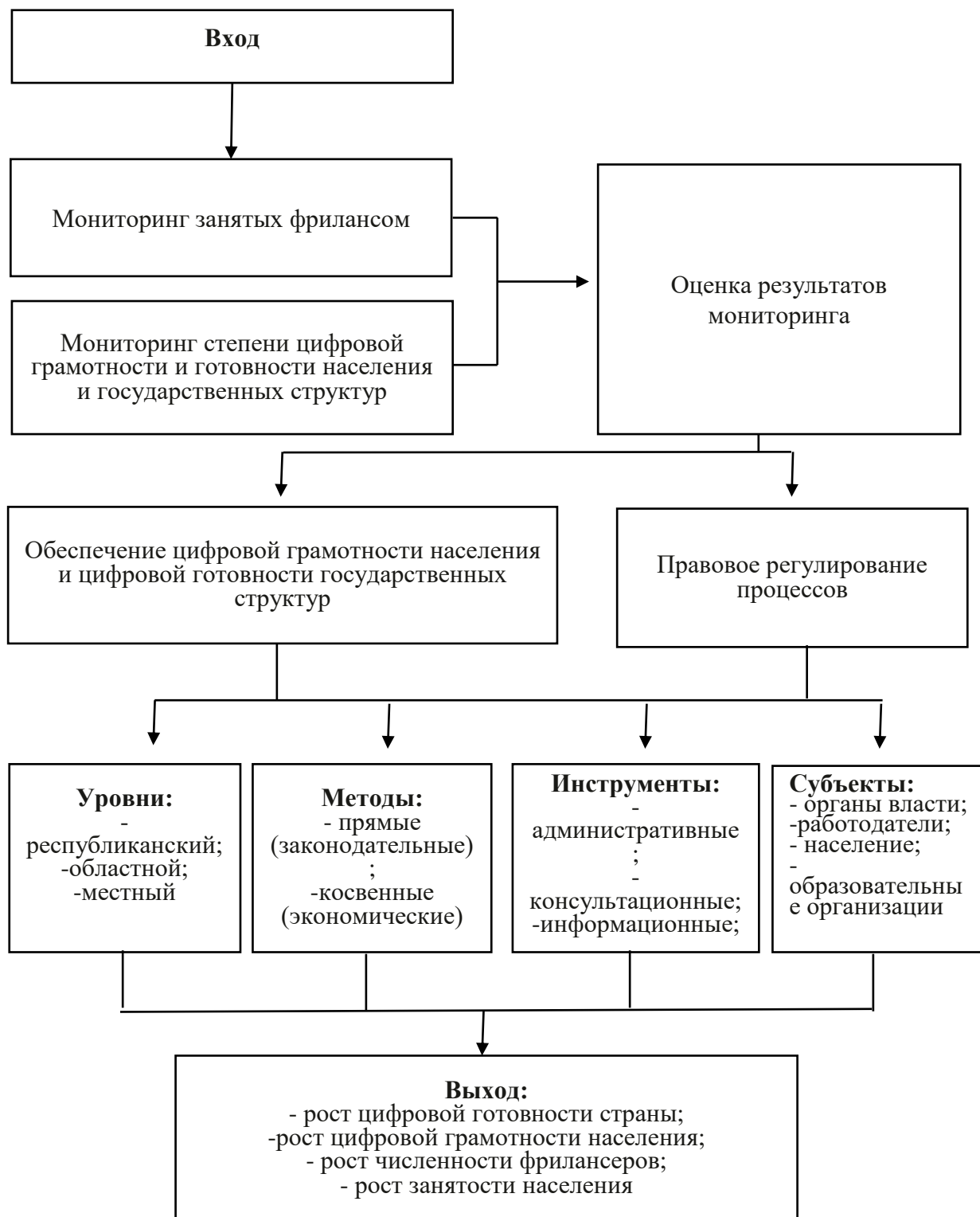


Рисунок 5.12. - Алгоритм действий для развития цифровой готовности и грамотности населения и государственных структур в условиях новых форм трудовой деятельности

Источник: Разработка автора

Второй этап подразумевает разделение населения на группы, исходя из степени их цифровой грамотности, с помощью определенных критерий. Основная цель оценки результатов мониторинга состоит из определения целевой аудитории, с которыми должны проводиться дальнейшие работы.

Третий этап. С группой, имеющей достаточные навыки и умения использования цифровых технологий проводятся определенные обучения, направленные на изучение фриланс и осуществление этой формы занятости, а с группой, не обладающей соответствующей цифровой грамотностью должны проводиться мероприятия, которые направлены на повышение этих знаний.

Четвертый этап. На данном этапе разрабатываются и осуществляются мероприятия, направленные на создание правовых, регулирующих документов и правил, которые подразумевают защиту, как работодателей, так и фрилансеров.

Далее в данной модели представлены подструктуры Министерства труда, миграции и занятости населения и образовательные организации, которые, в свою очередь, имеют несколько задач, решение которых приведет к эффективности применения государственной политики в сфере цифровой грамотности населения в условиях новых форм трудовой деятельности, а именно фриланс.

Задачи

Агентство по труду и занятости населения во всех уровнях:

- 1) Предоставление информации о наличии вакантных мест о фриланс-включение блока «Работа для фрилансера» на официальном сайте. Такой информационный блок может способствовать и облегчению поиска работы для граждан, имеющих навыки, которые можно использовать в такой форме занятости как фриланс;
- 2) Проведение мероприятий для информирования работодателей о наличии возможностей найма фрилансеров;
- 3) Определение степени цифровой грамотности и организация курсов и тренингов для всех возрастных категорий, как среди женщин, так и мужчин.



Рисунок 5.12. - Модель развития государственной политики в сфере цифровой грамотности в условиях новых форм занятости

Источник: Разработка автора

Служба по надзору в сфере труда, занятости и миграции:

- 1) Разработка правил и нормативно-правовых актов, регулирующих процессы социально-трудовых отношений фрилансеров и их работодателей;
- 2) отражение соответствующих правил на официальном сайте (обеспечение доступности информации)

Образовательные учреждения:

- 1) Разработка образовательных программ, учебников, методических пособий по таким направлениям как - «Цифровая грамотность», «Фриланс» и др., более того для детей до школьного и учеников младших классов издание иллюстрированных учебников по вышеупомянутым направлениям;
- 2) Включение в образовательные программы такие специальности как «Цифровая грамотность», «Фриланс» и др.

Научно-исследовательские институты:

- 1) Исследование вышеупомянутых направлений и их активное внедрение в национальную науку;
- 2) Активное участие в разработке государственных стратегий и программ по данным направлениям.

Как и в других подобных экономических моделях, в предлагаемой модели конечной целью является повышения уровня жизни населения, посредством повышения эффективности функционирования рынка труда и занятости населения. В целях достижения поставленных задач, предлагаемых в данной модели, необходимым считаем задействование всех государственных рычагов воздействия регулирования рынка труда, а именно: законодательные, экономические, административные, финансовые, информационные и иные методы и инструменты.



Рисунок 5.13. -Модель организационно-экономического управления развитием формы деятельности фриланс

Источник: Разработка автора



Рисунок 5. 14. -Модель государственного регулирования социально-трудовых отношений в условиях новых форм занятости

Источник: Разработка автора

Наряду с этим, в условиях новых форм занятости и их влияния на эффективное функционирование рынка труда, необходимо стимулирование населения для приобретения в необходимом объеме и качества цифровой грамотности, навыков и знаний, связанных с полезным использованием цифровых технологий. Любые социально-экономические изменения сопровождаются появлением новых форм занятости и социально-трудовых отношений. Например, индустриализация привела к новым условиям экономического развития и новым видам трудовой деятельности и население той или иной страны начало заниматься инновационными (по тем меркам) формами занятости и привело к развитию новых экономических сфер занятости.

В современных условиях, цифровизация сопровождается появлением новых форм занятости, связанных с цифровыми технологиями и современному рынку труда присущи такие критерии как: гибкость, знание и навыки компьютерных технологий (компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны, программные обеспечения и пр.). В этих условиях представители современной молодежи тем или иным образом заинтересованы в этих технологиях и все больше времени проводят свое время с использованием этих гаджетов, однако стоит вопрос о полезности использования этих технологий. Известным фактом является то, что основное время проведенное современной молодежью “на смартфонах” это время проведенное для просмотра разного рода развлекательных видео, социальных сетей и другие развлекательные порталы и интернет услуги.

Расходы на сети интернет значительно высокие, и основная часть населения использует интернет ради развлечения, а основной частью этого населения является молодежь.

Таким образом, остро стоит вопрос об информировании населения о существовании всех возможностей использования интернет сети с точки зрения полезности, увеличивая цифровую грамотность и постепенно привлекая население к новым формам трудовой деятельности.

В современных условиях развитие новых форм занятости считается очень актуальным, на фоне развития и внедрения в экономику и деятельность человека цифровых технологий. В этой связи ощущается недостаток научно-методических разработок и программ, а также переосмысления достижения эффективного функционирования рынка труда в этих условиях. По мимо этого, считаем существует недостаточность информированности населения об эффективном использовании интернет сети, современных гаджетов и компьютерных технологий.

На наш взгляд, предложенная модель и предложенные в ней методика развития новых форм занятости может способствовать росту эффективного функционирования рынка труда в условиях глобальной цифровизации. Использование предложенной модели и подходы, приведенные в ней регулирования рынка труда в условиях новых форм занятости могут, значительным образом оказать влияние на рост эффективного функционирования рынка труда. Предложенная модель также может способствовать повышению качества доведения необходимой информации населению в плане цифровой грамотности и деятельности фриланс, а также повысить уровень и оперативность процессов принятия решений в рамках содействия занятости населения.

Известным фактом является то, что в период пандемии “COVID-19” произошла экономическая дестабилизация в масштабах мира, и такая ситуация еще раз доказала, что оперативное реформирование экономических процессов приводит к положительным результатам. В данном случае функционирование рынка труда в условиях новых форм занятости выступило в качестве стабилизатора экономики, минимизировав факторы, негативным образом влияющих на эффективное функционирование рынка труда. С другой стороны, пандемия дала определенного рода «толчок» для развития новых форм занятости, чем занимается население многих ведущих стран, и насколько это было очевидным, страны, население которых было более подготовленным, не только смогло принять эти вызовы, но и встать на

совершенно новый виток рынка труда и определило новый вектор экономического развития.

Одной из основных целей государственной политики является обеспечение рабочими местами граждан, не имеющих работу. Важно отметить, что политика занятости призвана решать проблемы, которые вызваны дисбалансом спроса и предложения рабочей силы в процессе функционирования и регулирования рынка труда.

Проблемы в сфере занятости, которые оказывают негативное воздействие на социальную и экономическую ситуацию играют важную роль в жизни граждан. От решения проблем, связанных с занятостью, сегодня зависит социально-экономическое состояние и эффективность функционирования рынка труда. Занятость, выступая в качестве одной из основных экономических индикаторов, позволяет судить об экономической развитости страны и благополучия граждан, а также об эффективности разработанных стратегий и программ, направленных на развитие рынка труда. В этом контексте содействие занятости населения играет важную роль при определении вектора политики занятости.

Другим вопросом является тенденции мобильности труда в условиях глобализации экономики. Как показали анализы рынка труда, в современных условиях от мобильности труда зависит дальнейшее развитие трудоспособной части населения. Сегодня рынок труда не может в полной мере обеспечить всех желающих рабочим местом с достойной заработной платой, и от того каким именно образом будет складываться ситуация, связанная с подготовкой кадров и их квалификацией будет зависеть дальнейшее развитие рынка труда. В условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости коммуникабельность и способность приспосабливаться к этим условиям рабочей силы играет важную роль для трудоспособной части населения.

Проблемы функционирования рынка труда в условиях новых социально-трудовых отношений и форм занятости связан не только с

недостаточно эффективным регулированием рынка труда, но и с расширением внешних факторов, которые приводят к неравновесности на рынке труда. От конкурентоспособности кадров на рынке труда зависит как от саморегулирующего механизма рынка труда, как и от того насколько эффективно и своевременно будет происходить адаптация система социально-трудовых отношений к внутренним и внешним факторам воздействия на рынок труда.

В условиях новых форм занятости переход к новому типу развития рынка труда не представляется возможным без устранения имеющихся дисфункций институционального регулирования рынка труда и преодоление кризисных ситуаций зависит от того насколько эффективна институциональное регулирование рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

На основе результатов диссертационного исследования сделаны следующие выводы:

1. Внешние и внутренние факторы, тем или иным образом, влияют на формирование рынка труда. Эти факторы требуют от политики занятости незамедлительной реакции. Поэтому, в этих условиях важно быть готовыми таким переменам и использовать самые эффективные механизмы регулирования рынка труда и сферы занятости. Современное состояние не может отвечать требованиям населения и для того, чтобы эти требования были удовлетворены, необходимо совершенствование политики регулирования рынка труда. Сформировавшийся рынок труда имеет некоторые противоречия связанные с цифровой трансформацией. Это отражается на дисбалансе спроса и предложения рабочей силы [3-А, 7-А].

2. Рынок труда как единственное место, где население получает возможность заработать для существования должен функционировать таким образом, чтобы все категории населения: молодежь, женщины, пенсионеры и люди с ограниченными возможностями, наряду со всеми могли обеспечить себя работой. В условиях цифровизации и новых форм занятости уязвимыми считаются женщины с детьми и без детей, пенсионеры, люди с ограниченными физическими возможностями, которые также нуждаются в заработке. Однако, в силу сложившихся обстоятельств, эти категории людей несколько игнорируются работодателями. Фриланс как форма деятельности, которая не имеет таких стандартов как рабочий режим, обязательное присутствие на рабочем месте, расходы на дорогу и др. может обеспечить перечисленные категории местами работы, а значит, может способствовать уменьшению численности безработных [8-А].

3. На национальном рынке труда недостаточным образом сформированы институциональные механизмы, роль которых заключается в повышении эффективности регулирования рынка труда. В связи с этим,

возникает необходимость налаживания институционального механизма регулирования рынка труда. Современные реалии и вызовы, инновационные изменения и возникновение внешних факторов, воздействующих на рынок труда, требуют от политики занятости быстро реагировать и эффективно использовать рабочую силу. Недостаточная эффективность функционирования институтов рынка труда создает барьеры для достаточной жизнедеятельности населения, ограничивая развитие трудового потенциала, и препятствуют эффективному использованию человеческого капитала [26-А, 13-А].

4. В процессе развития рынка труда, происходящего под воздействием цифровых технологий, появляются новые требования к системе образования, которые предполагают подготовку специалистов, отвечающих этим требованиям. Конкуренентоспособность этих специалистов должна основываться на уровне их подготовленности и цифровой грамотности. В условиях цифровизации при найме работников, для работодателей более актуальным становятся такие критерии как знания и навыки компьютерных технологий. Процесс цифровизации предполагает вытеснение старых видов профессий и внедрение новых. Таким образом, в ближайшем будущем ожидаются кардинальные изменения на рынке труда. В связи с этим, возникает необходимость создания своевременного механизма, регулирующего рынок труда в тесной взаимосвязи трех сторон: государства, работодателей и работников [16-А, 23-А].

5. Тенденции развития мировой экономики породили новые условия, к которым нужна адаптация функционирования рынка труда. Эти условия противоречат с укладами традиционного рынка труда, который подразумевает жесткую регламентацию трудовых отношений, установленных работодателями. В связи с этим появляется необходимость в нестандартном регулировании рабочей силы, а именно использовать гибкие методы их управления. Эластичный рынок труда предусматривает изменения, происходящие на рынке труда, и способствует его адаптации к

факторам, которые негативно влияют на сферу занятости. Такой рынок труда как институт предполагает облегчение условий трудовых отношений и дает работнику больше свободы, а работодателям возможность сокращения производственных затрат. В современных условиях эластичный рынок труда является одним из основных направлений развития сферы занятости [11-А, 24-А].

6. Трансформации, происходящие в мировой экономике, которые непосредственно воздействуют на экономику Республики Таджикистан, отражаются на рынке труда и влияют на уровень занятости населения. Это все приводит к дисбалансу между спросом и предложением рабочей силы и актуализирует разработку приоритетных и превентивных мер, направленных на стабилизацию ситуации, которая характеризуется высоким уровнем безработицы. Особенно это отражается на сельскохозяйственной отрасли. Основная масса трудоспособной части населения сосредоточено именно в этой отрасли. Анализ данной отрасли показал, что обеспечение продовольственной безопасности населения непосредственным образом зависит именно от сельских тружеников, однако факт трудоизбыточности сельского хозяйства приводит к тому, что сельское население является самым уязвимым в плане заработной платы [15-А].

7. В условиях цифровизации наблюдается ускоренная тенденция развития форм занятости. В этом контексте рынок труда нельзя рассматривать как независимый, саморегулирующийся механизм. В связи с трансформацией мировой экономической ситуации, которая влияет на формирование и функционирование рынка труда, появляется необходимость разработки механизма его регулирования с учетом меняющихся условий, цель которого заключается в совершенствовании институтов рынка труда: системы образования, повышении квалификации, переподготовки кадров, повышение заработной платы, предпринимательской деятельности, роль профсоюзов, активность служб занятости и т.д. [25-А].

8. Темпы роста создаваемых рабочих мест отстают от темпов роста численности трудоспособной части населения. Она направлена не на обеспечение максимальной занятости, а на сохранение имеющейся уровня занятости. Результаты исследования показали, что за последние годы процент безработицы по отношению к общему количеству занятых варьируется от 2 до 2,5%. В связи с этим, возникает необходимость переосмысления политики занятости и увеличить темпы роста создаваемых рабочих мест. В современных условиях, реальное значение должно иметь эффективное использование трудовых ресурсов, которые являются основным фактором, формирующим рынок труда. В целом ситуация вокруг рынка труда за последние годы начинает нормализоваться – создаются рабочие места, уделяется внимание повышению заработной платы и т.д. Однако, как показывает практика, применяемые меры не являются достаточно эффективными. Главными задачами государства являются снижение безработицы и бедности, повышение покупательской способности населения, улучшение качества жизни населения и доступность потребительской корзины, что является основными показателями развитости страны. Сложившаяся ситуация, в контексте заработной платы, приводит к неспособности стимулирования рабочей силы к плодотворному труду, в результате чего, рабочая сила, не имея должного уровня мотивированности, теряет интерес к национальному рынку труда, что приводит к вынужденной миграции [22-А].

Рекомендации по практическому применению полученных результатов

9. Выявленная в процессе исследования стратегическая взаимосвязь системы образования и подготовки кадров и обеспечении занятости населения, актуализирует вопрос о её адаптации к современным вызовам. Уточнено, что в условиях цифровизации, отечественная система образования не может в полной мере отвечать таким вызовам. Исследование показало, что

специальности отечественных ВУЗов, в основном направлены на традиционные виды профессий, а современные условия требуют более высокотехнологичных специалистов, имеющих высокие цифровые компетенции. В этой связи, рекомендуется вводить в образовательные программы более современные, высокотехнологичные виды специальностей, которые востребованы не только внутри страны, но и на мировой арене.

10. Обосновано, что сельская занятость выступает в качестве «демпфинга» на общем рынке труда Республики Таджикистан. Население, за неимением альтернативы осуществляет трудовую деятельность в аграрном секторе национальной экономики. Платформенная занятость может выступить в качестве этой самой альтернативы. В этой связи, рекомендуется создать благоприятную институциональную среду, направленную на разгрузку аграрного сектора через налоговые рычаги. Сельский налоговый патент для перехода к цифровой занятости может выступить в качестве стимула [15-А].

11. Предложенная классификация современного рынка труда, дополненное автором, в контексте внедрения институтов платформенной занятости, (рис. 4.2) способствует развитию эластичного рынка труда. В данном контексте, недоиспользованные трудовые ресурсы могут быть вовлечены в процессы рынка труда, через цифровую занятость. Более того, цифровая занятость может вовлечь в эти процессы женщин и молодежь.

12. Фриланс в системе института самозанятости, необходимо рассматривать не только как форму занятости, а как отдельный институт. Рекомендуется институционализация фриланса, который обладает качествами цифрового предпринимательства, что приведет к легализации скрытых доходов фрилансеров, соответственно к расширению налоговой базы Республики Таджикистан, что соответствует стратегическим задачам государственных программ [26-А].

13. Политика занятости Республики Таджикистан направлена на социально-ориентированную рыночную экономику, достижение которой не

представляется без рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов. Однако избыток предложения трудового капитала является основной проблемой этой политики. Предложенная концептуальная модель совершенствования политики занятости (пар. 5.2) способствует переходу к инклюзивной занятости через трансформацию институтов, что приведет к сбалансированной системе занятости и повышению качества трудового капитала [18-А].

14. Цифровая грамотность является основным фактором развития трудовых отношений в условиях новых форм занятости. В условиях цифровых технологий актуальным становится тот факт, что каждая страна, для реализации стратегических целей, экономического роста и улучшения уровня жизни населения вкладывают большое усилие для развития цифровой экономики. В этих условиях представители современной молодежи тем или иным образом заинтересованы в этих технологиях и все больше времени проводят свое время с использованием этих гаджетов, однако стоит вопрос о полезности использования этих технологий. Наряду с этим, в условиях новых форм занятости и их влияния на эффективное функционирование рынка труда, необходимо стимулирование населения для приобретения в необходимом объеме и качества цифровой грамотности, навыков и знаний, связанных с полезным использованием цифровых технологий.

Систематизация факторов развития инновационных форм занятости, помогли выявить значимость цифровой грамотности. Для достижения цифровой грамотности, которая является главной детерминантой цифровой трансформации рынка труда рекомендуется использовать предложенный алгоритм действий для развития цифровой готовности и грамотности населения и государственных структур в условиях новых форм трудовой деятельности (рис. 5.12) [25-А].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативно-правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека. Статья 13. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года.
2. Выступление Президента Республики Таджикистан, Лидера нации, уважаемого Эмомали Рахмона на встрече с руководителями и представителями диаспоры таджикских трудовых мигрантов и студентов в Российской Федерации. от 16.04.2019 г. [Электронный ресурс]. - URL: <http://president.tj/ru/node/19877> (дата обращения: 16.03.2021 г.).
3. Выступление Президента Республики Таджикистан, Лидера нации, уважаемого Эмомали Рахмона по случаю 25-й годовщины Государственной независимости Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. [Электронный ресурс]. - URL: <http://president.tj> (дата обращения: 11.04.2021 г.).
4. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023 -2027 годы, от 28.03. 2023 г. № 135
5. Государственный классификатор направлений и специальностей в Республике Таджикистан. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2007 года, № 349.
6. Гражданский кодекс Республики Таджикистан. Части I-III. – Душанбе, 2003. – 270 с.
7. Закон Республики Таджикистан «О внешнеэкономической деятельности Республики Таджикистан» от 27 декабря 1993 года.
8. Закон Республики Таджикистан «О Государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан» от 23 апреля 2002 года.
9. Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» от 05.03.2007 г. № 233.
10. Закон Республики Таджикистан «О занятости населения», от 01.08.2003 №44

11. Закон Республики Таджикистан «О миграции» от 10.05.02 года, № 31.
12. Закон Республики Таджикистан «О свободных экономических зонах» от 30 марта 2011 года, № 700.
13. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» от 1 августа 2003 года, № 44.
14. Закон Республики Таджикистан от 31 декабря 2008 года № 472 "О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Таджикистан "О содействии занятости населения".
15. Конституция Республики Таджикистан // URL: <http://mmk.tj/search/node>. (Дата обращения: 11.08.2020 г.).
16. Концепция трудовой миграции граждан Республики Таджикистан за границу от 9 июня 2001 г. № 242.
17. Концепция управления местным развитием в Республике Таджикистан на период до 2030 года. Утвержден Указом Президента Республики Таджикистан от 11 июля 2015 года, № 522.
18. Концепция цифровой экономики Республики Таджикистан на период до 2040г. 2019 г. 33 с.
19. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. – Душанбе, 2016. – 88 с.
20. Первое обследование воздействия Документа Стратегии Снижения Бедности (ДССБ) на сокращение уровня бедности в РТ / ПРООН и НСИФТ. – Душанбе, 1999. – 87 с.
21. Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» г. Душанбе 28.12.2024 г. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.president.tj/event/missives/49237> (дата обращения: 1.10.2025)
22. Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан, от 18.12.2025 г. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.president.tj/event/missives/49237> (дата обращения: 1.05.2026)

23. Стратегия развития «зеленой» экономики Республики Таджикистан на период 2023-2037 гг. - 194 с.
24. Статистический ежегодник Республики Таджикистан 2022: официальный текст / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: АСПРТ, 2024. – 520 с.
25. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе, 2024. - 429 с.
26. Таджикистан в цифрах 2023 г. – Душанбе, 2024. – 167 с.

II. Электронные ресурсы:

27. Стратегия «Интернет Плюс» КНР [Электронный ресурс] . - URL: <http://ekd.me/2015/07/internet-plus/> (дата обращения: 11.01.2023)
28. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> [Электронный ресурс]. - URL: https://www.bls.gov/?post_id=noID (дата обращения: 19.01.2022)
29. OECD.Stat и World Bank Open [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukeo/pwcukeo-section-4-automation-march-2017-v2.pdf> (дата обращения: 21.11. 2025)
30. Oracle Corp., 2022. [Электронный ресурс]: https://www.hello.talkingbyte.com/?gad_source=1&gad_campaignid=10014271567&gbraid (дата обращения: 08.06.2023)
31. U.S. Bureau of Labor Statistics – BLS [Электронный ресурс]. - URL: https://www.bls.gov/?post_id=noID (дата обращения: 19.01.2022)
32. World Trade Statistical Review 2024-2025. – Geneva: World Trade Organization (WTO), 2025. – 186 p. – [Интернет ресурс]. - URL: https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2024_e.htm (дата обращения: 10.10. 2024)
33. Акселератор навыков. [Электронный ресурс]. - URL: <https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/20221222/akselerator-navikov-ilmhona-rasskazal-o-progresse-birzhi-frilansa> (дата обращения: 20.08.2024)

34. Белова Е. В. /Уровень готовности Армении, Азербайджана, Казахстана, Кыргызстана, России и Таджикистана к цифровой трансформации (индекс сетевой готовности) [Электронный ресурс]. - URL: <https://ecfs.msu.ru/Analitics/Индекс%20сетевой%20готовности.pdf> (дата обращения: 11.12.2024)
35. Доклад о будущем рабочих мест. [Интернет ресурс]: <https://ru.linkedin.com/pulse/future-jobs-report-2025-freshminds-bsilf?tl=ru> (дата обращения: 18.08.2024)
36. Индустрия 4.0. Цифровизация и рост экономики. [Электронный ресурс]. – URL: <https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-industriya-4-0-obyasnyаем-prostymi-slovami.htm> (дата обращения) 29.12.2022
37. Индустрия 5.0 [Электронный ресурс]. – URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/134088/1/978-5-91256-641-7_2023_041.Pdf (дата обращения: 11.01.2023).
38. Исследование фриланса от Upwork [Электронный ресурс]. - URL: <https://bairachnyi.medium.com/исследование-фриланса-от-upwork-за-2023-год-в-сша-4ca26f9ddd88> (дата обращения: 10.12.2022).
39. История первого мирового IT-гиганта [Электронный ресурс]. - URL: <https://skillbox.ru/media/code/pervye-vo-vsyem-kak-hewlettpackard-sozdala-garazhnuyu-startapkulturu-i-kremnievuyu-dolinu/> (дата обращения: 18.01.2023).
40. Компания Oracle на мировом рынке [Электронный ресурс]. - URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Oracle> (дата обращения: 19.01.2023).
41. На пути к общим принципам гибко-безопасной занятости: больше рабочих мест с лучшими условиями за счет гибкости и безопасности. [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/towards-common-principles-flexicurity-more-and-better-jobs-through-flexibility-0> (дата обращения: 02.03.2023).
42. Объем рынка платформ фрилансеров, региональное распределение и перспективы на 2024-32 годы. [Электронный ресурс]. - URL:

- <https://medium.com/@pravinbarbade21/freelance-platforms-market-size-regional-status-and-outlook-2024-2032-3c4ece7ed872> (дата обращения: 15.05.2022).
43. Основные принципы системы flexicurity [Электронный ресурс]. - URL: <https://mydocx.ru/6-75480.html> (дата обращения: 22.03.2023).
44. Рекомендуемые нормы потребления основных продуктов питания на душу населения в Республике Таджикистан [Электронный ресурс]. - URL: <https://mmih.adlia.tj/SEARCH/DocumentView?DocumentId=132431> (дата обращения: 10.03.2023).
45. Таджикистан на пути к цифровой экономике [Электронный ресурс]. - URL: <https://avesta.tj/2021/12/02/tadzhikistan-na-puti-k-tsifrovoj-ekonomike/> (дата обращения: 03.01.2023).
46. Топ бирж фриланса [Электронный ресурс]. - URL: <https://geekhacker.ru/freelance-marketplace/> (дата обращения: 29.02.2022).
47. Цифровая стратегия Великобритании [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.gov.uk/government/publications/uks-digital-strategy/uk-digital-strategy> (дата обращения: 19.01.2022).
48. Четыре метода, которые Google использует для проверки эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]. - URL: <https://rb.ru/story/google-ei/> (дата обращения: 26.12.2022.).
49. Экономика Кореи [Электронный ресурс]. - URL: <https://russian.korea.net/AboutKorea/Economy/The-Korean-Economy> (дата обращения: 15.06.2022).

III. Монографии, учебники, учебные пособия:

49. Абдусаматов, Г.С. Закономерности становления и развития рыночных отношений в Республике Таджикистан [Текст] / Г.С. Абдусаматов. – Душанбе: Ирфон, 1995. – 147 с.
50. Азимов, А.Дж. Моделирование анализа и прогнозирования занятости в национальной экономике Республики Таджикистан [Текст]: монография / А.Дж. Азимов. – Худжанд: Меъроҷ, 2020. – 106 с.

51. Азимов, А.Дж. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики [Текст]: монография / А.Дж. Азимов. – Худжанд: Ношир, 2023. – 124 с.
52. Азимова, М. Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан [Текст] / М. Азимова, М. Махмадбеков, У. Раимдодов. – Душанбе, 2016. – 163 с.
53. Амонова, Д.С. Социальная политика и социальная справедливость в Республике Таджикистан [Текст] / Д.С. Амонова. – Душанбе: Ирфон, 2006. – 197с.
54. Амосова, В.В. Экономическая теория [Текст] / В.В. Амосова, Г.М. Гукасян. – М.: Эксмо, 2014. – 736 с.
55. Анисимов, А.А. Макроэкономика [Текст] / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев. – М.: Юнити, 2013. – 600 с.
56. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 825 с.
57. Баликоев, В.З. Общая экономическая теория [Текст] / В.З. Баликоев. – М: ПРИОКР; Новосибирск: «ЮКЭА», 1999. – 388 с.
58. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 477 с.
59. Большая экономическая энциклопедия [Текст] / Составители: Варламова Т.П., Васильева Н.А., Неганова Л.М. и др. – М., 2007. – 816 с.
60. Борисов, Е.Ф. Экономическая теория [Текст] / Е.Ф. Борисов. – М., 2005. – 310 с.
61. Бреев, Б.Д. Некоторые аспекты занятости населения на современном этапе [Текст] / Б.Д. Бреев. – М., 1991. – 162 с.
62. Буланов, В.С. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений [Текст] / В.С. Буланов. – М. – Рязань: «ГЛОБУС», 1994. – 264 с.
63. Бурджалова, Е.Ш. Рынок труда: реакция на кризис [Текст]: монография / Ф.Э. Бурджалов, Е.Ш. Гонтмахера. – Москва, 2011. – 190 с.

64. Былков, В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения [Текст] / В.Г. Былков. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017. – 248 с.
65. Бычин, В.Б. и др. Организация и нормирование труда [Текст] / В.Б. Бычин и др. - М.: Экзамен, 2003. – 204 с.
66. Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] / В.А. Вайсбурд. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2011. – 376 с.
67. Веблен, Т. Теория праздного класса [Текст] / Т. Веблен; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 289 с.
68. Власова, В.М. Стабилизация занятости в условиях рынка [Текст] / В.М. Власова. – М., 1992. – 198 с.
69. Волгин, Ю.Г. Экономика труда. Социально-трудовые отношения [Текст] / Ю.Г. Волгин; под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен; Н. Новгород: Нижполиграф, 2006. – 735 с.
70. Волгин, Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем [Текст] / Н.А. Волгин. – М., 1998. – 253 с.
71. Вукович, Г.Г. Рынок труда [Текст]: учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 238 с.
72. Ганиев, Т.Б. Менеджмент [Текст] / Т.Б. Ганиев. - 2 том. - Душанбе: Ирфон, 2017. – 306 с.
73. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М. Генкин. – 6-е изд. – М.: НОРМА, 2006. – 456 с.
74. Горелова, Н.А. Экономика труда [Текст] / Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
75. Гродских, В.С. Экономическая теория [Текст] / В.С. Гродских. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.
76. Грэхем, Х.Т. Управление человеческими ресурсами [Текст] / Х.Т. Грэхем, Р. Беннет; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
77. Грязнова, А.Г. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства (политическая экономия) [Текст]: учебник для вузов /

- А.Г. Грязнова; под ред. А.Г. Грязновой, Т.В. Чечелевой. – М.: Банки и биржи, Юнити, 1998. – 448 с.
78. Гэлбрейт, Д.К. Экономические теории и цели общества [Текст] / Д.К. Гэлбрейт; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1976. – 145 с.
79. Дадищев, А.З. Проблемы регулирования занятости и регулирования рынка труда России [Текст] / А.З. Дадищев. – М., 1993. – 257 с.
80. Данилов-Данильян, В.И. Перед главным вызовом цивилизации: взгляд из России [Текст] / В.И. Данилов-Данильян, К.С. Лосев, И.Е. Рейф. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 224 с.
81. Данилов-Данильян, В.И. Экологический вызов и устойчивое развитие [Текст] / В.И. Данилов-Данильян, К.С. Лосев. – М.: Прогресс, 2000. – 415 с.
82. Даль, В.И. Толковый словарь. - часть 3. [Текст] / В.И. Даль. – М.: Издательство Эксмо, 2007. – 218 с.
83. Джабборов, А.Д. Социальная защита населения [Текст]: монография / А.Д. Джабборов. – Душанбе: Авесто, 2014. – 278 с.
84. Джевонс, У.С. Теория политической экономии; Вехи экономической мысли. - Т.1. Теория потребительского поведения и спроса [Текст] / У.С. Джевонс; под ред. В. М. Гальперина. - СПб.: Экономическая школа, 1999. - 458 с.
85. Добрынин, А.И. Экономическая теория [Текст]: учебник / А.И. Добрынин; под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 421 с.
86. Дустбоев, Ш.Д. Бедность и пути ее снижения [Текст] / Ш.Д. Дустбоев. – Душанбе: Изд-во «Санадвора», 2000. – 128 с.
87. Ерёмин, Б.А. Рынок труда и занятость в современной России [Текст] / Б.А. Ерёмин. – М., 1993. – 112 с.
88. Ерохина, Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятиях [Текст] / Р.И. Ерохина, Е.К. Самраилова; под ред. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2000. – 196 с.

89. Жуков, А.Л. Регулирование заработной платы и задачи профсоюзов [Текст] / А.Л. Жуков. – М.: Профиздат, 1996. – 110 с.
90. Залевский, М.Г. Экономика и социология труда [Текст] / М.Г. Залевский. – М.: Изд-во «Палеотип»; Изд-во «Логос», 2011. – 208 с.
91. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы [Текст]. – М: Наука, 1998. – 222 с.
92. Заславский, И.Е. Труд, занятость, безработица [Текст] / И.Е. Заславский. – М., 1992. – 96 с.
93. Исмаилова, Л.Э. Факторы спроса и предложения на рынке труда, безработица и формы ее проявления [Текст] / Л.Э. Исмаилова. – М.: Институт экономики РАН, 1993. – 256 с.
94. Кодирзода Д.Б., Шамсов И. С. /Рынок труда и система подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и механизм взаимосвязи. // Кодирзода Д.Б., Шамсов И. С. Монография. Душанбе-2021. Стр.-22
95. Камаев, В.Д. Экономическая теория [Текст] / под ред. В.Д. Камаева. – М., 2010. – 592 с.
96. Карташов, С.А. и др. Поиск работы: проблемы и решения (теоретические основы и практические рекомендации) [Текст] / С.А. Карташов и др.. – М.: Изд-во Рос. экон. академ., 1995. – 256 с.
97. Кашепов, А.В. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования [Текст] / А.В. Кашепов, В.В. Трубин, С.С. Устинов. - М.: Наука, 1995. - 95 с.
98. Кейнс, Дж. Общая теория занятости, процента и денег [Текст] / Дж. Кейнс. – М., 1999. – 351 с.
99. Кокин, Ю.П. Экономика труда [Текст] / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер; под ред. Ю.П. Кокина. – М.: Магистр, 2011. – 686 с.
100. Колесников, Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Н.Е. Колесников; под ред. В.К. Потемкина. – СПб.: Дюрваль, 1993. – 256 с.

101. Колосова, Р.П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения [Текст] / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. - М.: Изд-во Экономический факультет МГУ - ТЕИС, 2008. – 238 с.
102. Комилов, С.Дж. Проблемы управления трудовыми ресурсами Таджикистана [Текст] / С.Дж. Комилов. – Душанбе: ТО Рус, 2021. – 154 с.
103. Комилов, С.Дж. Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан [Текст]: монография / С.Дж. Комилов, Ю.Р. Юсуфбеков; под общ. ред. М.К. Кабутова. – Душанбе, 2010. – 154 с.
104. Корнай, Я. Путь к свободной экономике [Текст] / Я. Корнай; пер. с англ. – М.: Экономика, 1990. – 254 с.
105. Коростылев, А.И. Принципы развития международного разделения труда [Текст] / А.И. Коростылев. – М., 1996. – 163 с.
106. Костин, Л.А. Международная организация труда [Текст] / Л.А. Костин. – М.: Экзамен, 2002. – 167 с.
107. Костин, Л.А. Рынок труда и теории занятости [Текст] / Л.А. Костин, Г.М. Зущина, Е.М. Султанова. – М., 1997. – 198 с.
108. Котляр, А.Э. Перестройка и занятость [Текст] / А.Э. Котляр. – СПб., 1999. – 87 с.
109. Котляр, А.Э. Проблемы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов России [Текст] / А.Э. Котляр. – М., 1991. – 127 с.
110. Красинец, Е. Нелегальная миграция в Россию [Текст] / Е. Красинец, Е. Кубишин, Е. Тюрюканова. – М., 2000. – 119 с.
111. Кузьмин, С.А. Рыночная экономика и труд [Текст] / С.А. Кузьмин. – М., 1993. – 153 с.
112. Кулинцев, И.И. Экономика и социология труда [Текст] / И.И. Кулинцев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 236 с.
113. Ламперт, Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь [Текст] / Х. Ламперт. – М.: Дело, 1994. – 165 с.

114. Макконнелл, К.Р. Экономикс. - Т. 1-2 / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю; пер. с англ. – М.: Изд-во «Республика», 1992. – 425 с.
- 115.Макконнелл, К.Р. Экономикс [Текст] / К.Р. Макконнелл, С.Л.Брю. – М., 1995. – 375 с.
- 116.Максимова, В.Ф. Экономическая теория [Текст] / В.Ф. Максимова. – М.: Юрайт, 2014. – 580 с.
117. Маркс, К. Капитал. Теория прибавочной стоимости [Текст] / К. Маркс. – М., 1979. - 476 с.
- 118.Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии [Текст] / К. Маркс. – М., 1978. – Т. 2, кн. II. – 462 с.
119. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Соч. в 3-х томах [Текст] / А. Маршалл; пер. с англ. – М.: Прогресс; Универс, 1993. – 359 с.
120. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шелеметова. – М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 1998. – 312 с.
121. Маслова, И.С. Становление системы формирования эффективной занятости в новых условиях [Текст] / И.С. Маслова. – М., 1991. – 179 с.
122. Международная организация труда: Конвенции, документы, материалы [Текст]: справочное пособие. – М.: Дело и сервис, 2007. – 752 с.
123. Меламедова, Л.С. Экономика труда [Текст] / Л.С. Меламедова. – Самара, 2008. – 120 с.
124. Микроэкономика [Текст] / под ред. М.И. Ноздрина-Плотницкого. – Минск: Современная школа, 2011. – 384 с.
125. Мирская, М.И. Социология труда [Текст] / М.И. Мирская, А.Л. Дикарева. – М., 2012. – 132 с.
126. Мэнкью, Н.Г. Макроэкономика [Текст] / Н.Г. Мэнкью. – Спб.: Питер, 2014. – 560 с.
127. Назаров, Т.Н. Таджикистан: экономический рост, интеграция и региональное сотрудничество [Текст] / Т.Н. Назаров. – Душанбе, 2004. – 283 с.

128. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица [Текст] / А.А. Никифорова. – М., 1991. – 184 с.
129. Николаева, И.П. Экономическая теория [Текст] / И.П. Николаева. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 328 с.
130. Новицкий, А.Г. Актуальные проблемы трудовой активности населения [Текст] / А.Г. Новицкий. – М., 1992. – 231 с.
131. Новоселов, А.С. Региональные рынки [Текст] / А.С. Новоселов. – М.: Инфра-М, 1999. – 290 с.
132. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики [Текст] / Д. Норт. – М., 1997. – 250 с.
133. Носова, С.С. Экономическая теория [Текст] / С.С. Носова. – М.: Кнорус, 2011. – 792 с.
134. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
135. Одегов, Ю.Г. Экономика труда [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.
136. Одегов, Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М.: Хронограф, 2012. – 234 с.
137. Ойкен, В. Основные принципы экономической политики [Текст] / В. Ойкен; пер. с нем. – М.: Прогресс, 1995. – 180 с.
138. Олейник, А.Н. Институциональная экономика [Текст]: учебное пособие / А.Н. Олейник. – М.: Инфра-М., 2013. – 416 с.
139. Остапенко, Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах [Текст] / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 340 с.
140. Петти, У. Антология экономической классики [Текст] / У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. - сост. И. А. Столяров. – М. : МП «Эконов», 1993. – 475 с.
- 141.
142. Плакся, В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) [Текст] / В.И. Плакся. – М. : РАГС, 2005. – 384 с.

143. Попов, Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей [Текст] / Л.А. Попов. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 109 с.
144. Попцов, А.Г. Государственное регулирование экономики за рубежом: аграрный аспект [Текст] / А.Г. Попцов. – М.: МИД, 2006. – 210 с.
145. Реншоу, Дж. Социальные изменения и экономическое развитие [Текст] / Д. Реншоу; пер. В.А. Масленниковой. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 283 с.
146. Ржаницына, Л.С. Цена рабочей силы в условиях рынка [Текст] / Л.С. Ржаницына. – М.: Профиздат, 1993. – 214 с.
147. Рокс, К. Перспективы улучшения питания в Восточной Европе и Центральной Азии [Текст] / К. Рокс, Р. Галлоуэй, Браул. – М.: Медицина, 2003. – 298 с.
148. Рофе, А.И. Рынок труда [Текст] / А.И. Рофе. – М.: МИК, 2012. – 376 с.
149. Рофе, А.И. Экономика труда [Текст] / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
150. Рошин, С.Ю. Теория рынка труда [Текст]: учебно-методическое пособие / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – 2-е изд., испр. – М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. – 192 с.
151. Руденко, Т.Г. Внутренние и внешние рынки труда: механизм сбалансированного развития [Текст] / Т.Г. Руденко. – М.: РЭА, 1989. – 250 с.
152. Рынок труда и доходы населения [Текст] / под ред. Н.А. Волгина. – М.: Филинь, 1999. – 280 с.
153. Рынок труда [Текст] / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 377 с.
154. Рынок труда: занятость и безработица [Текст] / под ред. А.А. Пристанева. – Киев, 1993. – 98 с.
155. Сажина, М.А. Экономическая теория [Текст] / М.А. Сажина, Г.Г. Чибриков. – М.: Форум, 2011. – 608 с.
156. Самуэльсон, П. Экономика. Т. 2 [Текст] / П. Самуэльсон. – М., 1997. – 446 с.

157. Саидмуродов, Л.Х. и др. Современное состояние и перспективы демографического развития Республики Таджикистан [Текст]: коллективная монография / Л.Х. Саидмуродов, Ф.М. Муминова и др. – Душанбе: UNFPA, 2025. - 212 с.
158. Слагода, В.Г. Экономическая теория [Текст] / В.Г. Слагода, М.Ю. Сибикин. – М.: Форум, 2014. – 368 с.
159. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 655 с.
160. Смоленская, С.В. Рынок труда: управление человеческими ресурсами [Текст] / С.В. Смоленская. – Ульяновск, 2014. – 218 с.
161. Сосновская, Л.Н. Основы теории рынка труда [Текст] / Л.Н. Сосновская. – СПб.: СПбУЭФ, 1992. – 142 с.
162. Сулакшин, С.С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность [Текст] / С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян, И.Ю. Колесник. – М.: Изд-во «Научный эксперт», 2010. – 248 с.
163. Сэй, Ж.Б. Трактат по политической экономии [Текст] / Ж.Б. Сэй, Ж.Б. - Москва: Дело, 2000. - 432 с.
164. Тарануха, Ю.В. Микроэкономика [Текст] / Ю.В. Тарануха. – М.: КноРус, 2013. – 608 с.
165. Ткаченко, А.А. Занятость и экономика: политика государств в переходный период [Текст] / А.А. Ткаченко. – М.: Инфограф, 2000. – 280 с.
166. Тучков, А.И. Экономика труда [Текст] / А.И. Тучков. – М., 2001. – 268 с.
167. Ульмасов, Р.У. и др. Миграция и рынок труда России и Таджикистана: проблемы и перспективы [Текст] / Р.У. Ульмасов и др. – Душанбе: Фонд им. Ф. Эберта, 2010. – 160 с.
168. Усманова, Т.Д. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике Таджикистана [Текст]: монография / Т.Д. Усманова. – Душанбе, 2005. – 184 с.
169. Фахрисламова, Е.И. Статистика труда и персонала: практикум для студентов вузов всех форм обучения [Текст] / Е.И. Фахрисламова;

- Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Кемерово: Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 123 с.
170. Фишер, С. Экономика [Текст] / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; пер. с англ. со 2-го изд. – М.: Дело ЛТД, 1993. – 644 с.
171. Фридмен, М. Если бы деньги заговорил и... [Текст] / М. Фридмен. – М.: Дело, 1999. – 212 с.
172. Хабибов, С. Менеджмент организации [Текст] / С. Хабибов, А.А. Мирзоалиев, Ф.Р. Шаропов. – Душанбе: Ирфон, 2014. – 288 с.
173. Хикс, Дж.Р. Пересмотр теории ценности Архивная копия от 1 марта 2022 на Wayback Machine / Дж.Р. Хикс, Р.Дж.Д. Аллен // Вехи экономической мысли. Том 1. Теория потребления и спроса / Под ред. В.М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа, 2000. - 380с.
174. Чепурин, М.Н. Экономическая теория [Текст] / М.Н. Чепурин; под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой. – М.: АСА, 2014. – 848 с.
175. Чижова, Л.С. и др. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда [Текст] / Л.С. Чижова и др. – М.: Экономика, 2011.– 430 с.
- 176.Эренберг, Р.Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р.Д. Эренберг, Р.С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
177. Яковец, Ю.В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций [Текст] / Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2001. – 346 с.

Статьи и доклады:

178. Абылкаликов, С.И. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда [Текст] / С.И. Абылкаликов, М.В. Винник // Бизнес. Общество. Власть. – 2012. – № 12. – С. 3-19.
179. Азимов, А. Дж. Регулирование миграционных процессов в условиях роста движения международной рабочей силы [Текст] / А.Дж. Азимов // Экономика Таджикистана. – Душанбе. - 2022. – № 1. – С 64-69.

180. Азимов, А.Дж. Снижение уровня безработицы в условиях цифровизации экономики Республики Таджикистан [Текст] / А.Дж. Азимов, З.А. Азимова, А.А. Азимов // Вестник ИЭТ ТГУК. Серия общественных наук. – 2022. – № 1 (1). – С 122-129.
181. Азимов, А.Қ. Арзёбии натиҷаҳои пажӯҳиши хусусиятҳои амнияти шуғли аҳоли дар рушди Тоҷикистон [Матн] / А.Қ. Азимов // Паёми донишгоҳи миллии Тоҷикистон. – 2024 с. С. – 213-222
182. Амонова, Д.С. Проблемы обеспечения продуктивной занятости населения Республики Таджикистан в контексте интеграционных процессов в Евразии [Текст] / Д.С. Амонова // Журнал: Труд и социальные отношения-2024 г. Стр.- 5-12
183. Амонова, Д.С. Бизнес как полноправный участник системы социального партнерства [Текст] / Д.С. Амонова // Проблемы и опыт государственного управления экономикой и социальным развитием: матер. Межд. науч.-практ. конф. (29-30 ноября 2018, Душанбе, РТСУ). – Душанбе, 2018. – С. 123-130.
184. Амонова, Д.С. Демографическая ситуация Республики Таджикистан и ее роль в инновационном развитии экономики [Текст] / Д.С. Амонова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ. - 2022. – № 2. – С. 40-48.
185. Амонова, Д.С. Занятость населения – элемент социальной политики [Текст] / Д.С. Амонова // Труд и социальное развитие. – Душанбе: РТСУ. - 2012. – № 3 (14). – С. 48-53.
186. Амонова, Д.С. Инновационное развитие кадрового потенциала как обеспечение эффективной занятости на рынке труда [Текст] / Д.С. Амонова // Социально-экономические проблемы инновационной модернизации экономического роста и изменения парадигмы развития человеческого капитала Республики Таджикистан: материалы республиканской науч.-практ. конф. (26-27 октября 2018, Душанбе, НИИ труда, миграции и занятости населения РТ). – Душанбе, 2018.– С. 28-36.

187. Амонова, Д.С. Опыт регулирования социально-трудовых отношений и развития бизнеса в разных странах [Текст] / Д.С. Амонова // Институциональные основы формирования инновационной экономики Республики Таджикистан: материалы респ. науч.-практ. конф. (24 мая 2019, Душанбе, РТСУ). – Душанбе: РТСУ, 2019. – С. 377-385.
188. Амонова, Д.С. Основные пути и методы совершенствования трудовых отношений в период независимости Таджикистана [Текст] / Д.С. Амонова // Роль Российско-Таджикского (Славянского) университета в становлении и развитии науки и инновационного образования в Республике Таджикистан: матер. Межд. науч.-практ. конф., посв. 30-летию независимости РТ и 25-летию РТСУ (15-16 октября 2021 г.). – Душанбе: РТСУ, 2021. – С. 67-72.
189. Амонова, Д.С. Особенности занятости населения «Серебряного возраста» [Текст] / Д.С. Амонова // Журнал: Экономика Таджикистана 2024 г. стр. 110-119.
190. Амонова, Д.С. Особенности системы управления человеческими ресурсами как основа инновационного развития предприятия [Текст] / Д.С. Амонова // Роль бухгалтерского учета, анализа и аудита в условиях инновационного развития экономики предприятия: матер. Респ. науч.-практ. конф. (30 марта 2022 г., г. Душанбе, РТСУ). – Душанбе, 2022. – С. 286-289.
191. Амонова, Д.С. Особенности трудовых отношений и анализ уровня конфликтности в сотовых компаниях Таджикистана [Текст] / Д.С. Амонова // Труд и социальные отношения. – М., 2018. – № 4. – С. 85-96.
192. Амонова, Д.С. Особенности управления социально-экономическими условиями труда в трансформационной экономике [Текст] / Д.С. Амонова // Вестник университета. – Душанбе: РТСУ/ - 2013. – № 5 (26). – С. 78-82.
193. Ананьев, А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике [Текст] / А. Ананьев // Вопросы экономики. – М. - 1995. – № 5. – С. 74-81.

194. Андреанов, В. Государственное регулирование и механизмы саморегуляции в рыночной экономике [Текст] / В. Андреанов // Экономист. – М. - 1996. – № 5. – С. 19-23.
195. Андрианов, В. Государство или рынок? Кейнсианство или монетаризм? [Текст] / В. Андрианов // Общество и экономика. - 2008. - №10/11. - С. 129-146.
196. Ашуров, С.Б. Балансовое соотношение между некоторыми индикаторами всех и части трудовых ресурсов [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет. - 2020. – № 2 (70). – С. 54-61.
197. Ашуров, С.Б. Влияние социально-культурных факторов на процесс перехода молодёжи от образования к труду [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет, 2018. – № 2 (62). – С. 100-108.
198. Ашуров, С.Б. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ. - 2019. – № 1. – С. 122-126.
199. Ашуров, С.Б. К вопросу о трудоизбыточности экономики [Текст] / С.Б. Ашуров // Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ. - 2020. – № 2 (70). – С. 108-114.
200. Ашуров, С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда [Текст] / С.Б. Ашуров // Таджикистан и современный мир. – Душанбе: ЦСИ. - 2021. – № 3 (75). – С. 124-133.
201. Ашуров, С.Б. К теории регулирования занятости населения на молодёжном сегменте рынка труда в условиях его трудоизбыточности [Текст] / С.Б. Ашуров // Экономика Таджикистана. – Душанбе: Институт экономики и демографии АН Республики Таджикистан. - 2018. – № 2. – С. 106-110.

202. Ашуров, С.Б. Некоторые аспекты текущего состояния молодёжи Таджикистана на рынке труда [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. - Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет. - 2018. – № 1 (61). – С. 143-151.
203. Ашуров, С.Б. Некоторые динамические балансовые модели в рынке труда и их внедрения в условиях трудоизбыточности [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ. - 2020. – № 4. – С. 48-54.
204. Ашуров, С.Б. О государственно-частном партнёрстве в процессе развития трудовых ресурсов с учётом потребностей экономики [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ. - 2020. – № 5. – С. 201-206.
205. Ашуров, С.Б. О структуре безработицы в квазиравновесном состоянии рынка труда трудоизбыточного региона [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет. - 2017. – № 2 (58). – С. 67-72.
206. Ашуров, С.Б. Об инновационном подходе к концепции трудоизбыточности региона [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник Технологического университета Таджикистана. – 2017. – № 3. – С. 58-64.
207. Ашуров, С.Б. Об оценке одного индикатора результативности работы ГСЗ в Республике Таджикистан [Текст] / С.Б. Ашуров // Вестник университета. – Душанбе: Российско-Таджикский (славянский) университет. - 2017. – № 1 (57). – С. 86-91.
210. Баранова, А.Ю. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда [Текст] / А.Ю. Баранова // Наука-Rastudent.ru. - 2018. - № 11. - С. 9-17
211. Богдановский, В. Занятость в сельском хозяйстве: масштабы и динамика [Текст] / В. Богдановский // Человек и труд. – 2005. – № 3. – С. 35-39.

211. Буздалов, И.Н. Обеспечить приоритет сельского развития [Текст] / И.Н. Буздалов // АПК: экономика и управление. – М. - 2011. – № 7. – С. 63-71.
213. Буланов, В.С. Методологические вопросы исследования рынка труда [Текст] / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. - №7-8. – С.66-72.
- Бурак, П. Региональные программы социального развития в условиях формирования рынка [Текст] / П. Бурак // Российский экономический журнал. – 1996. – № 3. – С. 27-36.
212. Бурлак, А.В. К вопросу о понятии «самозанятые граждане» [Текст] / А.В. Бурлак // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2016. - №4 С.173-177.
216. Винокуров, Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы [Текст] / Е.Ф. Винокуров// Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. - 2019. - Т. 23. - № 4. - С. 148-155.
217. Винокурова, О.С. Влияние новых тенденций на рынке труда на образовательный процесс в высших учебных заведениях [Текст] / О.С. Винокурова // Человеческий капитал. – 2018. – № 7 (115). – С. 75-83.
218. Вишневская, Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы [Текст] / Н. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 8. – С. 41-46.
219. Волгин, Н.А. Германия: эффективное решение социально-трудовых проблем [Текст] / Н.А. Волгин // Человек и труд. – 1995. – № 4. – С.18-24.
220. Вукович, Г.Г. Теоретические аспекты исследования ключевых тенденций развития международного рынка труда [Текст] / Г.Г. Вукович // Теория и практика общественного развития. – Кубань. - 2016. – № 4. – С. 48-53.
221. Гешель, В. Теоретические аспекты оценки эффективности аграрного производства [Текст] / В. Гешель // АПК: экономика и управление. – М. - 2014. – № 4. – С. 19-24.

222. Грабова, О.Н. Проблемы выхода «из тени» самозанятых лиц в России: риски и пути их преодоления [Текст] / О.Н. Грабова, А.Е. Сугробов // Экономика, налоги, право. - 2017. - № 6. - С.108-116.
223. Гурова, М.И. Феномен «Фриланс» в профессиональной структуре современной России [Текст] / М.И. Гурова // Теория и практика общественного развития. - 2012. - №6. - С.79-84.
224. Дашкова, Е.С. Нестандартная занятость в России [Текст] / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2014. - № 2. - С.19- 21.
217. Джинджолия, А. К вопросу о содержании и природе внутреннего рынка труда [Текст] / А. Джинджолия, С. Михнева // Человек и труд. – М. - 2002. – № 9. – С. 38-41.
218. Диманис, М. НДС и СДПГ: два концептуальных подхода к государству [Текст] / М. Диманис // Мировая экономика и международные отношения. – М. - 1994. – № 7. – С. 96-103.
227. Епанешникова, Е.А. Статистика рынка труда [Текст] / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. - 2017. - № 6 (10). - С. 38-42.
228. Ибрагимова, З.Ф. Структурный анализ безработицы в РФ [Текст] / З.Ф. Ибрагимова, Г.И. Япарова – Абдулхаликова // Статистика и Экономика. - 2017. - Т. 14. - № 4. - С. 33-40.
229. Ивахнюк, И. Развитие миграционной теории в условиях глобализации [Текст] / И. Ивахнюк // Интелрос. Век глобализации. – 2016.– № 1-2. – С. 8-19.
227. Игнаткина, В. Фриланс: «за» и «против» [Текст] / В. Игнаткина // Кадровик. - 2008. - №4. - С.13-18.
228. Избиенова, Т.А. Эволюция «надомного труда» или правовое поле фриланса [Текст] / Т.А. Избиенова, А.А. Целиков // Трудовое право. - 2010. - №2. - С.20-24.

229. Иноземцева, А.В. и др. Безработица и самозанятость: ожидания и реалии (по материалам социологических исследований) [Текст] / А.В. Иноземцева и др. // Теория и практика общественного развития. - 2020. - №11. - С. 22-31.
230. Ионов, М. Роль государства в экономике [Текст] / М. Ионов // Экономист. – М. – 2003. - № 8. – С. 49-55.
231. Кадыров, Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан [Текст] / Д.Б. Кадыров // Таджикистан и современный мир. – 2015. – № 4 (47). – С. 70-75.
230. Калашников, С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики [Текст] / С. Калашников // Человек и труд. – М. - 2005. – № 5. – С. 21-27.
231. Кижлай, Г.М. Эффективность использования трудовых ресурсов как фактор роста производства сельскохозяйственной продукции [Текст] / Г.М. Кижлай, Е.В. Кочурова, Н.С. Рогалева // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 148 (6). – С. 18-21.
232. Ковалева, Т.Ю. Статистическое исследование динамики и структурных изменений на рынке труда [Текст] / Т.Ю. Ковалева // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2 (38). – С. 75-79.
233. Комилов, С.Дж. Теоретические основы формирования и развития механизмов регулирования национального рынка труда [Текст] / С.Дж. Комилов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - 2014. -№2/11. - С. 8-14.
232. Котляр, А.Э. О понятии рынка труда [Текст] / А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 33-36.
234. Кошанов, А. Механизм регулирования занятости в условиях рыночной экономики [Текст] / А. Кошанов, И.С. Ибрагимова // Вопросы экономики. – 1992. – № 7. – С. 24-28.
233. Кошонова, М.Р. Детерминанты межстрановой трудовой миграции в современных условиях на примере Республики Таджикистан [Текст] / М.Р.

- Кошонова // Финансово-экономический вестник. – 2020. – № 1 (21). – С. 27-32.
234. Кошонова, М.Р. Инновация и человеческий капитал: принципы и подходы управления трудовыми ресурсами [Текст] / М.Р. Кошонова // Экономика Таджикистана. – 2020. – № 1. – С.165-168.
235. Кошонова, М.Р. Муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ дар шароити динамикаи даврагии рушди иқтисодӣ миқтақа [Матн] / М.Р. Кошонова, Р. Самадов // Паёми молия ва иқтисод. – 2022. – № 4. – С.16-27.
235. Кошонова, М.Р. Экономическая психология в трудах Дж.М. Кейнса [Текст] / М.Р. Кошонова // Финансово-экономический вестник. – 2019. – № 3 (15). – С. 64-74.
236. Крылова, Е.Г. Особенности экономического регулирования предпринимательской деятельности самозанятых в России и за рубежом [Текст] / Е.Г. Крылова // Юрист. - 2017. - №6. - С.11-15.
237. Крюкова, Е.С. Индивидуальный предприниматель и самозанятый гражданин: соотношение понятий [Текст] / Е.С. Крюкова, В.Д. Рузанова // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2018. - №3. – С. 21-26.
238. Кузин, Д. Промышленная политика развитых стран: цели, инструменты, оценки [Текст] / Д. Кузин // Вопросы экономики. – 1993. – № 9. – С. 19-23.
239. Кузнецова, В.Е. Исследование зависимостей макроэкономических показателей региона [Текст] / В.Е. Кузнецова, В.А. Сивелькин // Вопросы статистики. – М. - 2001. – № 9. – С. 18-22.
240. Кузнецова, В.Е. Минимальная заработная плата – основной инструмент регулирования доходов населения [Текст] / В.Е. Кузнецова // Человек и труд. – М. - 2009. – № 6. – С. 23-24.
241. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения [Текст] / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2019. - Т. 10. - № 3. - С. 109-115.

242. Назарова, У.А. Аномалии регионального рынка труда [Текст] / У.А. Назарова, Н.С. Деревяшкина // Уровень жизни населения регионов России. - 2019. - № 3 (201). - С. 89-97.
243. Невечеря, А.П. Исследование динамики трудовых ресурсов на основе многоотраслевой математической модели рынка труда [Текст] / А.П. Невечеря // Экономика и математические методы. - 2018. - Т. 52. - № 2. - С. 129-140.
236. Некипелов, А. Уровень общественного благосостояния: подходы к оценке [Текст] / А. Некипелов // Российский экономический журнал. – 2004. – № 7. – С. 37-46.
244. Немерюк, Е.Е. Теоретические подходы к исследованию рынка труда как социальной структуры в его взаимодействии с процессами миграции [Текст] / Е.Е. Немерюк // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. – 2005. – Т. 5. – Вып. 1/2. – С. 28-37.
245. Нехода, Е.В. Миграционные волны на российском рынке труда [Текст] / В.В. Нехода, Н.Н. Соловьева // Социологические исследования. - 2019. - № 4 (384). - С. 31-36.
246. Низомова, Т.Д. Проблемы и перспективы развития национальной промышленности: отраслевой и региональный аспекты [Текст] / Т.Д. Низомова // Вестник Таджикского национального университета. – 2014. – № 2/11 (155). – С. 64-68.
247. Низомова, Т.Д. Эффективность обновления основных производственных фондов промышленности Таджикистана: отраслевой и региональный аспект [Текст] / Т.Д. Низомова // Таджикистан и современный мир. – Душанбе. - 2015. – № 4 (47). – С. 109-114.
248. Овчинникова, А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России [Текст] / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. - 2019. - № 9 (10). - С. 44-46.
249. Охлопкова, Н.В. Тенденции развития российской выездной трудовой миграции [Текст] / Н.В. Охлопкова, Е.А. Борисов // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4 (44). – С. 67-78.

250. Павлов, В. Отечественный рынок труда: соображения по регулированию [Текст] / В. Павлов // Российский экономический журнал. – М., 1992. – № 4. – С.21-29.
251. Панов, А.М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды [Текст] / А.М. Панов // Проблемы развития территории. - 2017. - № 2 (88). - С. 136-148.
252. Панов, А.М. Неустойчивая занятость в регионах России: опыт корреляционного анализа [Текст] / А.М. Панов // Социальное пространство. - 2017. - № 1 (8). - С.6-16.
253. Панов, А.М. Неустойчивая занятость: концептуальные понятия и критерии оценки [Текст] / А.М. Панов // Вопросы территориального развития. - 2019. - № 3 (33). - С. 10-22.
254. Панов, А.М. Российский рынок труда и его институты в переходный период [Текст] / А.М. Панов // Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений: материалы II ежегодной научно-практической интернет-конференции. - Вологодский научный центр Российской академии наук. - 2017. - С. 25-31.
255. Попов, А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России [Текст] / А.Д. Попов // Миграция населения и перспективы демографического развития России: материалы Международной научно-практической конференции (г. Москва, 22 ноября 2002 года). – М., 2002. – С 122-131.
256. Разумова, Т. Экономический анализ причин вторичной занятости [Текст] / Т. Разумова, С. Рощин // Вопросы экономики. – 2001, – № 9. – С. 130-139.
257. Рахимов, Р.К. Основные направления экономических реформ в Таджикистане [Текст] / Р.К. Рахимов // Известия Академии наук Республики Таджикистан. Серия: Экономика и политология. – Душанбе. - 1994. – № 3-4 (2). –С.43-47.

258. Рифкин, Д. Конец работе: Глобальный упадок занятости и заря пострыночной эры [Текст] / Д. Рифкин // Отечественные записки. 2003. - №3 (12). – С. 41-55
259. Савельева, Е.А. Сущность и функции регламентации труда при переходе к цифровой экономике [Текст] / Е.А. Савельева // Экономика труда. – 2018. - № 1(5). - С. 3-12.
260. Саломова, Г.Г. Особенности формирования рынка труда на этапе перехода к рыночной экономике [Текст] / Г.Г. Саломова // Трудовые отношения и социальная защита населения: материалы научно-практической конференции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан (24-25 ноября 2005 г.). – Душанбе, 2006. – С. 44-53.
261. Салтыков, В.И. Рынок труда РФ на современном этапе развития [Текст] / В.И. Салтыков // Инновации и инвестиции. - 2017. - № 4. - С. 61-64.
262. Сапрыгина, Н. Внутренний рынок труда в теории и практике [Текст] / Н. Сапрыгина // Человек и труд. – М., 2000. –№ 12. – С. 42-50.
237. Симановский, С. «Утечка мозгов» и технологическая безопасность России [Текст] / С. Симановский // Российский экономический журнал. – 1996. – № 3. – С. 16-21.
263. Скворцов, Е.А. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда [Текст] / Е.А. Скворцов, А.Ю. Бекешева // Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов: сборник материалов междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2019. – С. 417-422.
238. Соколинский, В. Экономическая политика (спецкурс) [Текст] / В. Соколинский, М.Исалова // Российский экономический журнал. - 1995 - №10. - С.100-110.
264. Сорокина, Н.А. Современные подходы к определению понятия «фриланс» и его классификации [Текст] / Н.А. Сорокина // Проблемы современной экономики. – 2013. - № 211. - С.16-20.

265. Стребков, Д.О. Фрилансеры на Российском рынке труда [Текст] / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социологические исследования. - 2010. - №2. - С. 44-55.
266. Спицын, А. Влияние миграции на демографические процессы и социально-экономическую обстановку в стране [Текст] / А. Спицын // Экономист. – 2002. – № 3. – С. 63-66.
267. Турсунов, Р.Р. Рынок труда: структура и функции в условиях цифровизации, фриланс [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. - 2023. - №1-2 (110). - С. 276-281.
268. Умаров, Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики [Текст] / Х.У. Умаров // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана: мат. республиканской научно-практической конференции. – Душанбе, 2008. – С. 16-23.
269. Усманова, Т.Д. Неформальная занятость как особый элемент сегментации рынка труда [Текст] / Т.Д. Усманова, М.Т. Азимова // Таджикистан и современный мир. – 2023. – № 4(84). – С. 265-274. – EDN CERPDU.
270. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки [Текст] / М. Фридмен // THESIS. - 1994. - Вып.4. – С.20-52.
271. Хайдукова, О.И. Статистика рынка труда, занятости в Российской Федерации и регионов страны [Текст] / О.И. Хайдукова // Тенденции развития науки и образования. - 2017. - № 26-4. - С. 33-39.
272. Харченко, В.С. Самоидентификация и образ жизни в эмпирическом измерении фрилансеров [Текст] / В.С. Харченко // Материалы второй международной научно-практической конференции «Продолжая Грушина». – ВЦИОМ. - 2012. - С. 188-190.

239. Ходиев, Д.А. Развитие человеческого капитала и формирование национальной идеи [Текст] / Д.А. Ходиев // Таджикистан и современный мир. – 2015. – № 4(47). – С. 26-30.
273. Ходов, А. Экономические интересы и государственное регулирование экономики: прямая и обратная связь [Текст] / А. Ходов // Российский экономический журнал. – М. - 1995. – № 1. – С. 21-26.
274. Хушвахтзода, К.Х. Сущность рынка труда и особенности его классификации [Текст] / К.Х. Хушвахтзода, С.М. Гоибназарзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2021. – № 1. – С. 5-12.
240. Цапенко, П.И. Международная миграция ученых и студентов: возможности государственной политики [Текст] / П.И. Цапенко // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2007. – № 2-3. – С. 41-49.
241. Чаплашкин Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его следствия [Текст] / Н.В. Чаплашкин // Человек и труд. - 2012. - №7. - С.47-51.
242. Чечулина, М. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности [Текст] / М. Чечулина // Экономика труда. – 2016. - Том 3. - Выпуск 3. - С. 3-10.
243. Шаисламова, М.Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества [Текст] / М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. - 2017. - №7. - С. 305-307.
244. Шарипова, А.Г. Стимулирование притока интеллектуальных мигрантов (опыт развитых стран) [Текст] / А.Г. Шарипова // Социально-экономические проблемы совершенствования системы управления трудом в Республике Таджикистан: материалы республиканской научно-практической конференции. – Душанбе: То Рус, 2013. – С. 126-135.
245. Шацкая, И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе [Текст] / И.В. Шацкая // Экономика труда. - 2019. - Т. 4. - № 3. - С. 173-182.

246. Юдина, М.А. Структурные сдвиги и их влияние на развитие российской экономики [Текст] / М.А. Юдина // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2014.– № 4. – С. 132-136.
275. Юсуфбеков, Ю.Р. Роль государства в регулировании трудовых отношений [Текст] / Ю.Р. Юсуфбеков // НИИ труд и социальное развитие. – 2013. – № 3 (18). – С. 24-30.
276. Яковлева, Т.А. «Утечка умов» в условиях глобализации: риски для России [Текст] / Т.А. Яковлева, Р. Юхлин // Современные наукоемкие технологии. - 2014. - № 7-3. - С. 63-64.

Диссертации и авторефераты:

294. Ашуров, С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ашуров Субхонидин Бурхонович. – Душанбе, 2012. – 40 с.
295. Баженова, О.В. Мировой рынок труда в условиях глобализации [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Баженова Ольга Владимировна. – М., 2005. – 179 с.
296. Бобокалонов, Г.М. Становление и развитие трудового законодательства в Таджикистане (1917-1940 годы) [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Бобокалонов Гоиб Мерганович. – Душанбе, 2004. – 24 с.
297. Бухтаяров, А.А. Трансформация рынка труда на мезоуровне [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Бухтаяров Андрей Александрович. – Краснодар, 2008. – 26 с.
298. Ваховский, Е.В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. Наук [Текст]: 08.00.05 / Ваховский Евгений Вячеславович. – Саратов, 2016. – 30 с.
299. Гоибназарзода, С.М. Проблемы эффективного функционирования и регулирования рынка труда Республики Таджикистан в условиях

трансформации: теория, методология и практика [Текст]: дис. ... докт. экон. наук: 08.00.10 / Гоибназарзода Саид Мухаммадназар. – Душанбе, 2023. – 318 с.

300. Горбачева, Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования рынка труда [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Горбачева Галина Павловна. – М., 2016. – 222 с.

301. Джонмамадов, Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике [Текст]: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Джонмамадов Шермамад Бекмамадович. – Душанбе, 2011. – 46 с.

302. Золин, И.Е. Рынок труда и занятость в современных условиях [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Золин Игорь Евгеньевич. – Нижний Новгород, 2001. – 25 с.

303. Кириченко, И.С. Управление формированием трудовых ресурсов в сельском хозяйстве [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Кириченко Ирина Сергеевна. – М., 2016. – 24 с.

304. Костыря, А.В. Безработица и совершенствование ее регулирования [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Костыря Анна Васильевна. – Белгород, 2010. – 23 с.

305. Красильников, О.Ю. Теоретико-методологические основы исследования структурных сдвигов в современной российской экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Красильников Олег Юрьевич. – Саратов, 2001. – 312 с.

306. Мухитдинова, Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан) [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мухитдинова Шоирахон Саидюсуфовна. – Худжанд, 2017. – 145 с.

307. Набиева, Д.М. Развитие концепции продуктивной занятости населения сельской местности (на материалах Республики Таджикистан): дис. ... канд.

экон. Наук [Текст]: 08.00.05 / Набиева Давлатбахт Маджидовна. – Душанбе, 2017. – 193 с.

308. Набиева, Л.М. Основные направления государственного регулирования рынка труда): автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Набиева Лола Мухаммедовна. – М., 2010. – 31 с.

309. Низамова, Т.Д. Реструктуризация промышленных предприятий Таджикистана в условиях переходной экономики [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Низамова Тухфа Давлатовна. – Душанбе, 2007. – 49 с.

310. Охлопкова, Н.В. Интернационализация рынка труда при переходе к - открытой экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.14 / Охлопкова Наталья Васильевна. – М., 2001. – 358 с.

311. Прокопов, Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07 / Прокопов Федор Тимофеевич. – М., 1998. – 397 с.

312. Рузиев, А.Х. Организационно-экономические аспекты развития круглогодичного сельского хозяйства (на материалах Республики Таджикистан) [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05; 08.00.14 / Рузиев Акрам Хамрокулович. – М., 2015. – 150 с.

313. Токарский, Б.Л. Формирование рынка рабочей силы в крупных промышленных центрах [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Б.Л. Токарский. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1992. – 34 с.

314. Усманова, Т.Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Усманова Т. Д. – Душанбе, 2006. – 318 с.

315. Полищук, Е.А. Регулирование рынка труда молодёжи: теория, методология, практика [Текст]: диссертация на соискание ученой степени

доктора экономических наук: 08.00.05 / Е.А. Полищук. – Симферополь, 2008. – 446 с.

316. Факеров, Х.Н. Формирование и развитие рынка потребительских товаров в условиях переходной экономики [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Факеров Хамидуллохон Нуриддинович. – Новосибирск, 2004. – 48 с.

317. Фильчагова, И.А. Миграция рабочей силы – фактор регулирования занятости в рыночных отношениях [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Фильчагова Ирина Анатольевна. – Саратов, 1999. – 160 с.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Монографии:

[1-А]. Турсунов, Р.Р. Влияние рынка труда на развитие аграрного сектора Республики Таджикистан [Текст]: монография / Р.Р. Турсунов. – Бохтар: Издательство ООО “Матбаа”, 2021 - 166 с.

[2-А]. Турсунов, Р.Р. Социально-экономические последствия безработицы и пути её сокращения в условиях рыночной экономики (на материалах Хатлонской области) [Текст]: монография / Р.Р. Турсунов, Р.М. Холов. - Бохтар: Издательство ООО “Матбаа”, 2023. - 145 с.

Б) Публикации в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан

[3-А]. Турсунов, Р.Р. Современное состояние и политика стимулирования роста заработной платы в сельскохозяйственной отрасли Республики Таджикистан [Текст] / Р.Р. Турсунов, Н.И. Амиров, О.А. Бобохонов // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2017. – № 1-3(47). – С. 286-289. – EDN YLCXJJ. ISSN 2663-5534.

[4-А]. Турсунов, Р.Р. Прогнозная динамика рынка труда в сельскохозяйственной отрасли Республики Таджикистан [Текст] / Г.Д.

Жапаров, Р.Р. Турсунов // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2018. – № 7. – С. 48-56. – EDN XHELAS. ISSN 1694-7681.

[5-A]. Турсунов, Р.Р. Анализ современного состояния рынка труда и занятости населения в аграрном секторе Республики Таджикистан [Текст] / Р.Р. Турсунов, Г.Д. Жапаров, О.А. Бобохонов // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2018. – № 9. – С. 3-10. – EDN DSJQ SX. ISSN 1694-7681.

[6-A]. Турсунов, Р.Р. Современное состояние рынка труда и прогнозная динамика заработной платы в Республике Таджикистан [Текст] / Р.Р. Турсунов, Г.Д. Жапаров // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 14. - № 3. – С. 147-152. – EDN LHHNDU. ISSN 2227-3891.

[7-A]. Турсунов, Р.Р. Роль промышленной инфраструктуры в урегулировании конъюнктуры рынка труда в Республике Таджикистан [Текст] / Р.Р. Турсунов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 2, № 4. – С. 31-34. – EDN NCTHQV. ISSN 2227-3891.

[8-A]. Турсунов, Р.Р. Роль подоходного налога с физических лиц и значимость введения прогрессивной шкалы налогообложения [Текст] / Р.Р. Турсунов, Н.М. Муминзода // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2020. – № S1-4-2(80). – С. 171-173. – EDN HPAHTV. ISSN 2663-5534.

[9-A]. Турсунов, Р.Р. Эффективность использования трудоспособной части населения в аграрном секторе [Текст] / Р.Р. Турсунов, О.А. Бобохонов // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2019. – № 1-3(65). – С. 325-328. – EDN HZQVLI. ISSN 2663-5534.

[10-A]. Турсунов, Р.Р. Основные понятия труда, рынка труда и трудовых ресурсов как социально – экономической категории [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Дангаринского государственного университета. – 2022. - №3 (21). - С. 211-220. ISSN 2410-4221.

[11-A]. Турсунов, Р.Р. Мировые тенденции рынка труда в условиях цифровой экономики [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального

университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 2. – С. 86-95. – EDN DMVGOG. ISSN 2413-5151.

[12-A]. Турсунов, Р.Р. Рынок труда в условиях рыночных отношений. Понятийный аппарат [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 6. – С. 164-172. – EDN АНАЈАА. ISSN 2413-5151.

[13-A]. Турсунов, Р.Р. Рынок труда: структура и функции в условиях цифровизации, фриланс [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Бохтарского государственного университета имени Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2023. – № 1-2(110). – С. 276-281. – EDN SSJIRA. ISSN 2663-5534.

[14-A]. Турсунов, Р.Р. Цифровизация экономики и методы регулирования рынка труда. Опыт развитых стран [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 7. – С. 42-48. – EDN IYQFLR. ISSN 2413-5151.

[15-A]. Турсунов, Р.Р. Некоторые аспекты рынка труда [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 8. – С. 50-56. – EDN JWKKRH. ISSN 2413-5151.

[16-A]. Турсунов, Р.Р. Формирование гибкого рынка труда: проблемы и перспективы [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 10-1. – С. 30-37. – EDN ZGSEUF. ISSN 2413-5151.

[17-A]. Турсунов, Р.Р. Заработная плата как мотивация к труду [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2023. – № 11. – С. 197-207. – EDN YLPASG. ISSN 2413-5151.

[18-A]. Турсунов, Р.Р. Основные направления совершенствования политики занятости [Текст] / Т.Д. Усмонова, Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 1. – С. 19-26. – EDN FUEW GK. ISSN 2413-5151.

[19-A]. Турсунов, Р.Р. Основные принципы регулирования рынка труда в современных условиях [Текст] / Т.Д. Усмонова, Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 2. – С. 49-55. – EDN CRDOHC. ISSN 2413-5151.

[20-A]. Турсунов, Р.Р. Система образования и подготовка кадров как фактор обеспечени занятости населения [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 4. – С. 168-174. ISSN 2413-5151.

[21-A]. Турсунов, Р.Р. Некоторые аспекты современного состояния рынка труда республики Таджикистан [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 3. – С. 68-77. – EDN DINBOB. ISSN 2413-5151.

[22-A]. Турсунов, Р.Р. Тенденции мобильности труда в условиях глобализации экономики [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 5. – С. 154-165. – EDN NOBSSA. ISSN 2413-5151.

[23-A]. Турсунов, Р.Р. Фриланс как новый вид трудовых отношений института самозанятости [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 6-1. – С. 48-54. – EDN CCHPER. ISSN 2413-5151.

[24-А]. Турсунов, Р.Р. Фриланс как форма занятости в условиях цифровизации: проблемы и перспективы [Текст] / Р.Р. Турсунов // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2024. – № 3. – С. 31-38. – EDN RRGBAY. ISSN 2413-5151.

[25-А]. Рустамзода, Р.Р. Цифровая грамотность как основной фактор развития инновационных форм занятости и рынка труда Республики Таджикистан [Текст] / Р.Р. Рустамзода, У.С. Асрорзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2025. – № 1. – С. 31-42. – EDN BKRVCМ. ISSN 2413-5151.

[26-А]. Рустамзода, Р.Р. Институциональные аспекты регулирования рынка труда [Текст] / Р.Р. Рустамзода, У. С. Асрорзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2025. – № 2. – С. 39-49. – EDN QOKJСJ. ISSN 2413-5151.

В других изданиях:

[27-А]. Турсунов, Р.Р. Особенности формирования и функционирования аграрного рынка труда [Текст] / Р.Р. Турсунов // Инженерные исследования, инновации и инвестиции в области энергетики и промышленности: материалы международной научно-практической конференции. Институт энергетики Таджикистана. - Кушониён, 2023. - С. 307-312.

[28-А]. Турсунов, Р.Р. Некоторые аспекты рынка труда и заработная плата как основной фактор его регулирования в условиях рыночной экономики [Текст] / Р.Р. Турсунов // Пути совершенствования механизмов управления инновационной деятельности сферы туризма Хатлонской области: материалы республиканской научно-практической конференции. - Левакант, 2023. - С. 31-37.

[29-А]. Турсунов, Р.Р. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы в трудоизбыточном регионе [Текст] / Р.Р. Турсунов // Пути совершенствования

механизмов управления инновационной деятельности сферы туризма Хатлонской области: материалы республиканской научно-практической конференции. - Левакант, 2023. - С. 94-98.

[30-А]. Турсунов, Р.Р. Особенности регулирования рынка труда в условиях появления новых видов трудовой деятельности [Текст] / Р.Р. Турсунов // Энергетика - ключевое направление развития национальной экономики: материалы Международной научно-практической конференции, посвященный профессиональному празднику энергетиков «День энергетики – 22 декабря» и объявление 2020-2040 годы «Двадцатилетие изучения и развития естественных, точных и математических дисциплин в области науки и образования». - Кушониён, 2023. – С.467-472.

[31-А]. Турсунов, Р.Р. Взгляд отечественных исследователей на труд и рынок труда [Текст] / Р.Р. Турсунов // Механизм финансового управления в сфере туризма Республики Таджикистан: материалы республиканской научно-теоретической конференции (Бохтар, 26-27 апреля 2024 года). – Бохтар, 2024. - С. 65-68.