

Правительство Республики Таджикистан

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

О Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года

(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)

В соответствии со статьей 6(1) Закона Республики Таджикистан "О государственных прогнозах, концепциях, стратегиях и программах социально-экономического развития Республики Таджикистан" и в целях исполнения мероприятий Стратегии сокращения бедности Республики Таджикистан на период 2010–2012 годов. Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2015 года и повышения уровня занятости, создания гибкого, защищенного и доступного для всех рынка труда Правительство Республики Таджикистан постановляет:

1) Утвердить Государственную стратегию развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года (прилагается).

2) Для обеспечения координации, контроля выполнения задач и мероприятий Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года создать Руководящий совет при Правительстве Республики Таджикистан. Координацию работы Руководящего совета возложить на Министра труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

3) Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в двухмесячный срок представить на утверждение Правительства Республики Таджикистан соответствующий проект постановления по составу и Положению о Руководящем совете (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

4) Министерствам и ведомствам, исполнительным органам государственной власти Горно-Бадахшанской автономной области, областей, города Душанбе, городов и районов республиканского подчинения по согласованию с Руководящим советом ежегодно разрабатывать внутриведомственные и региональные планы по реализации задач данной Стратегии и представлять информацию по их исполнению в Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

Председатель

Правительства Республики Таджикистан

Эмомали Рахмон

от 2 июня 2011 года № 277

Г. Душанбе

Утверждена

постановлением Правительства

Республики Таджикистан

2 июня 2011года, [№277](#)

**Государственная стратегия развития рынка труда Республики
Таджикистан до 2020 года**

(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. [№ 238](#))

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И АББРЕВИАТУР

АН Академия Наук Республики Таджикистан

АС Агентство статистики при Президенте Республики
Таджикистан

ВВП Валовой Внутренний Продукт

ВТМ Внешняя трудовая миграция

ГБАО Горно-Бадахшанская Автономная область

ГКИУГИ Государственный комитет по инвестициям и
управлению государственным имуществом
Республики Таджикистан

ОТЗН Органы труда и занятости населения. Функции данных
органов выполняет Агентство труда и
занятости населения в схеме управления
Министерства труда, миграции и занятости населения

Республики Таджикистан *(в редакции постановления
Правительства РТ от 27.04.2015г. [№ 238](#))*

ЕС Европейский Союз

ИАПРТ Исполнительный аппарат Президента Республики
Таджикистан

ИГУПРТ Институт государственного управления при
Президенте Республики Таджикистан *(в редакции постановления
Правительства РТ от 27.04.2015г. [№ 238](#))*

КТР Комитет по телевидению и радиовещанию при
Правительстве Республики Таджикистан

МЗСЗН Министерство здравоохранения и социальной защиты
населения Республики Таджикистан *(в редакции постановления
Правительства РТ от 27.04.2015г. [№ 238](#))*

МИД Министерство иностранных дел Республики Таджикистан

МОН Министерство образования и науки Республики Таджикистан *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*

МСХ Министерство сельского хозяйства Республики Таджикистан

МТ Министерство транспорта Республики Таджикистан

МТМЗН Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*

МФ Министерство финансов Республики Таджикистан

МЭРТ Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан

МЭВР Министерство энергетики и водных ресурсов Республики Таджикистан *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*

МЮ Министерство юстиции Республики Таджикистан

МОТ Международная Организация Труд

НК Налоговый Комитет при Правительстве Республики Таджикистан

НПО Неправительственные организации

ОРС Обследование рабочей силы

ОРРТ Объединение работодателей Республики Таджикистан

РРП Районы республиканского подчинения

СМИ Средства массовой информации

СП Социальные партнеры: организаций работников (профсоюзы), организации работодателей

ФНПТ Федерация независимых профсоюзов Таджикистана

ЦСИ Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан

АССП Агентство социального страхования и пенсии при Правительстве Республики Таджикистан *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*

СГНСТМЗН Служба по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения. Данная

Служба осуществляет функции по государственному надзору и проверки соблюдения законодательства

Республики Таджикистан о труде, правил по охране труда, стандартов и норм безопасности труда,

проведению экспертизы условий труда, миграции и занятости населения, которая включена в Схему

управления Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)

1. ВВЕДЕНИЕ

Подготовленная Государственная Стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года (далее Стратегия) является документом планирования политики и отражает, те действия, которые Республика Таджикистан осуществит в долгосрочном периоде, чтобы обеспечить экономический рост и способствовать повышению занятости. Необходимость разработки данной Стратегии определена в рамках Стратегии Сокращения Бедности Республики Таджикистан на период 2010-2012 годы.

При разработке Стратегии были использованы результаты и рекомендации аналитического отчёта "Политика труда в Таджикистане", данные официальной статистики и обследований рабочей силы, информация из различного рода отчётов и исследований, отчёты по исследованиям международных и местных экспертов, выполненных в рамках подготовки вышеназванного аналитического отчета, принятые правительством документы планирования политики - Национальная стратегия развития до 2015 года, Стратегия сокращения бедности Республики Таджикистан на период 2010-2012 годы.

Для разработки данной Стратегии в январе 2010 года при технической поддержке проекта ЕС "Техническая помощь Программе Поддержки формирования политики в сфере социальной защиты - компонент Политики труда" (EuropeAid/127893/C/SER/TJ) была создана межведомственная рабочая группа. В состав данной рабочей группы вошли специалисты из Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан и его подведомственных организаций, Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан, Министерства финансов Республики Таджикистан, Министерства юстиции Республики Таджикистан, Министерства образования и науки Республики Таджикистан, Министерства сельского хозяйства Республики Таджикистан, Министерства энергетики и водных ресурсов Республики Таджикистан, Министерства транспорта Республики Таджикистан, Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан, Налогового комитета при Правительстве Республики Таджикистан, Агентства статистики при Президенте Республики Таджикистан, Института демографии Академии Наук Республики

Таджикистан, Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, представители международных организаций и неправительственного сектора, а также Социальные партнеры (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

2. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

Экономическая политика тесно связана с политикой занятости и рынком труда. Политическая стабильность и реализуемая политика государства повлияли на экономический рост. Ежегодно повышается уровень жизни населения. Основные показатели развития

В 2009 году по сравнению с 2005 годом Валовой внутренний продукт в действующих ценах (ВВП) вырос в 2,9 раза, и его среднегодовой темп роста составил 6,6 процента. Экспорт сырья, в частности, хлопка и алюминия помог развить экономику страны. С 2005 года ВВП на душу населения вырос в 2,62 раза, но инфляция (среднегодовой показатель) также была значительной во время этого периода – около 11,5 процентов (Таблица 1). Объём ВВП в 2009 году составил 20628,3 миллиона сомони, его реальный рост в сопоставимых ценах прошлого года достиг 3,9 процента. Тем не менее, он был выше по сравнению с другими странами региона.

Таблица 1

Основные показатели развития

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Прирост по сравнению с предыдущим годом, в %					
ВВП	6,7	7,0	7,8	7,9	3,9
Уровень инфляции	7,1	12,5	19,7	11,8	6,4
Экспорт	-0,7	54,0	4,9	-4,0	-28,3
Импорт	11,7	29,7	47,6	28,5	-21,5
в % к ВВП					
Дефицит (-), профицит (+) государственного бюджета	0,4	0,7	2,2	2,3	1,3
Внешний долг	38,9	31,0	30,2	26,7	36,5
Инвестиции в основной капитал	4,3	7,1	15,3	21,8	18,9

Источник: данные официальной статистики

В 2002-2004 годы экономический рост достигал 10,3-11,0 процента, но в 2005-2008 годах его среднегодовой показатель

составил 7,35 процентов. Снижение объясняется воздействием более высоких цен на нефть и влиянием международного финансового кризиса – падение цен на ключевое экспортное сырьё и снижение объемов денежных переводов от мигрантов, работающих за границей.

В 2009 году уровень инфляции составил 6,4 процента, тогда как на протяжении 2006–2008 годов этот показатель был более 10 процентов.

В 2009 год доходы государственного бюджета (в общем объеме) составляли 5951,8 миллион сомони, а расходы – 5687,3 миллиона сомони. С 2005 по 2009 годы государственный бюджет (в общем объеме) исполнен с превышением. В 2009 году общий объем государственного бюджета составлял 28,9 процента от ВВП, в том числе доходы бюджета за счет налоговых и неналоговых поступлений составили 18,7 процентов от ВВП.

Одной из важнейших целей Правительства – внедрение среднесрочного планирования государственного бюджета.

Увеличение внешнего долга повышает степень риска потери макроэкономической стабильности. Частный негарантированный долг увеличился в 3,25 раза в течении двух лет: от 298,8 миллиона долларов США на 1 января 2006 года до 969,9 миллиона долларов США на 1 января 2008 года, а затем уменьшился до 898,7 миллиона долларов США на 1 января 2009 года, из которых основной долг составляет 98 процентов. Внешний долг за 2008 год составил 1371,44 миллион долларов США. Таким образом, на 1 января 2009 года общий долг (частный негарантированный и внешний) составлял 2270,14 миллиона долларов США, что равняется 45,0 процента ВВП.

Потенциал экономического роста лучше всего характеризует увеличение инвестиций. Последние три года на формирование основных фондов расходовалось более 15 процентов от ВВП. Промышленное развитие не было однородным, Традиционные сферы экономики, которые доминировали до 1991 года, потеряли основу, особенно легкая промышленность. Цветная металлургия увеличила свою долю почти в 5 раз, устойчивый рост наблюдался в производстве строительных материалов и в продуктах мукомольной промышленности. Энергетический сектор увеличил свою долю в 1,5 раза.

Производство потребительских товаров снизилось. Уровень обработки сельскохозяйственных продуктов остается невысоким. Проявляется ясная тенденция перемещения от производства конечного продукта к первичной обработке собственных природных ресурсов страны или импортированного сырья. Для Таджикистана, у которого есть полезные ископаемые и богатые

природные ресурсы, необходима более эффективная стратегия экономического развития.

Для решения этих проблем Правительство предпринимает конкретные шаги. Принято ряд программных документов по развитию промышленности и перерабатывающих отраслей, улучшается среда предпринимательства, все больше привлекаются различные инвестиции.

3. Рынок труда

§1. Экономическая активность населения

Несмотря на наблюдаемый рост экономических показателей с 2005 года уровень экономической активности трудоспособного населения снижается, и в 2009 году составил 50,2 пропета (Таблица 2). Очень низким остается уровень экономической активности женщин. Уровень экономической активности мужчин в 2 раза выше, чем у женщин.

Таблица 2

Показатели рабочей силы					
Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Количество населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	3 984,4	4 121,3	4 254,0	4 373,2	4 509,9
Количество экономически активного населения (рабочая сила), тыс.чел.	2 154,0	2 185,0	2 202,0	2 217,0	2 264,0
Уровень экономической активности, в процентах*	54,1	53,0	52,0	50,6	50,2

* удельный вес экономически активного населения, к населению в трудоспособном возрасте

Источник: официальные данные статистики

По данным Обследования рабочей силы 2009 года (ОРС-2009) численность экономически активного населения (включая трудовых мигрантов) по сравнению с 2004 годом снизилась на 1,2 процента и составила 2617,6 тысячи человек. Одновременно их удельный вес в численности населения 15-75 лет снизился с 66,5 до 55,0 процента.

Снижение экономической активности населения отмечается во всех регионах Таджикистана, во всех возрастах, как среди мужчин, так и среди женщин. В целом, численность экономически активного населения, проживающего в городских поселениях в 2009 году по сравнению с 2004 годом снизилась на 3,9 процентных пункта и составила в 2009 году 51,2

процента, в сельской местности – на 13,7 процентных пункта и составила 57,3 процента, среди мужчин – на 5,6 процентных пункта и составила 72,2 процента, среди женщин – на 16,4 и 39,1 процента соответственно.

Согласно прогнозам до 2020 года, рынок труда будет пополняться за счет естественного прироста трудоспособного населения и количество населения в трудоспособном возрасте увеличится на 1,3 миллиона человек. Но, ожидается, что коэффициент рождаемости будет постепенно уменьшаться, и численность детей и их доля в структуре населения уменьшится, доля лиц в возрасте старше 65 лет увеличится.

Последние официальные статистические данные показывают, что численность населения к концу 2009 года достигла 7,53 миллиона человек. С 1998 года население ежегодно росло на 2,1 процента. При продолжении данной тенденции, предполагаемая численность населения к 2020 году составит более 9,65 миллиона человек (Таблица 3).

Таблица 3

Удельный вес трудоспособного населения в отчетном периоде и прогнозы до 2020 года (в процентах)

Показатели	2005г.	2006г.	2007г.	2008г.	2009г.	2020г.	Количество населения в 2020 году по сравнению с 2009 годом, %
Все население на конец года	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	+28,1
В том числе:							
моложе трудоспособного (0-14)	37,1	36,4	35,9	35,6	35,0	33,6	+23,0
трудоспособном	57,6	58,4	58,9	59,3	59,9	60,3	+28,5
старше трудоспособного	5,3	5,2	5,2	5,1	5,1	6,1	+59,7

Источник: Данные официальной статистики и прогнозные данные

До 2020 года рынок труда за счет увеличения предложения рабочей силы расширится на треть. Каким будет спрос на эту рабочую силу, зависит от экономической и социально-трудовой политики государства.

§2. Занятость населения

В Таджикистане, несмотря на хорошее экономическое развитие за последние годы, количество занятых в экономике увеличивается незначительно, и к сожалению, начиная с 2007 года, уровень занятости трудоспособного населения постепенно уменьшается (Таблица 4). Количество занятых уменьшилось в промышленности, в образовании, культуре и искусстве, науке, при этом в отрасли транспорта и связи наблюдается тенденции экономического роста.

Таблица 4

Основные показатели занятости

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Количество занятых в экономике (тыс. чел.)	2 112	2 137	2 150	2 168	2 219
Уровень занятости трудоспособного населения, в (%) *	53,0	51,9	50,5	49,6	49,2

* удельный вес занятых от количества населения в трудоспособном возрасте

Источник: Данные официальной статистики

Реальностью республики является существование "трехкомпонентного" рынка труда, который практически в равных долях формируют официальная занятость, неформальная занятость и трудовая миграция, в значительной степени нерегистрируемая по месту трудоустройства. В связи с этим возникают проблемы социальной защиты лиц, вступающих в трудовые отношения в неформальном секторе экономики, и трудовых мигрантов (1).

"Трехкомпонентный" рынок труда существенно влияет на уровень занятости, который в течение пяти лет снизился почти на 4 процента. Наблюдается отличающийся уровень занятости по отдельным регионам республики. В основе данных различий в уровне занятости – слабое и не равномерное развитие отраслей экономики. Поэтому необходимо осуществлять серьезные мероприятия, чтобы изменить сложившуюся ситуацию и существенно повысить уровень занятости.

Несмотря на то, что развиваются отрасли, в которых традиционно работают женщины – торговля и общественное питание, здравоохранение и социальное обеспечение, уровень занятости женщин остается очень низким и по данным ОРС в 2009 году составил 33,9 процента (мужчины – 45% процента), и

этот показатель в течение последних пяти лет почти не меняется.

В республике наблюдается высокий показатель количества фактически отработываемых часов в полную неделю. Сравнительно низко количество занятых лиц, которые работают неполное рабочее время или работают на полставки.

Не решена проблема незарегистрированной занятости и занятости в неформальной экономике. Часто работодатель не заключает трудовые соглашения в письменном виде с работниками.

Согласно данным ОРС 2009 года, без учета сельского хозяйства, в неформальном секторе было занято 49% (428,6 тысяч человек) занятого населения. С учетом занятых неформально в формальном секторе – без письменного трудового договора, без социальных выплат, неформальная занятость составила 53,8 процента (470,6 тысяч человек). С учетом сельского хозяйства этот показатель намного увеличится.

Более 77 процентов населения занятого в неформальном секторе работает на индивидуальной основе. Если не принимать во внимание сельскохозяйственный сектор, то в основном неформальная занятость распространена в торговле (95,3 процента из числа занятых этим видом деятельности), в строительстве (91,2), в гостиницах и ресторанах (81), в неправительственных организациях (69,1) и среди молодежи в возрасте 15-29 лет – 68,1 процента заняты неформально.

Существуют некоторые возможности получения денежных средств без уплаты налогов и использования их для выплаты заработной платы: не используются кассовые аппараты при приобретении товаров и услуг, а на общественном транспорте не выдают билеты и др. Такие средства используют для выплаты заработной платы работникам без заключения трудового договора в письменном виде или с заключением трудового договора в письменном виде и выплачивают заработную плату, с которой полностью не уплачиваются налоги (подходный налог) и взносы социального страхования (социальный налог), так называемая заработная плата в "конверте", также платежи самозанятым и гонорары.

§3. Безработица

В Таджикистане с каждым годом увеличивается количество экономически активного населения (см. Таблица 2), но данные изменения не влияют на уровень зарегистрированной безработицы. При этом количество экономически активного населения невысокое и составляет около 50 процентов от количества населения в трудоспособном возрасте. Уровень

зарегистрированной безработицы за последние пять лет остаётся почти без изменений – на уровне 2 процентов (Таблица 5).

Таблица 5

Основные показатели безработицы

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Количество ищущих работу (тыс.чел.)	58,3	55,7	60,5	53,3	59,9
Общий уровень безработицы (%), по методике МОТ*	-	-	-	-	11,5
Количество зарегистрированных безработных (тыс.чел.)	43,649	46,547	51,742	43,626	44,492
Уровень зарегистрированной безработицы (%)**	2,0	2,2	2,3	2,2	2,0

* – по данным ОРС.

** Удельный вес зарегистрированных безработных в количестве экономически активного населения

Источник: Данные официальной статистики

Сохраняется большое количество безработных, которые не могут найти работу в течение 1 года.

Количество безработных женщин за последние пять лет стало больше, чем мужчин, около 54 процентов от зарегистрированных безработных составляют женщины.

Удельный вес безработных среди молодёжи выше, чем среди пожилого населения. Среди безработных удельный вес молодёжи в возрасте 15–24 лет составлял 70 процентов (2009) и за последние 5 лет безработица среди молодёжи увеличивается.

Возможность найти работу зависит от уровня образования. Безработные с высшим образованием составляют 5,5 процента от всего количества безработных, и среди безработных наблюдается самый большой удельный вес лиц с неполным средним образованием.

Своеобразная тенденция наблюдается при анализе продолжительности поиска работы. Быстрее работу находят безработные с низким уровнем образования, а безработные со средним специальным образованием (7,7 месяцев) и начальным профессиональным образованием (8,4 месяцев) гораздо дольше ищут работу. По данным ОРС 2009 года продолжительность поиска работы лиц с высшим образованием составляет 6,9

месяцев, а у безработных с начальным образованием продолжительность поиска работы составила 6,2 месяцев.

Уровень зарегистрированной безработицы в 5,5 раза ниже, чем уровень общей безработицы, определенной по методике МОТ, и этому существует несколько причин:

- не все безработные имеют право на получение пособия по безработице, поскольку не оплачены взносы социального страхования;

- некоторые не могут или не хотят переквалифицироваться, поскольку имеют пробелы в среднем образовании (не умеют считать, писать или читать), или органы труда и занятости населения не имеет возможности предложить нужные программы переквалификации из-за отсутствия финансовых средств ([в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238](#));

- некоторые не могут исполнять обязанности безработного и потому не регистрируются, некоторые не знают о существовании органов труда и занятости населения и о предоставляемых услугах, а другие не надеются на содействие органов труда и занятости населения ([в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238](#)).

В 2009 году количество безработных немного увеличилось, но структура безработных практически не меняется. Незначительно увеличилось количество безработных женщин и молодежи. На конец 2009 года увеличилось количество безработных предпенсионного возраста в 2,8 раза по сравнению с предыдущим годом.

Сохраняется различие в количестве безработных по регионам. Самый высокий уровень безработицы (по данным ОРС-2009) наблюдается в городе Душанбе (19,1 процента) и в Горно-Бадахшанской Автономной Области (16,8 процента).

§4. Экономическая неактивность населения

Снижение уровня экономической активности и занятости населения повлияло на рост численности экономически неактивного населения. С 2004 по 2009 годы численность экономически неактивного населения в возрасте 15-75 лет выросла в 1,6 раза и составила по данным ОРС 2009 года 2089,7 тысяч человек. Уровень экономической неактивности населения повысился с 33,5 до 44,4 процента. В городской местности численность экономически неактивного населения выросла на 26,4 процента и составила 628,2 тысячи человек (48,8 процента), в сельской - в 1,8 раза и составила 1461,6 тысяч человек (42,7 процента). В их числе лица в трудоспособном возрасте составляют 83 процента.

Уровень экономической неактивности женщин в 2,2 раза выше, чем мужчин и составляет 60,9 процента или 1437,5 тысяч человек, у мужчин - 27,8 процента или 652,2 тысяч человек.

Из числа экономически неактивного населения около 72 процентов не хотят работать по различным причинам. Это учащиеся (20,4 процента), пенсионеры (16,6 процента), лица, ведущие домашнее хозяйство (33,6 процента). Более 28 процентов экономически неактивного населения выразили желание работать, но в поисках работы никаких мер не предпринимали и поэтому по методологии МОТ относятся к экономически неактивному населению.

Причины незанятости населения различаются по тендерным признакам. Основными причинами незанятости женщин является "забота о доме (ведение домашнего хозяйства)", и это примерно охватывает 47,5 процента не занятых женщин в возрасте 15-75 лет и 13,8 процентов учащихся женщин. Среди мужчин эти категории не активного населения составляют - 3,5 процента и 34,7 процента соответственно.

Незанятые по состоянию здоровья составляют 3,8 процентов экономически неактивного населения, среди мужчин - 6,2 процента, среди женщин - 2,6 процента.

Самая высокая доля экономически неактивного населения в городе Душанбе и составляет 50 процентов от численности населения в возрасте 15- 75 лет или 234,1 тысяча человек. В других регионах она составила: в ГБАО - 47,7 процента (73,9 тысяч человек), в Согдийской области - 43,6 процента (627,8 тысяч человек), в Хатлонской области - 43,6 процента (627,8 тысяч человек).

§5. Трудовая миграция

Трудовая миграция имеет два основных направления: внутреннюю (в основном маятниковая миграция - ежедневные поездки из села в город) и внешнюю в поисках работы за рубежом.

Душанбе, как самый крупный город и столица Таджикистана притягивает население из других близлежащих районов республиканского подчинения и Хатлонской области. Число маятниковых мигрантов ежедневно приезжающих на работу по данным ОРС 2009 года составляет 46,8 тысяч человек. Из Душанбе в другие районы ежедневно на работу выезжает 4,2 тысячи человек. С учетом этого численность занятых в городе Душанбе может быть выше на 21,9 процента.

Маятниковая миграция, как направление занятости в какой-то степени решает вопросы перелива рабочей силы из "трудообеспеченных" сельских населенных пунктов, где численность своих трудовых ресурсов не обеспечена рабочими

местами, в города и районы. В целом объем маятниковой миграции в 2009 году по сравнению с 2004 годом вырос почти на 40 процентов и составил 200,9 тысяч человек (10,8 процентов занятого населения). В их составе 82,4 процента (165,6 тысяч человек) это сельские жители. Более 40 процентов (81,3 тысяч человек) маятниковых мигрантов ездят на работу в границах района (в основном из села в город), более 30 процентов (62,9 тысяч человек) - в близ лежащие районы своей области и 28 процентов (56,7 тысяч человек) - в соседние области.

Наибольшее распространение маятниковая миграция имеет среди занятого населения РРП (15,2 процента занятого населения) и Хатлонской области (12,3 процентов). В ГБАО она составляет 9,3 процента, в Согдийской области - 8,5 процента.

В целом, можно отметить рост трудовой мобильности населения в возрасте 15-75 лет. За период с 2004 по 2009 годы объем маятниковой миграции вырос в 20,3 раза. Если в 2004 году 86,9 тысяч человек были вовлечены в маятниковую миграцию, то в 2009 году этот показатель достиг 200,9 тысяч человек. Более 82 процентов из них составляют мужчины из сельских регионов.

Внешняя трудовая миграция граждан республики в соседние государства "на заработки" (далее ВТМ) получила наибольшее распространение в переходный период и достигает значительных размеров. Тенденции к ее снижению в настоящее время не наблюдается.

За период с 2004 по 2009 годы наблюдается значительный рост ВТМ и по потокам и по объемам. Поток ВТМ (по данным миграционных карточек бывшей Миграционной службы Министерства внутренних дел Республики Таджикистан, где не исключен двойной учет), выезжающих на заработки в течение 2009 года составил 697 тысяч человек и вырос по сравнению с 2004 годом более чем в 2 раза. Количество ВТМ по данным ОРС-2004 (количество трудовых мигрантов на момент опроса) составлял 317,9 тысяч человек или 13 процентов занятого населения (8,0 процентов населения в возрасте 15-75 лет). По данным ОРС 2009 года численность их выросла в 1,6 раза и составила 519,9 тысяч человек или 21,9 процента от числа занятых (11,0 процента населения в возрасте 15-75 лет).

Из городских поселений "на заработки" выезжает 8,8 процента населения в возрасте 15-75 лет (113,9 тысяч человек), из сельской местности - 11,9 процента (406 тысяч человек).

Самая высокая доля трудовых мигрантов приходится на РРП - 15,1 процент населения в возрасте 15-75 лет (156,3 тысяч человек), самая низкая - на город Душанбе - 6,4 процента (29,9 тысяч человек). Из ГБАО находились в ВТМ 13,5 процента населения в возрасте 15-75 лет (21,0 тысяча человек), из Согдийской области - 11,2 процента (160,7 тысяч человек), из Хатлонской области - 9,5 процента (152,0 тысяч человек).

Основной поток внешней трудовой миграции из республики направлен в страны СНГ, среди них 99,3 процента по данным ОРС 2009 года выезжают в Российскую Федерацию. С другими странами членами СНГ миграционный обмен не значительный.

Причины роста ВТМ из Таджикистана следующие:

- отсутствие достаточного количества рабочих мест. Наличие вакантных рабочих мест по данным органов труда и занятости населения Республики Таджикистан на конец 2009 года по сравнению с аналогичным периодом 2004 года сократилось почти в 2 раза, и составила 11,2 тысячи рабочих мест, что не удовлетворяет потребность рабочей силы. Коэффициент напряженности² на рынке труда по данным ОРС 2009 года вырос по сравнению с 2004 годом в 2 раза и составил 17 человек на 1 свободное место (в 2004 году он составлял 9 человек). Наиболее критическое положение на рынке труда складывается в Согдийской и Хатлонской областях, где коэффициент напряженности составил соответственно 25 и 20 человек на 1 свободное место;

- низкая заработная плата в республике. Несмотря на ежегодный рост заработной платы в среднем ее размер остается низким, и в 2009 году она составила 284,35 сомони или 68,6 доллара США в месяц (в 2004 году она составляла 61,81 сомони и 20,80 доллара США в месяц);

- мировой финансовый кризис и спад производства в сельскохозяйственном и производственном секторах республики привели к сокращению занятости и росту безработицы. За период с 2004 по 2008 годы наблюдаются изменения в структуре ВВП - снизилась доля производства товаров (за счет снижения производства промышленности) и выросла доля производимых услуг (за счет транспорта, связи, торговли и банковской системы). В общем объеме ВВП в 2004 году производство товаров составляло 50,5 процента (промышленной продукции - 26,7 процента, сельскохозяйственных - 19,2 процента, строительства - 4,3 процента), производство услуг - 38,9 процента. В структуре ВВП в 2008 году производство товаров снизилось до 44,6 процентов (промышленной продукции - 14,2 процента, сельскохозяйственной - 19,9 процента, строительства - 10,3 процентов), производство услуг выросло до 43,7 процентов.

Во внешней трудовой миграции в основном принимают участие молодые мужчины. Среди трудовых мигрантов мужчины составляют 94,3 процента (490,5 тысяч человек), женщины 5,7 процента (29,4 тысяч человек), молодежь в возрасте 15-29 лет – 56 процентов всех внешних трудовых мигрантов (292,1 тысяч человек). Лица среднего возраста (30-49 лет) в общей численности трудовых мигрантов составляют 40,5 процента (210,8 тысяч человек). Средний возраст трудовых мигрантов составляет 30 лет.

В целом, трудовая миграция за рубеж позволяет значительно снизить напряженность на внутреннем рынке труда.

§6. Заработная плата

В последние годы среднемесячная номинальная (начисленная) заработная плата наемных работников предприятий и организаций ежегодно стабильно увеличивается. В 2006–2008 годы увеличение среднемесячной заработной платы составило 40 процентов. Растёт также реально, выплаченная заработная плата (за вычетом налогов).

Минимальная месячная заработная плата с 1 июля 2010 года определена в размере 80 сомони в месяц (Таблица 6). Минимальная заработная плата остается слишком низкой и не может обеспечить полноценную экономическую и социальную гарантию работнику.

Таблица 6

Основные показатели заработной платы

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Минимальная месячная заработная плата, сомони	12,00	20,00	20,00	60,00	60,00
К выплате, сомони	11,88	19,80	19,80	56,65	56,65
Необлагаемый минимум, сомони	12,00	20,00	20,00	25,00	35,00*
Среднемесячная заработная плата, сомони	83,58	116,26	163,27	231,53	284,35
К выплате, сомони	77,08	107,49	148,23	207,66	255,50

Источник: Официальные данные статистики, расчётные данные

Министерства труда, миграции и занятости населения *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*

С 1 октября 2010 года для пилотируемых министерств и ведомств (около 20 процентов от общего количества

госслужащих) определен базовый оклад для служащих государственных органов власти и управления в размере 350 сомони в месяц, что в 4,4 раза превышает минимальную заработную плату в экономике Таджикистана.

Согласно статистическим данным, в 2008 году 6,3 процента наемных работников получали заработную плату ниже 60 сомони в месяц, а 58,7 процента получали заработную плату в размере от 60 до 300 сомони в месяц. Но за 2009 год почти на 4,5 процентных пункта увеличилось количество работающих по найму, получавших заработную плату в размере от 60 до 300 сомони в месяц (63,2 процентов).

Но сохраняются различия в размере средней заработной платы между регионами (в 2009 году): в Душанбе - 562 сомони в месяц, в РРП - 273 сомони, в ГБАО - 241 сомони, Согдийской области - 212 сомони и в Хатлонской области - 186 сомони.

Самую высокую среднемесячную заработную плату в 2009 году получали работающие в сфере кредитования и государственного страхования - 1229,42 сомони, в сфере связи - 771,47, информационно-вычислительное обслуживание - 735,08 и в строительстве - 657,56 сомони.

По данным статистики, в гендерном разрезе в декабре 2008 года средняя месячная заработная плата у женщин была 235,36 сомони в месяц или 61,3 процента от средней месячной заработной платы у мужчин (383,84 сомони в месяц). В 2007 году данное соотношение было 56,7 процентов. Даже в отраслях здравоохранения, физкультуры и социального обеспечения, в которых работают 57 процентов женщин, соотношение средней месячной заработной платы мужчин и женщин составляет 75 процентов.

В 2008 году в отраслях торговли, общественного питания, материальнотехнического снабжения и сбыта, заготовки и жилищно-коммунального хозяйства, непроизводственных видов бытового обслуживания средняя заработная плата женщин превышает заработную плату у мужчин, но незначительно - на 1,41 сомони в месяц, в прочих отраслях материального производства - на 31,95 сомони, а в отраслях не материального производства (жилищно-коммунального хозяйства непроизводственные виды бытового обслуживания населения) на 12,6 сомони. В этих отраслях работает только 32 процента женщин от общего количества работающих по найму.

Одна из причин получения женщинами заработной платы ниже, чем у мужчин, является работа на низкооплачиваемых должностях, а другая причина - стереотипы в распределении профессий по половому признаку.

Наблюдается просроченная задолженность по выплате заработной платы, которая на 1 января 2009 года составляла 22895 тысяч сомони и по сравнению с предыдущим периодом практически не изменилась (на 1 января 2010 года - 11089,6 тысяч сомони). Самая высокая задолженность сохраняется в сельском, лесном и рыбном хозяйствах - 14700,3 тысячи сомони или 64,2 процента от всей задолженности. Существенно то, что задолженность имеется в отрасли с самой низкой средней заработной платой (70,93 сомони в месяц) и самым большим количеством занятых (67 процентов).

§7. Условия труда

Одним из индикаторов, который характеризует состояние охраны труда и трудовые условия на предприятиях, является статистика о несчастных случаях на работе и профессиональных заболеваниях.

С 2005 по 2008 годы зарегистрировано 83 несчастных случая на производстве со смертельным исходом и 363 случая пострадавших на производстве. Данная статистика свидетельствует, что работодатели не информируют об истинных случаях и скрывают их или просто не соблюдают правил охраны труда, и созданная система охраны труда, не действует. Поэтому данные по травматизму занижены.

Данные статистики показывают, что численность работников, которым установлены льготы и компенсации за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда от 2 до 6 раз больше, чем работающих во вредных условиях труда - это показывает, что учет и данные не правильные.

В Таджикистане существует проблема использования труда детей. По данным ОРС, за период с 2004 по 2009 годы численность детей, работающих хотя бы 1 час в неделю, в возрасте 12-14 лет выросла на 33,3 процента и составила 179,6 тысяч детей (34,4 процента), из них 52,1 тысяча детей (10,0 процентов) работали более 20 часов в неделю.

В основном, труд детей используется для производства сельскохозяйственной продукции (98,0 процентов), в торговле (0,9 процента), в обрабатывающей промышленности (0,5 процента) и в строительстве (0,5 процента).

В сельской местности труд детей используется чаще, чем в городах. В сельской местности работали более 20 часов в неделю 12,6 процентов детей в возрасте 12-14 лет (49,5 тысяч детей), в городской местности - 2,1 процента (2,6 тысяч детей).

В сельской местности дети в возрасте 12-14 лет привлекаются в основном на различные работы в качестве

помогающих членов семьи без оплаты. Это работы, связанные с производством сельскохозяйственной продукции в личном подсобном хозяйстве – 98,6 процента.

В городских поселениях также высока доля детей занятых в торговле (48,1 процент).

В целом по всем видам детского труда мальчики привлекаются чаще, чем девочки – 12 процентов мальчиков в возрасте 12-14 лет и 8 процентов девочек работали на обследуемой неделе более 20 часов. Девочки чаще заняты работой по дому (приготовление пищи, стирка, уборка и др.) и по методологии МОТ не классифицируются как занятые.

С каждым годом расширяются объемы незарегистрированной (неформальной) занятости в стране, что вызывает озабоченность государства. Отсутствие достаточного количества рабочих мест или наличие низкооплачиваемых ведет к тому, что часть населения находит применение своей деятельности в неформальном секторе – в предпринимательской и индивидуальной деятельности на малых предприятиях, и на предприятиях, не имеющих регистрации. По данным ОРС 2009 года в неформальном секторе (без учета сельского хозяйства) было занято 49 процентов (428,6 тысяч человек) занятого населения, в формальном секторе – 51 процент (446,1 тысячи человек). Более 77 процентов населения занятого в неформальном секторе работает на индивидуальной основе.

Помимо неформального сектора часть населения занята неформально в формальном секторе – без письменного трудового договора, или без права на трудовой отпуск или по болезни, без социальных выплат. Это 42,0 тысячи человек или 9,4 процента от численности занятых в формальном секторе. В целом неформальная занятость в республике составляет 53,8 процентов (470,6 тысяч человек, без учета сельского хозяйства). Если учесть занятость в сельском хозяйстве, то показатель неформальной занятости может существенно увеличиться.

Для точной оценки неформальной занятости остается нерешенным вопрос терминологии – кого считать занятым неформально.

§8. Социальная исключенность

В обществе увеличивается неравенство доходов и тенденция его расслоения. В 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась разница между наиболее обеспеченным населением и наименее обеспеченным населением соответственно в 11 раз в 2008 году, до 14,8 раза в 2009 году.

Тревожной проблемой является бедность, поскольку половина от общего числа занятых на внутреннем рынке труда относится к категории бедных. Занятые по найму и самозанятые в сельскохозяйственном секторе сталкиваются с более высоким риском бедности по сравнению со средним показателем по стране - 58,3 процента и 52,7 процентов (3). Поэтому с каждым годом сокращается доля трудовых доходов (наемный труд) в структуре доходов домохозяйств и сокращаются доходы в бюджет от трудовых налогов. С бедностью справляются семьи, которые своих близких отправляют на работу за рубеж.

Поэтому необходимы определенные меры для повышения привлекательности занятости внутри страны.

Большая часть населения в трудоспособном возрасте - экономически неактивное население (48 процентов), из которых более 50 процентов составляют женщины, занимающиеся домашним хозяйством. В Таджикистане около 1,1 миллиона женщин-домохозяек, которые относятся к возрастной группе 25-54 года. Из всех возрастных групп самый высокий показатель неучастия на рынке труда отмечается среди трудоспособной молодежи в возрасте 15-24 года. Этот показатель снижается по мере повышения уровня образования среди всех возрастных групп (4). С каждым годом сокращается количество женщин, работающих по найму, и в период с 2005 по 2008 годы их число сократилось на 15 процентов.

Для активизации роли женщин в обществе Правительство 29 мая 2010 года приняло постановление, [№269](#) "О национальной стратегии активизации роли женщин в Республике Таджикистан на 2011-2020 годы", в котором предусмотрены действия для активизации занятости женщин и их роль на рынке труда, поддержки развития женского предпринимательства, повышения образовательного уровня женщин и другие.

Другая группа населения, которая обычно является социально исключенной - это инвалиды. Общее количество получателей пенсий по инвалидности с каждым годом увеличивается на 3-4 тысячи человек. Из количества лиц, впервые признанных инвалидами, почти 90 процентов в трудоспособном возрасте.

В 2009 году из общего числа лиц, признанных инвалидами 2544 человека - инвалиды с детства (2008 году - 2958 инвалидов с детства).

Согласно [Закону](#) Республики Таджикистан "О содействии занятости населения" государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы и не способным на равных конкурировать на рынке труда, путем установления квот на рабочие места.

Квота – это доля (часть) рабочих мест, которая предоставляется на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и хозяйствования для трудоустройства отдельных групп населения, особо нуждающихся в социальной защите. Квота устанавливается в объеме 5 процентов от численности штатных единиц (если число штатных единиц не менее 20).

В 2009 году в целом установлены 1366 квотируемых рабочих мест, из которых большинство 69 процентов занимают женщины, 17 – бывшие заключенные и 14 – инвалиды. Другим категориям населения квотируемые рабочие места не были предложены.

Квотирование рабочих мест является административной мерой, и работодатели добровольно не заинтересованы в создании таких рабочих мест, о чем свидетельствует небольшое количество таких рабочих мест. Поэтому необходимо создать мотивацию работодателям – поддержку в создании рабочих мест, компенсирование заработной платы или части заработной платы, уплаты социально страховых взносов, снижение бремени налогов.

В стране необходимо определить категорию социально исключенных лиц на рынке труда, для которых необходимо разрабатывать меры по социальной вовлеченности.

§9. Социальное партнерство

В демократических государствах общепризнанным видом сотрудничества, который позволяет согласовать интересы разных слоев общества по экономическим и социальным вопросам, и обеспечивает стабильность в государстве, является Социальное партнерство между работодателями, профсоюзами и государственными учреждениями. Различают двухстороннее и трехстороннее Социальное партнерство. В двухстороннем Социальном партнерстве участвуют работодатели и профсоюзы, но к трехстороннему Социальному партнерству присоединяются государственные ведомства.

В Республике Таджикистан Социальное партнерство организовано на основе [Закона](#) "О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах" и предусматривает создание трехсторонних и двухсторонних комиссий на разных уровнях – республиканском, отраслевом, территориальном. Организации и финансово-промышленные группы, которые ведут коллективные переговоры, подготавливают и заключают соглашения и коллективные договора, рассматривают ход их выполнения по регулированию социально-трудовых отношений.

Правительство и Социальные партнеры периодически, в том числе в 2009 году, заключают "Генеральное соглашение между

Правительством Республики Таджикистан, Объединением работодателей Республики Таджикистан и Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана на 2009-2011 годы".

Республика Таджикистан ратифицировала главные конвенции МОТ, включая Конвенции № 87 и № 98, которые выполняются соответствующими законодательными актами, чтобы гарантировать следующие значимые и неотъемлемые элементы автономии труда:

- свобода объединения (право свободно присоединяться к организациям);
- свободная сфера, в которой нет вмешательства государственной власти, и где работодатель/ассоциации работодателей и профсоюзы могут заключать связывающие коллективные договоры;
- баланс сил между сторонами в коллективном соглашении;
- независимость профсоюзов и ассоциаций работодателей друг от друга и от государства;
- инструменты и средства для оказания давления на партнёра по настоящему договору.

Несмотря на созданную нормативную правовую базу в Таджикистане можно отметить недостаточный уровень Социального партнерства. Как слабые стороны в Социальном партнерстве в Таджикистане, можно выделить следующее:

- низкая мотивация для Социального партнерства на уровне компаний;
- не действует социальный диалог на всех уровнях установленных законом, а некоторые работники государственных органов недостаточно компетентны для обеспечения Социального партнерства;
- социальные партнёры имеют очень ограниченный штат и ресурсы;
- недостаточный уровень социального диалога в малых и средних предприятиях;
- отсутствующие партнёры для социального диалога в малых и средних предприятиях;
- коллективные соглашения, которые редко учитывают профессиональную безопасность и здоровье;
- недостаток инструментов для социального диалога на предприятиях;
- в содержание социального диалога не включены вопросы образования и связи с рынком труда;

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ, ПРИОРИТЕТЫ И ЗАДАЧИ

Государственная Стратегия развития рынка труда Республики Таджикистан (далее Стратегия) до 2020 года является базовым межсекторальным программным документом для претворения в жизнь целей и задач развития рынка труда, которые исходят из Национальной Стратегии Развития (НСР) до 2015 года и Стратегии Снижения Бедности Республики Таджикистан на 2010–2012 годы, а также определяет задачи на будущий этап развития страны до 2020 года, в контексте развития рынка труда в Таджикистане.

С учетом реализуемых в Таджикистане программ отраслевого и регионального развития, данная Стратегия предусматривает осуществление мероприятий, которые рассчитаны до 2020 года.

Основная цель Стратегии: Способствовать увеличению уровня занятости путем активизации трудоспособного населения, совершенствования среды предпринимательства и создания гибкого, защищенного и доступного для всех рынка труда.

Исходя из того, что развитие сферы занятости в самом Таджикистане, создание новых продуктивных рабочих мест является приоритетом экономической политики страны, для успешного достижения поставленной цели в рамках Стратегии выделены следующие национальные приоритеты:

- Расширение продуктивной занятости.
- Развитие гибкого и доступного для всех рынка труда.
- Совершенствование регулирования рынка труда.
- Развитие социального партнерства и привлечение гражданского общества к решению проблем рынка труда.

Исходя из вышеперечисленных приоритетов, определены следующие задачи:

Для достижения Приоритета 1:

1. Переориентация экономической политики на интенсивное вовлечение трудоспособного населения в сферу продуктивной и легальной занятости на внутреннем рынке труда;
2. Формирование привлекательной предпринимательской среды, способствующей созданию рабочих мест.

Для достижения Приоритета 2:

1. Использование механизма формирования оплаты труда для регулирования рынка труда;
2. Переориентация образования для поддержки структурных реформ в экономике;
3. Совершенствование законодательства, регулирующего трудовые отношения;

4. Поэтапное снижение объемов незарегистрированной занятости;

5. Развитие социальной вовлеченности для социально отчужденных слоев населения.

Для достижения Приоритета 3:

1. Повышение эффективности управления рынком труда;

2. Формирование системы анализа и прогнозирования рынка труда, укрепление статистики труда;

3. Совершенствование системы охраны труда для стимулирования работодателей к активному участию на рынке труда;

4. Защита внутреннего рынка труда;

5. Повышение роли органов исполнительной местной государственной власти в развитии рынка труда.

Для достижения Приоритета 4:

1. Повышение роли социальных партнеров в развитии рынка труда;

2. Более широкое вовлечение гражданского общества к решению проблем рынка труда.

5. ПОЛИТИКА И МЕРЫ

§1. Приоритет 1. Расширение продуктивной занятости

В рамках реализации приоритета по расширению продуктивной занятости посредством эффективного использования конкурентоспособных преимуществ Таджикистана предусмотрены следующие меры:

1. Переориентация экономической политики на интенсивное вовлечение трудоспособного населения в сферу продуктивной и легальной занятости на внутреннем рынке труда.

Выполнение данной задачи связано со стремлением сохранить в Таджикистане стабильную макроэкономическую среду как важное условие для развития и обеспечения рабочими местами.

Долгосрочные демографические прогнозы, особенно на период до 2020 года показывают, что ожидается повышение количества населения в трудоспособном возрасте на 28,4 процента по сравнению с 2009 годом (Таблица 7). Это означает, что необходимо развивать более трудоёмкие отрасли и создавать новые отрасли в экономике. Важно способствовать развитию предпринимательства, чтобы создавалось большее количество качественных рабочих мест с привлекательной оплатой труда.

Кроме того, использование подхода "жизненного цикла" в занятости, осуществление упреждающих мер по безработице,

совершенствование и развитие активных мер занятости, повышение потенциала (знаний, навыков, технической оснащенности) ведомств, занимающихся вопросами труда, укрепления социального партнерства и развития Социального диалога, внедрения принципов эластозащищенности являются основными элементами, которые определяют политику занятости. Постоянные изменения на рынке труда требуют своевременных действий для сбалансирования спроса и предложения рабочей силы и определяют необходимость развивать систему прогнозирования и анализа рынка труда. Необходимо развивать возможности получения данных, в том числе статистических данных (разные разрезы), а сотрудникам государственных ведомств необходимо приобретать навыки анализа и оценки политики, и создать в них необходимый инструментарий.

Таблица 7

Основные демографические показатели

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	прогноз		
1. Число занятых, тыс.чел.	2168	2219	2319	2428	2542			
2. Среднемесячная заработная плата, сомони	231,53	284,35	332,58	375,81	416,18			
3. Минимальная месячная заработная плата (20% от средней зарплаты), сомони	60	60	70	82	91			
4. Минимальная месячная заработная плата (от 20% до 40% средней зарплаты), сом.	60	60	70	82	91			
продолжение таблицы								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	прогноз	прогноз	прогноз	прогноз	прогноз	прогноз	прогноз	прогноз
	2660	2778	2914	3055	3198	3344	3490	3640
	451,66	492,61	539,97	594,83	658,55	732,74	819,37	920,81
	99	107	118	130	144	160	179	201
	99	118	145	177	215	260	314	379

Главный источник рабочей силы – лица ищущие работу, на данный период экономически неактивные студенты и учащиеся профессиональных школ и молодёжь в целом, при условии, если их знания и навыки отвечают требованиям рынка труда, а также работники межотраслевой миграции (профессиональная миграция) и женщины занимающийся домашним хозяйством.

В Таджикистане очень низок уровень занятости и уровень профессиональной грамотности населения. По данным статистики последних лет уровень занятости в стране составляет около 50 процентов от трудоспособного населения и низок уровень занятости в отдельных отраслях экономики. В том числе 4,8 процентов в промышленности, 3 процента в строительстве, 2,8 процента на транспорте и в связи, 5,2 процента в торговле и общественном питании. Но количество занятых в сельском хозяйстве (67 процентов) очень большое.

Для Таджикистана характерна также низкая межотраслевая миграция, но очень высока трудовая миграция за рубеж – более 600 тысяч человек или более 15 процентов от рабочей силы выезжают ежегодно.

Поэтому необходимо:

- обеспечить сбалансированное развитие экономики;
- обеспечить ежегодный прирост валового продукта (см. Таблицу 7);
- следить за уровнем инфляции, чтобы данный фактор не оказывал негативное влияние на предпринимательскую среду и не понижал конкурентоспособность экономики;
- контролировать объём внешнего долга, чтобы он не превышал 60 процентов от ВВП;
- содержать Государственный бюджет без дефицита или хотя бы дефицит Государственного бюджета не должен превышать 0,5 процентов ВВП;
- координировать экономическую и инвестиционную политику с политикой занятости;
- в будущем существенно увеличить уровень занятости.

Для переориентации экономической политики на интенсивное вовлечение трудоспособного населения необходимо реализовать следующие мероприятия:

- формирование потенциала для содействия в разработке обоснованной макроэкономической и структурной политики – развитие возможностей и ресурсов для анализа и прогнозирования экономических процессов и их развития, включая и прогнозирование рынка труда. Развитие макроэкономического потенциала необходимо для создания макроэкономической и структурной политики в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе, при среднесрочном планировании средств государственного бюджета. А также данные прогнозирования необходимо использовать для разработки государственных и отраслевых программ развития. Для формирования макроэкономического потенциала необходимы три элемента профессионально подготовленные человеческие

ресурсы со специфическими знаниями (с пониманием экономических процессов на национальном и международном уровне и навыками эконометрии и статистики), качественные данные и информация, инструментарий;

- повышение эффективности использования бюджетных средств - внедрение среднесрочного планирования государственного бюджета, внедрение системы определения бюджетных приоритетов, создание системы результатов и результативных показателей, и использование практических показателей в планировании и реализации политики, а также для планирования бюджета, выполнения и для контроля за выполнением бюджета. Необходимо изменить государственную финансовую политику, исходя из демографической ситуации - высокий уровень рождаемости требует больше средств планировать для образования, занятости и здравоохранения;

- повышение уровня занятости населения. Все доступные ресурсы и организационный потенциал, включая внешнюю помощь должны быть, направлены на увеличение объёмов производства и услуг на внутреннем рынке. Развитие новых отраслей - туризм и коммерческие услуги, расширение информационно-технологической отрасли и энергетики, строительство дорог, развитие отраслей с более высокой добавленной стоимости (переработка хлопка, сельскохозяйственной продукции), развитие социальных услуг для населения, создание системы планирования человеческих ресурсов для государственного управления, создание системы краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного прогнозирования рынка труда, механизмы защиты внутреннего рынка труда (трудоустройство, требования к государственному языку);

- разработка и внедрение механизма оценки всех программ, которые будут разрабатываться на национальном, региональном и отраслевом уровне с точки зрения влияния их на занятость, включая такие индикаторы оценки результативности программ, как количество создаваемых рабочих мест с учетом возрастных и гендерных особенностей, потребности в кадрах (местных и зарубежных), необходимое количество обучаемых специалистов в зависимости от уровня и видов профессионального образования, объем и источники финансирования подготовки кадров, места организации обучения кадров (будут использованы результаты прогнозирования после разработки и внедрения системы);

- проведение переоценки всех программ, принятых ранее с обоснованием их результативности с точки зрения занятости и увязкой с вопросами подготовки местных кадров. Введение в действие реального механизма социальной экспертизы всех принимаемых и действующих программ экономического,

регионального, отраслевого развития, а также инвестиционных программ;

- осуществление социальной экспертизы по вопросам занятости всех принимаемых и действующих программ экономического, регионального, отраслевого развития, а также инвестиционных программ;

- укрепление взаимосвязи между развитием занятости и расширением рынков сбыта, особенно экспорта, путем внедрения результативных показателей занятости в политику развития рынка и усиления взаимодействия государственных ведомств по развитию экспорта и занятости;

- введение принципа поддержки инноваций в экономике, внедрения новых технологий, наукоемких производств, использования нетрадиционных источников энергии, производств обеспечивающих переработку местного сырья посредством гибкой налоговой политики, государственной поддержки и субсидирования.

2. Формирование привлекательной предпринимательской среды, способствующей созданию рабочих мест.

Создание привлекательной предпринимательской среды всегда связано с продуманными и целесообразными реформами и системными переменами. Качественная предпринимательская среда способствует развитию предприятий, росту количества рабочих мест и сокращению неформальной предпринимательской деятельности, а также способствует привлечению зарубежных инвестиций и повышению конкурентоспособности среди соседних и других государств.

Развитие предпринимательства и формирование благоприятной бизнессреды в стране может стать источником значительного расширения сферы занятости.

Следующие мероприятия необходимо осуществить:

- освобождение работодателей от выполнения не свойственных функций;

- разработка совместно с организациями предпринимателей и инвесторами ежегодного плана для улучшения предпринимательской среды. Важно добиться объединения интересов и принятие жизнеспособных решений, поэтому необходимы совместные действия правительства, руководителей больших и стратегически важных предприятий, представителей предпринимателей и зарубежных инвесторов, ученых и представителей органов местного управления. Особое внимание необходимо уделить снижению административных барьеров для индивидуальных предпринимателей, малых и средних предприятий и деканских (фермерских) хозяйств;

- введение гибкого механизма стимулирования для предпринимателей, вкладывающих средства для обучения персонала, создающих большое количество продуктивных и легальных рабочих мест, для предпринимателей, развивающих производственные сферы;

- совершенствование механизма упрощенной регистрации бизнеса в форме юридического лица, основанного на принципе "единого окна" и максимальная минимизация стоимости расходов на открытие бизнеса для предпринимателей в форме юридического лица, развитие электронных услуг для предпринимателей, введение стимулирующих норм для производителей товаров и внутренних инвесторов;

- совершенствование налоговой политики в части внесения исчерпывающих формулировок норм законов, своевременных сроков вступления в силу новых условий закона, упрощения уплаты налогов и снижения рисков коррупции, расширения налогооблагаемой базы, улучшения дисциплины сбора налогов;

- совершенствование общенационального Регистра учета налогоплательщиков и налаживание сотрудничества с заинтересованными государственными органами (органы социального страхования. ОТЗН и пр.);

- разработка и реализация долгосрочных мер по информированию населения о важности и необходимости ведения собственного дела.

Важным направлением реформ является совершенствование системы государственного социального страхования, повышение ее привлекательности.

Система государственного социального страхования предусматривает страховку в случае наступления разных рисков, при которых, лицо теряет заработок или доход: уходя на пенсию, потеряв работу, получая инвалидность, пострадав от несчастного случая на работе или при профессиональном заболевании, потери кормильца, заболевании, ухода в отпуск до и после родов, смерти и в других случаях.

Обычно право получить выплаты из системы социального страхования имеет социально застрахованное лицо. Чтобы обеспечить все указанные виды социального страхования необходимо разработать и внедрить нормативный документ о социальном страховании от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваниях. Эта мера также важна для развития системы охраны труда в стране. Система государственного социального страхования обычно основывается на принципах солидарности между плательщиками социальных страховых взносов и получателями выплат из средств социального страхования, и зависит от доходов, от которых произведены

отчисления на социальное страхование. Поэтому, целесообразно совершенствовать законодательство и расширить круг социально застрахованных лиц - матерям (отцам) по уходу за ребенком, военнослужащим и другими категориями государство может платить социально страховые взносы (от минимальной заработной платы). Необходимо определить каким образом будут накапливаться средства для пенсионного обеспечения на индивидуальных накопительных счетах большого количества людей. Лицам во время безработицы, болезни и во время отпуска до и после родов не оплачиваются социально страховые взносы, и не засчитывается страховой стаж. Установлены разные ставки социальных страховых взносов для отдельных категорий налогоплательщиков, но не установлены соответствующие выплаты из средств социального страхования (например, пользователи патентов, работающие в международных организациях).

Законом Республики Таджикистан "О государственном социальном страховании" предусмотрено установить размер (пропорции) каждого вида взносов и направление расходов, но фактически разделение взносов по отдельным видам страхования не произведено на законодательном уровне.

В структуру социального налога (25 процентов от заработной платы) входят взносы на социальное страхование, пенсионные взносы, взносы на страхование от безработицы.

Для развития системы государственного социального страхования необходимо реализовать следующие меры:

- введение механизма жесткой взаимосвязи между уплатой социально страховых взносов и получаемыми выплатами из средств социального страхования. Каждому гражданину социальные выплаты будут осуществляться на основе реальных отчислений ими социального налога. Повышение уровня привлекательности системы государственного социального страхования;

- совершенствование системы персонифицированного учета платежей для пенсионного обеспечения предпринимателей, регистрирующихся в качестве физического лица;

- перераспределение взносов социального страхования между работником и работодателем. Общий объем отчислений социального страхования остается на уровне 26 процентов, доля работодателей снизится (до 15-20 процентов) и доля работников возрастет (до 6-11 процентов). Распределение этих средств между различными фондами системы социального страхования будет осуществляться на основе действующего законодательства. Это позволит снизить бремя работодателей по выплате социальной страховки и повысит мотивацию

работников к формальному труду в условиях увязки права доступа к социальному страхованию с результатами труда;

- выделение дотаций системе социального страхования в отношении тех категорий пользователей государственного социального страхования, которые не платили социальные взносы (военнослужащие, матерям для ухода за ребенком и др.), не имеющим страхового стажа, для выплаты социальных пенсий;

- формирование доступной системы для добровольного присоединения всех желающих к системе пенсионного обеспечения, в том числе для трудовых мигрантов;

- разработка и внедрение дифференцированной ставки социального налога для различных форм занятости - для наемных работников отчисления социального страхования в полном объеме (26%), для самозанятых и работников индивидуальных и семейных фермерских хозяйств только ту часть социального страхования, которая связана с пенсионным обеспечением. Одновременно должен быть обеспечен доступ к информации о системе социального страхования и возможность добровольного присоединения к другим видам социального страхования;

- разработка и внедрение реального механизма индексации накопительных средств и создание системы постоянного информирования клиентов системы социального страхования;

- обеспечение самофинансирования системы социального страхования, создавая для каждого вида социального страхования отдельные специальные бюджеты с отдельными доходами и расходами;

- реализация широкомасштабной информационно-рекламной кампании по вовлечению трудоспособного населения в систему государственного социального страхования.

Кроме того, важно учитывать, что за последнее десятилетие эмиграция рабочей силы стала актуальной в Таджикистане, поскольку большая часть трудоспособного населения, более 600 тысяч человек ежегодно, предпочитает рынок труда в других странах. Миграция за рубеж в основном имеет экономический характер - это связано с непривлекательной средой предпринимательства и низкой заработной платой в самом Таджикистане. Разница в величине заработной платы между Таджикистаном и принимающими странами самая высокая мотивация для миграции, и существенные изменения в доходах внутри страны могли бы снизить желание рабочей силы работать за пределами страны. Пока это не будет происходить, эмиграция рабочей силы не будет краткосрочным явлением. В то же время эмиграция снижает напряженность на рынке труда.

Большинство трудовых мигрантов по возвращению на родину не имеют доступа к системе социального страхования. Развитие привлекательной системы государственного страхования с открытым доступом для добровольного присоединения всех желающих, и в том числе трудовых мигрантов и иностранных граждан, работающих на территории Таджикистана, является приоритетным направлением реформ в области социального страхования и пенсионного обеспечения.

§2. Приоритет 2. Формирование гибкого и доступного для всех рынка труда

Слабые позиции конкурентоспособности Таджикистана в глобальном рынке подтверждает ежегодное обследование Всемирного банка в индексе "Ведение бизнеса" (Doing Business). К началу 2011 года Таджикистан занял 139 место среди 183 экономик разных стран. Устранение узких мест, указанных в данном рейтинге (открытие бизнеса, получение разрешения на строительство, получение кредитов, условия найма и увольнения работников, налогообложение, ведение внешней экономической деятельности), развитие экономики, совершенствование среды предпринимательства и улучшение трудовых отношений, должны быть основными мероприятиями данного приоритета. Как цель нужно определить улучшение позиции в данном рейтинге как минимум вхождение в первую сотню к 2020 году.

1. Использование механизма формирования оплаты труда для регулирования рынка труда.

Применения механизма формирования оплаты труда необходимо для повышения привлекательности труда, обеспечения достойной оплаты за проделанную работу, а также для снижения рабочей бедности. В настоящее время также повышается неравенство среди населения.

Меры, которые должны быть предусмотрены:

-использование минимальной заработной платы и необлагаемого минимума как реальные инструменты для повышения доходов для населения, особенно в мало оплачиваемых профессиях. С привлечением социальных партнеров разработка системы повышения минимальной заработной платы с привязкой к конкретным экономическим показателям в стране и с учетом роста уровня инфляции. Необходимо укреплять и развивать сотрудничество с социальными партнёрами, и вовлечь их в процесс принятия решений;

-разрешение проблемы постоянной задолженности по оплате труда посредством проведения инвентаризации задолженности по оплате труда и разработки механизма его погашения и

организация системы контроля, чтобы не образовывалась задолженность по заработной плате;

-для работающих создание возможности оперативно информировать/пожаловаться о невыплате заработной платы в соответствующие органы;

-определение порядка обязательной ежемесячной выплаты заработной платы работникам на всех предприятиях и организациях.

2. Переориентация образования для поддержки структурных реформ в экономике.

Образование имеет существенное значение в развитии человеческих ресурсов и развитии общества, оно принадлежит к правам человека и является важным средством для достижения равноправия, развития экономики и развития гражданского общества.

Развитие рынка труда невозможно без развития образования на протяжении всей жизни. Политика образования на протяжении всей жизни способствует росту личности человека, самостоятельному обучению на каждом жизненном цикле, во всех областях на протяжении всей жизни, таким образом, создавая предпосылки развития способности предприимчивости и адаптации, обеспечивая социальную вовлеченность, занятости и активную гражданскую позицию. В современном обществе очень быстро меняются знания и их употребление, навыки и компетенции, которые необходимы для рынка труда и общества в целом. Поэтому более постоянное и значительное место наравне с формальным образованием приобретает неформальное образование, самообучение взрослых независимо от возраста человека и от имеющихся документов о полученном образовании. Формальное образование, неформальное образование и ежедневное самообучение в равной мере важны в политике образования на протяжении всей жизни, поскольку дополняют друг друга, повышают опыт и расширяют кругозор.

Для развития образования на протяжении всей жизни необходимо:

- обеспечить населению доступ к образованию на протяжении всей жизни, независимо от возраста, рода, предыдущего образования, места жительства, уровня доходов и функциональных повреждений (гибкое предложение второй возможности получения образования, предлагая разные формы обучения, (дистанционное обучение, заочное, вечернее), разного содержания и продолжительности, доступность во всех регионах;

- создавать качественные предложения по образованию на протяжении всей жизни, обеспечивающей компетенции и навыки

для нужд рынка труда, создавать механизм, обеспечивающий предложение образования в соответствии с требованием рынка труда, разрабатывать и внедрять оценку качества образования;

- совершенствование нормативных документов, определяя ответственные ведомства и обеспечивая сотрудничество и координацию, механизмы финансирования, сбалансировав интересы государства, самоуправлений, частных (физическое и юридическое лицо);

- создание инструментов признания знаний и навыков, которые получены за рамками формального образования.

Для переориентации образования для нужд рынка труда и обеспечения взаимосвязи между экономической политикой, занятостью и образованием необходимо реализовать следующие меры:

- внедрение в программу старших классов основной средней школы предмета "Социальные знания" с обобщением всех общественных предметов и включением вопросов подготовки к выходу на рынок труда, знакомству с бизнесом, повышения функциональной грамотности, развития логического мышления;

- внедрение в практику работы основной средней школы вопросов профессиональной ориентации и карьерного обучения;

- создание конкурентоспособной системы профессионального обучения, обеспечивая повышение привлекательности профессионального обучения и обеспечивая участие Социальных партнёров в повышении качества профессионального образования, сбалансированное предложение возможностей для изучения профессий на региональном уровне в соответствии со структурой занятости;

- разработка и внедрение механизма сотрудничества профессиональных образовательных учреждений с работодателями по разработке профессиональных стандартов, учебных программ, организация практики для учащихся, оценки знаний выпускников профессиональных образовательных учреждений. На всех стадиях профессионального образования необходимо включить обучение предпринимательским навыкам;

- разработка механизма вовлечения в профессиональное обучение (совершенствование профессиональных навыков) предпринимателей и работников сферы торговли и общественного питания, пассажирских перевозок, сферы услуг, руководства фермерских хозяйств и пр.;

- привлечение и стимулирование участия частного сектора в обеспечении и развитии образования на всех ступенях, учитывая ограниченные возможности государственного бюджета.

2. Совершенствование законодательства, регулирующего трудовые отношения. Данная задача предусматривает реализацию следующих мер:

- внесение изменений и дополнений в трудовое законодательство в части повышения гибкости рынка труда и адаптации его к реальным условиям, с учетом разнообразия форм занятости;

- уточнение терминологии сферы труда, занятости и рынка труда в части определения четкой грани между разным статусом на рынке труда. Предприниматели, использующие наемных работников должны оформлять свою деятельность в форме юридического лица. Необходимо исключить практику использования предпринимателями процедуры оформления патентов для своих работников с целью уклонения от уплаты трудовых налогов и социальных отчислений;

- определение легальных форм трудовых отношений и усовершенствование законодательства;

- разработка и внедрение нового Классификатора профессий (занятий) в соответствии с международными стандартами и совмещение его с профессиональными стандартами;

- с привлечением трехсторонних партнеров разработка Инструкции для работодателей по законодательству о труде и занятости, управления человеческими ресурсами;

- совершенствование статистической отчетности, а также включение в обследования рабочей силы показателей для проведения систематического анализа трудовых отношений.

4. Поэтапное снижение объемов незарегистрированной занятости. Одна из важных проблем на рынке труда в Таджикистане это высокий уровень незарегистрированной занятости, что создает барьеры для развития честной конкуренции предприятий и предпринимателей, существенно влияет на объемы бюджетных доходов, на уровень занятости в стране и социальную и правовую защищенность трудового населения. В незарегистрированной занятости участвуют и трудовые мигранты из других государств, которые работают без трудовых разрешений. Не проверяется исполнение и соблюдение установленных квот и количества привлеченной рабочей силы из других государств в рамках заключенных и реализуемых инвестиционных проектов. Не создана политика по сокращению незарегистрированной занятости, которая бы стимулировала население и предпринимателей больше действовать в формальной экономике. Проведенные исследования (ОРС и пр.) оценивают уровень незарегистрированной занятости в объеме около 50 процентов от экономически активного населения. Наличие большого объема незарегистрированной занятости более чем в 2

раза занимают объемы поступления в государственный бюджет средств от трудовых налогов.

Поэтому для поэтапного снижения объемов незарегистрированной занятости необходимо реализовать следующие меры:

- определение политики государства по снижению уровня незарегистрированной/неформальной занятости;

- внесение поправок в Трудовой кодекс по обязательному заключению трудовых договоров и письменной форме;

- разработка предложений по усилению административной и уголовной ответственности работодателей за несоблюдение трудового законодательства и не заключение трудового договора с работником в письменной форме;

- разработка и внедрение мероприятий по ограничению деятельности незарегистрированного предпринимательства и стране;

- разработка и внедрение норм по обязательной регистрации дехканских (фермерских) хозяйств в зависимости от характера и размера: например, индивидуальные дехканские хозяйства регистрируются в форме самозанятых, семейные и коллективные дехканские хозяйства могут регистрироваться в форме юридического лица. В дехканских хозяйствах система трудовых отношений должна быть организована согласно нормам трудового законодательства, в стране должен быть налажен статистический учет занятых и движения рабочей силы в дехканских хозяйствах;

- информировать общество о негативном влиянии незарегистрированной занятости.

5. Развитие социальной вовлеченности для социально отчужденных слоев населения.

К группе населения, которая подвержена риску социального отчуждения, можно отнести лиц, которые неспособны получить доход, имеют недостаточный доход или нерегулярные доходы – ищущие работу с недостаточным, уровнем образования, в том числе отчисленные студенты из учебных заведений, с недостаточными навыками или устаревшей профессией.

Согласно законодательству определены следующие уязвимые группы населения – лица в трудоспособном возрасте, которые имеют трудности в поиске работы и не могут на равных конкурировать на рынке труда:

- инвалиды;

- несовершеннолетние сироты;

- лица, уволенные с военной службы по призыву из Вооружённых Сил Республики Таджикистан и других военных структур;

- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих уголовное наказание или из учреждений принудительного лечения;

- одинокие родители, а также лица, имеющие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

- родители, имеющие более пяти несовершеннолетних детей;

- лица в возрасте до 18 лет, которые по причине смерти родителей или других случаев являются главой семьи;

- лица, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось два года;

- лица в возрасте до 18 лет и молодежь, которые после окончания образовательных учреждений, направлены на работу по направлению государственной службы занятости населения.

Развитие социальной вовлеченности для социально отчужденных слоев населения требует в первую очередь повысить доступность к качественному образованию и занятости, улучшение системы поддержки доходов и услуг:

- пересмотр механизма квотирования рабочих мест для социально уязвимых слоев населения с обязательным стимулированием работодателей;

- пересмотр категорий населения, которые нуждаются в социальной защите и в создании специальных рабочих мест, а также выработка активной политики привлечения к занятости социально отчужденных слоев населения;

- создание специализированного Агентства социальной защиты населения МЗСЗН, в которое должны быть включены все организации системы данного Министерства по обучению инвалидов, восстановлению трудоспособности, социальному обслуживанию. Данное агентство можно создать как в рамках существующих штатных единиц системы МТМЗН, так и с расширением функций и увеличением объема и качества обслуживания *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*;

- сохранение и развитие действующих механизмов поддержки предпринимателей и работодателей, создающих рабочие места для социально отчужденных слоев населения;

- разработка индикаторов и внедрение системы мониторинга по вопросам социальной вовлеченности;

- проведение регулярных исследований по вопросам социального отчуждения и бедности;

- формирование механизма по расширению возможности для женщин совмещать семейную и трудовую жизнь;

- создание услуг дополнительного обучения для молодёжи, безработных и ищущих работу по учебным предметам, необходимым для продолжения учёбы и получения профессий (ликвидация узких мест в предыдущих знаниях);

- создание возможности для обучения безграмотным лицам трудоспособного возраста и интеграции их в рынок труда;

- создание условий для профессионального образования, переобучения и повышения квалификации женщинам-инвалидам, матерям детей - инвалидов, женщинам, имеющим малолетних детей;

- развитие сети дошкольных учреждений, создание возможности дополнительного образования детей, развитие возможности продленного дня в школах для обеспечения присмотра за детьми;

- развитие сети реабилитационных центров для детей-инвалидов, для повышения их экономической активности;

- в сиротских домах организация деятельности по подготовке к труду сирот, достигших трудоспособного возраста.

В совершенствовании политики труда с целью активизации населения необходимо учесть мероприятия как минимум для пяти ситуаций перехода к рынку труда:

- от образования (обучения) к занятости;

- между разными формами занятости;

- между занятостью и домохозяйством;

- между занятостью и инвалидностью;

- между занятостью и старостью.

§3. Приоритет 3. Совершенствование регулирования рынка труда

1. Повышение эффективности управления рынком труда Система управления рынком труда в Таджикистане имеет проблемы, связанные с разграничением полномочий между ведомствами ответственными за разработку политики и ведомствами, ответственными за реализацию политики. Кроме того, в законодательстве о занятости существуют нормы, которые не выполняются или не имеют механизма исполнения. В этом случае управление рынком труда и законодательство требуют оптимизации.

Принципы работы Государственных органов труда и занятости населения и миграции (часть Агентства, выполняющая функции Государственной службы занятости - далее ОТЗН) не ориентированы на выявления нужд безработных и оказания

максимального содействия в их трудоустройстве, так как эта работа построена по принципу наличия выделяемых средств, а не фактической ее потребности. Фактическая потребность в средствах должна формироваться на основе реальной ситуации на рынке труда. Для достоверного составления бюджета необходимо внедрять методы стратегического планирования среднесрочного бюджета, в работу всех служб начиная с уровня района *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Результативность работы ОТЗН не оценивается. Насколько эффективны меры, финансируемые из государственного бюджета приносят эффект не разу не оценивались. Нет системы обратной связи между ОТЗН и ее клиентами *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Фактически региональные ОТЗН не имеют единой системы обмена данными по вакансиям, по предложениям и движению рабочей силы. Наряду с этим процедура обращения безработных увязана с местом прописки и данная ситуация ограничивает права безработных по обращению в эту службу. Создание единой базы данных по рынку труда позволит снять эти ограничения и обслуживать безработного независимо от его места нахождения как внутри страны, так и за рубежом. Поэтому, рынок труда нуждается в формировании единого информационного поля, посредством создания в сети Интернет общенациональной базы данных по вакансиям и предложениям рабочей силы (Регистр безработных и ищущих работу), как на национальном уровне, так и на региональном, в поэтапной компьютеризации и техническом оснащении и обучении персонала органов ОТЗН. Эти базы данных должны быть доступны и актуальны в режиме круглосуточной работы. Единая база данных также может быть привлекательной для мигрантов, решивших вернуться и найти работу на родине *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Для повышения эффективности управления рынком труда предусматривается оптимизация законодательства о занятости с точки зрения включения и сохранения только тех норм, которые выполнимы, имеют реальное финансирование, организационное и кадровое обеспечение соответствующих служб. В законодательстве должны быть исключены декларативные нормы.

В структуре управления рынком труда должно быть введено четкое разграничение функций органа, ответственного за разработку политики от служб и агентств, ответственных за реализацию политики. В положение соответствующего министерства и его служб и агентств должны быть внесены уточнения.

Для обеспечения обязательного исполнения норм, предусмотренных в законодательстве о занятости, будет разработан и внедрен механизм финансирования, мер реализуемых ОТЗН для социальной поддержки безработных, гарантированных Законом. Реализация каждого мероприятия должно быть просчитано с точки зрения затрат средств, чтобы обеспечить исполнение этих норм для каждого лица, имеющего право на получение данных услуг, и недопущению появления задолженности по выплатам. В этой связи, для эффективного финансового планирования будет продолжена работа по внедрению принципов планирования среднесрочного бюджета. Также необходимо развивать методы стратегического планирования в министерствах и государственных учреждениях, повышать административный потенциал органов занимающихся разработкой и внедрением политики рынка труда.

Анализ показал, что уровень экономической активности трудоспособного населения очень низок и этот показатель постепенно снижается. По данным ОРС 2009 года уровень экономической активности населения в возрасте 15-75 лет составил всего лишь 39,4 процентов. Причины подобной ситуации разные. В первую очередь это ограниченные возможности занятости и рост уровня апатии среди трудоспособного населения. С другой стороны население не информировано о тех возможностях, которые предоставляет ОТЗН, о государственных гарантиях для безработных. Кроме того, перечень услуг ОТЗН не обновляются, а методы приема граждан в этой службе не ориентированы на нужды безработных *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

В сферу содействия трудоустройству населения необходимо привлечение частного сектора, то есть надо содействовать развитию частных организаций по трудоустройству.

Необходимо разрабатывать и внедрять новые услуги в деятельность ОТЗН, а существующие услуги будут совершенствованы. Для этого необходимо наладить работу по постоянному изучению спроса на те или иные услуги *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Об услугах, предоставляемых безработным, население должно быть информировано. Поэтому будет необходимо разработать и реализовать меры по информированию населения о социальных гарантиях на случай безработицы, рекламировать услуги ОТЗН. Эти меры должны быть обеспечены достаточным финансированием

Перечень услуг ОТЗН должна быть расширена в части предупреждения безработицы. В перечень таких мер могут входить, информирование, работа с работодателями,

предоставление профессиональных ориентационных услуг для безработной молодежи и другие меры. Эти меры потребуют пересмотра норм законодательства о занятости.

На базе региональных отделений ОТЗН будут созданы условия для электронных услуг для клиентов ОТЗН. В частности, будут организованы компьютерные залы, где можно будет получить всю первичную информацию о региональном рынке труда, о существующих вакансиях, выложить свою анкету для поиска работы, ознакомиться с услугами ОТЗН и другой информацией. Работа по внедрению данной системы будет начата с 2014 года с апробирования на базе пяти пилотных регионов, до 2020 года все региональные ОТЗН будут оснащены компьютерными залами. Система электронных услуг также будет доступна в сети Интернет *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Работа ГСЗН будет переориентирована на нужды безработных, введен принцип работы "Лицом к клиенту", создана система постоянной оценки с точки зрения эффективности работы, что позволит оценить результативность реализуемых мер, выделяемых средств и своевременно корректировать политику в этом направлении. Поэтому, важным моментом является разработка и внедрение индикаторов оценки результативности работы ОТЗН, которые доступны для всех. Важно наладить обратную связь между ОТЗН и пользователями его услуг *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

В целом необходимо произвести модернизацию и техническое оснащение органов по труду и занятости. Деятельность самого МТМЗН, органов труда и занятости населения и миграции, Агентства социального страхования и пенсий при Правительстве Республики Таджикистан, Службы по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения и Государственной службы медико-социальной экспертизы должно быть организовано с использованием современных технических возможностей *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

На этой базе должно создаваться единое и актуальное информационное поле по обмену данными между различными структурами по труду и занятости, а также с другими заинтересованными ведомствами (Налоговый Комитет, система образования, МЭРТ и пр.).

2. Формирование системы анализа и прогнозирования рынка труда, укрепление статистики труда.

Для того, чтобы формировать, эффективную политику развития рынка труда необходимо обладать достаточными данными и уметь

составлять достоверные прогнозы на различные сроки. Для этого, в мировой практике разработаны различные методы. Но пока в Таджикистане эти методы не используются и соответственно затруднено составление достоверных прогнозов и выработка мер по эффективной реализации политики рынка труда. Вся политика на рынке труда строится на фактической ситуации, которая может достаточно быстро измениться под влиянием различных факторов. Не умение прогнозировать ситуацию приводит к неповоротливости и не гибкости государственной политики на рынке труда.

Поэтому, для формирования системы анализа и прогнозирования рынка труда, укрепления статистики труда будут разрабатываться и внедряться система демографического прогнозирования, методы краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного прогнозирования рынка труда. Для этого будут подготовлены методические пособия и организовано обучение персонала соответствующих служб и ведомств. Важно определить роль и место каждого ведомства при формировании системы прогнозирования.

В МТМЗН должно быть создано структурное подразделение (как минимум из 3 человек), отвечающее за разработку демографических прогнозов и планирование человеческих ресурсов.

В стране должна быть налажена система обязательного введения статистического учета для всех форм занятости, предусмотренных законодательством. В аграрной сфере страны развиваются дехканские хозяйства, но не доступна точная статистика о населении занятом в этой отрасли. Во всех видах дехканских хозяйств должна быть налажена статистика занятости. Это потребует разработки четкого механизма сбора и обработки данных, повышения ответственности за достоверность предоставляемой информации на всех уровнях. Также система статистики занятости должна постоянно соотноситься со статистикой субъектов налогообложения и социального страхования. То есть когда мы говорим об увеличении объемов производства, какого то вида продукции, то этот рост должен быть увязан с фактом выплаты трудовых налогов и отчислений в систему социального страхования. Также при представлении информации о созданном новом рабочем месте должны быть уплачены все налоги и социальные выплаты. Подобный подход должен применяться, начиная с уровня района и города, а затем обобщаться на уровне области и всей страны. К этой системе должны иметь доступ налоговые органы, органы статистики, органы занятости.

В стране, начиная с 2014 года, органами статистики будут ежегодно проводиться Обследования рабочей силы с

обязательным охватом вопросов трудовой миграции и образования взрослых. В ныне проводимых ОРС собираются данные по трудовым мигрантам и эта деятельность будет развиваться. Но информация об образовании взрослых (участие населения в возрасте 25-64 лет в различных формах формального и неформального обучения) не собирается. Опыт Европейского Союза и других стран показывает, что налаживание этой деятельности полезно для анализа и разработки политики в эффективном использовании человеческих ресурсов.

Для этого необходимо выделить ежегодное целевое финансирование из бюджета страны. Очень важно органы статистики обеспечить соответствующим кадровым и техническим потенциалом для быстрой обработки данных и публикации результатов обследований. В будущем необходимо переходить на ежеквартальные Обследования рабочей силы.

3. Совершенствование системы охраны труда для стимулирования работодателей к активному участию на рынке труда.

Система охраны труда в Таджикистане унаследовала подходы и методы решения, оставшиеся от плановой экономики восьмидесятых годов прошлого столетия. Хотя в 2009 году была принята новая редакция Закона Республики Таджикистан "Об охране труда", сохранились пока подходы по выплате компенсаций в случае ущерба и меньший акцент делается на профилактике травматизма на производстве. Действующие нормы обременительны для законопослушного работодателя.

С другой стороны существующая Служба по надзору в сфере труда, миграции и занятости населения при ограниченном количестве работников перегружена разнопрофильной работой. Фактически в данной службе должны работать специалисты, имеющие практику работы на производстве, знающие законодательство о труде, о занятости, о пенсионном обеспечении, об охране труда, о защите прав детей. Кроме того, вопросы труда и его охраны столь многогранны, что по ним более целесообразно иметь специальную Инспекцию труда. А вопросы контроля исполнения пенсионного законодательства необходимо передать Агентству социального страхования пенсий, которая при введении системы страховых пенсий будет заинтересована в правильности назначения пенсий (*в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238*).

На уровне СНГ принят новый подход, который основан на стандартах ГОСТ 12.03.230-2007. Данный стандарт соответствует принципам, заложенным в Руководстве МОТ по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ-2001. Главный подход к проблемам охраны труда в этих международных

стандартах – это акцент на предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний, снижение рисков и внедрение принципа страхования от несчастных случаев на производстве. Подобный подход более чем актуален для современного Таджикистана, что позволит снизить нагрузку на работодателей, улучшить механизм защиты прав работников и предупредить травматизм.

Поэтому, для совершенствования системы охраны труда для стимулирования работодателей к активному участию на рынке труда необходимо разработать новые подходы в законодательстве об охране труда, основанные на Межгосударственном стандарте ГОСТ 12.03.230-2007 и на принципах Руководства МОТ по системам управления охраной труда МОТСУОТ-2001. В этой связи, должна быть разработана Концепция новой национальной системы безопасности и охраны труда, включая национальную программу по охране труда, и совершенствования законодательства на основе стандартов МОТ по охране и безопасности труда.

В систему охраны труда надо внедрять принципы страхования и на законодательном уровне вводить новый вид обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Должна быть восстановлена Государственная инспекция труда, которая будет выполнять функции по контролю исполнения законодательства о труде, об охране и условий труда, выявлять незарегистрированную занятость и факты эксплуатации труда детей. Потенциал этой инспекции должен быть усилен за счет расширения персонала и организации его обучения, повышения квалификации и технического оснащения.

Совместно с трехсторонними партнерами будут реализованы меры по информированию и обучению новых работодателей и поэтапному внедрению новых принципов организации системы охраны труда на различного рода производствах.

Необходимо активизировать деятельность по искоренению наихудших форм детского труда. В этой связи важно определить ответственное министерство за разработку и продвижение данной политики. Согласно требованиям Конвенции №182 МОТ, которую Республика Таджикистан ратифицировала, необходимо разработать и принять Национальный План действий по искоренению наихудших форм детского труда.

4. Защита внутреннего рынка труда.

Таджикистан все чаще сталкивается с проблемами защиты внутреннего рынка труда от экспансии более дешевой и менее квалифицированной рабочей силы из приграничных государств. Иммиграция из других стран в целях занятости в Таджикистане

происходит гораздо в меньших объемах, по сравнению с эмиграцией граждан Таджикистана в поисках работы за рубежом. Поэтому необходимо добиться более эффективного использования местной рабочей силы и разработать меры защиты местного рынка труда. Необходимо переоценить нынешнюю политику и процедуры выдачи трудовых разрешений и разрешений на проживание с целью занятости и их соответствия требованиям рынка труда Таджикистана. Внимание необходимо уделить интеграции в обществе иммигрантов, как это удаётся и как общество оценивает их вклад в повышении уровня жизни в стране. В совершенствовании иммиграционной политики необходимо соблюдать интересы страны, политика должна быть не дискриминирующая по национальному, религиозному и этническому принципу, а также нужно развивать и содержать необходимый потенциал ведомств для обеспечения эффективного руководства реализацией политики.

В стране создана система лицензирования при привлечении иностранной рабочей силы, которая применима только в случае найма рабочей силы. Но случай работы не по найму иностранных граждан в Таджикистане не решен на законодательном уровне. Этим пробелом законодательства пользуются китайские предприниматели и узбекские рабочие строители, которые пополняют сферу незарегистрированной занятости. В результате со сферы, зарегистрированной самозанятости, частично вытесняются граждане Таджикистана, которые вынуждены искать работу за рубежом. Кроме того, иностранные граждане, работающие в Таджикистане, не обременены проблемой изучения государственного языка, что отрицательно сказывается на сфере услуг (торговля). Иностранные товары, завозимые в Таджикистан, не сопровождаются инструкцией и разъяснениями на государственном языке. Вся эта практика практически приводит к нарушению прав потребителей в стране.

Эта проблема требует скорейшего разрешения и поэтому вопросы защиты внутреннего рынка труда более чем актуальны для современного Таджикистана.

В решении вопроса легальной иммиграции необходимо использовать:

- принцип тестирования рынка труда, то есть рабочая сила из других стран принимается только на существующее свободное рабочее место;

- в случае решения проблемы нехватки рабочей силы в определенных профессиях, которые устанавливает Правительство страны (на основе документов планирования политики и реализации инвестиционных проектов), не проводится тестирование рынка труда;

- практику заключения двухсторонних или многосторонних договоров.

В реализации данных подходов более четко и продуманно должна использоваться система квот, ежегодно определяя максимальное количество принимаемой рабочей силы.

Иммиграционная политика должна защищать внутренний рынок труда, особенно от притока малоквалифицированной рабочей силы.

Поэтому для создания эффективного механизма защиты внутреннего рынка труда будут внесены поправки в законодательство и определен механизм привлечения иностранной рабочей силы с учетом реальной востребованности новых вакансий для рабочей силы из Таджикистана. Главным подходом должен быть факт реального представления вакансий через ОТЗН для местной рабочей силы и в случае ее невостребованности выдача разрешений на привлечение иностранных работников (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

Также будут разработаны законодательные нормы по организации предпринимательской деятельности иностранных граждан в Таджикистане только на основе юридического лица. В целом будет проведена ревизия законодательства о занятости и миграции в части введения норм по защите внутреннего рынка труда. В этой связи будет также изучаться международный опыт.

Для защиты внутреннего рынка будет введена обязательная норма изучения государственного языка, для таких сфер занятости как торговля и услуги, медицина, педагогика и других сфер, связанных с работой с потребителями. В этой связи необходимо определить уровни знания государственного языка для всех лиц, также и для иностранных граждан в зависимости от вида занятости. Важно создать доступную сеть по изучению государственного языка, в том числе и на платных краткосрочных курсах. Обучение должно быть организовано качественно с обязательной государственной оценкой знаний.

Кроме того, будет вводиться обязательная норма сопровождения всех ввозимых товаров народного потребления с пояснениями на государственном языке. Это позволит также стимулировать рост занятости для определенного количества переводчиков, сектора образования и издательств, а также поможет защитить внутренний рынок от завоза низкокачественных товаров.

5. Повышение роли органов исполнительной местной государственной власти в развитии рынка труда.

В соответствии с Законом Республики Таджикистан "О содействии занятости населения" органов исполнительной местной государственной власти ответственны за реализацию политики занятости на региональном (районном, городском и областном) уровне. Но практика показывает, что фактически роль местных властей ограничивается формальным утверждением региональных программ содействия занятости и локальными мероприятиями. Экономическая и финансовая политика очень слабо увязана с вопросами занятости и активного ведения политики на рынке труда. Как показал анализ эта ситуация возникла по причине низкого уровня профессиональных знаний руководителей и работников органов исполнительной местной государственной власти, так как до сих пор никто не занимался вопросами обучения кадров на местном уровне по вопросам регулирования рынка труда.

Поэтому, для повышения роли органов исполнительной местной государственной власти в регулировании рынка труда в законодательство о занятости будут внесены поправки в части повышения уровня участия органов исполнительной местной государственной власти в регулировании рынка труда и решения проблем занятости на местном уровне. Затем будут разработаны учебные и информационные материалы по вопросам участия органов исполнительной местной государственной власти в регулировании политики рынка труда на местном уровне.

МТМЗН окажет методическую помощь на местном уровне для разработки региональных программ содействия занятости. На базе Института повышения квалификации госслужащих будут созданы постоянные курсы по обучению сотрудников органов исполнительной местной государственной власти по вопросам регулирования рынка труда и участия в формировании политики занятости.

§4. Приоритет 4. Развитие социального партнерства и привлечение гражданского общества к решению проблем рынка труда

1. Повышение роли социальных партнеров в развитии рынка труда.

Анализ ситуации показал, что хотя в Таджикистане создана нормативно-правовая база и механизмы развития социального партнерства, но на практике социальное партнерство работает недостаточно.

Развивая социальное партнерство в сфере труда можно во многом облегчить ответственность государства и более эффективно решать проблемы труда на региональном уровне и на уровне предприятий.

Поэтому для повышения роли социальных партнеров в развитии рынка труда необходимо введение принципа обязательного учета мнения Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при рассмотрении Правительством проектов законов и программ.

Необходимо регулярно проводить заседания Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на национальном уровне.

Необходимо рассмотреть возможность создания Отдела (или сектора) по развитию социального партнерства в Исполнительном Аппарате Президента РТ, который должен выполнять функции секретариата по организации деятельности Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обеспечивать работу с социальными партнерами, профессиональными ассоциациями и неправительственными организациями.

Необходимо организовать реальную работу республиканского трехстороннего Комитета содействия занятости населения, пересмотрев ее состав с учетом требований равного участия всех трех сторон. Будет пересмотрена работа региональных Комитетов содействия занятости. В этих комитетах также будет введен механизм ротации председательства.

Также на постоянной основе должна быть организована работа по обучению и информированию инспектирующих органов и организаций социальных партнёров в обеспечении социального диалога. Также будут разработаны меры по повышению осведомленности и обучение социальных партнеров формам и преимуществам социального диалога, организации консультаций и функционирования бизнеса, участию работников в коллективных договорах, и коммуникациям внутри компании. В этой связи в МТМЗН необходимо кардинально пересмотреть деятельность отдела, занимающегося развитием социального партнерства, который на постоянной основе должен заниматься вышеназванными вопросами, и координировать всю работу по развитию социального партнерства в сфере труда.

Для развития и применения принципов социального партнерства на уровне предприятий будет разработан инструмент для социальных партнеров, для демонстрации преимуществ вовлечения и участия рабочих - как шаг к эффективным трудовым отношениям.

В законодательство необходимо введение положения о коллективных договорах и создание механизма ведения статистического учета коллективных договоров. Важно формировать Регистр учета коллективных договоров.

2. Более широкое вовлечение гражданского общества к решению проблем рынка труда.

Практика показала, что местные органы исполнительной государственной власти не отчитываются перед обществом о проделанной работе и о реализуемой политике на рынке труда. Разрабатываемые программные документы и законы не проходят процедуру общественных слушаний. В целом общественное мнение не собирается при разработке и реализации политики на рынке труда и в сфере занятости.

Поэтому, для более широкого вовлечения гражданского общества к решению проблем рынка труда в практику работы ОТЗН будет внедрен принцип постоянного информирования населения о ситуации на рынке труда и о реализуемых мерах, как на национальном уровне, так и на региональном. Ежегодно будет издаваться отчет ОТЗН о ситуации на рынке труда ([в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238](#)).

В практику работы местных органов исполнительной государственной власти будет внедрен принцип организации общественных слушаний по проектам новых документов. Будут публиковаться отчеты государственных органов различного уровня перед обществом о проделанной работе, о реализуемой политике и о планах на будущее.

Будет создан механизм сбора общественного мнения по реализуемой политике на рынке труда, как на национальном, так и на региональном уровнях. Сбор общественного мнения будет организован по всем доступным для общественности каналам – через почту, обращения, Интернет, социологические опросы и пр.

Неотъемлемой частью Стратегии является План его реализации ([Приложение 1](#)). В рамках данного Плана под каждую задачу определены показатели достижения результатов политики, сроки и ответственные исполнители, индикаторы оценки и прогноз потребности в финансировании.

6. РЕАЛИЗАЦИЯ, ВНЕДРЕНИЕ И МОНИТОРИНГ СТРАТЕГИИ

Для обеспечения координации и контроля выполнения задач и мероприятий Стратегии, Правительство Республики Таджикистана создает Руководящий Совет.

Руководящий Совет возглавляет утвержденный Правительством Республики Таджикистан координатор по внедрению и контролю выполнения Стратегии Министр труда, миграции и занятости населения. В состав Руководящего Совета входят представители Исполнительного Аппарата Президента Республики Таджикистан, заместители министров, которые ответственны за выполнения

отдельных задач и мероприятий Стратегии - заместитель Министра финансов Республики Таджикистан, заместитель Министра экономического развития и торговли Республики Таджикистан, заместитель Министра образования Республики Таджикистан, заместитель Министра сельского хозяйства Республики Таджикистан, заместитель Руководителя Миграционной службы при Правительстве Республики Таджикистан, заместитель Председателя Налогового комитета при Правительстве Республики Таджикистан, заместитель Директора Агентства статистики при Президенте Республики Таджикистан, руководители региональных органов государственной власти, представители социальных партнёров - Объединение работодателей Республики Таджикистан, Национальной ассоциации малого и среднего бизнеса Республики Таджикистан, Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и представители других заинтересованных организаций и ведомств *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)* .

Задачи Руководящего Совета:

- координировать выполнения задач и мероприятий Стратегии, и при необходимости подключение к выполнению дополнительных государственных ведомств и независимых экспертов;

- контролировать ход выполнения Стратегии (в том числе использование средств государственного бюджета);

-представлять информационный отчет (годовой, промежуточный и заключительный) о ходе реализации Стратегии в Правительство;

-информировать общества о выполненных задачах и мероприятиях Стратегии и достигнутых результатах.

Руководящий Совет собирается не реже чем два раза в год. Функции секретариата Руководящего Совета выполняет представитель Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан назначенный приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан.

Консультативная рабочая группа выполняет следующие задачи:

-подготовки материалов о ходе выполнения Стратегии;

-подготовки предложений о внесении изменений или дополнений в Стратегию, способствующих достижению поставленных целей;

-подготовки запроса на средства государственного бюджета;

-подготовки информационного отчета для рассмотрения в Правительстве Республики Таджикистан.

Консультативную рабочую группу возглавляет заместитель Министра труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, отвечающий за вопросы труда. В Консультативную рабочую группу входят представители всех министерств, ведомств и организаций, ответственных за реализацию мероприятий Стратегии и Социальные партнеры *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Консультативная рабочая группа собирается не реже двух раз в году. Функции секретариата Консультативной рабочей группы выполняет представитель Министерства труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан, назначенный приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан.

Министерства и ведомства, отвечающие за выполнение задач и мероприятий Стратегии, создают внутренние структуры, обеспечивающие достижение поставленных целей.

Для оценки выполнения задач и мероприятий Стратегии ответственные министерства и ведомства ежегодно предоставляют координатору по внедрению и контролю выполнения Стратегии, (Министру труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан) информацию о ходе выполнения Стратегии *(в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238)*.

Информация о ходе выполнения Стратегии представляет на рассмотрение в Правительство Республики Таджикистан раз в год до 1 марта следующего за отчетным годом.

Для оценки выполнения задач и мероприятий предлагается использовать одну из ниже указанных стадий оценки выполнения:

- "Не начато" - если мероприятие не начато по каким-то причинам или еще не наступил срок начала исполнения мероприятия по установленному плану;

- "В процессе" - если мероприятие начато, но по срокам не должно быть завершено;

- "Выполнено" - если мероприятие выполнено полностью и в установленные сроки;

- "Выполнено с задержкой" - если мероприятие выполнено полностью, но позднее чем в установленные сроки; "Выполнено частично" - если мероприятие выполнено не полностью, но не следует продолжать его реализацию, или выполнено не полностью, но следует продолжить его исполнение;

- "Задерживается" - если мероприятия ещё в процессе, но прошел установленный срок выполнения;

- "Прекращено" - если мероприятия уже начато, но была прекращена по причине какого-то действия или решения Правительства.

Если статус мероприятия указан как "Не начато", "Выполнено с задержкой", "Выполнено частично", "Задерживается" или "Прекращено" ответственные министерства и ведомства должны представить обоснования о не своевременном выполнении поставленных задач.

После 5 лет реализации Стратегии (после 2015 года), координатор по внедрению и контролю выполнения организует подготовку промежуточного отчета выполнения Стратегии с оценкой достижения выдвинутых целей, с предложениями по корректировке поставленных задач и индикаторов оценки достижений.

Промежуточный отчет Стратегии представляет на рассмотрение в Правительство РТ до 1 июля 2016 года.

После реализации Стратегии (к концу 2020 года), координатор по внедрению и контролю выполнения организует подготовку заключительного отчета выполнения Стратегии с оценкой достижения выдвинутых целей, с оценкой выполнения индикаторов.

Заключительный отчет по исполнению Стратегии представляет на рассмотрение в Правительство Республики Таджикистан до 1 июля 2021 года.

Мониторинг и оценка.

Основными принципами мониторинга и оценки (МиО) Стратегии являются: обеспечение независимой оценки, прозрачности и подотчетности, ориентированность на результат и приоритеты Стратегии, использование официальных данных статистики, наиболее современных методов мониторинга, вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс мониторинга и оценки, а также создание тесной и непрерывной обратной связи между принимаемыми решениями и результатами их практической реализации.

Каждый индикатор разработан с учётом того, что он:

- в полной мере отражает вопрос, к которому относится;
- представляет необходимую информацию о намеченных действиях и имеет однозначное толкование;
- имеет ясные и общепризнанные нормативные понятия;
- не требует чрезмерных затрат.

Для оценки выполнения индикаторов будет использованы следующие источники:

- статистические данные;

- административные данные;
- аналитические (расчетные) данные;
- конкретные исследования.

Разработанные индикаторы позволят отслеживать эффективность и результативность мер политики, заложенных в Стратегии.

Используются три основных типа индикаторов МиО, которые отражают и характеризуют:

- макро влияние и результаты долгосрочной политики;
- результаты средне- и краткосрочной политики;
- результаты краткосрочных действий.

Описание индикаторов приведено в [Приложении 3](#).

Результативные показатели:

Показатели достижений (итогов) - Результативный показатель макро влияния;

Показатели достижений (результатов) - Результативный показатель политики;

Показатели вложений (вкладов) и Показатели достижений Результативный показатель действий.

Описание результативных показателей приведено в [Приложении 2](#).

МиО Стратегии осуществляется на основе значений индикаторов и реализуемых мероприятий в рамках Плана реализации Стратегии.

МиО в рамках Стратегии осуществляется на общенациональном уровне.

Наряду с регулярным мониторингом основных индикаторов и мероприятий Плана реализации Стратегии, возможно, также использование разных видов обследований, по поручению Руководящего совета.

Результаты таких обследований будут учитываться при проведении оценки реализации Стратегии, и включаться в годовой отчет об их реализации.

Анализ информации, собранной в ходе мониторинга, и проведение оценки политики в рамках Стратегии будет осуществляться всеми участниками процесса мониторинга и оценки, ответственными за реализацию Стратегии.

Результаты анализа и оценки обобщаются в виде ежегодных отчетов о ходе реализации Стратегии, содержащих анализ имеющихся проблем и предложения по корректировке тех направлений политики, где анализ указывает на их

необходимость, а также предложения по распространению положительного опыта. Эти отчеты должны предоставляться в сроки, позволяющие в полной мере использовать содержащуюся в них информацию.

Система распространения информации обеспечит непрерывную обратную связь со всеми заинтересованными сторонами системы мониторинга и оценки Стратегии. Распространение информации о результатах МиО будет осуществляться через проведение информационных мероприятий, публикацию ежегодных и промежуточных отчетов о ходе реализации Стратегии, содержащего полную информацию о результатах МиО Стратегии, в том числе и данные мониторинга, полученные организациями гражданского общества.

В План реализации данной Стратегии включен отдельный раздел по мониторингу.

7. ФИНАНСИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

Для финансирования мер Стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан до 2020 года используются следующие источники финансовых средств:

- Прирост доходов государственного бюджета (в том числе социального страхования) за счет увеличения количества занятых (увеличение количества налогоплательщиков) за счет:
 - стимулирования экономики (развитие новых отраслей экономики) и совершенствование среды предпринимательства;
 - усиление мер по снижению объемов незарегистрированной занятости;
 - реализации мероприятий по активизации населения,
 - Профицит средств государственного бюджета;
 - Использование имеющихся ежегодных средств государственного бюджета;
 - Привлечение средств доноров.

Совершенствование системы социального страхования:

- путем разделения взносов социального страхования по отдельным видам страхования и налогоплательщиков;
- отказ от несвойственных расходов социального страхования, что позволит увеличить прозрачность расходования средств государственного бюджета, определить долю удельного веса финансовых средств, направленных на финансирование выплат и услуг социального страхования, усилить влияние реализации политики рынка труда.

Финансовое влияние на прирост доходов государственного бюджета на период до 2020 года рассчитано в трех вариантах:

- из планируемой средней заработной платы в экономике в период до 2020 года;

- из планируемой минимальной заработной платы в экономике в двух версиях в период до 2020 года:

- размер минимальной заработной платы составляет 20 процентов от средней заработной платы;

- размер минимальной заработной платы составляет 20 процентов от средней заработной платы, но с 2014 года постепенно и равномерно увеличивается и в 2020 году достигает 40 процентов от средней заработной платы. Реализуя мероприятия Стратегии, общий прогнозируемый прирост доходов в государственный бюджет за период с 2011 по 2020 год составляет:

- в 1 варианте рассчитав прирост доходов от средней заработной платы 2403,5 миллион сомони;

- в 2 варианте рассчитав прирост доходов от минимальной заработной платы (20 процентов) - 467,0 миллион сомони;

- в 3 варианте рассчитав прирост доходов от минимальной заработной платы (с 20 до 40 процентов) - 718,0 миллион сомони.

В первом варианте, учитывая прирост доходов в бюджет и сравнивая планируемые расходы, Стратегия полностью окупается за счет поступления доходов в бюджет от роста объема трудовых налогов от прироста занятых и уменьшения объемов незарегистрированной занятости.

Во втором и третьем вариантах, учитывая прирост доходов в бюджет и сравнивая планируемые расходы, необходимые для финансирования Стратегии можно использовать профицит средств государственного бюджета и привлекать средства доноров или сокращать финансирование мероприятий. Хотя в расчетах не учтен вклад доноров, но министерства и ведомства, ответственные за реализацию мероприятий Стратегии должны на постоянной основе заниматься привлечением донорских средств, что позволит сэкономить средства государственного бюджета.

Расходы для реализации Стратегии до 2020 года рассчитаны в двух вариантах. Необходимые расходы на реализацию Стратегии до 2020 года составляют:

- в расчёте расходов от минимальной заработной платы (20 процентов) 852,8 миллион сомони;

- в расчёте расходов от минимальной заработной платы (с 20 до 40 процентов) - 1261,7 миллион сомони.

Структура расходов для реализации Стратегии приведена в Таблице 8.

Таблица 8

**Структура расходов для реализации Стратегии на период до
2020 года**

	1 версия Минимальная заработная плата сос- тавляет 20% году от средней за- работной платы (в процентах)	2 версия Минимальная заработная плата в 2020 дости- гает 40% от средней за- работной платы (в процентах)
Структура расходов		
Повышение минимальной заработной платы	15,4	38,6
Активизация населения	38,0	25,4
Пассивные меры занятости Укрепление и модернизация	13,7	13,8
Укрепление и модернизация административного потенциала ведомств, связанных с разработкой и внедрением Стратегии, в том числе снижение уровня незарегистрированной занятости и создания регистров учета	11,4	7,7
Вопросы миграции	10,6	7,1
Стимулирование развития экономики и улучшения предпринимательской среды	10,1	6,8
Исследование (Обследование)	0,4	0,3
Информирование общества	0,4	0,3
Всего	100,0	100,0

Условия составления расчёта по прогнозируемому приросту доходов в Государственный бюджет в ходе реализации Стратегии:

1. Финансовое влияние на прирост доходов Государственного бюджета рассчитано, основываясь только на приросте количества занятых и изменения размера месячной заработной платы;

2. Ставка социальных страховых взносов составляет 26 процентов, в том числе 1 процент платит работник;

3. В расчёте подоходного налога применяется необлагаемый минимум 35 сомони в месяц;

4. В расчёте налога на добавленную стоимость принимается, что только 30 процентов от доходов облагается ставкой на добавленную стоимость в 18 процентов;

5. В расчете годовых доходов от налогов берется 7 месяцев.

Основные условия составления расчёта необходимых финансовых ресурсов (расходов) для реализации Стратегии:

1. Государственный бюджет уже составлен на период с 2011 по 2013 годы, определены приоритеты бюджета и установлен "потолок" бюджетных расходов. Поэтому новые мероприятия, финансируемые из средств государственного бюджета по мере возможности планируются, начиная с 2014 года. Но, с 2012 года запланировано финансирование ключевых мероприятий Стратегии – усиление потенциала Службы по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения для снижения уровня незарегистрированной занятости, создание республиканской автоматизированной информационной системы в Агентстве социального страхования и пенсий при Правительстве Республики Таджикистан, внедрение системы краткосрочного прогнозирования в Агентстве социальной защиты, занятости населения и миграции, формирование основ для прогнозирования рынка труда в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан, укрепление Социального диалога, а также для повышения минимальной заработной платы (*в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238*).

2. Для разработки новых нормативных документов и совершенствования существующих нормативных документов финансовые средства не рассчитываются, поскольку используются средства в пределах утвержденных бюджетов исполнительных ведомств.

3. Для расходов по информированию общества применяется единый подход установления объёма расходов и сформирован пакет услуг, включающий телевизионные и радио передачи, статьи в газетах, содержание Веб-сайтов и другие меры с общей стоимостью 79,4 тысячи сомони в год. При этом каждому ведомству расходы включены только один раз по всем видам информирования.

Показатели потребности в финансировании в разрезе каждого года приведены в Финансовом плане Стратегии ([Приложение 4](#)).

Приоритеты, предложенные в данной Стратегии, будут финансироваться в рамках средств, предусмотренных отраслевой Инструкцией по развитию Среднесрочной программы государственных расходов (СПГР), бюджетом сферы труда и социальной защиты на 2012-2015 годы и далее до 2020 года.

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Главными ожидаемыми результатами реализации Стратегии являются:

- повышение уровня занятости;
- снижение объемов незарегистрированной занятости;
- увеличение гибкости рынка труда;
- создание и совершенствование информационных баз данных, инструментарий поддержки разработки и анализа политики;
- расширение активных мер занятости для различных целевых групп;
- модернизация ведомств и служб, ответственных за разработку и реализацию (контроль) политики труда и занятости.

Согласно демографическим прогнозам к 2020 году количество населения достигнет 9,65 миллиона человек.

В течение ближайшего десятилетия уровень занятости должен повыситься до 62,5 процентов (удельный вес занятого населения в соответствующей возрастной группе трудоспособного населения, в процентах), а уровень занятости женщин до 42 процентов (Таблица 9). При этом уровень занятости повысится во всех регионах Таджикистана. Повысить уровень занятости позволит реализация мероприятий данной Стратегии, реализация задач в Стратегии снижения бедности и отраслевых программах, а также выполнение государственной инвестиционной политики.

Государственные и частные инвестиции позволят построить новые большие предприятия, развивать малый и средний бизнес, расширить разнообразие и объем услуг.

До 2020 года необходимо вовлечь в сферу занятости более 1,4 миллиона человек, тем самым общее количество занятых в экономике страны должно достигнуть 3,64 миллиона человек.

Таблица 9

Демографические прогнозы и уровень занятости

№ стр.	Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013
			факт	факт	оценка	прогноз	прогноз
1.	Население	2622,5	2635,2	2651,4	2695,2	2738,1	2779,5
	моложе						
	трудоспо-						
	собного						
	возраста,						
	тыс.чел.						
2.	Население в	4373,2	4536,2	4683,9	4807,6	4935,7	5066,4
	трудоспособном						
	возрасте, тыс.						
	чел.						
2.1.	в т.ч. женщины,	2181,0	2249,0	2320,0	2378,0	2440,0	2503,0
	тыс.чел.						

3.	Население старше трудоспособного возраста, тыс.чел.	378,1	367,0	374,2	383,9	395,0	410,4
4	Всего население, тыс.чел.	7373,8	7538,4	7709,5	7886,7	8068,8	8256,3
5.	Уровень занятости, в %	49,6	48,9	49,5	50,5	51,5	52,5
6.	Количество занятых, тыс.чел.	2168	2219	2319	2428	2542	2660
7.	Прирост занятых по сравнению с предыдущим годом, тыс.чел.	18	51	100	109	114	118
8.	Экономически активное население, тыс.чел	2217	2264	2370	2481	2597	2717
9.	Количество зарегистрированных безработных, тыс. чел.	49	44,5	51,07	53,16	55,34	57,6

продолжение таблицы

	2014 факт	2015 факт	2016 факт	2017 оценка	2018 прогноз	2019 прогноз	2020 прогноз
	2830,4	2897,5	2966,6	3034,0	3103,0	3172,7	3242,6
	5192,0	5298,5	5406,5	5513,6	5619,4	5721,1	5824,7
	2562,0	2612,0	2661,0	2709,0	2756,0	2800,0	2846,0
	425,2	445,6	466,6	492,1	519,6	553,1	586,0
	8447,6	8641,6	8839,7	9039,7	9242,0	9446,9	9653,3
	53,5	55	56,5	58	59,5	61	62,5
	2778	2914	3055	3198	3344	3490	3640

+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
118	136	140	143	146	146	151	
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
2841	2983	3130	3279	3432	3586	3744	
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
62,85	68,73	74,97	81,55	88,46	95,68	103,29	
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+

Если сохранится существующая тенденция повышения минимальной заработной платы, и она не превысит 20 процентов от средней заработной платы, то размер средней заработной платы к 2020 году возрастёт до 921 сомони, а минимальная заработная плата повысится до 201 сомони в месяц. Если реализовать предложенный в Стратегии подход, и начиная с 2014 года постепенно увеличивать минимальную заработную плату до 2020 года и если она достигнет 40 процентов от средней заработной платы, тогда минимальная заработная плата к 2020 году составит 379 сомони в месяц (см. Таблица 7).

Бюджетные расходы составят 20 процентов от ВВП, налоговые ставки изменятся - увеличиться ставка социально страховых взносов в связи с введением нового вида социального страхования - от трудового увечья и профессионального заболевания, но снизится доля платежей работодателей, поскольку произведено перераспределение ставки социально страховых взносов между работодателем и работником. Ставки социально страховых взносов разделены отдельной ставкой для каждого вида социального страхования. Государство принимает участие в уплате социально страховых взносов за отдельные категории населения. А также установлена ставка социально страховых взносов для различных видов плательщиков.

Улучшится дисциплина уплаты социальных страховых взносов и повысится уровень информированности населения и в результате не менее 10 процентов от всех безработных имеют право на получение пособия по безработице.

До 82 тысячи человек (почти в 4 раза) увеличится количество ищущих работу и безработных, которые используют услуги ОТЗН и будут участвовать в активных мерах занятости, созданы услуги работодателям. В 2020 году 20 тысяч ищущих работу и безработных будут участвовать в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке для приобретения профессий и навыков, которые отвечают

требованиям рынка труда и нужны работодателю (в редакции постановления Правительства РТ от 27.04.2015г. № 238).

Будет внедрена система среднесрочного планирования государственного бюджета, и государственный бюджет 2014 года формируется исходя из новых подходов, которые применяют все министерства и ведомства. Внедрение системы определения бюджетных приоритетов, создание системы результатов и результативных показателей, и использование практических показателей в планировании и реализации политики, а также для планирования бюджета, выполнения и для контроля за выполнением бюджета.

Государственная финансовая политика измениться, исходя из демографической ситуации -высокого уровня рождаемости, больше средств будет планироваться для сфер образования, занятости и здравоохранения.

* План реализации приводится в оригинале