

УДК 331  
ББК 65.240.5

**ДЕТЕРМИНАНТЫ СПРОСА И  
ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА  
В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ РТ**

**Муминова Нигина Равшановна,**  
старший преподаватель кафедры финансов и  
кредита ИЭТ ТГУК (Худжанд, Таджикистан)

**ДЕТЕРМИНАНТҲОИ ТАЛАБОТ ВА  
ПЕШНИҲОДОТИ БОЗОРИ  
МЕҲНАТ ДАР ИҚТИСОДИЁТИ  
МИЛЛИИ ҚТ**

**Мӯминова Нигина Равшановна,**  
сармуаллими кафедраи молия ва қарзи ДИС  
ДДТТ (Тоҷикистон, Хучанд)

**DETERMINANTS OF DEMAND  
AND SUPPLY IN LABOUR MARKET  
OF NATIONAL ECONOMY RT**

**Muminova Nighina Ravshanovna,** senior lecturer  
of the department of finances and credit under the  
Institute of IET TSUC (Tajikistan, Khujand)  
**E-MAIL:** nighina.muminova.81@mail.ru

**Ключевые слова:** спрос и предложение, рынок труда, национальная экономика, продукция, предельный продукт, заработная плата, часовая выработка

Представлены результаты исследования спроса и предложения на рынке труда в национальной экономике РТ. Выявлены причины и факторы спроса и предложения на труд. Рассмотрены предпосылки, факторы и формы формирования рынка труда в Республике Таджикистан. Обосновано, что фундаментом определения цены на труд в национальной экономике является предельный продукт труда на базе предельной производительности труда. Определены институциональные факторы, влияющие на заработную плату. Проанализировано соотношение часовой выработки и часовой заработной платы в экономике Республики Таджикистан. Проведено сравнение по основным детерминантам спроса и предложения на труд в экономике Республики Таджикистан и других стран. Также рассмотрено состояние неформальной занятости, ее виды и причины. Выявлены проблемы спроса и предложения на рынке труда в национальной экономике на современном этапе развития и выдвинуты различные меры по устранению этих проблем.

**Калидвожаҳо:** талабот ва пешниҳодот, бозори меҳнат, иқтисодиёти миллӣ, маҳсулоти ҳадди аксар, музди меҳнат, маҳсулнокии соатбайъ, шугли гайрирасмӣ

Дар мақола оид ба натиҷаҳои омӯзиши талабот ва пешниҳодоти бозори меҳнат дар иқтисодиёти миллӣи Ҷумҳурии Тоҷикистон маълумот оварда шудааст. Сабабҳои омилҳои таъминоти талабот ва пешниҳодот муайян карда шудаанд. Омилҳои шаклҳои ташиқули бозори меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон баррасӣ гардидаанд. Иёбот карда шудааст, ки дар иқтисодиёти миллӣ асоси муайян кардани нархи меҳнат маҳсули ҳадди аксари меҳнат дар пояи ҳосилнокии ҳадди аксари меҳнат ба шумор меравад. Омилҳои институционалӣ, ки ба музди меҳнат таъсир мерасонанд, муайян карда шудаанд. Таносуби соати корӣ ва музди меҳнати ҳаррӯза дар иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил карда шудааст. Нишондиҳандаи асосии талабот ва пешни-

---

ходи меҳнат дар иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва дигар кишварҳо муқоиса шудаанд. Ҳамчунин, вазъияти кори гайрирасмӣ, намудҳо ва сабабҳои он мавриди баррасӣ қарор гирифтаанд. Масоили талабот ва пешниҳодот дар бозори меҳнати иқтисоди миллӣ дар марҳилаи кунунии рушд муайян ва чораҳои мухталиф барои бартараф ҳалли онҳо пешниҳод карда шудаанд.

**Keywords:** *supply and demand, labor market, national economy, production, marginal product, wages, per hour output, informal employment*

*The article presents the results of research of supply and demand at the labor market of TR national economy which revealed causes and factors of supply and demand for labor. Prerequisites, factors and forms of formation of the labor market in TR have been canvassed as well. It is proved that the basis for determining the price of labor in the national economy is a marginal product of labor on the basis of marginal productivity level. Institutional factors affecting wages are defined. The ratio of per hour output and per hour wages in the economy of the Republic of Tajikistan is analyzed. Comparison of the main determinants of supply and demand for labor in the economy of the Republic of Tajikistan with other countries has been conducted. The state of informal employment, its types and reasons are also considered. The problems of supply and demand for labor market in national economy at the present stage of development are identified and various measures for eliminating these problems are put forward.*

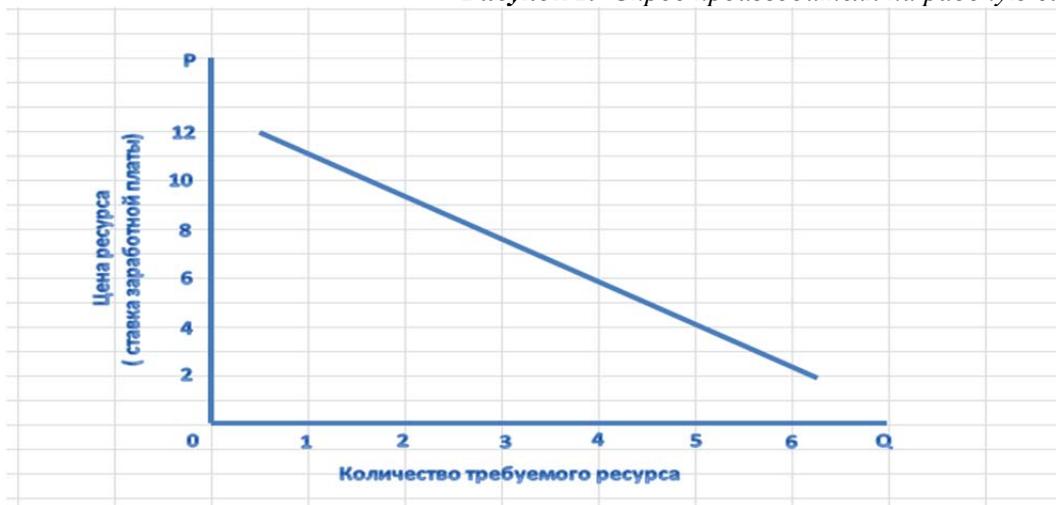
В условиях создания рыночной экономики значительно изменились предпосылки и факторы формирования рынка труда в национальной экономике Республики Таджикистан. Рынок труда преодолел замкнутость, и определяющую роль на нём стали играть внешние факторы развития. Появилось множество форм взаимодействия национальных, глобальных и региональных рынков.

Так как речь идет о спросе и предложении на рынке труда, сначала нужно определить сущность рынка труда. Рынок труда - это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступают отношения по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Некоторые авторы возражают, что такое определение включает только отношения обмена между продавцом и покупателем, что значительно сужает трактовку рынка труда. Определения рынка труда обстоятельно проанализированы в некоторых работах [9, с. 44]; [2, с. 26]; [4, с. 8]; [6, с. 21]; [7, с. 10].

Количество рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда определяется соотношением спроса и предложения на труд. Предварительно отметим, что в экономической литературе различаются цена рабочей силы и цена труда. В первом томе «Капитала» К. Маркса доказано положение о том, что труд и рабочая сила – разные категории [8, с. 115]. Доказано положение о том, что нельзя смешивать эти категории, ибо рабочая сила – это способность к труду, функция труда. Он создает не только стоимость затраченных факторов производства, но и прибавочную стоимость. Когда мы говорим о труде, то невозможно определить источник прибавочной стоимости. Правомерно говорить о цене труда, в качестве которой нужно взять заработную плату.

В экономической литературе имеются различные точки зрения по поводу факторов спроса на труд. В одной из работ пишется, что спрос на труд определяется двумя факторами – предельной производительностью труда и ценой. Логика этого подхода в том, что, если дополнительная единица труда будет иметь более низкую производительность по сравнению с предшествующей единицей, это означает, что будет работать закон снижающейся отдачи, что приведет к снижению цены труда, или заработной платы. Решение этой проблемы состоит в том, что необходимо внедрить новые технические достижения, которые приводят к росту производительности труда и к снижению издержек производства. В этих условиях спрос на труд находится в обратной пропорциональности к цене ресурса. Графически этот подход можно выразить следующим образом (см. рисунок 1.)

Рисунок 1. Спрос производителя на рабочую силу



Из кривой видно, что с ростом цены ресурса сокращается количество требуемого ресурса, что доказывает закономерность динамики спроса.

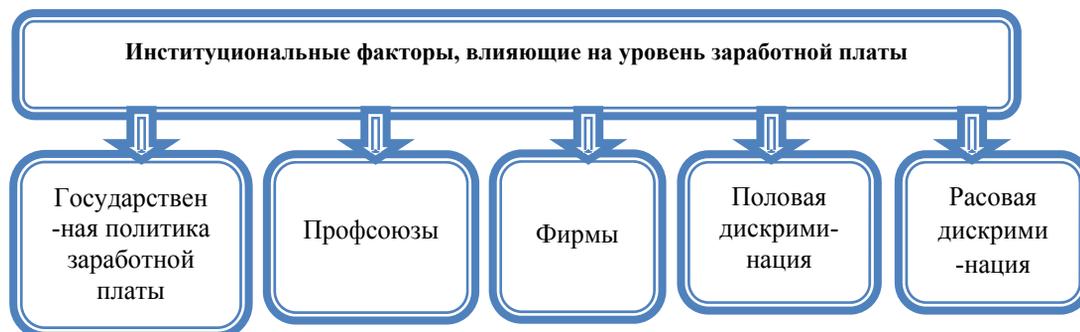
Математически это можно выразить следующей формулой:  $MRP = MRC$ , где:  $MRP$  – количество требуемого ресурса,  $MRC$  – цена ресурса. Это означает, что нижней границей продажи одной дополнительной единицы труда является данное равенство. Но если  $MRP > MRC$ , то надо продолжить производство продукции, а если  $MRP < MRC$ , то надо перейти к использованию более производительных дополнительных единиц ресурса труда.

Заработная плата работника определяется предельным продуктом – единицей продукции, которая произведена работником при неизменности других факторов производства. В условиях чистой конкуренции ни одна фирма не может сама определить цену труда: этот параметр определяет рынок, и фирмы должны соглашаться с ценой труда и адаптироваться к этому уровню заработной платы.

Предложение труда определяется тремя факторами – рабочим временем, составом рабочей силы и иммиграцией. Кроме того, надо учесть, что на уровень заработной платы непосредственное большое влияние оказывают государственная политика, профсоюзы и фирмы. Эти факторы могут значительно модифицировать формирование заработной платы на базе предельной производительности (см. рисунок 2).

Для государства политика заработной платы является основной, ибо, если не поднять её уровень, престиж страны в глазах народа будет снижаться, что чревато негативными политическими последствиями в будущем. По этой причине рост заработной платы в РФ более чем в два раза превосходит рост производительности труда [16, с. 88].

*Рисунок 2. Институциональные факторы, влияющие на заработную плату*



Профсоюзы в Республике Таджикистан не имеют сильного влияния на рост уровня заработной платы, а работодатели заинтересованы в установлении низкой заработной платы. Сильные профсоюзы имеются в США и в странах ЕС, и они могут повлиять на спрос и предложение труда, повышая заработную плату. Совместно с администрацией они могут создать комитет для роста производительности труда. В США имеет место превалирование женщин в составе рабочей силы как фактор предложения труда, а в РТ в составе рабочей силы отмечается дефицит представительниц этого пола как квалифицированных работников. У нас фактором предложения на рынке труда является не иммиграция, а эмиграция трудовых мигрантов в страны ближнего зарубежья. Точнее, 84 % трудовых мигрантов из республики работают в РФ, а остальные находят работу на Украине, в Казахстане, Израиле и США. Первое место в мире по количеству иммигрантов занимают США, и они составляют величину более 38 млн человек. Эти рассуждения доказывают, что структура и детерминанты спроса и предложения труда в РТ могут значительно отличаться от других стран. Во многом это зависит от ситуации, которая имеется в данном государстве.

Очень важными вопросами на рынке труда являются инвестиции в человеческий капитал. В наших условиях нельзя однозначно доказать, что образование повышает производительность труда и на этой основе происходит рост заработной платы. Часто практические работники говорят преподавателям, которые готовят специалистов для различных отраслей экономики, что «специалисты, имеющие высшее образование, не имеют практических навыков». Так, например, молодой специалист, имеющий высшее образование в области налогов, плохо знает Налоговый кодекс и не может рассчитать налоги. Практические работники приобрели эти навыки в процессе реальной работы. Основное значение здесь приобретает наработанный опыт. Надо учесть еще и врожденные способности человека к производительной деятельности. В литературе имеются очень важные рекомендации по налаживанию тесной связи между системой образования и практикой: «Предложена модель формирования взаимосвязи между учебными заведениями и рынком труда на основе внедрения социального партнерства.

Основными элементами ее реализации являются: практическое обучение студентов, их стажировки на реальных рабочих местах; проведение учебных занятий работниками предприятий; участие работодателей в разработке учебно-программной документации, методик организации учебного процесса, в анализе и оценке качества подготовки специалистов; оценке рынка труда с целью прогнозирования спроса на специалистов для осуществления трудоустройства выпускников образовательных учреждений» [3, с. 6].

Главным фактором спроса на труд в экономике Республики Таджикистан является предельный продукт на базе предельной производительности. «...Зароботная плата равна производительности, определяемой стоимостью предельного продукта труда» [11, с. 396]. Расчеты показывают, что уровень производительности труда в экономике республики или производства продукции на один человеко-час не очень высокий. Часовая производительность в период 2010 - 2017 гг. колебалась в интервале от 0,9 до 1,16 долларов. Это соотношение показано в таблице 1.

**Таблица 1.** Соотношение часовой выработки и часовой заработной платы в экономике Республики Таджикистан за 2010 – 2017 гг. (в долл. США)\*

| Годы | Среднемесячная номинальная заработная плата | Часовая выработка | Часовая заработная плата |
|------|---|-------------------|--------------------------|
| 2010 | 80,9  | 0,9               | 0,40                     |
| 2011 | 95,9  | 1                 | 0,47                     |
| 2012 | 116,6                                       | 1,05              | 0,58                     |
| 2013 | 145,9                                       | 1,14              | 0,72                     |
| 2014 | 165,4                                       | 1,16              | 0,83                     |
| 2015 | 142,6                                       | 1,16              | 0,71                     |
| 2016 | 122,8                                       | 1,15              | 0,61                     |
| 2017 | 133,8                                       | 1,16              | 0,67                     |

\*Составлено автором [15, с. 131], [14, с. 127]

Показатели часовой заработной платы и часовой выработки имеет более высокие показатели начиная с 2013 г. Это говорит о том, что динамика роста часовой заработной платы приближается к росту предельной производительности. В эти годы часовая заработная плата колебалась в пределах от 0,40 до 0,83 доллара.

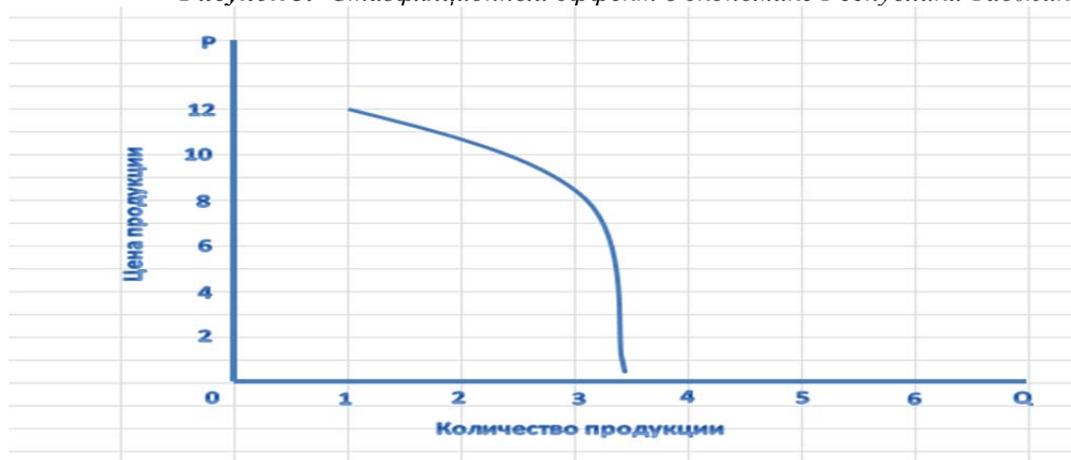
Рост производительности, приводя к росту объемов продукции, снижает цену и сокращает предельный продукт. Этот процесс происходит в условиях несовершенной конкуренции. «Анализ показывает, что уменьшение предельного продукта тесно связано с увеличением предельных издержек» [11, с. 400]. Поскольку наши рынки имеют низкую конкурентность, основанную на применении старых технологий, предельный продукт труда начинает сокращаться на первой дополнительной единице труда, и уже при производстве третьей и четвертой единицы предельного продукта, предельные издержки будут превалировать над ней. Иначе говоря,  $MRP < MRC$ . По этой причине в нашей экономике кривая спроса, стремясь к высокой цене, двигается влево, к сокращению объема продукции (см. рисунок 3).

В национальной экономике Таджикистана найдено следующее решение этой задачи. При сокращении объема продукции спрос на продукцию увеличивается, что приводит к росту цен. Хотя предельный продукт снижается, но остается в зоне максимальной

прибыли за счет инфляционной составляющей. Это стагфляционный эффект.

Первым фактором спроса на труд является цена труда. Работник как предъявитель предложения труда стремится к тому, чтобы заработная плата была больше, а работодатель как определяющий спрос на труд, наоборот, имеет стремление нанимать работника за более низкую заработную плату. Надо отметить следующий очень важный момент. В РТ низкий уровень средней заработной платы (в 2017 году он составлял 1144,19 сомони, или 133,8 дол. США) [14, с. 122].

**Рисунок 3. Стагфляционный эффект в экономике Республики Таджикистан**



По экспертным оценкам, доля теневой экономики в республике колеблется от 40 до 75 % [10, с. 79]. Если брать средний показатель – 50 %, то можно констатировать, что работодатель при найме наемного труда обязательно будет учитывать это, имея в виду теневую экономику. Возможно, если бы доля теневой экономики была на уровне примерно 20 %, в этом не было бы необходимости. Затраты ресурсов для неё производятся, но они официально не учитываются. Заработная плата и прибыль в этом секторе не облагаются налогами и оседают в карманах предпринимателей из частного сектора. Часть этой суммы идет в качестве цены труда на базе расчетов второй бухгалтерии. Думается, что надо различать два момента: «Для системы «работодатель – наемный работник» цели автора - работодателя можно подразделить на конструктивные и деструктивные. Конструктивной целью будет получение (увеличение) социально – экономического результата производства при снижении затрат, деструктивной целью является личное обогащение. Однако последняя деструктивна сама по себе. В сочетании данных целей они приобретают конструктивный характер, поскольку целевая направленность на общий результат ограничивает действия работодателя по личному обогащению» [12, с. 19]. Если у работодателя конструктивная цель, то он будет стремиться к привлечению высококвалифицированного наемного работника, а если он будет иметь деструктивную цель, то низкая заработная также будет источником для его обогащения.

Фактором предложения труда в экономике Республики Таджикистан являются демографические тренды. Из общего количества населения РТ в 2017 г. трудовые ресурсы составляли 59,6 % [14, с. 25-81] (численность постоянного населения – 8 931,2 тыс. чел., а трудовых ресурсов – 5 326 тыс. чел.). Очень высок удельный вес молодежи. На одну

женщину репродуктивного возраста в республике в среднем приходится 3,3 ребенка [10, с. 80]. Этот показатель в Узбекистане составляет величину 2,5 ребенка на одну женщину репродуктивного возраста. Нами сделаны расчеты, что в среднем ежегодно в число трудовых ресурсов вступают примерно 60 – 70 тыс. чел., и из них экономика республики может поглощать в качестве занятой рабочей силы только 18 – 20 тыс. человек. Остальная рабочая сила вступает в сферу неформальной занятости, мигрирует или работает в теневой экономике. Очень важной проблемой является уровень подготовки этой рабочей силы. Обычно она не имеет квалификации и может выполнять только ручной неквалифицированный труд, производительность которого очень низкая. Именно с этим связана низкая заработная плата труда в республике.

Если проанализировать экономический рост в республике по факторам, то можно прийти к выводу, что главной детерминантой является рост трудозатрат, а факторы роста производительности, основанные на интенсивных составляющих, имеют вторичный характер. Их приблизительное соотношение составляет 75 % / 25 %. Это говорит о том, что производимая продукция трудоемкая и имеет низкую производительность, не требуя высокой квалификации. Отсутствие новых технологий усиливает этот процесс. Поэтому рабочая сила, начинающая трудовую деятельность, часто не имеет определённого уровня квалификации. Содержание труда во многих отраслях обедняется, и новая рабочая сила овладевает профессией путем наставничества, ибо она не требует специальных знаний.

Такое положение с ростом населения в трудоспособном возрасте ставит проблему будущего развития экономики Республики Таджикистан.

Нельзя исключать и такое последствие временной трудовой миграции, когда наши эмигранты будут массово реэмигрировать из иммиграции. Обеспечить такое количество рабочей силы достойным трудом мы просто не сможем. Это один из мотивов значительного снижения нашей эмигрантской зависимости от иммиграции рабочей силы из Таджикистана в РФ.

Вторым важным фактором предложения труда являются инвестиции в человеческий капитал. Рост производительности труда требует специальных знаний, основанных на новых технологиях. В этих условиях овладение новыми профессиями требует специальных знаний. Здесь основную роль играет система образования. Решение этой проблемы будет идти по следующей схеме: инвестиции – рост образования – рост производительности труда. Конечно, инвестиции в человеческий капитал должны симметрично сочетаться с инвестициями в новые технологии и развитие инфраструктуры. Этот фактор предложения труда пока в полной мере не работает. В ближайшей перспективе он должен заработать в полной мере. Качественно развивать труд без него невозможно.

Неформальная занятость в экономике является третьим фактором предложения труда. Прежде всего необходимо определить значение понятия «неформальная занятость». Под неформальной экономикой следует понимать многообразие экономических видов деятельности, полностью или частично не подчиненных формальным нормам хозяйствования, не подкрепленных формальными контрактами и не фиксируемых статистическим учётом. При таком понимании неформальной экономики она не сводится лишь к экономике неформального сектора, а «представляет собой гораздо более сложное и разветвленное понятие, включающее в себя особый тип хозяйствования, специфический характер социально-трудовых отношений и скрытый меха-

---

низм корректировки формальных норм» [5, с. 14]. Критерием отнесения к неформальной занятости являются тип производства или тип работы. К категории неформальной занятости рабочей силы в нашей экономике можно отнести следующие группы рабочей силы: домохозяйки, дети и мужчины, работающие в личном подсобном хозяйстве в сельской местности и выращивающие личный домашний скот; домохозяйки в городах, работающие на клочке своей земли и имеющие домашний скот и сад; домработницы; пекари; повара; продавцы продукции сельского хозяйства из домохозяйств на рынках; продавцы домашнего скота; садовники; горничные; репетиторы; работники, оказывающие платные неофициальные услуги в сфере образования и науки; прачки; водители; портнихи; работники, которые караулят дачи, дома и квартиры граждан и одновременно выполняют в них функции уборщиц и садовников; строительство домов для собственных нужд.

В неформальном секторе не ведут бухгалтерии, домохозяйства, производящие продукцию, оплачиваются домашними работниками, предприятия не зарегистрированы.

Наличие неформального сектора в значительной мере ослабляет давление на официальный сектор экономики и уменьшает уровень безработицы. Функционирование неформального сектора в экономике Таджикистана позволяет значительно снизить уровень безработицы. По экспертным оценкам, примерно 1 млн граждан республики работает в неформальном секторе экономики [1, с. 91]. В случае отсутствия этого сектора в республике был бы высоким уровень безработицы и бедности. По нашим расчетам, уровень безработицы в республике составляет 12 % от экономически активной рабочей силы.

Четвертым фактором предложения труда является наличие теневой экономики. Имеется теневая экономика троякого рода – вторая, серая и черная. Вторая теневая экономика находится в составе официальной экономики, и этой экономикой занимается руководящий персонал, его называют «белыми воротничками». Серая теневая экономика функционирует более автономно и связана с деятельностью малого бизнеса, она незаконно производит и продает законные товары, а черная теневая экономика (организованная преступность) имеет дело с наркотрафиком, куплей и продажей людей и криминальными структурами. Когда мы говорим о теневой экономике, мы имеем в виду ее первые два вида. Наличие теневой экономики является отрицательным фактором. Но, когда она есть, мы должны различать положительные стороны второй и серой теневой экономики с позиции развития предложения труда. К положительным моментам этих теневых экономик можно отнести следующее:

1. В условиях трудоизбыточного региона обеспечение граждан рабочими местами и заработной платой дает возможность решить социальные проблемы развития общества.

2. Руководители теневой экономики в условиях нехватки инвестиций используют источники этой сферы для расширения или создания новых рабочих мест.

3. Значительно снижается давление на рынок труда национальной экономики, где создание новых рабочих мест требует новых инвестиций, которые предельно ограничены.

Основные факторы спроса и предложения труда в экономике Таджикистана приведены ниже в таблице 2.

Мы отмечаем, что основным выталкивающим фактором временной трудовой миграции из Таджикистана является высокий уровень зарплаты в Российской Федерации. Есть и другие причины: спад производства, высокий уровень безработицы, отсутствие рабочих мест, распространение бедности и избыток рабочей силы.

**Таблица 2. Факторы спроса и предложения труда в экономике Таджикистана**

| <b>Факторы спроса труда</b>   | <b>Факторы предложения труда</b>  |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| Предельная производительность | Демографические                   |
| Цена труда                    | Инвестиции в человеческий капитал |
|                               | Неформальная занятость            |
|                               | Теневая экономика                 |
|                               | Эмиграция                         |

*Составлено автором.*

С другой стороны, надо ответить на вопрос о том: по каким причинам наши мигранты выбирают Россию, а не другие страны в качестве принимающей страны? Отмечается, что первым фактором является существование экономических факторов: наличие рабочих мест с относительно высокой заработной платой. По оценкам Всемирного банка, примерно 47 % ВВП Республики Таджикистан составляют доходы временных трудовых мигрантов, и по этому показателю мы занимаем первое место в мире [13, с. 140]. Хотя имеется другая цифра, составляющая величину в 36 %, что также является значительным показателем. Такая зависимость значительно модифицирует рынок труда в национальной экономике. Вместе с тем надо учесть, что, хотя имеется избыток рабочей силы, он носит условный характер ввиду того, что немалые мощности в республике простаивают, и их основные производственные фонды (ОПФ) являются недееспособными. Поэтому избыток рабочей силы эмигрирует в страны ближнего зарубежья, и прежде всего в Россию. Закономерно появляется вопрос: по каким причинам это происходит? В литературе отмечается ряд причин для такого положения. Не вдаваясь в подробности этих причин, отметим, что качество подготовки трудовых ресурсов на рынке труда мигрантов находится на низком уровне и они не имеют высокой квалификации и профессиональной подготовки для приложения своего труда в странах ЕС, других развитых странах и интеграционных объединениях на мировом пространстве. Основным выталкивающим фактором здесь является более высокая заработная плата в РФ. В этом плане наша экономика является зависимой от доходов временной трудовой миграции, или мигрантозависимой.

Особая проблема – угроза вхождения на рынок новых игроков. Опыт эскалации ТНК показывает, что обычно они создают новые предприятия взамен существующих, разрушая мощь экономики страны. Такой подход приводит к экономической и политической монополии ТНК. Поэтому из двух зол выбирают одно, имеющее сравнительно меньшие отрицательные последствия и позволяющее сохранить национальную экономику и рабочие силы своей страны. Поступают по принципу «худо - бедно, но это свое». Кроме того, надо учесть, что цель ТНК: используя дешевую рабочую силу, получать сверхприбыли. Опыт действующих в республике СП показывает, что в них используется устаревшая техника и они не готовят кадры высокой квалификации, держат в секрете все необходимые материалы и ценностные знания. Тормозом для использования прямых иностранных инвестиций (ПИИ) является отрицательный инвестиционный климат, где определяющую роль играет политическая ориентация страны.

Подводя итог детерминантам спроса и предложения на рынке труда в национальной экономике Республики Таджикистан, хотелось бы отметить следующее:

✿ рынок труда, являясь сложным социально-экономическим явлением, включает весь комплекс демографических, социальных, экономических, миграционных отношений, механизмов, норм и институтов по поводу купли-продажи и воспроизводства рабочей силы, а его сбалансированность выражает также качественное соответствие предложения рабочей силы спросу на неё;

✿ факторы предложения рабочей силы и элементы их структуры в национальной экономике Республики Таджикистан отличаются от других стран и имеют в своём составе: демографические факторы, инвестиции в человеческий капитал, неформальную занятость, теневую экономику и эмиграцию;

✿ для улучшения производительности труда надо оснащать действующие предприятия новыми технологиями. Первым этапом этого является заимствование новых технологий из других стран мира;

✿ необходимо привлекать прямые иностранные инвестиции и стимулировать предпринимательскую среду для создания новых рабочих мест.

#### **Список использованной литературы:**

1. Абдугафаров А., Муминова Н.Р. Демографические аспекты перехода к инновационной экономике // *Вестник Таджикского национального университета*. – Душанбе, 2016. - №2/5 (207). – С. 89-94.
2. Бегеева М. К. Особенности функционирования рынка труда на современном этапе реформирования экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Бегеева Мира Кобландиевна. – Саратов, 2003.- 48 с.
3. Ващенко А.А. Человеческие ресурсы России: современные аспекты развития воспроизводственного процесса: автореф. дис... на д-ра экон. наук: 08.00.05/Ващенко Андрей Александрович. - М., 2009. – 52 с.
4. Гуськова И.В. Трансформация регионального рынка труда: автореф. дис. ...канд. экон. наук:08.00.05/ Гуськова Ирина Владимировна.– М., 2010.– 48 с.
5. Джонмамадов Ш. Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика): автореф. дисс...д-ра экон. наук:08.00.05 – Душанбе, 2011. – 44 с.
6. Еремичева О. Ю. Рынок труда: его роль и особенности функционирования в современной экономике России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Еремичева Оксана Юрьевна. – Самара, 2008. – 44 с.
7. Золин И. Е. Рынок труда и занятость в современных условиях: автореф. дис...канд. экон. наук: 08.00.01/ Золин Игорь Евгеньевич. – Н/Новгород, 2001.– 44 с.
8. Маркс К. Капитал. Том второй. Книга II: Процесс обращения капитала. – Л.: Госполитиздат, 1952. – 525 с.
9. Кадыров Д. Б., Ашмаров И. А., Комилов С. Д. Экономика рынка труда: монография. - Душанбе: Илм, 2010. – 124 с.
10. Муминова Н.Р. Неформальная занятость в экономике Республики Таджикистан// *Интернаука (РИНЦ) №4 (8)*. – М., 2017. – С. 77-81.
11. Мэнкью Н. Г. Принципы экономикс. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 420 с.
12. Назарова У.А. Система «работодатель - наемный работник»: проблема гармонизации современных социально – трудовых отношений: автореф. дис...д-ра экон. наук:080005. – М., 2007.- 48 с.
13. Муминова Н.Р. Структура рабочей силы и занятость на рынке труда Таджикистана /

---

*Материалы Международной научно-практической конференции «Макроэкономические перспективы развития и рациональное размещение производительных сил». – Душанбе, 2016. – С. 138-142.*

14. *Статистический ежегодник РТ за 2018 г. - Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2018.*
15. *Таджикистан: 25 лет государственной независимости: Статистический ежегодник РТ. - Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2016.*
16. *Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. – М.: Росстат, 2017. – 262 с.*

#### **Reference Literature:**

1. *Abdugafarov A., Muminova N.R. Demographic Aspects of Transition to Innovative Economy // Bulletin of the Tajik National University. – Dushanbe, 2016, #2/5 (207). – pp. 89 – 94.*
2. *Begheyeva M.K. The Peculiarities of Labour Market Functioning at the Present Stage of Economy Reformation: synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.01// Begheyeva Mira Koblandiyeva. – Saratov, 2003. – 48 pp.*
3. *Vashchenko A.A. Human Resources of Russia: Modern Aspects of Development in Regard to Reproductional Process: synopsis of doctoral dissertation in economics: 08.00.05/ Vashchenko Andrey Alexandrovich. – M., 2009. – 52 pp.*
4. *Guskova I.V. Transformation of Regional Labour Market: candidate dissertation in economics: 08.00.05/ Guskova Irina Vladimirovna. – M., 2010. – 48 pp.*
5. *Djonmamadov Sh.B. Development of Mechanisms Regulating Informal Employment in Transitional Economy (Theory, Methodology, Practice): doctoral dissertation in economics: 08.00.05. – Dushanbe, 2011. – 44 pp.*
6. *Yeremicheva O.Yu. Labour Market: its Role and Peculiarities of Functioning in Modern Economy of Russia: synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.01// Yeremicheva Oksana Yuryevna. – Samara, 2008. – 44 pp.*
7. *Zolin I.Ye. Labour Market and Employment under Contemporary Conditions: synopsis of candidate dissertation in economics: 08.00.01// Zolin Igor Yevghenyevich. – Nizhny Novgorod, 2001. – 44 pp.*
8. *Marx K. Capital Volume two. Book II: The Process of Capital Circulation. – L.: State publishing-house on political literature (Gospolitizdat), 1952. – 525 pp.*
9. *Kadyrov D.B., Ashmarov I.A., Komilov S.D. Labour Market Economy: monograph. – Dushanbe: Science, 2010. – 124 pp.*
10. *Muminova N.R. Informal Employment in Tajikistan Republic Economy // Interscience (RINTS). – M., 2017, #4(8). – pp. 77 – 81.*
11. *Mancew N.G. Economics Principles. – SPb: Peter Com, 1989. – 420 pp.*
12. *Nazarova U.A. “Employer – Hired Employer” System; the Problem of Harmonization of Modern Social Labour Relations. Synopsis of doctoral dissertation in economics: 08.00.05. – M., 2007. – 48 pp.*
13. *Muminova N.R. Labour Force Structure and Employment at the Labour Market of Tajikistan // Materials of international scientific-practical conference “Macroeconomic Prospects of Development and Rational Allocation of Productive Forces”. – Dushanbe, 2016. – pp. 138 – 142.*
14. *TR Statistical Annual for 2018. – Dushanbe: Agency on Statistics under the Auspices of Tajikistan Republic President. 2018.*
15. *Tajikistan: 25 Years of State Independence: TR Statistical Annual. – Dushanbe: Agency on Statistics under the Auspices of Tajikistan Republic President. 2016.*
16. *Labour and Employment in Russia. 2017: Statistical Collection. – M.: Rosstat (Russian Statistics), 2017. – 262 pp.*