

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**
Центр демографических исследований

ЗАХАРОВ СВЕТЛАНА

**РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ
ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ**

Научная редакция

Гагауз О. Е., доктор социологических наук
Савельева Г. Т., кандидат экономических наук

КИШИНЭУ, 2020

CZU: 331.5(478)

Рекомендовано к публикации Научным Советом Национального Института Экономических Исследований (протокол № 4 от 25 ноября 2020 г.)

Рецензенты:

Рожко А., кандидат экономических наук, конференциар исследователь, Национальный Институт Экономических Исследований

Трофимов В., кандидат экономических наук, конференциар университетар, Европейский Университет Политических и Экономических знаний им. Константина Стере

В работе систематизированы и обобщены теоретико-методологические подходы в изучении рынка труда, осуществлен анализ динамики структурных изменений, основных показателей занятости и развития рынка труда Республики Молдова в условиях демографических изменений. Осуществлены перспективные расчёты предложения и спроса рабочей силы, определено количественное соответствие перспективных оценок спроса и предложения на рабочую силу. Сформулированы некоторые рекомендации по регулированию рынка труда, ориентированные на уменьшение негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения.

Монография предназначена для научных исследователей, преподавателей, аспирантов, студентов, специалистов органов публичного управления в области трудовых отношений, экономической и социальной политики. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и оценке государственных программ занятости, в практической деятельности структур, отвечающих за рынок труда, а также в программах курсов по экономике труда и управлению человеческими ресурсами.

Захаров, Светлана.

Рынок труда в условиях демографических изменений / Захаров Светлана ; под научной редакцией: Гагауз О. Е., Савельевой Г. Т. ; Национальный институт экономических исследований, Центр демографических исследований. – Кишинэу : Б. и., 2020 (Tipogr. "Foxtrot"). – 118 p. : fig., tab.

Referințe bibliogr.: p. 102-114 (277 tit.). – 100 ex.

ISBN 978-9975-89-187-5.

331.5:314.116

З-382

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА	9
1.1. Теоретические исследования проблем рынка труда	9
1.2. Оценка основных теорий и подходов исследования рынка труда	21
1.3. Методологические подходы, методы и информационная база исследования	32
2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА	46
2.1. Динамика основных показателей рынка труда	46
2.1.1. Динамика показателей рабочей силы и занятого населения	46
2.1.2. Основные тенденции безработицы	55
2.2. Образовательные характеристики рабочей силы	66
2.3. Трудовая активность работников старшего возраста (55-64 лет)	70
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ	77
3.1. Институциональные аспекты регулирования рынка труда	77
3.2. Прогноз предложения рабочей силы до 2035 г.	85
3.3. Резервы поддержания баланса спроса и предложения рабочей силы	95
3.4. Профессиональная подготовка и переподготовка трудоспособного населения	109
3.5. Совершенствование политик по повышению трудовой активности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах	115
ВЫВОДЫ	128
БИБЛИОГРАФИЯ	129
ПРИЛОЖЕНИЯ	150
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРОГНОЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	151
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА АКТИВНЫХ МЕР ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НАЗН)	155

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВВП	Валовой внутренний продукт
ВДС	Валовая добавленная стоимость
ИЭФС	С 2006 г. Институт Экономики, Финансов и Статистики Академии Наук Молдовы и Министерства Экономики Республики Молдова, с 2013 г. Национальный Институт Экономических Исследований Академии Наук Молдовы и Министерства Экономики Республики Молдова, с 2018 г. Национальный Институт Экономических Исследований Министерства Образования, Культуры и Исследований
НИЭИ	
МБТ	Международное Бюро по Труд
ММПД (MIPAA)	Мадридский международный план действий по проблемам старения (Madrid International Plan of Action on Ageing, MIPAA, 2002)
<i>модели поиска работы (DMP model)</i>	<i>модели поиска работы</i> – модель П.Даймонда, Д.Мортенсона, К.Писсаридеса (Diamond-Mortensen-Pissarides model)
МОТ	Международная Организация Труд
ILO	International Labour Organization
МСБ	малый и средний бизнес
МТЭСР РМ	Министерство Труд, Социальной Защиты и Семьи Республики Молдова;
МЗТЭСР РМ	Министерство Здравоохранения, Труд и Социальной Защиты Республики Молдова
НАЗН	Национальное Агентство Занятости Населения
НБС РМ	Национальное Бюро Статистики Республики Молдова;
BNS RM	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova
ОЭСР	Организация Экономического Сотрудничества и Развития;
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
ПНЖ 2014	Перепись населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 году;
RPL 2014	Recensămîntul populației și al locuințelor 2014.
п.п.	процентный пункт
р.с.	рабочая сила
PCO/ ММПД	Региональная стратегия осуществления Мадридского международного плана действий по проблемам старения
RIS/MIPAA	Regional Implementation Strategy of Madrid International Plan of Action on Ageing
СНГ	Содружество Независимых Государств
с/х	сельское, лесное и рыбное хозяйство
РФ	Российская Федерация
ТКРМ	Трудовой Кодекс Республики Молдова
ТРП	Теория рационального поведения
ЦВЕ	Центральная и Восточная Европа
ЦДИ НИЭИ	Центр Демографических Исследований Национального Института Экономических Исследований

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда является одной из важнейших составляющих рыночной экономики, который выполняет функции распределения и перераспределения общественного труда по видам экономической деятельности, по видам и формам занятости в соответствии со структурой общественных потребностей и формами собственности. Состояние национального рынка труда зависит от ситуации в экономике страны, так как рынок труда формируется под влиянием взаимосвязанных факторов, обеспечивающих единство экономики в целом. Экономическое развитие, действующие правовые и нормативные акты влияют на формирование и функционирование рынка труда. В свою очередь, рынок труда, являясь подсистемой национальной экономики, активно влияет на динамические процессы развития экономики.

Демографические процессы (рождаемость, смертность, миграция) через изменение численности населения и его возрастно-половой структуры влияют на формирование численности и структуры рабочей силы, определяют экономическую нагрузку на трудоспособную часть населения. Рынок труда зависит от структуры населения (возрастно-половой, образовательной, профессионально-квалификационной), а также от размещения населения, его территориального расселения. На рынок труда оказывает влияние и трудовая миграция населения, которая будучи сложным процессом, связана с изменением экономической структуры, т.е. зависит от структурных сдвигов в экономике и размещения производительных сил в регионе. Изменения структуры населения и рабочей силы взаимосвязаны.

Если во второй половине XX-го века неуправляемый глобальный демографический взрыв оставался одной из самых больших угроз для человечества, то начало XXI столетия связано с началом новой глобальной демографической угрозы – началом демографического упадка, характеризующегося сокращением численности населения и его старением [92]. Помимо низких показателей рождаемости демографическому процессу старения населения способствуют низкие показатели смертности, увеличение ожидаемой продолжительности жизни, миграция населения [21]. Демографические изменения, происходящие вследствие глобальных демографических процессов, также оказывают влияние на социально-экономическое развитие как отдельных стран, так и регионов.

В последние десятилетия в Республике Молдова произошли существенные нарушения в режиме воспроизводства населения, которые представляют определенную угрозу для обеспечения демографической стабильности и устойчивого социально-экономического развития [2]. Беспрецедентное сокращение численности населения, как результат снижения рождаемости, сохранения высокого уровня смертности и массовой миграции привело к существенному сокращению трудового потенциала страны, как в количественном, так и в качественном плане. Убыль населения оказывает влияние на рынок труда, что подтверждает анализ текущей ситуации на рынке труда.

В средней и долгосрочной перспективе углубление процессов сокращения населения и демографического старения (увеличение численности и доли пожилых людей в общей численности населения) будут способствовать увеличению демографической нагрузки на трудоспособное население, сокращению численности и доли молодых людей, выходящих на рынок труда (рабочую силу), увеличению финансовой нагрузки на пенсионную систему [27, с. 107]. Последствия старения населения (макрэкономический эффект) связаны с изменением социальных потребностей в образовании, здравоохранении, а также доходов населения, изменением потребительских приоритетов (структуры потребления населения), сокращением рынка услуг, снижением доли сбережений и инвестиций в ВВП [195, 15].

Сокращение численности населения и демографическое старение могут стать препятствием в повышении конкурентоспособности экономики страны, темпов инновационного развития и использования современных технологий и т.д., а сокращение доли молодежи в общей численности трудовых ресурсов будет оказывать влияние на стоимость, географическую и социальную мобильность рабочей силы. В этих условиях совершенствование регулирования рынка труда с учетом демографических тенденций представляет одно из важнейших направлений социально-экономической политики государства.

Низкая управляемость демографическими процессами, инертность демографических изменений определяют формирование механизмов развития экономики с учётом структурных изменений рынка труда. На первый план должна быть выдвинута задача формирования политики занятости, позволяющая более полно использовать имеющиеся трудовые ресурсы, т.е. меняя подход к регулированию рынка труда и занятости населения, внести изменения в механизм государственного воздействия на рынок труда, что обуславливает важность и актуальность данного исследования.

В настоящее время в Республике Молдова принят целый ряд документов, определяющих меры по обеспечению устойчивого социально-экономического развития, учитывая тенденции демографического развития на ближайшие годы.

В Национальной стратегической программе в области демографической безопасности Республики Молдова (2011-2025 гг.) «эффективное управление проблемами старения населения, интегрирование в стратегии развития целей по адаптации к изменениям в структуре населения и по улучшению качественных показателей человеческого капитала» является одним из приоритетных направлений. Вместе с тем, современный уровень методологического подхода к разработке социально-экономической политики, отсутствие официальных демографических прогнозов, которые использовались бы в процессе планирования, обуславливает то, что предусматриваемые меры в области рынка труда незначительно связаны с демографическими изменениями, а отсутствие надежных статистических данных препятствуют разработке нормативных прогнозов.

Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 гг. выдвигает целый ряд мер по повышению занятости и обеспечению условий для достойного труда в Республике Молдова. Однако среднесрочный период действия и отсутствие долгосрочных оценок влияния сокращения численности населения трудоспособного возраста на показатели занятости не позволяют создать долгосрочную и последовательную основу регулирования рынка труда.

Несмотря на то, что в Республике Молдова существует целый ряд исследований в области рынка труда, однако, количественная и качественная оценка влияния демографических изменений на предложение рабочей силы остается малоизученным, а научное обоснование данных изменений не соответствует современным требованиям, стоящим перед экономической наукой, особенно в плане прогнозирования рынка труда, что определяет актуальность данного исследования, которое предоставляет возможность получения результатов в трех направлениях, в том числе определить: основные особенности и проблемы современного рынка труда; перспективы изменения (до 2035 г.) основных количественных и структурных характеристик предложения рабочей силы на основе прогноза; практические рекомендации по регулированию рынка труда.

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования и мониторинга политик в области рынка труда, способствуя росту эффективности предпринимаемых мер по адаптации рынка труда к возможному негативному влиянию демографических изменений.

В 1-й главе «Теоретико-методологические основы рынка труда» представлен анализ основных теорий в области рынка труда в исторической последовательности их развития, а также возможность их использования в условиях сокращения численности населения и демографического старения. При анализе использованы научные труды в области экономики, социологии, демографии как зарубежных, так и отечественных ученых и исследователей практиков.

Во 2-й главе «Основные тенденции и структура рынка труда» анализ развития рынка труда осуществлен на основе оценки тенденций динамики численности занятого и безработного населения, уровня занятости и уровня безработицы, неформальной занятости, образовательных характеристик рабочей силы, трудовой миграции и ряда других показателей. При этом особенностью является акцент на возрастную структуру данных показателей, что позволило выделить характеристики занятости населения в возрастной группе 55-64 года. Как результат, выявлены основные проблемы рынка труда в современных условиях, в том числе, основные причины безработицы, соответствие вакантных рабочих и зарегистрированных безработных, содержащие различия между спросом со стороны работодателей и предложением со стороны безработных по категориям «рабочие и служащие», а также их количественные и качественные несоответствия и напряжённость на рынке труда на основе использования кривой Бевериджа.

В 3-й главе «Основные направления регулирования рынка труда в условиях демографических изменений» определены основные направления по регулированию рынка труда в современных условиях трансформационных демографических и социально-экономических изменений. Для обоснования политик в области занятости, автором разработан долгосрочный прогноз предложения рабочей силы, на основании которого определены возможные ключевые проблемы в перспективе развития рынка труда, связанные с сокращением численности экономически активного населения и его старением, а также осуществлен анализ прогнозного соотношения спроса и предложения на труд, рассчитаны перспективные оценки производительности труда. На основе исследования определены мобилизационные резервы для ослабления напряжения, поддержания стабильности и снижения негативных последствий из-за демографических изменений на рынке труда. Также предложен ряд рекомендаций в области продления и повышения трудовой активности населения в предпенсионном и пенсионном возрастах.

На основе результатов исследования представлены предложения по совершенствованию социально-экономической политики, направленной на улучшение ситуации на рынке труда и повышение уровня занятости экономически активного населения.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теоретические исследования проблем рынка труда

Категория «рынок труда» является одним из сложных понятий в исследованиях современной рыночной экономики, а исследование формирования трудовых отношений в условиях товарного производства всегда находилось в центре внимания учёных-экономистов. Рынок труда относится к одному из рынков факторов производства и определяется как «место» в экономической теории, где находятся во взаимодействии предложение труда и спрос на труд, и формируются цены на труд в форме заработной платы [140, с. 237; 277, с. 117]. Исходя из единства и взаимосвязи производственных отношений и производительных сил большинство учёных определяет сущность рынка труда как систему общественных отношений между субъектами рынка труда. В рамках данных отношений удовлетворяется спрос одних на наёмный труд в качестве фактора производства и других, в виде предложения на работу по найму, как источник средств к существованию. Понятие «рынок труда» определяется исследователями по-разному, в зависимости от контекста его исследования, поставленных задач, изучаемых процессов и сделанных выводов, при этом каждое определение обладает позитивным результатом, так как дополняет или уточняет сущность категории «рынок труда».

Ряд авторов выделяет функционирование рынка труда как систему общественных отношений под воздействием спроса и предложения на рабочую силу (А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин., А.С. Малчинов [205], С.Г. Михнева [229], Л.М. Бабенкова [158], И.В. Гелета [175], М.А. Какушкина [193]. М.Г. Гильдингерш [178]). Так, А.В. Кашеповым, С.С. Сулакшиным, А.С. Малчиновым рассматривается «рынок труда... как система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использованием рабочей силы» [205, с. 18]. И.В. Гелета [175] оценивает рынок труда как «систему правовых, социально-экономических и трудовых отношений, ...возникающих между работодателями и наёмными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки».

Определяя рынок труда как совокупность общественных отношений, часть исследователей ограничивает его рамками формирования, найма и использования рабочей силы: «Рынок труда – совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях её товарности» Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева [233, с. 13, 41]. По определению

Н.А. Волгина [171] «Рынок труда – совокупность товарно-денежных отношений, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, в-третьих, с временем использования рабочей силы».

Е.Е. Пономаренко [242] акцентирует внимание на организации уровней инфраструктуры рынка труда: «Рынок труда охватывает всю систему взаимоотношений по поводу предложения рабочей силы и спроса на неё ... для достижения ключевых, социально-значимых целей его управления – предельного понижения уровня безработицы, и достижения оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы, необходима организация результативно работающей инфраструктуры рынка труда на макро-, мезо- и микроуровне». Л.М. Бабенкова [158] акцентирует внимание на содействии занятости населения, Н.В. Лохтюхина [219] – на управленческом аспекте рынка труда, Л.В. Шершова [275, с. 19] – на согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы. В то же время, часть исследователей расширяют границы рынка труда. В.А. Павленков [236, с. 268], В.С. Федоляк, Н.Н. Жгулева определяют рынок труда как объединение двух рынков – рынка рабочей силы и рынка рабочих мест, в свою очередь, А.В. Кашепов [205, с. 19] – как всё трудоспособное население и все рабочие места, исходя из логики охвата рынком труда каждого потенциально трудоспособного члена общества.

Другая часть учёных, рассматривая многомерность рынка труда, выделяет механизм функционирования системы отношений по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях рыночной экономики (Е.В. Ванкевич), механизм соотношения спроса и предложения рабочей силы (Л. Киян), обеспечивающих занятость населения.

Часть исследователей определяет рынок труда не только как систему общественных отношений, но и как инструмент, механизм распределения и перераспределения общественного труда, обеспечивающий согласование стоимости и цены, конъюнктуры и конкуренции, а также условий труда: В.В. Лукьянова [220], А.А. Рацлаф [245], Ю.М. Остапенко [235], С.Н. Трунин [269], Т.Д. Усманова [271], Е.А. Романова, В.И. Горшкова. В то же время, исследователь Н.П. Гуляева [180] ограничивает рынок труда местом, где договариваются работодатели и работники, А.А. Рацлаф [245] определяет масштабы рынка труда – действиями государственной службы занятости. В.Ю. Лапшин [217] обращает внимание на выделение базового принципа – сделки купли-продажи (найма), интегрирующего теоретическое и конструктивное (практическое) понимание рынка труда.

Представленные подходы к определению сущности рынка труда неоднозначны, так как опираются на методологические подходы научного познания, и одновременно не являются взаимоисключающими – они дополняют друг друга. В рамках определения понятия «рынок труда», дискуссионными вопросами являются: состав рынка труда, его границы, признание субъектами рынка труда всего экономически активного населения или только лиц, ищущих

работу; рынок труда является следствием осуществления рыночных отношений в отраслях и сферах экономики; товар на рынке труда – труд (услуги труда) или рабочая сила и её материально-вещественная форма; поддержка теоретического либо практического осмысления рынка труда; территориально-пространственное представление рынка труда.

Противоречие между понятиями «рынок труда» и «рынок рабочей силы» основывается на различиях во взглядах на товарность труда и рабочей силы (К. Маркс [225, т. 2, кн. II, с. 186], А.Э. Котляр [214]). Если Карл Маркс вкладывал в понятие рабочей силы способность к труду, то современные экономисты определяют его как ресурс труда – персонал, экономически активное население. Так, Дж. М. Кейнс определял рынок труда рамками предложения рабочей силы и номинальной заработной платой, так как спрос на рабочую силу формируется на рынке товаров и услуг. Если рынок труда приравнивается к рынку функционирующей рабочей силы, то понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» идентифицируются, становятся тождественными, равнозначными. Такое допущение целесообразно при характеристике внешнего рынка труда, исследовании рынка труда на макроуровне.

Автор рассматривает рынок труда как противоречивое единство и взаимодействие спроса и предложения товара «рабочая сила». Собственником – носителем рабочей силы, является занятое и безработное население, его экономически активная часть. Автор рассматривает категории «рынок рабочей силы» и «рынок труда» как тождественные, равнозначные понятия, синонимы при проведении исследования на макроуровне и придерживается понятия «рынок труда».

Исследования рынка труда, представленные в мировой экономической литературе, посвящены различным актуальным проблемам состояния рынка труда, занятости и безработицы, институциональным основам рынка труда, государственной политике по регулированию рынка труда, прогнозированию взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг и т.д.

Значительный вклад в развитие теоретических вопросов современного рынка труда внесли Т. Voeri & J. Ours «The economics of imperfect labour markets» [63]. Анализ институциональной структуры и конкурентоспособности рынка труда включает рассмотрение минимальных заработных плат, трудового законодательства, пособий по безработице, регулирование рабочего времени, коллективных договоров, программ раннего выхода на пенсию, семейных политик, образовательных и миграционных политик через влияние данных институтов на поведение рабочих и работодателей на несовершенных рынках труда под влиянием политических и экономических сил. Наличие несовершенных рынков труда может объясняться недостаточно развитыми рыночными институтами вследствие прохождения переходного периода к рыночному хозяйствованию.

При анализе рынка труда исследователи R. Layard, S. Nickel [97] на основе рассмотрения влияния системы переговоров по заработной плате и страхованию по безработице на изменение инфляции и безработицы объединяют макроэкономику с

детальным микроанализом рынка труда. Использование интеграции макро- и микроанализа позволяет объяснить наличие высокой безработицы и комбинирование полной занятости с ценовой стабильностью в экономике. Использование данного подхода при анализе проблем рынка труда в условиях изменения возрастной структуры рабочей силы позволяет рассматривать процессы, происходящие на рынке труда, в контексте процесса старения населения.

Среди современных работ по рынку труда с учётом демографических изменений можно выделить монографию P. Taylor «Ageing Labour Forces. Promises and Prospects» [138], в которой отмечается, что расширение образовательных систем многими странами ведет к более позднему выходу молодёжи на рынок труда, ведущему к уменьшению численности рабочей силы. Ученый считает целесообразным увеличение продолжительности периода экономической занятости и более позднего выхода на пенсию стареющих работников, возможность обучения на протяжении всей жизни, содействие повторному трудоустройству пожилых работников и увеличение их числа в составе рабочей силы.

D.E. Bloom, D. Canning, G. Fink «Global demographic change: dimensions and economic significance» [59], «Implications of population aging for economic growth» [60] отмечают влияние демографических изменений на экономическое развитие через снижение экономической активности рабочей силы за счёт эффектов возрастной структуры. Так демографические изменения будут сопровождаться увеличением ожидаемой продолжительности жизни, снижением размера семьи, повышением сбережений для пенсий и повышением экономической активности женщин. В то же время, может повыситься предложение труда от пожилых людей и трудовых мигрантов. Коэффициент экономической активности (участия) глобальной рабочей силы к 2050 г. снизится на 4,4 п.п. по сравнению с 2005 г. по причине роста численности населения 15+ [58]. Связь между старением населения и макроэкономикой будет зависеть от институционального контекста. Амплитуда предполагаемых изменений зависит от политики решений в области здравоохранения и пенсионного обеспечения, принимаемых на национальном уровне, и решений бизнеса на местном уровне.

Исследование старения населения и сокращения человеческого потенциала представлено в работе K. Lisenkova, R.W. McQuaid, R.E. Wright «Demographic Change and Labour Markets» [99] на примере рассмотрения динамики долей пожилых работников, молодых, сжатия рынка труда (сокращение численности экономически активного населения на рынке труда), повышения экономической активности женщин. Авторами даны рекомендации по увеличению уровня экономической активности, повышению производительности труда и управлению миграционными процессами.

Причины снижения уровня экономической активности на рынке труда США исследователи R. Balakrishnan, M. Dao, J. Solé, J. Zook в работе «Recent U.S. labor force dynamics: Reversible or not?» [50] связывают с действием как структурных факторов (старением населения, повышением образовательного уровня в силу его

доступности, поздний выход на пенсию по возрасту ввиду лучшего здоровья) и циклических факторов (привлечение большего числа старых рабочих и повышение численности бенефициариев, получающих пособие по инвалидности).

Исследование проблем старения рабочей силы и возможностей пожилых людей на рынке труда представлено в работе М. Radović-Marković «An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles» [118]. Фокусирует внимание на возможностях и препятствиях занятости пожилых людей, на негативных последствиях возрастной дискриминации пожилого населения. Объяснение процессов на рынке труда нуждается в определении роли политических, социальных, технологических и экономических факторов.

Изучение влияния демографических изменений на рынок труда и проблем старения рабочей силы широко представлено в работах 1990-х годов: Р. Johnson, К.Ф. Zimmermann «Labour Markets in an Ageing Europe» [93], Р. Flaim «Population changes, the baby boom and the unemployment rate» [79], М. Greenwood [89], А. Samorodov [127], К. Вимон (С. Vimont) «Демографические изменения. Рынок труда и рост производительности» [167], К.Ф. Zimmermann «Ageing and the labor market» [152].

Исследователи Е. Drea, S. Muresan «It's Our Job: Reforming Europe's Labour Markets» [72] на основе анализа рынка труда шести европейских стран – членов ЕС разработали набор рекомендаций по реформированию рынков труда ЕС. Результаты показали, что необходимо упростить политики занятости в ЕС, повысить мобильность рабочей силы, фокус политик на рынке труда должен быть смещён от борьбы с безработицей на создание рабочих мест, преодоление разрыва между реформами и инвестициями (внедрение реформ не сопровождается соответствующими инвестициями). Обозначенный новый подход по содействию эффективной политике по созданию рабочих мест с учётом демографических перемен и снижению негативного влияния финансового кризиса является крупным успехом более широкой интеграции и обеспечит стратегию экономического роста стран ЕС по достижению целей, поставленных Стратегией ЕС – Еуропа 2020 (2010 г.).

В работе В.П. Клавдиенко «Современный демографический ландшафт и стимулирование занятости в странах ЕС» [195] рассматриваются вопросы демографических сдвигов в странах ЕС вследствие старения населения, обусловившего смену концептуального подхода к регулированию занятости и рынка труда от стимулирования спроса к преимущественному стимулированию предложения рабочей силы и как следствие изменение в механизме государственного воздействия на рынок труда.

Значительный вклад в понимание проблем современного рынка труда внесли румынские исследователи: D. Preda «Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă» [22], С.Г. Vocean «Echilibre și dezechilibre pe piața muncii din România» [5], А.С. Serban «Aging population and effects on labour market» [132], L.-L. Alby, P. Caraiani, M. Iordan [1], С. Mihaescu [20]. Анализ рынка труда Румынии в условиях изменений демографической динамики представлен в работах по эволюции рынка труда

Румынии на макроуровне, в свете изменений политики занятости в Европе (S. Irimie, V. Băleanu, A. Ionica [16]. Сделан упор на необходимость открытия новых рабочих мест, увеличение инвестиций в человеческий капитал с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда, облегчения доступа лиц из уязвимых групп (молодёжь, женщины, старые работники, лица, проживающие в сельской местности) к бесплатным курсам профессионального обучения, гибкий подход к процедурам найма (D.-M. Voajă [4], M.-M. V. Tudor, D.-M. Voicilaş [35]).

Современные макроэкономические проблемы анализа, прогнозирования, управления рынком труда рассматриваются в работах А.Г. Коровкина [209, 211, 212] в контексте связей с демографическими процессами. Автором представлены количественная оценка дефицита рабочей силы, структурные формы проявления и профессионально-квалификационный аспект дефицита рабочей силы, основные возможности преодоления дефицита рабочей силы. Важным в представленных работах является учёт в перспективной динамике рынка труда основных параметров развития демографических процессов, в том числе, миграционных.

Исследователи А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов в монографии «Рынок труда: проблемы и решения» [205], исследуют факторы, включительно демографические, влияющие на рынок труда, рассматривают инструменты государственной политики занятости, предлагают меры по повышению эффективности деятельности органов государственного управления в сфере занятости в связи с ожидаемым сокращением численности трудоспособного населения, в том числе, внесение норм об ответственности государства за поддержание занятости и создание рабочих мест в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», по разработке национального доклада по проблемам занятости в Российской Федерации, целевой программы по созданию рабочих мест в Российской Федерации [205].

Среди российских исследований, посвящённых влиянию демографических процессов на рынок труда, можно выделить работы Е.Ш. Гонтмахера [179], М. Дмитриева [184], И.Е. Золина [190, 191], Д.В. Помазкина [241], В. Ройка [250], Т.Л. Смирновой [264], М.Г. Колосницыной и М.А. Герасименко [208], А.А. Нестеровой и И.А. Свиридчук [232]. Отмечается, что в перспективе масштабы сокращения и старения населения приобретут ещё более выраженный характер. Влияние действующих демографических тенденций требует адекватного ответа в рамках современного рынка труда. Подчёркивается важность изучения новых возможностей, открывающихся в условиях сокращения населения и старения, изучение опыта различных стран в вопросах адаптации пожилых людей, повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Комплексное исследование ведущих тенденций рынка труда осуществляется практически ежегодно МОТ [85, 145, 146], ОЭСР (ОЕСД) [112, 113], Европейской Комиссией [75, 77, 95, 142]. Согласно МОТ, программа развития с ориентиром на создание рабочих мест должна опираться на опыт стран по устранению структурных

факторов, влияющих на неполную занятость, на принятие мер, обеспечивающих доступ к финансовым ресурсам и проведение макроэкономической политики, направленной на расширение занятости, создание действенных, самоусиливающихся моделей роста потребления и роста производства с целью снижения неформальной занятости [187].

Основные концепции по формированию государственной политики регулирования рынка труда затрагивают несколько вопросов: спрос со стороны работодателей на персонал, предложение рабочей силы и коллективные договоры, трудовое законодательство и социальное страхование «Government Regulation of the Employment Relationship». ed. B.E. Kaufman [88], A. Bernhardt «The Role of Labor Market Regulation in Rebuilding Economic Opportunity in the U.S.» [53]. Анализ государственной политики регулирования рынка труда в условиях демографических изменений представлены в работах «Ageing and Employment Policies» OECD» [47], D. Moraal, G. Schönfeld «Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands» [106], J.T. Addison, B.T. Hirsch «The economic effects of employment regulation: What are the limit?» [46], L. Bangali «Active ageing between labour market and retirement» [51]. Особенности регулирования рынка труда в переходный период в России нашли отражение в монографии А.А. Белокрыловой, О.С. Белокрыловой, В.В. Вольчик, Н.П. Кетовой [159], в работах И.В. Гелеты [175], Ф.П. Федорко, Л.И. Задорожной [270], С.В. Дружининой [186], Т.Н. Лукьяновой [220]. Формальная роль коллективных соглашений описаны в работе А.Е. Лапиной [216]. Рамки действия трудовых институтов представлены в работе О. Blanchard «Designing Labor Market Institutions» [56]. Совершенствование применения трудовых институтов получило развитие в работах R.B. Freeman, J. Hersch, L. Mishel [74, 82], T. Donnellan, K. Hanrahan, T. Hennessy [71], M. Abbritti, S. Weber [45], H. Lehmann, A. Muravyev [98], Г.Г. Терехова [268], Е.Г. Калабиной и С.В. Ореховой [194], Е.С. Гуреевой [181]. Развитие институтов рынка труда в условиях процессов депопуляции и старения будет определяться взаимосвязью между экономическим развитием страны и рынком труда (D.E. Bloom, D. Canning, G. Fink [61]) и зависеть от своевременности изменений и корректировок «рёбер жёсткости» (институты рынка труда по определению Р.И. Капелюшника [199]), определяющих регулирование отношений между наёмными работниками и работодателями.

Прогнозирование рынка труда в условиях сокращения и старения населения осуществляется с целью предотвращения влияния возможных негативных последствий при планировании социально-экономического развития и определения политики занятости рабочей силы. Методологии прогнозов адаптируются в зависимости от качества статистических данных, структурных трендов, и дают возможность прогнозировать будущее развитие рынка труда (J. Thomas [140], Ch. Lacava [96], D. Fouarge [81], R. Dobbs [70]). Влияние экономических циклов на прогноз рабочей силы представлен в работе А. Zeilstra, K. Voxhoorn [151]. Интерес к перспективным оценкам численности рабочей силы вызвали проблемы сокращения

общего уровня рождаемости и старения населения (P. McDonald, R. Kippen «Labour Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050» [101], B. Dugan, B. Robidoux [73], В. Гимпельсон, А. Зудина [251, с. 39-47], J. Fuchs [83], С.В. Сигова, К.А. Мазаева [262], I. Kurkó [94]). Разработки прогнозов предложения рабочей силы отражены в работах по отдельным странам: Германия – А. Boersch-Supan [64], Австралия – G.A. Meagher and F. Pang [105], Россия – С. Васин, А. Вишнеvский, М. Денисенко [165], М.Э. Дмитриев, Т.М. Малеева, О.В. Синяvская [185], М. Иванова, А. Балаев, Е. Гурвич [192]), Китай – X. Peng, D. Fausten [119].

Анализу влияния демографических процессов на изменение возрастной структуры рынка труда посвящены исследования D.G. Blanchflower, R.B. Freeman [57], R.L. Clark, N. Ogawa, M. Kondo, R. Matsukura [67], K. Lisenkova, R.W. McQuaid, R.E. Wright [99], C. Ochsен [111], R. Shimer [133]. В работе O.N. Skans «Age effects in Swedish local labour markets» [134] рассчитана прогнозная оценка показателей рынка труда в результате изменения возрастной структуры занятости, а именно эффект от увеличения доли пожилых работников на рынке труда.

Трансформация возрастной структуры рынка труда в результате демографических изменений оказывает влияние на уровень безработицы различных возрастных групп населения – С.М. Schmidt «Ageing and Unemployment» [129], D. Rosnick «The adult recession. Age – Adjusted unemployment at post-war highs» [125], M. Fuchs, A. Weyh «Demography and unemployment in East Germany. How close are the ties» [83], A. Garloff, C. Porhl, N. Schanne «Do small labor market entry cohorts reduce unemployment» [86], И.Ф. Галимов, Л.Ю. Уразаева «Оценка уровней безработицы различных возрастных групп с учётом старения населения» [174]. А.Г. Коровкин [210] отмечает асимметрию структурной безработицы вследствие медленной адаптации системы профессиональной подготовки к претерпевающей изменения структуре спроса на труд, проблема роста технологической безработицы в составе сложившейся структурной.

В условиях действия демографических процессов вопросы спроса и предложения рассматриваются через призму сокращения численности и изменения структуры рабочей силы. В работах G. Biffi «The Impact of demographic changes on labor supply. Main facts and trends» [54], А.-С. D'Addio, M. Keese, E. Whitehouse «Population ageing and labour market» [68], I. Kurkó «The Influence of Demographic Aging on the Potential Labour Market Supply» [94], С.В. Сигова, К.А. Мазаева [262] рассмотрены факторы спроса со стороны работодателей: возрастная дискриминация, низкий уровень заработной платы, низкий уровень участия в обучении, одним из факторов со стороны предложения являются пенсионные реформы для повышения стимулов продолжения работы в старших возрастах. Исследование факторов, влияющих на изменение совокупного предложения труда, представлено В.Е. Гимпельсоном [176] через анализ численности экономически активного населения, предложение труда в условиях сокращения и старения населения с уменьшением по величине и ухудшением по структуре без активной миграционной политики. Ряд работ

С.Ю. Рощина посвящён всестороннему исследованию проблем эластичности предложения труда в России [252], С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова [253], В.Ю. Ляшок, С.Ю. Рощин [222]: определены эконометрические оценки функции предложения труда всего населения и демографических групп (мужчины, женщины, молодёжь, пожилые) на основе использования стандартной теоретической модели предложения труда M.R. Killingsworth с максимизацией индивидуальной функции полезности, социально-экономические факторы, влияющие на участие в рабочей силе, политика, направленная на улучшение здоровья людей пенсионного и предпенсионного возрастов, влияющая на увеличение занятости среди различных групп населения.

Демографические процессы влияют не только на количественные показатели предложения рабочей силы, но и на качественные, в частности на профессионально-квалификационную структуру рабочей силы. В исследованиях F. Alpass, R. Mortimer «Ageing workforces and ageing occupations: A Discussion Paper» [48], P. Vendramin, G. Valenduc, A.-F. Molinie, S. Volkoff, M. Ajzen, E. Leonard «Sustainable work and the ageing workforce» [147] отмечается, что в перспективе сужаются рамки использования низко-квалифицированной рабочей силы, ожидается высокий спрос на высококвалифицированную, рост уровня экономической активности населения будет способствовать сокращению неформальной занятости. Наличие постоянной, устойчивой работы будет способствовать увеличению продолжительности нахождения работника в рамках рынка труда.

В условиях сокращения и старения населения вопросы трудовой мобильности (освоение новой профессии, условий производства, приспособление к новой технике, смена места работы, место жительства и т.д.) приобрели повышенную значимость. Сокращения притока молодёжи на рынок труда и старение рабочей силы ставят новые проблемы перед работодателями на уровне предприятий, фирм, организаций. Потенциалы и факторы трудовой мобильности отражены в работе K.F. Zimmermann «European Labour Mobility: Challenger and Potential» [153], W. Groot, M. Verberne «Aging, job mobility and compensation» [91], в монографии Н.В. Волковой «Формальные факторы трудовой мобильности» [172], Б. Бреева «О качестве занятости населения России» [161]. В условиях высокомонополизированной экономики страны, работодатель влияет на условия занятости, так как территориальная мобильность трудовых ресурсов сдерживается отсутствием рынка доступного жилья.

Основные проблемы, связанные с трудоустройством, безработицей, обучением, дискриминацией пожилых работников в условиях старения рынка труда нашли отражение в работах: «Older Workers in an Ageing Society» edited by P. Taylor [115], A. Samorodov «Ageing and Labour Markets for Older Workers» [127], P. Taylor, C. McLoughlin, D. Meyer & E. Brooke «Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables» [139], P. Greg, G. Knight, J. Wadsworth «The cost of job loss» [90], Zboralski- M.A. Avidan «Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force?» [150], M. Formosa [80],

S. McNair [103], P. Morrison [107], S. Tanner [137], Т.В. Коссова, М.А. Шелунцова [213]. Результаты опроса работодателей по вопросам найма пожилых рабочих, гибкости рынка труда, менеджмента выхода на пенсию по возрасту представлены в работе Н. Barnes, D. Smeaton, R. Taylor [52].

Образование в рыночных условиях является одним из главных факторов, который определяет положение работника на рынке труда. Выше запас прочности трудового потенциала, выше вероятность трудоустройства, ниже риск потерять работу. Повышение образовательного уровня является важным резервом для рынка труда в условиях демографических изменений, в том числе старения населения. Влияние образования на рынок труда представлено в монографиях В.Н. Васильева, В.А. Гуртова, Е.А. Питухина и др. «Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации» [162], Е.А. Питухина, В.А. Гуртова [238], С.В. Сигова [261]: на основе математических моделей и вычислительных алгоритмов оценены потребности отраслей экономики в квалифицированных специалистах. Связь между рынком труда и образовательной системой представлена в работах: Ю.Н. Касымовой [204], В.Е. Гимпельсона и др. [177], Р.И. Капелюшникова [200, 201]. Через 30-40 лет рабочая сила будет наполовину или на две трети состоять из выпускников с высшим образованием, образованием может стать средством отбора на рынке труда, экономике не удастся создать такое же количество «хороших» мест, характеризующихся достойными условиями труда и достойной заработной платой, и определённая часть рабочей силы с высшим образованием может быть вытеснена с рынка труда.

В странах с переходной экономикой и недостаточно развитыми рыночными институтами неформальная занятость занимает достаточно большой сегмент на рынке труда. Вопросы неформальной занятости рассмотрены в работах Р.И. Капелюшникова [198] – подходы к определению неформальной занятости, диапазон разброса уровня неформальной занятости (11-24%), причины вхождения в неформальную занятость, В.Н. Васильева и др. [162] – отмечается связь неформальной занятости с уровнем образования. Снижение эффективности государственной политики на рынке труда по причине наличия неформальной занятости и как следствие не охвата всёго занятого населения и в сфере профессионального образования обуславливается наличием большой доли нелегальной занятости, теневых доходов, понижением конкурентоспособности экономических агентов, которые платят налоги. В условиях сокращения трудовых ресурсов и старения населения будут увеличиваться риски дальнейшего роста неформальной занятости вследствие высокого числа лиц старших возрастов на рынке труда.

Одним из направлений исследований современного рынка труда в условиях старения населения является проблема неустойчивой занятости или прекаризация занятости, включающая сокращение заработной платы, ухудшение условий труда, риск расторжения трудовых отношений работодателем, что нашло отражение в трудах ученых G. Standing [266], В.Н. Бобкова [160], П. Родькина [248], О.В. Вередюка

[166], М. Макаровой [223]. Основной характеристикой неустойчивой занятости является рост уровня неопределённости трудовых отношений, что отрицательно влияет на доходы работников и взносы в социальные фонды, сокращение потребительского спроса на товары длительного пользования, снижение инвестиций в развитие человеческого капитала, снижение доступности кредитования.

Как следствие вышеназванных процессов происходит изменение зависимости между индивидуальной заработной платой и доходами населения различных возрастных групп, что отмечено исследователями М. Мыск «Wages and Ageing: Is There Evidence for the «Inverse-U» Profile» [109], М. Sapozhniko., R.K. Triest «Population Aging, Labor Demand, and the Structure of Wages» [128], J. Schmitt, J. Jones «Low-wage Workers Are Older and Better Educated than Ever» [130], в основе работ имеет место анализ размеров заработков в малых и больших возрастных группах, имеющих опыт работы.

На национальные рынки труда оказывают влияние также процессы глобализации мировой экономической системы. Анализируя труды Н.-П. Blossfeld, S. Buchholdz, K. Kurz [62], J.B. McKelvey [102], R.D. Vogel [148], J. Spatz, P. Nunnenkamp [135], R. McQuaid [104], Ю. Саулитис [260], С.В. Сигова, К.А. Мазаева [262], С.В. Рязанцев, В.А. Гневашев и др. [254] можно сделать вывод, что процесс старения населения повлиял на сокращение численности трудоспособного населения в экономически развитых странах, в то же время, увеличилась потребность в трудовых ресурсах, а также заинтересованность стран в повышении конкурентоспособности своих трудовых ресурсов, уровня их образования, квалификации и производительности труда.

Значительный вклад в оценку влияния сокращения населения и демографического старения на рынок труда внесли демографические исследования. Так, в аналитическом докладе Мирового банка «От красного к седому: третий «переходный период» стареющего населения в странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза» [6] отмечается, что странам бывшего СССР необходимо решить две взаимосвязанные проблемы: ускоренный процесс старения населения и незавершённость перехода к развитым рыночным институтам, не позволяющая противостоять негативным последствиям вышеназванных процессов.

В исследованиях М. Bussolo, J. Koettl, E. Sinnott в работе «Golden Ageing: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia» [65] дана оценка экономических последствий старения населения, их влияния на рабочую силу, в том числе на уровень экономической активности на рынке труда, на квалификацию старых рабочих, и как следствие этого, на экономическую ситуацию в целом.

Ученый V. Ghețău в своей работе «Declinul demografic și viitorul populației României» [15] отметил последствия сокращения численности населения и его старения в Румынии - снижение уровня экономической активности населения, что наряду с трудовой миграцией населения негативно отразится на развитии рынка труда.

В работах российских учёных А.Г. Вишневого, М.Б. Денисенко, С.А. Васина, Н.В. Мкртчяна, Е.В. Тюрюкановой «Экономические последствия демографических

изменений в Россия» [170], С. Васин, А. Вишнеvский, М. Денисенко «Демографические изменения и экономика» [165] также отмечают последствия процесса сокращения населения и старения на рынок труда и влияние на модернизацию экономики.

В Республике Молдова проблемам демографического старения населения посвящены монография G. Paladi, O. Gagauz, O. Penina «Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale» [21], O. Gagauz «Îmbătrânirea demografică a populației: Tendințe și opțiuni», «Îmbătrânirea populației: de la provocări la beneficii» [10, 11], в которых отмечают особенности развития процессов сокращения и старения населения в Республике Молдова и их влияние на социально-экономическое развитие.

Характеристика рынка труда с учётом процессов старения населения в Республике Молдова отражена в работах A. Bîrcă «Persoanele în vârstă și piața muncii» [3] (характеристики возрастной группы населения 50 лет и старше на рынке труда), G. Savelieva, R. Taragan, A. Tomceac «Experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice» [24], Г. Савельева [255] (потенциал рабочей силы республики), V. Cotelnic [7] (профессиональное качество человеческого капитала на рынке труда), V. Trofimov [34], V. Trofimov, R. Dogaru, I. Holban, A. Izman «Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova» [33] (комплексный анализ феномена безработицы на рынке труда). Взаимовлияние рынка труда и пенсионной системы изучали A. Рожко, З. Стременовская [249] (совершенствование функционирования пенсионной системы Республики Молдова в условиях демографического процесса старения населения). Некоторые аспекты занятости пожилого населения отражены в работе O. Gagauz и M. Buciuceanu-Vrabie [13], а резервы поддержания численности рабочей силы в контексте демографического старения рассматриваются O. Gagauz, M. Piscenco, O. Penina [14].

Анализ научных теорий в области определения категории «рынка труда» показал, что в условиях перехода к рыночной экономике и формирующихся в данных условиях рынков ученые, исследователи-представители различных экономических школ используют фрагментарные определения рынка труда, расширяя или сужая область применения данной категории (как систему общественных отношений между субъектами рынка труда; как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства; как объединение двух рынков – рынка рабочей силы и рынка рабочих мест и т.д.).

В поле зрения исследователей находится широкий спектр проблем, касающихся функционирования и развития рынка труда (спрос и предложение рабочей силы, трудовая мобильность, неформальная занятость, безработица и др), а также регулирования рынка труда. Зарубежные исследователи уделили большое внимание проблемам влияния сокращения населения и демографического старения на рынок труда, так как эти процессы значительно раньше охватили

экономически развитые страны. На постсоветском пространстве также появился целый ряд работ, освещающих изменения на рынке труда, вызванные демографическими процессами, в том числе и в Республике Молдова. В Республике Молдове исследования рынка труда в условиях рыночной экономики имеют достаточно короткую историю, начиная с 1990-х годов прошлого века. Однако практически все труды, в основном, базируются на существующей статистической или ведомственной информации и не отражают перспективные оценки развития рынка труда в условиях сокращения населения, исходя из реальной численности населения и долгосрочного прогноза населения страны. Среди очень важных и мало исследованных проблем рынка труда в Республике Молдова следует отметить отсутствие долгосрочного прогноза экономически активного населения, перспективной оценки уровня занятости населения, минимизации негативного влияния демографического процесса на рынок труда, резервов поддержания стабильного функционирования рынка труда, а также, соответственно, мер по государственному регулированию рынка труда и обеспечению его конкурентоспособности в условиях депопуляции и старения населения.

1.2. Оценка основных теорий и подходов исследования рынка труда

Теоретико-методологические основы рынка труда составляют классическая, марксистская, кейнсианская, институциональная и другие экономические теории, которым присуща методологическая неоднородность, различные подходы в определении особенностей функционирования рынка труда и необходимости его регулирования. Научное понимание рынка труда складывалось через историю развития экономических теорий рынка труда, а также нахождение равновесия рынка труда, обеспечивающего полную занятость.

Классическая теория представлена концептуальными положениями классиков политической экономии, сторонниками статичного рынка труда: У. Петти, А. Смит [265], Д. Рикардо [246, 247], Ж.-Б. Сэй, Д.С. Милль [228]. В условиях рыночной экономики экономисты-классики трактовали труд как фактор производства, определяли его как товар, объект купли-продажи: «труд...как и все товары, которые покупаются и продаются, и количество которых может увеличиваться или уменьшаться» [246, т. 1, с. 85]. Представители классической теории, будучи родоначальниками теории трудовой стоимости, определяли, что именно труд является мерилем стоимости. Классическая теория основывалась на однородности (гомогенности) труда, рациональном поведении индивида, соизмеряющего издержки и выгоды и вселили рыночных регуляторов, обеспечивающих полную занятость. Так, в основе классической теории рынка труда лежит утверждение, что предложение порождает спрос, перепроизводство невозможно, так как деятельность людей определяется личной выгодой «возросший спрос...скоро будет покрыт предложением капитала и труда» из менее доходных отраслей «...стремлением каждого капиталиста извлекать свои фонды из менее прибыльного и помещать в более прибыльное дело»

[246, т. 1, с. 83]. Классическая теория занимает позиции экономического либерализма, отрицает вмешательство государства в экономику из-за препятствия свободному переходу труда и капитала. Беря за основу, что деятельность людей определяется личной выгодой, классическая теория определяет рыночную экономику как саморегулирующуюся, устойчивую систему. Баланс между спросом и предложением на труд в условиях рынка и свободной конкуренции обеспечивается ценой труда. Сокращение спроса (безработица), или носит временный характер, либо вызвано нежеланием получать более низкую заработную плату. Так недостаток рабочих рук при постоянном спросе на труд вызывает конкуренцию между предпринимателями и повышает заработную плату рабочим [265, с. 66], что способствует росту населения [246, т. 1, с. 86]. Под заработной платой экономисты-классики подразумевали цену труда, который затрачивает рабочий, а не стоимость рабочей силы. Цена труда соизмерима с «количеством пищи, предметов жизненной необходимости и комфорта», удовлетворяющих насущные потребности рабочего и его семьи, которые можно купить на деньги в виде естественной заработной платы [246, т. 1, с. 85]. Экономисты-классики заложили основы теории прожиточного минимума. «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна по меньшей мере быть достаточной для его существования» [265, с. 65-66].

Классический подход к изучению рынка труда формировался в условиях действия свободной конкуренции и отсутствия мировых экономических кризисов, веры экономистов-классиков в действие рыночных механизмов, в свободный перелив капиталов и труда между отраслями. Применение классического подхода позволит проанализировать наличие конкуренции между работодателями или её отсутствие в вопросах найма рабочей силы, что в условиях демографических изменений может влиять на повышение уровня безработицы и снижение уровня резервной заработной платы. Позволит сравнить уровни минимальной заработной платы в реальном и бюджетном секторах, минимальной пенсии по возрасту с прожиточным минимумом.

Использование классического подхода позволяет рассмотреть рынок труда в условиях дефицита рабочей силы вследствие сокращения и старения населения, повышения конкуренции между работодателями и выдвинуть гипотезу о последующем увеличении заработной платы.

Марксистский подход [225, 226] к исследованию рынка труда позволил представить ряд концепций, определяющих сущность и особенности рабочей силы, завершить разработку *теории стоимости*, лежащей в основе классической теории рынка труда. К. Маркс впервые представляет рынок труда как «особое подразделение товарного рынка» [225, т. 1, с. 180]. Рабочие продают не сам труд, а способность к труду, т.е. рабочую силу. Продавая свою рабочую силу, рабочий выступает как продавец, а капиталист как покупатель, покупая товары для

воспроизводства своей рабочей силы, рабочий выступает как покупатель, а капиталист как продавец К. Маркс [225, т. 2, с. 186]. Другой заслугой К. Маркса является положение о *двойственном характере труда* [225, т. 1, с. 50-56]. В условиях товарного производства рабочий создаёт с одной стороны потребительскую стоимость, с другой стороны – новую стоимость, перенося на продукт стоимость потреблённых средств производства, эквивалент стоимости своей рабочей силы, новая стоимость намного выше стоимости рабочей силы и использованных средств производства, разница получила название прибавочной стоимости. *Теорию прибавочной стоимости и теорию роста органического строения капитала* К. Маркс дополнил *теорией относительного перенаселения* (промышленной резервной армии труда). Всегда будет существовать дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу. Попытки увеличения прибавочной стоимости предпринимателями ведут к сокращению доли переменного капитала в органическом строении капитала и *замедляют увеличение численности рабочих*, увеличивая эксплуатацию рабочего посредством удлинения рабочего дня, повышения интенсивности труда, создавая промышленную резервную армию (безработицу), которая может увеличиваться, или сокращаться, подтвердив неизбежность существования безработицы при развитии капитализма К. Маркс [225, т. 1, с. 659]. Марксизм принято называть логическим продолжением классической теории А. Смита и Д. Рикардо. Тезис К. Маркса о наличии постоянного дисбаланса между спросом и предложением на рабочую силу определяет постоянный дисбаланс между численностью экономически активного населения и наличием всей совокупности рабочих мест. Доказательство постоянного существования при капитализме безработицы в качестве резервной армии труда, изучение возрастной структуры безработицы в условиях сокращения и старения населения позволит определить демографические группы, преобладающие в составе безработных, и рассмотреть продолжительность их пребывания в составе безработных.

Неоклассическая теория рынка труда представлена австрийской школой предельной полезности – экономисты-субъективисты К. Менгер, Ф. Визер, Е. Бем-Баверк, кембриджской школой – А. Маршалл [227], А.С. Пигу [237], экономисты-математики – У.С. Джевонс, лозаннской школой – Л. Вальрас, В. Парето, американской школой – Д.Б. Кларк. Неоклассическая теория рынка труда базируется на принципиально новых методах экономического анализа, связанных с определением предельных величин. Неоклассики полагали, что совершенный рыночный механизм обеспечивает полную занятость на конкурентном рынке труда и возможность любому желающему найти работу. Безработица в большинстве случаев имеет *добровольный* характер, является естественным явлением и возникает из-за нежелания безработных получать денежную заработную плату ниже ожидаемой (резервной). Неоклассики разделяли мнение представителей классической школы, что вмешательство государства в вопросы рынка труда не имеет смысла и недопустимо, подтверждая приверженность экономическому либерализму.

Отрицая теорию трудовой стоимости, утверждали, что в практической жизни нет стоимости, существует только цена товара (пропорции для обмена товаров или товаров и денег), которая определяется своей полезностью для данного индивида и редкостью, которая зависит от субъективной оценки людей.

Неоклассики утверждали, что каждый фактор производства в условиях свободной конкуренции имеет свою долю в общественном продукте, свою долю дохода (вознаграждения): труд – заработную плату, капитал (деньги) – процент, природные и вещественные ресурсы – ренту, организация и управление – прибыль. Рынок труда, по определению неоклассиков, рынок одного фактора производства, где происходит обмен труда на заработную плату, являющейся оплатой труда наёмного работника за использованный труд в качестве фактора производства. «Человеческий фактор производства не покупается и не продаётся, как машины и другие факторы производства» А. Маршалл [227, т. 2, с. 266, 273]. Рынок труда – это рынок *специфического товара* – труда или услуг труда.

Цена данного фактора есть цена товара труд, определяющаяся в результате взаимодействия спроса и предложения на труд. Предметом анализа стали функции спроса и предложения на труд.

Неоклассическая теория использует функциональный подход вместо казуального (причинно-следственного) как методологического инструментария для анализа, посредством которого экономическая наука превратилась в точную науку.

Концептуальные основы неоклассической теории позволяют рассмотреть исследования рынка труда в условиях сокращения населения и старения и дать объяснение его дальнейшего развития. Так использование функционального подхода неоклассиков при исследовании рынка труда позволяет рассчитывать функциональные прогнозы спроса и предложения на труд.

Английский экономист Дж.М. Кейнс [206], по существу, совершил революцию в изучении экономики, подняв исследования рынка труда на макроуровень, применив макроэкономический метод исследования в отличие от микроэкономического подхода, использовавшегося в докейнсианских теориях. **Кейнсианская теория рынка труда** отвергает утверждение неоклассиков о рыночном саморегулировании ввиду того, что рыночной экономике не свойственно равновесие, ввиду склонности людей сберегать часть своих доходов. Дж.М. Кейнс дал новое объяснение функционирования рынка труда, подвергнув критике обратную зависимость заработной платы и занятости А.С. Пигу, ввиду того что ожидаемое снижение заработной платы не будет способствовать сохранению полной занятости «...поддерживать фактическую занятость в пределах, достаточно близких к полной занятости, легче, когда в будущем ожидается рост заработной платы, чем в том случае, когда в будущем ожидается её снижение» Дж.М. Кейнс [206, с. 342]. Будучи сторонником динамичного рынка Дж.М. Кейнс, в отличие от А. Смита и Д. Риккардо, утверждал, что рынок труда определяет только номинальную заработную плату (фиксирована институционально) и предложение рабочей силы. Спрос на рабочую

силу регулируется не на рынке труда, а на рынке товаров и услуг совокупным спросом и зависит от развития экономики. Неоклассической «политике гибкой заработной платы» Дж.М. Кейнс противопоставил «политику жёсткой заработной платы» как в краткосрочном, так и долгосрочном аспекте [206, с. 310, 341]. Предлагал снижать размеры реальной заработной платы посредством политики регулирования инфляции и валютного курса.

В качестве выхода Дж.М. Кейнс в целях увеличения занятости в рамках проведения внутренней политики предлагал увеличение государственных расходов (увеличение государственного спроса): стимулирование роста государственных капиталовложений, обеспечение благоприятных условий для частных капиталовложений посредством понижения нормы процента для увеличения нормы прибыли, продвижение новых частных инвестиций, кредитование и финансирование предпринимателей за счёт государства. Необходимо экономически сильное правительство, которое может стимулировать/сдерживать совокупный спрос посредством снижения/увеличения налогов или государственных расходов из бюджета, т.е. сокращая избыточный экономический рост в периоды подъёма и повышая в периоды спада, в том числе и «...осуществление программы национальных инвестиций, направленной на достижение высокого уровня внутренней занятости» Дж.М. Кейнс [206, с. 432]. Дж.М. Кейнс отмечал связь между безработицей и международной торговлей с целью противодействия государственных органов безработице внутри страны. «Но, если народы научатся обеспечивать себе полную занятость с помощью внутренней политики ... Международная торговля перестала бы быть тем, чем она является сейчас, а именно – отчаянной попыткой поддержания занятости внутри страны путём формирования экспорта и ограничения импорта. Даже в случае успеха, это лишь перекадывает проблему безработицы на плечи соседа, оказавшегося самым слабым в борьбе». Дж.М. Кейнс [206, с. 457]. В свою очередь, недопустимо низкий уровень занятости побуждает к революционным переменам в обществе Дж.М. Кейнс [206, с. 384].

Методы антикризисной политики Дж.М. Кейнса получили всеобщее признание, так как представляли собой теоретическое обоснование необходимости государственно-монополистического регулирования экономики и позволили странам США и Западной Европы выйти из небывалого по глубине циклического кризиса.

Государственное регулирование трудовых отношений и сегодня, в условиях переходного периода, является востребованным. Государство принимает участие в формировании служб занятости, организации центров по подготовке и переподготовке кадров, вводит различные формы социальной поддержки, в создании новых рабочих мест, среди косвенных регуляторов используются инструменты налоговой, финансовой, денежно-кредитной политик. Концептуально-теоретические основы кейнсианской теории рынка труда представляют собой

важную основу для интерпретации государственного вмешательства в переходный период экономики в регулирование трудовых отношений в условиях сокращения и старения населения в целях проведения соответствующей внутренней политики по продвижению национальных инвестиций для рационального использования кадров и создания новых условий для осуществления предпринимательской деятельности.

Важным направлением современной экономической теории являются **институционалисты** (Т.Б. Веблен, Д. Данлоп, Д.К. Гэлбрейт, В.К. Митчелл, Д. Коммонс) утверждающие, что поведение индивида на рынке труда зависит не только от экономических факторов, но и от различных характеристик, в том числе, и возрастных. Развитие институциональной теории рынка труда характеризуется двумя чертами: анализом роли институтов и исследованием сегментации рынка труда.

Основные проблемы могут быть решены при помощи коренного преобразования общества, изменения его системообразующих институтов с целью повышения эффективности функционирования рынка труда, являясь в определённом смысле альтернативой неоклассическому направлению исследования в рамках трансформации экономики капитализма. *Институциональный механизм рынка труда* включает: институты-организации, институты-нормы (трудовое законодательство, трудовые контракты, заработная плата, фирмы, службы и учреждения по регулированию занятости, гос. программы в области труда и занятости и др.), которые обеспечивают функционирование рынка труда путем регулирования отношений и деятельности между его главными субъектами (наёмными работниками, работодателями, социальными партнерами и т.д.). Критерием эффективности экономических институтов рынка труда является качество занятости (И.А. Ашмаров [157]). Так, российский исследователь Р.И. Капелюшников [198] считает, что основу институтов российского рынка труда сегодня составляют не законы и контракты, а неформальные отношения и практики. В условиях высокомонополизированной экономики страны, работодатель влияет на условия занятости, так как территориальное перераспределение трудовых ресурсов сдерживается отсутствием рынка доступного жилья, согласно исследованию Г.Г. Тербков [268]. Трудовые «институты» влияют на экономическое поведение человека на рынке труда. Вопросы в области рынка труда и занятости решаемы через проведение институциональных реформ, акцент переносится с функционирования рынка труда на его развитие. Так, работники через институт «коллективных договоров» при участии профсоюзов влияют на работодателей (эффект взаимного принуждения, Д. Гэлбрейт). Теоретические концепции институциональной теории рынка труда позволяют интерпретировать новые институциональные нормы рынка труда в условиях старения населения.

Развитие институциональных взглядов привело к созданию *теорий сегментации рынка труда* и формулированию *концепции двойственного рынка труда* (дуалистическая модель рынка труда, П. Доерингер и М. Пиоре). В основе

данной концепции лежит деление рынка труда на две группы: *первичный* сегмент (рынок) – состоит из работников с высоким уровнем оплаты труда, с постоянным контрактом, полным рабочим днём, обеспечением социальной защитой; *вторичный* рынок – работники с низким уровнем оплаты труда, с неполным рабочим днём, с краткосрочным контрактом. Между двумя видами рынков существуют препятствия в виде жёстких институциональных барьеров, мешающих свободному переливу рабочей силы из второго в первый. Аналогичное деление рынка труда находим у Дж.М. Кейнса [206, с. 351]. Результат специфической структуры спроса объясняет существование на рынке труда неконкурирующих групп. Сегментация рынка труда противопоставлена однородности рынка труда в классической теории, определяется разбивкой предложения и спроса на рабочую силу на группы людей (наёмных работников, работодателей) с одинаковым побудительным мотивом занятости, в т.ч. культурных, половых, возрастных и др., с целью оптимизации трудоустройства.

В переходной экономике целью регулирования рынка труда является повышение возможностей неконкурентоспособной части населения, сокращение охватывающих её сегментов, что позволяет обосновать сегментацию рынка труда в условиях демографических изменений, в том числе, старения населения.

Другим направлением институционализма явилась разработка *контрактной теории занятости* (М.Бейли, Д.Гордон, О.Е.Уильямсон, Р.Коуз). Применение контрактной системы позволяет минимизировать риски рынка труда, как для предпринимателей, так и для работников и зафиксировать между работниками и предпринимателями именно долговременный характер отношений купли-продажи, будучи по существу одной из теоретических основ механизма функционирования рынка труда. Применение теоретических подходов контрактной теории занятости в условиях старения, позволяет интерпретировать возможности продолжения трудовой деятельности пожилыми работниками в соответствии с интересами работодателей.

В середине 1990-х годов возникновение концепция *«flexicurity»* (Т. Вилхаген и Ф. Трос [144]) связывают с попыткой реформирования рынка труда в связи с влиянием процессов старения на рабочую силу. Связана с проведением политики, направленной на обеспечение равновесия между гибкостью рынка труда и защищённостью занятости, с целью стимулирования активного поиска работы безработными и их переобучения, и включает систему из четырех элементов: заключение договорных отношений между работодателями и работниками, проведение активной политики на рынке труда, профессиональную подготовку и систему социальной защиты населения.

Среди современных неоклассических теорий можно выделить теорию человеческого капитала, экономическую теорию дискриминации и теорию поиска (модели поиска работы).

Неоклассическая идея определения рыночной ценности труда издержками на образование составила основу современной неоклассической *теории*

человеческого капитала (Г. Шульц [131], Д. Минсер, Г. Беккер) с выделением образовательного капитала и представляет экономический подход к социальным вопросам, позволяющих измерить величину человеческого капитала и заработков, в том числе, и с возрастом человека, объясняя дифференциацию заработной платы различными инвестициями в человеческий капитал. Рыночная цена труда, его производительность зависят от уровня инвестиций индивидуума (отдельного человека), семьи и работодателя в образование, обучение, мобильность и здоровье на рынке труда. Г. Шульц определял результатами инвестиций в человека накопление способностей людей к труду, созидательную деятельность, считал, что человеческий капитал накапливается и воспроизводится. Г. Беккер перенёс понятие человеческого капитала на микроуровень, ввёл понятие общего и специального человеческого капитала, объяснил возрастную динамику заработков и отдачу от инвестиций в образование. Образовательные инвестиции наряду с капиталовложениями трактуются как источники экономического роста. Рынок труда является регулятором рынка образовательных услуг. В контексте данной теории важно отметить, что повышение уровня образования на протяжении всей жизни позволит повысить качество рабочей силы и конкурентоспособность работников в пожилых возрастах и, таким образом, минимизировать негативные эффекты демографических изменений.

Экономическая теория дискриминации (Г. Беккер) раскрывает специфические предпочтения некоторых экономических агентов в лице предпринимателей, работников, потребителей за счёт собственных предубеждений, связанных с личностными характеристиками лиц, предоставляющих товары или услуги, терпящих определённые издержки. Дискриминация на рынке труда снижает доходы как дискриминируемых, так и дискриминаторов. Рыночная конкуренция способствует сокращению дискриминации на рынке труда. Введение понятия «статистическая дискриминация» объясняет почему предприниматель-дискриминатор имеет более высокие издержки по поиску необходимой информации и отбору кандидатов в виду различий в производительности труда, профессиональном опыте, квалификации. Использование положений данной теории позволяет раскрыть экономический механизм проявления дискриминации в отношении пожилых работников в рамках рынка труда, рассмотреть возможные меры, препятствующие возрастной дискриминации на рынке труда.

Одним из современных направлений *теории поиска* (экономическая теория информации – Д. Стиглер, Б. Купман) являются *модели поиска работы* (DMP model) – П. Даймонд [69], Д. Мортенсон [108], К. Писсаридес [123]. Понятие «информация» может заменить слово «конкуренция». Рассмотрение рынка труда с точки зрения поисковой методологии – симбиоз неолиберального и неоинституциональных направлений исследований. Сбор и обобщение информации в период поиска работы безработным является своеобразным инвестированием в человеческий капитал. Модель представляет собой согласование спроса и предложения на труд со стороны

фирм и безработных с целью установления равновесия на рынке труда. Модель поиска работы объясняет, почему на рынке остаются свободные вакансии даже при высоком уровне безработицы, почему сохраняется безработица даже, когда экономическая ситуация улучшается (устойчивый характер безработицы, несмотря на возобновление роста ВВП): на рынке труда всегда есть свободные вакансии и, когда безработный ищет место работы по принципу случайной или фиксированной выборки, сравнивая и выбирая предлагаемые и приемлемые с его точки зрения уровни заработной платы, его резервная заработная плата будет зависеть не только от его профессиональных качеств, но и от внешних факторов (например, от числа безработных на рынке труда); процесс поиска работы является затратным, в силу чего безработный может претендовать на несколько мест работы одновременно, иметь несколько вариантов, и только один будет правильным и эффективным. Стимулы поиска работы и трудоустройство являются одними из феноменов рынка труда и жесткими детерминантами безработицы. Система поиска в рыночной экономике является важной для конкретных научных исследований, объясняющих дифференциацию заработных плат, почему повышение заработной платы приводит к повышению занятости, используется экономистами с целью исследования влияния разрабатываемой правительствами политики на состояние безработицы в стране.

Взаимная критика кейнсианства и неоклассицизма по проблеме роли и масштабам государственного вмешательства в экономику привели к созданию концепции **неоклассического синтеза** (П. Самуэльсон [259], Р. Полл, Х. Ламперт, Д. Хикс, Н.Г. Мэнкью [229], К. Р. Макконнелли и С. Л. Брю [224]). Основу концепции составляет сочетание классической микроэкономики классиков с макроэкономическим анализом кейнсианства, поиск сочетания рыночных механизмов и государственного воздействия на экономику. Концепция имеет прикладной характер с применением методов экономико-математического анализа. По мнению её представителей, экономика представляет собой равновесную систему с исключениями, описанными кейнсианской теорией, и для оценки функционирования экономики необходимы разные подходы. Основной задачей неоклассического синтеза для повышения эффективности функционирования рынка труда является необходимость одновременного сочетания как рыночных, так и государственных рычагов регулирования. Его представители продвигали программу фискальных и кредитных мер государственного вмешательства, доказавшей свою состоятельность, влияя на национальный доход и занятость. «С помощью соответствующей кредитно-денежной и фискальной политики наша система смешанного предпринимательства может избежать эксцессов бума и реального спада, может рассчитывать на здоровый прогрессивный рост» П. Самуэльсон [259, с. 396]. Именно одновременность и взаимосвязанность различных подходов как рыночного, так и государственного регулирования, способствует обоснованию особых мер по функционированию рынка труда в условиях роста численности пожилых работников.

Последователи экономического либерализма (направления неоклассической школы) – современные неолибералы (Л. Мизес, Ф. Хайек) и противовесная кейнсианству **неолиберальная** концепция – совершенствование рыночного хозяйства с неограниченной свободой конкуренции за счёт минимального вмешательства государства в экономические процессы. Становление данного учения происходило в борьбе с кейнсианством в 1930-е годы XX века и было направлено на поиск альтернативных мер вмешательства государства в экономику. Три школы неолиберализма: Фрайбургская школа ордолиберализма (теория социально-рыночного хозяйства – В. Ойкен, Л. Эдхард), Чикагская школа (монетарная школа) и Лондонская школа (Ф. Хайек, Л. Роббинс). Сторонники ордолиберализма выдвинули теорию ориентированного рыночного хозяйства («теория порядка») – институциональный механизм со стимулами конкуренции и жёсткими правовыми нормами ограничения монополии, наряду с социальной направленностью развития.

Во второй половине XX века получила развитие концепция *политической экономики старения* (А. Уолкер [143], Л. Олсон [116], Ж. Майлс [110], К. Естес [76]). Основные положения данной теории: социальный класс определяет индивидуальный (персональный) доступ к ресурсам; ведущие группы в рамках общества стараются поддерживать свои собственные интересы, увековечивая классовое неравенство, пожилые люди по отдельности не в силах изменить свой социальный статус, и превращаются в потребителей услуг, расширяя сферу услуг экономики. Исследуя причины низкого уровня экономического и социального статуса, по существу проблемы бедности и безработицы старых людей, на основе анализа рынка труда и социальных отношений между возрастом и рынком труда, определили, что важным детерминантом жизненных стандартов в старом возрасте является статус занятости на рынке труда и значение социально-экономической группы для выхода на пенсию по возрасту, так как аккумуляция сбережений, собственности и прав частных пенсий зависят от доходов от занятости, которые снижаются в результате низких заработков, а также по причине болезней, безработицы, инвалидности. Отмечается, что даже в условиях сокращения спроса на малоквалифицированный труд, пожилые люди стараются иметь работу, их активность в поисках работы достаточно высокая.

Среди социологических теорий можно выделить теорию демографического перехода, теорию рационального поведения и теории структурального направления.

Смена от одного исторического типа воспроизводства населения к другому называется демографическим переходом (Ф. Ноутстейн). *Теория демографического перехода* связана со сменой традиционного аграрного общества с характерной высокой рождаемостью и смертностью индустриальным с низким уровнем рождаемости и смертности. Концепция демографического перехода включает смену расширенного воспроизводства населения на простое воспроизводство и связана с нарушением равновесия между рождаемостью и смертностью. Характеризуется развитием процесса старения населения. Демографический переход сопровождается

ростом урбанизации и труда индустриального типа. В связи с тем, что демографическая ситуация связана как с экономическим ростом, так и социальным прогрессом существует ряд факторов, оказавших влияние на сокращение рождаемости: изменение экономической целесообразности рождения и воспитания детей, повышение образованности женщин, наличие пенсионной системы.

Теория рационального поведения (ТРП) объясняет тип нормального поведения человека, нацеленного на получение строго определённых результатов и основана на моделях рационального решения (Д. Бернулли, У. Джевонс, Д. фон Нейман). Описывает подходы рационального поведения людей, субъектов, поступающих рационально в собственных интересах (субъективно), обладая всей доступной информацией на основе результатов объективного анализа, в том числе и событий, решений и действий других акторов, которые в будущем могут влиять на изменение ситуации. Рациональность рассматривается как максимизация (лучший вариант), учёт ограниченности ресурсов и информации, использование и выяснение жизнеспособности институтов. Собственные интересы основываются на оппортунизме (обман), эгоизме, послушании. Теория перспектив Д. Канемана и Э. Тверски [196], как составная часть ТРП, изучает выбор рационального решения в условиях риска и неопределённости. Люди живут в условиях конкуренции и большинство из них принимает упорядочные предсказуемые решения, в то же время рациональность людей не всегда отвечает принятым стереотипам вследствие эмоций и трудности осознания под влиянием проблемы выбора, субъективности методов измерения, неприятия риска и неопределённости. В качестве решения можно указать схождение к среднему, вопрос о количестве нужной информации, экстраполяция с расчётом на благоприятный исход. Тезис о рациональном поведении лёг в основу экономической теории рациональных ожиданий (Д. Мут, Р. Лукас, К. Симс, Т. Сарджент).

Среди социологических теорий, связанных с исследованием процесса старения населения, можно выделить также и теории структурального направления: теория деятельности, теория отчуждения, теория конфликта. В понимании направления структурализма социальное положение и поведение людей, их культура обусловлены общественной структурой и организацией. Концептуальные положения теорий направлены на исследование и разработку методов и средств выявления возможного поведения человека в условиях старения и достижения порядка в развитии общества.

Исходя из вышеизложенного, следует, что основными теоретическими подходами в исследовании проблем современного рынка труда являются классическая, неклассическая, марксистская, кейнсианская и институциональные теории и др. В условиях сокращения численности населения и его демографического старения в Республике Молдова в качестве теоретико-методологической основы использованы подходы неоклассической и институциональной теорий, в основе которых заложены методы экономического

анализа, в том числе, экономико-математическое программирование и государственное регулирование рынка труда. Междисциплинарный подход к исследованию определил необходимость использования теоретических концепций в области социологии и демографии (теория демографического перехода, теория рационального поведения и др.), что способствует более глубокому и многостороннему анализу проблем и расширяет возможности для интерпретации некоторых специфичных вопросов, связанных с развитием рынка труда в условиях демографических изменений, в том числе это относится к обоснованию резервов для развития рынка труда, мероприятий государственной политики в области регулирования рынка труда и уменьшения негативного влияния от сокращения численности населения и демографического старения.

1.3. Методологические подходы, методы и информационная база исследования

Для оценки влияния демографических процессов на рынок труда были использованы два методологических подхода: комплексный и системный, которые дают возможность изучить рынок труда как объект исследования, с учетом влияния различных факторов, в том числе, демографических, социальных, экономических и других, определить проблемы в данной области и разработать рекомендации по его стабилизации и развитию в средне и долгосрочной перспективе.

Использование **комплексного подхода** дает возможность оценить развитие рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, на который оказывают влияние совокупность объективных и субъективных факторов, оценить уровень их влияния, тенденции развития во времени, в том числе возможность его прогнозирования. Комплексный подход использован в двух аспектах: во-первых, при анализе рынка труда, что позволило определить основные ретроспективные и современные тенденции и, во-вторых, при оценке его управляемости (государственная политика регулирования рынка труда) с учетом прогноза рынка труда в условиях сокращения населения и его старения. Сочетание вышеуказанных аспектов (исследовательского и управленческого) даёт возможность оценить взаимное влияние (как количественное, так и качественное) различных факторов на рынок труда, а также определить меры по государственному регулированию рынком в условиях демографических изменений. В частности, комплексный подход использован при оценке влияния демографических и экономических факторов на рынок труда. *Демографические факторы* оказывают влияние на изменение численности трудовых ресурсов: численность населения, вступающего в трудоспособный возраст и выходящих с рынка труда, структура по возрасту, уровню образования и профессиональной подготовке (Рис. 1.1). В то же время *экономические факторы* (спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, численность занятого и безработного населения) определяют возможное равновесие на рынке труда, стоимость рабочей силы, возможный уровень экономической активности, занятости и безработицы.

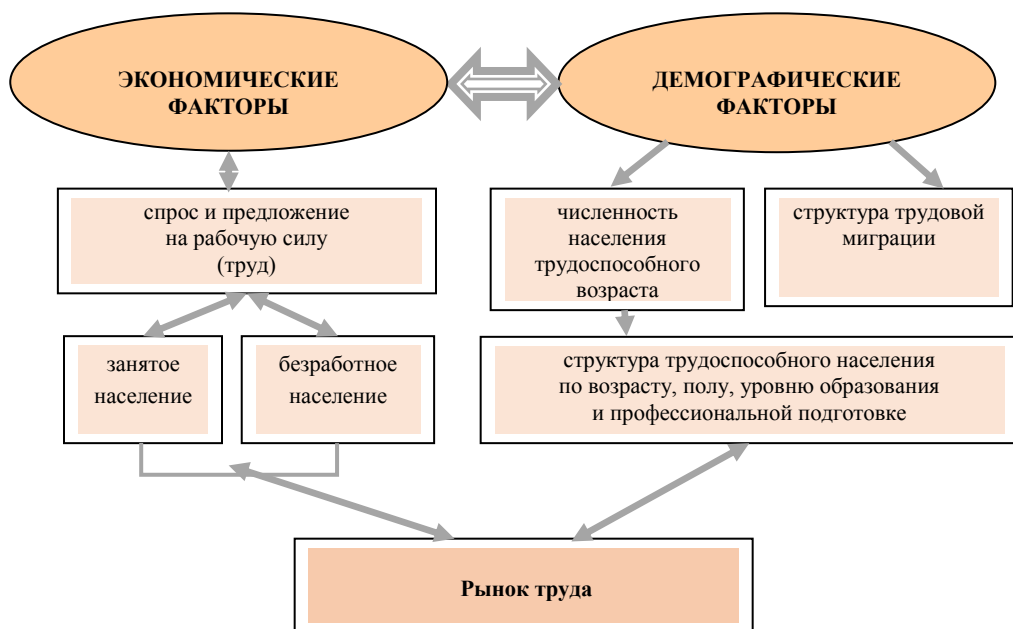


Рис 1.1. Влияние экономических и демографических факторов на рынок труда
 Источник: разработан автором

Данное исследование носит *междисциплинарный характер*, анализ и оценка ситуации на рынке труда осуществлены с учетом влияния демографических и экономических факторов, в том числе последствий демографических процессов и изменения основных макроэкономических показателей.

Использование *системного подхода* предполагает анализ рынка труда как некую систему, для которой будут выявлены сегменты, компоненты, составляющие рынок труда, определение их взаимоотношений, взаимозависимости, закономерностей поведения (функционирования, определение функций) и дальнейшего развития.

Анализируя рынок труда, определяем в качестве системообразующего компонента, элемента рынка труда – человека, личности с определёнными потребностями и интересами, экономическим положением. Человек, личность может выступать на рынке труда либо как владелец средств производства, рабочего места – работодатель либо как наёмный работник, собственник способности к труду, либо одновременно как собственник и работник. Работодатель и работник выступают как *субъекты рынка труда* в рамках *системы экономических рыночных отношений* в форме найма. В свою очередь субъектом труда, работником являются как работающие лица, так и ищущие работу, а труд, будучи одним из факторов производства, в рамках рыночной экономики продаётся непрерывно. Статус безработного является результатом определённых рыночных взаимоотношений между работодателем и работником, а товарность труда в рыночных условиях не предполагает

достижения гарантированной постоянной занятости. Наряду с конкурентоспособными работодателями и работниками одним из условий реального функционирования рынка труда является участие на рынке труда их представителей (профсоюзов, ассоциаций работодателей) и служб занятости (государства).

Рынок труда является динамичной и открытой системой. Одним из свойств системы является её самосохранение, т.е. способность системы к воспроизводству, сохранение непрерывности действия системы отношений по поводу найма. Системный подход в познании рынка труда дает возможность оценить две его структурные составляющие: систему отношений по поводу найма рабочей силы и систему институтов, определяющих и организующих данные отношения. Использование системного подхода для выявления последствий от влияния количественных и качественных закономерностей даёт возможность рассмотрения рабочей силы в качестве отдельной подсистемы (занятые и безработные), позволяет наряду со способностью рынка труда к саморегулированию обосновать необходимость его регулирования со стороны государства, разработки мер по сохранению и повышению трудовой активности населения в предпенсионном и пенсионном возрастах (пожилых людей).

Сочетание применения двух методологических подходов научного познания даёт возможность более аргументировано дать определение и характеристику основных тенденций рынка труда, что обеспечивает возможность определения последствий сокращения численности населения, демографического старения и резервов по поддержанию стабильности на рынке труда, дать оценку управляемости рынка труда, аргументировать необходимость государственного регулирования рынка труда и его адаптации в условиях демографических изменений.

Кроме указанных, были использованы общенаучные методы научного познания – такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрактно-логический, метод группировок, монографический, графических изображений, компаративного анализа, экономико-математические (прогноз предложения рабочей силы, модель спроса на рабочую силу).

Основную информационно-статистическую базу исследования составляют данные обследования рабочей силы домашних хозяйств (Анкета рабочей силы), демографической статистики, системы Национальных счетов, инвестиций Национального Бюро Статистики Республики Молдова, административные данные Национального Агенства Занятости Населения, на основании которой были рассчитаны такие показатели как напряжённость на рынке труда, уровень трудоустройства мужчин и женщин, прирост отраслевой производительности труда, разработан прогноз численности экономически активного населения и спрос на рабочую силу (Таблица 1.1).

Таблица 1.1. Информационно-статистическая база исследования

№г. п/п	Источники данных, период	Показатели	Полученные результаты (собственные расчёты)
1.	Банк статистических данных НБС: – Обследование рабочей силы домашних хозяйств, 2000-2019 гг.; – Национальные счета, 2000-2019 гг.	Основные показатели занятости и движения рабочей силы, ВВП, Валовая добавленная стоимость (ВДС), инвестиции в основной капитал, расходы на исследования и разработки.	Оценка динамики основных показателей рынка труда, прогноз численности экономически активного населения на 2015-2035 гг. Расчётные показатели ВДС, инвестиций в основной капитал, расходов на исследования и разработки в постоянных ценах 2000 г.
2.	Перепись населения и жилищ, 2014 г.	Численность экономически активного и неактивного населения.	Оценка экономически неактивного населения по социальным группам, по возрастам.
3.	Национальное Агентство Занятости Населения, 2008-2019 гг.	Показатели по регистрируемой безработице населения, наличие вакантных рабочих мест. Профессиональная подготовка, обучение, переподготовка, трудоустройство, оказание информационных услуг.	Оценка напряжённости на рынке труда, Кривая Бевериджа, уровень трудоустройства.
4.	Демографический прогноз Центра Демографических Исследований, 2015-2035 гг.	Численность населения по возрасту и полу.	Прогноз численности экономически активного населения на 2015-2035 гг., оценка спроса на рабочую силу.
5.	Обследование рабочей силы домашних хозяйств, 2014-2019 гг. Национальные счета, 2014-2019 гг.	Численность занятого населения, Валовая добавленная стоимость, ВВП.	Прирост отраслевой производительности труда

Источник: разработана автором

1.3.1. Методология прогноза предложения рабочей силы

В процессе исследования был разработан прогноз предложения рабочей силы на 2015-2035 гг. на основе статистических данных численности экономически активного населения (абсолютные и относительные показатели). При этом использовано понятие «экономически активное население», которое состоит из занятого и безработного населения согласно международным стандартам и эквивалентно категории «рабочая сила».

В основе расчёта перспективной численности экономически активного населения лежит функциональный прогноз численности и структуры (возрастно-полового состава) экономически активного населения, включающий две составляющие [183, 119, 126]:

1) демографический прогноз общей численности населения, в том числе по возрастно-половому составу, заданному экзогенно.

2) гипотетические оценки возрастно-половых коэффициентов экономической активности населения.

Отправной точкой для расчётов всех сценариев послужили коэффициенты экономической активности населения из официального Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) за 2015 г. НБС и демографический прогноз (средний сценарий) Центра Демографических Исследований на период 2015-2035 гг., рассчитанный для наличного населения, исключая мигрантов, отсутствующих в стране более 12 месяцев (O. Penina, D. Jdanov, P. Grigoriev [121]).

Прогнозирование экономически активного населения на основе функциональных прогнозов осуществляется на базе принципа единой логической схемы, которую можно представить в виде формулы:

$$PA_t = \sum_{i=1}^j P_{i,m,t} RA_{i,m,t} + \sum_{i=1}^j P_{i,f,t} RA_{i,f,t}, \quad (1.1)$$

где: PA_t – численность экономически активного населения в t году, чел.;

$P_{i,m,t}$, $P_{i,f,t}$ – численность населения i -возрастной группы в t году, чел.;

$RA_{i,m,t}$, $RA_{i,f,t}$ – уровень экономической активности населения i -возрастной группы в t году, %;

m – для мужского пола;

f – для женского пола.

Источник: авторский вариант на основе [183]

Прогноз численности экономически активного населения рассчитывается отдельно для мужчин и женщин для каждого года прогнозного периода (2016-2035 гг.). Для проведения анализа были определены десять пятилетних возрастных групп с 15 лет до 64 лет ($i = 1, 2, \dots, 10$). Большинство стран, разрабатывая прогноз предложения рабочей силы, использует данные возрастные рамки 15-64 лет, которые также обеспечивают сопоставимость в межстрановом сравнении. Рассматриваемый возрастной период выходит за рамки трудоспособного возраста в Республике Молдова. «Трудоспособный возраст» (în vârstă aptă de muncă, work age) в качестве категории является формальным и зависящим от законодательных рамок выхода на пенсию по возрасту. Реальный выход на рынок труда молодёжи задерживается и наступает позже, чем 16 лет, так как молодёжь продолжает учиться, или получает профессию.

В качестве базы для расчётов уровней экономической активности населения всех сценариев послужили коэффициенты экономической активности населения официального Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС за 2015 г., рассчитанные на основе численности постоянного населения¹. Для осуществления прогноза автором были рассчитаны показатели

¹ На момент разработки прогноза предложения рабочей силы на 2015-2035 гг. НБС РМ не рассчитывало показатели рынка труда на основе населения с обычным местом жительства.

уровней экономической активности населения для 2015 г. без учёта численности трудовых мигрантов в численности населения, представленные на Рис. 1.2. Таким образом, данные коэффициенты экономической активности, скорректированные с учётом численности трудовых мигрантов, находящихся за рубежом более 12 месяцев, более высокие для мужчин и женщин в возрастных группах от 25-29 лет до 50-54 лет по сравнению с коэффициентами экономической активности НБС (на базе постоянного населения).

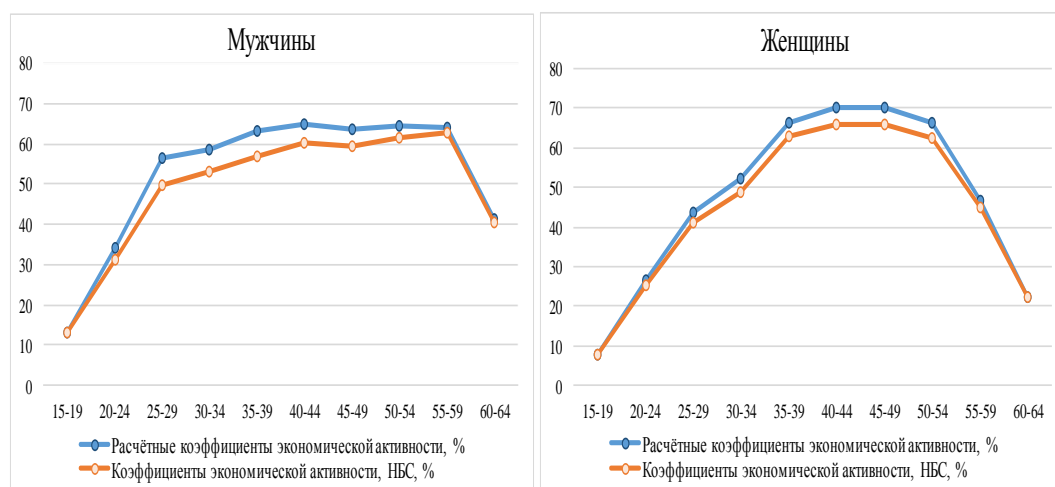


Рис. 1.2. Коэффициенты экономической активности НБС и расчётные коэффициенты экономической активности (мужчины/женщины), 15-64 лет, 2015, %
 Источник: авторские расчёты, статистические данные НБС РМ, www.statistica.md

Для разработки долгосрочного прогноза предложения рабочей силы были скорректированы абсолютные данные по численности рабочей силы исходя из численности населения с обычным местом жительства, то есть без мигрантов, отсутствующих в стране 12 и более месяцев (расчёты Центра Демографических Исследований). Так, согласно данным НБС, экономически активное население оценивалось в 1228,7 тыс. человек, тогда как согласно скорректированным данным – 997,4 тыс. (на 231,3 тыс. меньше).

Таблица 1.2. Показатели рынка труда, 15-64 лет, 2015, тыс. чел.

Данные НБС на основе постоянного населения			Оценки на основе численности населения с обычным местом жительства		
Экономически активное население			Неактивное население	Экономически активное население	Неактивное население
Всего	Занятые	Безработные			
1228,7	1166,6	62,1	1390,9	997,4	1025,4

Источник: Обследования рабочей силы домохозяйств (Ancheta forței de muncă), НБС РМ, расчёты автора

Результаты Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. (ПНЖ 2014, Rezultate RPL 2014, Caracteristici economice. 29.01.2018) подтверждают относительно высокий уровень достоверности расчетов численности экономически активного населения. Так, согласно данным ПНЖ 2014, численность экономически активного населения в возрасте 15-64 лет составляет 896,8 тыс. (Таблица 1.3). Однако этот показатель занижен, так как не включает полной численности этой категории населения по мун. Кишинэу. Согласно дооценкам НБС около 193 тыс. человек не были охвачены переписью и, соответственно, не были распределены по экономическому статусу. Кроме того, 96 тыс. человек по республике не указали свое положение на рынке труда.

Таблица 1.3. Показатели рынка труда, 15-64 лет, 2014, тыс. чел.

Резиденты	Экономически активное население	Неактивное население
1822,3	896,8	925,5

Источник: расчёты автора на базе данных НБС РМ (BNS RM, Rezultatele RPL 2014, Caracteristici economice. 29.01.2018, www.statistica.md)

Все три сценария учитывают повышение пенсионного возраста в Молдове, увеличивающего верхнюю границу трудоспособности населения до 63 лет: у мужчин с 2017 по 2019 гг. и у женщин с 2017 по 2028 гг. Согласно расчётам, коэффициенты экономической активности повысятся к 2035 г. за счёт повышения пенсионного возраста у женщин в возрастной группе 55-59 лет на 8,8 п.п., в возрастной группе 60-64 лет на 7,8 п.п., у мужчин в возрастной группе 60-64 лет на 3,0 п.п.

Прогнозные сценарии. Прогноз экономически активного населения основывается на трёх сценариях, для разработки которых были использованы две гипотезы: гипотеза неизменности (постоянства) коэффициентов участия населения в рабочей силе (I Сценарий) и гипотеза изменяющихся коэффициентов участия населения в рабочей силе (II и III Сценарии). Прогнозные сценарии позволяют оценить две составляющие функционального прогноза численности экономически активного населения: *демографического*, позволяющего оценить изменение общей численности населения трудоспособного возраста и отдельных возрастно-половых групп и *экономического*, связанного с интенсивностью участия населения в экономической деятельности (в рабочей силе).

I Сценарий (низкий, инерционный) основан на гипотезе сохранения неизменными коэффициентов экономической активности населения по возрастно-половым группам на уровне 2015 г. (Анкета рабочей силы, НБС РМ за 2015 г.), так как в последние годы не наблюдается существенных изменений возрастных характеристик экономической активности и занятости. Данный сценарий учитывает повышение пенсионного возраста и предполагает, что за весь прогнозный период ситуация на рынке труда принципиально не изменится (Таблица 1.4).

Таблица 1.4. Прогнозные коэффициенты экономической активности населения, I Сценарий (низкий)

Возрастные группы	Мужчины ¹					Возрастные группы	Женщины ¹				
	2015 ²	2020	2025	2030	2035		2015 ²	2020	2025	2030	2035
15-19	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	15-19	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
20-24	34,3	34,3	34,3	34,3	34,3	20-24	26,4	26,4	26,4	26,4	26,4
25-29	56,5	56,5	56,5	56,5	56,5	25-29	43,6	43,6	43,6	43,6	43,6
30-34	58,6	58,6	58,6	58,6	58,6	30-34	52,2	52,2	52,2	52,2	52,2
35-39	63,1	63,1	63,1	63,1	63,1	35-39	66,3	66,3	66,3	66,3	66,3
40-44	64,9	64,9	64,9	64,9	64,9	40-44	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0
45-49	63,6	63,6	63,6	63,6	63,6	45-49	70,3	70,3	70,3	70,3	70,3
50-54	64,4	64,4	64,4	64,4	64,4	50-54	66,5	66,5	66,5	66,5	66,5
55-59	64,2	64,2	64,2	64,2	64,2	55-59	46,7	52,5	55,6	55,6	55,6
60-64	41,1	44,1	44,1	44,1	44,1	60-64	22,4	22,4	27,6	30,2	30,2

¹ значения прогнозных коэффициентов экономической активности населения могут быть округлены;
² данные НБС скорректированы с учётом численности трудовых мигрантов, находящихся за рубежом более 12 мес.

Источник: расчёты автора

II Сценарий (средний) основан на гипотезе постепенного повышения общего уровня экономической активности и занятости населения на 5 п.п. к 2035 г. Сценарий предполагает равномерное повышение уровней экономической активности населения особенно в возрастных группах от 25-29 до 55-59 лет, с учётом действующих тенденций на рынке труда.

Таблица 1.5. Прогнозные коэффициенты экономической активности населения, II Сценарий (средний)

Возрастные группы	Мужчины ¹					Возрастные группы	Женщины ¹				
	2015 ²	2020	2025	2030	2035		2015 ²	2020	2025	2030	2035
15-19	13,2	13,4	13,7	13,9	14,1	15-19	7,7	8,1	8,4	8,8	9,2
20-24	34,3	35,0	35,8	36,6	37,3	20-24	26,4	27,5	28,6	29,7	30,8
25-29	56,5	57,2	58,0	58,7	59,5	25-29	43,6	45,0	46,4	47,8	49,2
30-34	58,6	60,2	61,9	63,6	65,3	30-34	52,2	54,3	56,4	58,4	60,5
35-39	63,1	65,1	67,0	69,0	71,0	35-39	66,3	68,0	69,7	71,4	73,1
40-44	64,9	66,9	68,9	70,9	72,9	40-44	70,0	71,6	73,2	74,8	76,5
45-49	63,6	65,6	67,6	69,6	71,6	45-49	70,3	71,9	73,5	75,0	76,6
50-54	64,4	66,4	68,4	70,4	72,4	50-54	66,5	67,7	69,0	70,2	71,5
55-59	64,2	65,4	66,5	67,7	68,9	55-59	46,7	52,6	56,0	56,6	57,1
60-64	41,1	44,6	45,8	47,0	48,3	60-64	22,4	23,9	28,2	32,8	34,3

¹ значения прогнозных коэффициентов экономической активности населения округлены;
² данные НБС скорректированы с учётом численности трудовых мигрантов, находящихся за рубежом более 12 мес.

Источник: расчёты автора

III Сценарий (высокий) основан на гипотезе повышения общего спроса на труд и увеличения уровня экономической активности населения на 10 п.п. к 2035 г. Данный сценарий предполагает существенное повышение коэффициентов занятости в возрастных группах от 25-29 до 55-59 лет, их приближение к средним показателям стран ЕС.

Таблица 1.6. Прогнозные коэффициенты экономической активности населения, III Сценарий (высокий)

Возрастные группы	Мужчины ¹					Возрастные группы	Женщины ¹				
	2015 ²	2020	2025	2030	2035		2015 ²	2020	2025	2030	2035
15-19	13,2	13,7	14,1	14,6	15,0	15-19	7,7	8,4	9,2	9,9	10,6
20-24	34,3	35,8	37,3	38,8	40,3	20-24	26,4	28,6	30,8	33,0	35,2
25-29	56,5	58,0	59,5	61,0	62,5	25-29	43,6	46,4	49,2	52,1	54,9
30-34	58,6	61,9	65,3	68,7	72,0	30-34	52,2	56,4	60,5	64,7	68,9
35-39	63,1	67,0	71,0	74,9	78,9	35-39	66,3	69,7	73,1	76,6	80,0
40-44	64,9	68,9	72,9	76,9	80,9	40-44	70,0	73,2	76,5	79,7	82,9
45-49	63,6	67,6	71,6	75,6	79,5	45-49	70,3	73,5	76,6	79,8	83,0
50-54	64,4	68,4	72,4	76,5	80,5	50-54	66,5	69,0	71,5	74,0	76,5
55-59	64,2	66,5	68,9	71,2	73,6	55-59	46,7	52,7	56,5	57,6	58,7
60-64	41,1	45,1	47,5	50,0	52,5	60-64	22,4	25,3	30,3	35,4	38,3

¹ значения прогнозных коэффициентов экономической активности населения округлены;
² данные НБС скорректированы с учётом численности трудовых мигрантов, находящихся за рубежом более 12 мес.

Источник: расчёты автора

Исходя из прогнозных сценариев коэффициенты участия (экономической активности) мужчин в наиболее активных трудовых возрастах от 35-39 лет до 50-54 лет превысят 70% согласно среднему сценарию и 80% согласно высокому сценарию (для стран ЕС в настоящее время этот показатель составляет около 90%). Для женщин также прогнозируется равномерное повышение коэффициентов участия и их приближение к 80% в возрастных группах от 35-39 лет до 45-49 лет по высокому сценарию, что по сравнению со странами ЕС будет более высоким показателем и более низким по сравнению с Россией (Рис. 1.3).

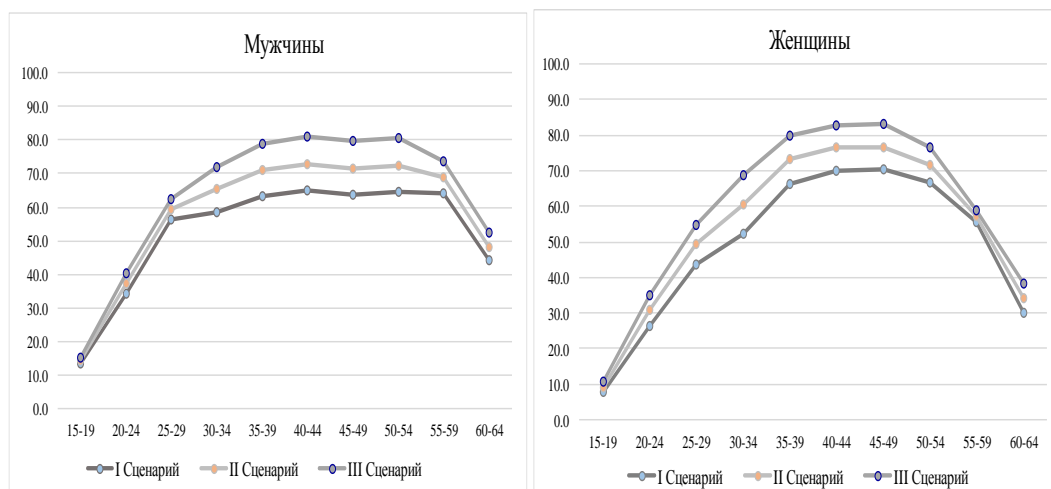


Рис. 1.3. Прогнозные коэффициенты экономической активности населения (мужчины/женщины), 15-64 лет, 2035, %

Источник: расчёты автора

1.3.2. Модель спроса на рабочую силу

Разработанная модель спроса на рабочую силу построена на основе использования *производственного метода* исчисления ВВП исходя из системы национальных счетов. В прогнозной модели используются заданные значения темпа роста ВВП и темпов роста производительности труда.

Для моделирования приняты следующие гипотезы:

Гипотеза 1. Среднегодовой темп прироста ВВП по сравнению с предшествующим годом составляет 0,2%.

Гипотеза 2. Доля чистых налогов на продукты (налоги минус субсидии) в ВВП является постоянной величиной и рассчитывается как среднеарифметическая величина за семилетний период с 2010 по 2016 гг. в сопоставимых ценах (0,162).

Гипотеза 3. Доля численности занятого населения для производства ВДС – постоянная величина и рассчитывается как среднеарифметическая величина за семилетний период 2010-2016 гг. в сопоставимых ценах (0,840).

Перспективные оценки спроса на рабочую силу рассчитаны на период 2018-2035 гг. Значения темпов роста производительности труда заданы от базового – 1,00 до 1,08. В качестве удовлетворённого спроса на рабочую силу учитывается численность занятого населения.

Модель спроса на рабочую силу представлена в виде следующих формул:

$$\left\{ \begin{array}{l} L_{tn} = \frac{l_n}{l_{2010-2016}} * L_{t-1n} \\ l_n = \frac{Y - A}{\alpha_n} \end{array} \right. \quad (1.2., 1.3)$$

где:

L_{tn} – численность занятого населения в t -ом году при n -ом темпе прироста производительности труда, тыс. чел.;

Y – годовой рост валового внутреннего продукта, %;

A – доля чистых налогов на продукты (налоги минус субсидии) в ВВП, %;

α_n – годовой рост производительности труда, %;

l_n – доля численности занятого населения в зависимости от n -ого темпа прироста производительности труда, %;

$l_{2010-2016}$ – доля численности занятого населения за период 2010-2016 гг., %;

n – годовой темп прироста производительности труда, %;

t – год оценки.

Источник: разработка автора

Разность между годовым ростом валового внутреннего продукта и годовой долей налогов составляет долю валовой добавленной стоимости:

$$B = Y - A, \quad (1.4)$$

где:

B – доля валовой добавленной стоимости в ВВП, %.

Источник: авторский вариант на основе Банка статистических данных НБС РМ (Национальные счета)

Перспективные оценки спроса на рабочую силу (динамика численности занятого населения на перспективу), на основе I Сценария Прогноза предложения рабочей силы, представлены в Таблицах 1.7-1.10.

Таблица 1.7. Расчёты показателей для вычисления оценок перспективной динамики численности занятого населения

n	Y	A	$B=Y-A$	α_n	$l_n = \frac{Y-A}{\alpha_n}$	$l_{2010-2016}$	$L_{t-1n} = L_{2017}^*$
Темп прироста производительности труда	Рост ВВП	Доля налогов в ВВП	Доля ВДС в ВВП	Рост производительности труда	Доля численности занятого населения	Доля численности занятого населения, 2010-2016	Численность занятого населения, 2017
Базовый**	1,002	0,162	0,840	1,00	0,839879	0,838	917,8
2%	1,002	0,162	0,840	1,02	0,823411	0,838	917,8
4%	1,002	0,162	0,840	1,04	0,807576	0,838	917,8
6%	1,002	0,162	0,840	1,06	0,792339	0,838	917,8
8%	1,002	0,162	0,840	1,08	0,777666	0,838	917,8

* Расчётная численность предложения занятого населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя (Таблица 3.6).
 ** Базовый темп прироста производительности труда равен 0%.

Источник: расчёты автора

Таблица 1.8. Перспективная динамика численности занятого населения, 2018-2020, 2025, 2030, 2035, тыс. чел.

Темп прироста производительности труда (n)	Численность занятого населения, тыс.чел.					
	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Базовый (0%)	920,0	922,2	924,4	935,5	946,7	958,0
2 %	902,0	886,4	871,1	798,4	731,8	670,8
4 %	884,6	852,6	821,8	683,5	568,6	472,9
6 %	867,9	820,7	776,1	586,9	443,8	335,6
8 %	851,8	790,6	733,8	505,4	348,1	239,7

Источник: расчёты автора

**Таблица 1.9. Перспективный рост численности занятого населения
нарастающим итогом, 2018-2020, 2025, 2030, 2035**

Темп прироста производительности труда (n)	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Базовый(0%)	1,002	1,005	1,007	1,019	1,031	1,044
2 %	0,983	0,966	0,949	0,870	0,797	0,731
4 %	0,964	0,929	0,895	0,745	0,619	0,515
6 %	0,946	0,894	0,846	0,639	0,484	0,366
8 %	0,928	0,861	0,800	0,551	0,379	0,261

Источник: расчёты автора

**Таблица 1.10. Прирост перспективной численности занятого населения,
2018-2020, 2025, 2030, 2035, тыс. чел.**

Темп прироста производительности труда (n)	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Базовый(0%)	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3
2 %	-15,8	-15,6	-15,3	-14,0	-12,9	-11,8
4 %	-33,2	-32,0	-30,8	-25,6	-21,3	-17,7
6 %	-49,9	-47,2	-44,6	-33,7	-25,5	-19,3
8 %	-66,0	-61,2	-56,8	-39,1	-27,0	-18,6

Источник: расчёты автора

1.3.3. Оценка влияния уровня образования занятого населения на ВВП

Механизм исследования взаимосвязи между численностью занятого населения и ВВП (подробно материал представлен в статье С.Захаров [188]) предусматривает последовательное осуществление следующих основных этапов:

1. Оценка качества статистической информации:

Исследование основано на годовых статистических данных Национального бюро Статистики Республики Молдова за период 2000-2016 гг. Для устранения влияния индекса потребительских цен (инфляции), все стоимостные показатели в динамике были приведены в сопоставимые данные на основе перерасчета в цены 2000 г. (в дальнейшем по тексту применяется понятие «цены 2000 г.»).

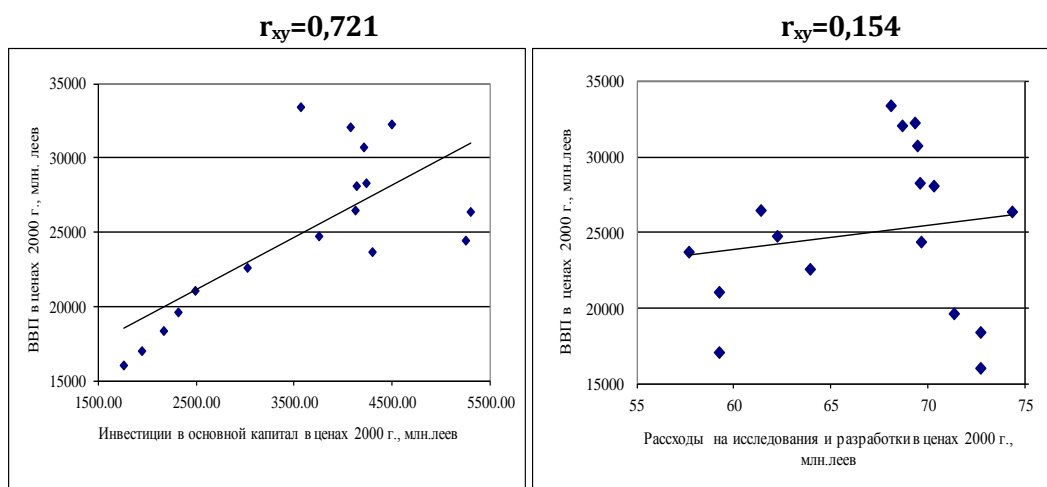
Анализ показателей численности занятого населения и ВВП осуществлён на основе: расчета показателей эластичности занятости по ВВП (в текущих ценах и ценах 2000 г.); оценки соотношения между приростом индекса физического объёма ВВП и прироста занятого населения; образовательной структуры занятого населения.

2. Эконометрическое исследование:

Выбор независимых факторов, оказывающих влияние на изменение ВВП [239, с. 7]; оценка связи между зависимой и независимыми переменными на основе коэффициентов парной корреляции.

В качестве зависимой переменной (Y_t) принят Валовой Внутренний Продукт (ВВП), а факторов (X_n) или переменных, использованы инвестиции в основной капитал, расходы на исследования и разработки и численность занятого населения по уровню образования с учётом всех возрастных групп. При этом все стоимостные показатели приведены в сравнимые путем пересчета в цены 2000 г.

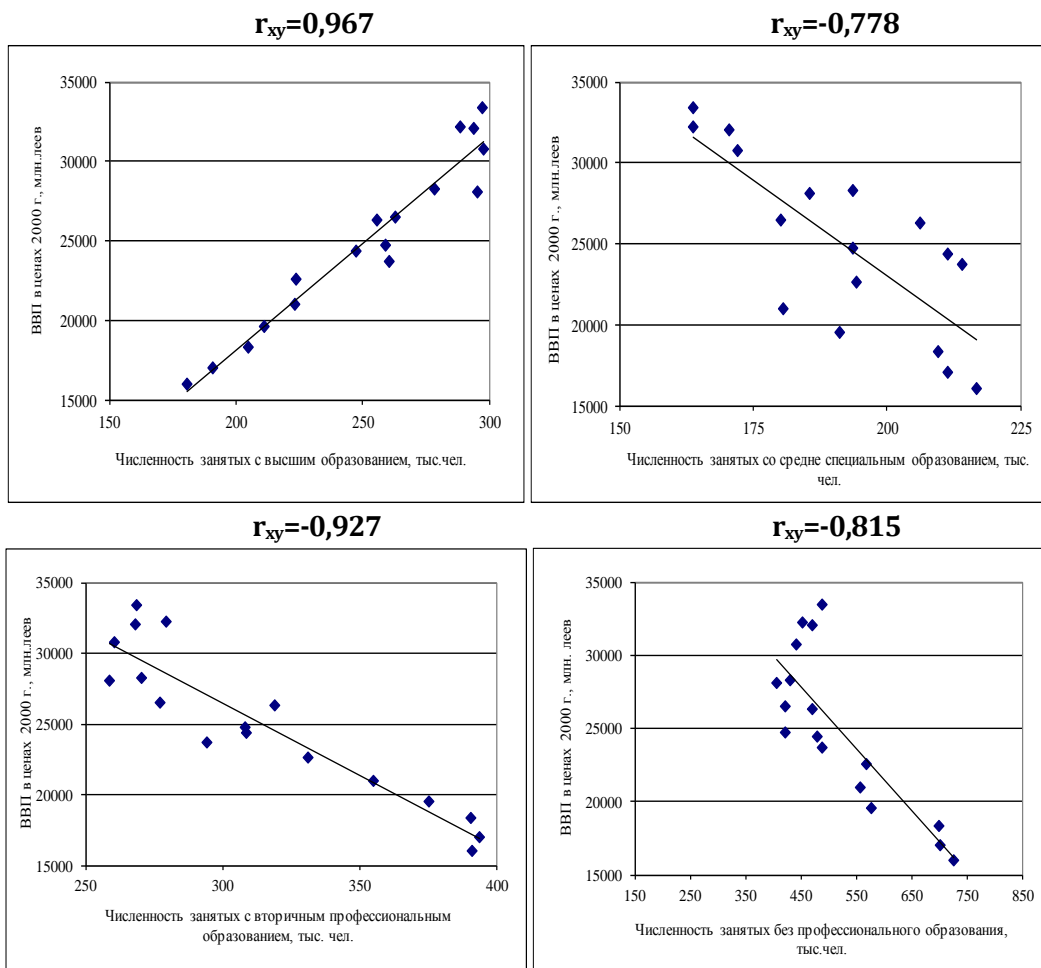
Коэффициенты парной корреляции между факторами и ВВП представлены на Рис. 1.4. (критерии оценки тесноты связи между независимыми факторами и ВВП рассчитаны по шкале Чеддока²) и, учитывая установленные критерии, характеризующие тесноту связи, практически все факторы являются значимыми, способными влиять на величину ВВП (исключение составляют расходы на исследования и разработки (X_2 , $r_{xy} = 0,154$)), и оказывают влияние на изменение ВВП, а знак «минус» указывает на обратный характер связи. Факторы X_3 – численность занятых с высшим образованием и X_5 – численность занятых с вторичным профессиональным образованием носят весьма высокую тесноту связи с ВВП ($r_{xy}=0,967$, $r_{xy}=-0,927$). Недостаточное количество наблюдений ($n=17$) не позволяет построить линейную зависимость, включающую шесть факторов.



² Таблица 1.2. Шкала Чеддока

Количественная характеристика тесноты связи	Качественная характеристика тесноты связи
$0,1 < r_{xy} < 0,3$	Слабая
$0,3 < r_{xy} < 0,5$	Умеренная
$0,5 < r_{xy} < 0,7$	Заметная
$0,7 < r_{xy} < 0,9$	Высокая
$0,9 < r_{xy} < 1$	Весьма высокая

Источник: Корреляция и регрессия. <https://math.semestr.ru/corel/primer.php> (дата обращения: 06.11.2017).



**Рис. 1.4. Диаграммы рассеяния ВВП от факторов модели
(коэффициенты парной корреляции)**

Источник: расчёты автора

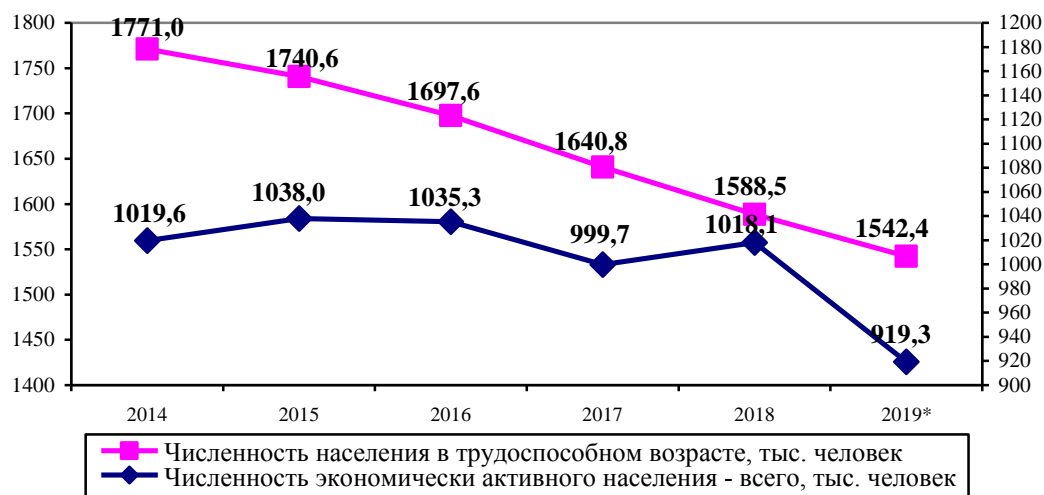
В связи с тем, что на развитие рынка труда влияют различные факторы (демографические, экономические и др.), в процессе исследования использовались комплексный и системный методологические подходы. Применение данных подходов научного познания дало возможность оценить влияние (как количественное, так и качественное) различных факторов и их последствия на рынок труда и научно обосновать меры государственного регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

2.1. Динамика основных показателей рынка труда

2.1.1. Динамика показателей рабочей силы и занятого населения

Из анализа основных показателей рынка труда следует, что на его формирование оказывают влияние демографические процессы – это изменение численности и структуры населения в трудоспособных возрастах, а также экономически активной его части. При этом среди наиболее важных демографических тенденций в Республике Молдова можно отметить убыль населения, старение и сокращение численности населения в экономически активных возрастах. Как результат сложившейся в последние десятилетия возрастно-половой структуры, так и снижения рождаемости и высокого уровня эмиграции населения является депопуляция.



¹ Для проведения исследования использовались показатели рынка труда в период 2014-2019 гг., рассчитанные на основе численности населения с обычным местом жительства³.

* В 2019 г. Обследование рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС РМ реализовано согласно новому плану опроса и согласно пересмотренному определению занятости.

Рис. 2.1. Динамика среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте (16-56/16-61) и численности экономически активного населения (15+), 2014-2019*, тыс. чел.

Источник: на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

³ Обычное место жительства определяется как место, где человек проживал в основном в течение последних 12 месяцев независимо от временного отсутствия (отдых, отпуск, визиты к родственникам и друзьям, бизнес, лечение, религиозное паломничество и т.д.). Переход на новый показатель, соответствующий стандартам Евростата, численность населения с обычным местом жительства (usual residence population) дал возможность получить более реальную численность населения страны. Такой подход в сочетании с использованием пересмотренного определения занятости для расчёта показателей рынка труда позволил уточнить показатели рабочей силы с учётом результатов Переписи населения и жилищ 2014 г. (RPL 2014) и отражает реальное сегодняшнее состояние рынка труда.

Период 2000-2010 гг. характеризовался тенденцией роста численности трудоспособного населения за счёт пополнения рынка труда поколениями, родившимися в 1980-е гг. прошлого столетия. Поэтому «демографический дивиденд» при прочих равных условиях развития социально-экономических показателей [2, 12, 60, 164, 185], мог бы обеспечить рост основных макроэкономических показателей, в том числе, валового внутреннего продукта, тем не менее, переход к рыночной экономике и экономический кризис (2009-2010 гг.) обусловили постепенное сокращение численности рабочей силы (экономически активного населения). С 2011 г. численность населения трудоспособного возраста снижается, так как рынок труда покидают многочисленные поколения 1950-х годов, а рынок рабочей силы начал пополняться малочисленными поколениями 1990-х годов. (Рис. 2.1). Таким образом, ситуация на рынке труда совсем не благоприятствовала использованию «демографического дивиденда» в силу недостаточного спроса на труд, вследствие мирового финансово-экономического кризиса, безработицы, низких заработных плат, высокой трудовой миграции.

За период 2014-2018 гг. динамика численности экономически активного населения характеризовалась незначительными колебаниями (Рис. 2.1) на фоне продолжающегося сокращения населения с обычным местом жительства, за этот период сокращение численности трудоспособного населения составило около 200 тыс. чел.

Если сравнить экономическую активность населения Республики Молдова со странами ЕС и Россией за 2014-2018 гг., то можно отметить низкий общий уровень участия рабочей силы на рынке труда (Рис. 2.2).

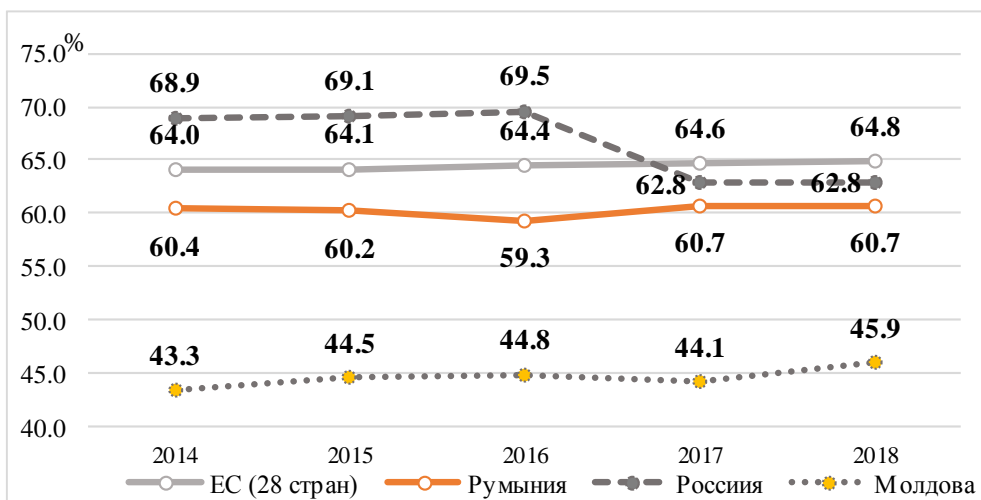


Рис. 2.2. Коэффициенты экономической активности населения, РМ, ЕС, Румыния, Россия, 2014-2018, %

Источник: на основе данных НБС РМ, www.statistica.md; Евростат, [lfsa_argan], <http://ec.europa.eu/eurostat>; Росстат, https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm, https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b19_13/Main.htm (дата обращения 05.11.2020)

Характеристика занятого населения. За период с 2014 по 2018 гг. показатель численности занятого населения (15+) оставался на уровне 980-994 тыс. чел., за исключением 2017 г. В то же время, численность занятого населения в возрасте 15-64 года сократилась в 2017 и 2018 гг. до 916,2 тыс. чел. и 925,9 тыс. чел. соответственно за счёт возрастных групп 15-24 и 25-34 года, а также 45-54 года. Увеличение численности занятого населения возрастной группы 65+ сглаживает сокращение численности занятых в возрастных группах 15-24 года и 25-34 года и способствует стабильности показателя общей численности занятого населения (15+). Общий уровень занятости за период 2014-2018 гг. практически был на уровне 42-46%.

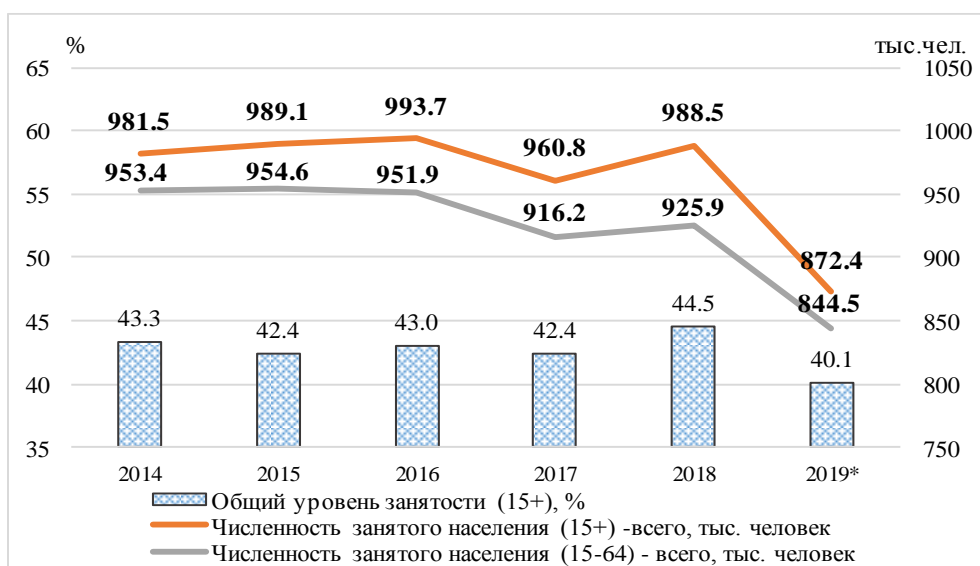


Рис. 2.3. Общая численность занятого населения (15+), численность занятого населения (15-64), общий уровень занятости (15+), 2014-2019*, тыс. чел./%

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Как показал анализ, на численность экономически активного и занятого населения на рынке труда оказали влияние как демографические факторы, так и изменение социально-экономического развития страны под влиянием структурных реформ, уровень образования и т.д. При анализе трудоспособного населения важно учитывать уровень занятости населения по социально-демографической структуре (по возрастно-половым группам, месту жительства), чтобы определить какие категории трудоспособного населения востребованы на рынке труда. Так, оценка занятости населения по возрастным группам показала, что ее уровень практически не изменился по активным возрастным группам (Рис. 2.4): молодёжь (15-24 года) и трудоспособное население в возрасте 55-64 года имеют более низкий уровень занятости, что соответствует общемировым тенденциям [187, с. 23], а в более старших возрастных группах она возрастает.

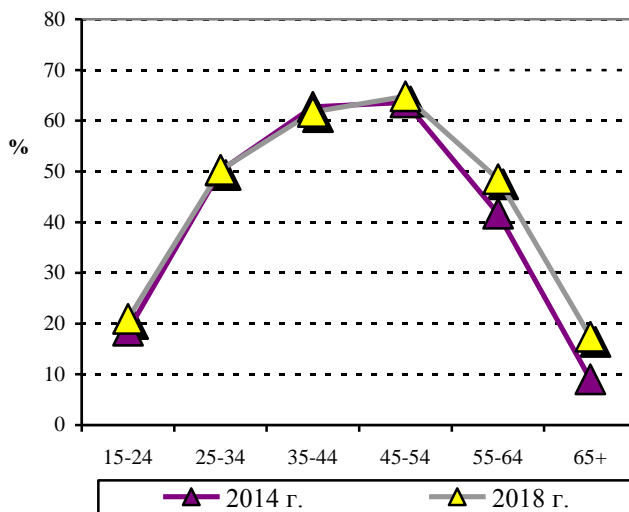
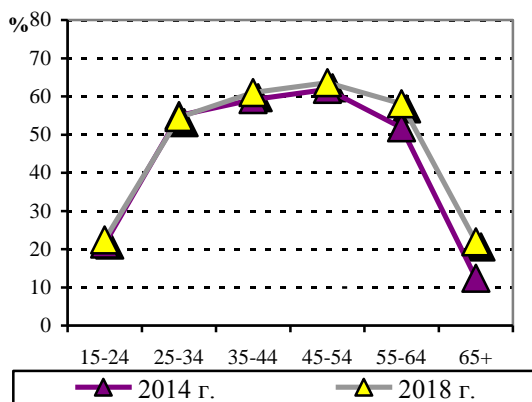


Рис. 2.4. Общий уровень занятости по возрастным группам, 2014, 2018, %
 Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ уровня занятости по гендерному аспекту показал, что, несмотря на незначительные изменения в возрастных группах, разница между занятостью мужчин и женщин сохраняется (Рис. 2.5): уровень занятости у женщин выше в двух активных возрастах 35-44 и 45-54 года, у мужчин четыре активных возрастных группы (25-34, 35-44, 45-54 и 55-64 года), а низкий уровень занятости женщин в возрастной группе 25-34 года связан с репродуктивным периодом – рождением, уходом и воспитанием детей, что подтверждается более высокой занятостью мужчин данной возрастной группы.

1) мужчины



2) женщины

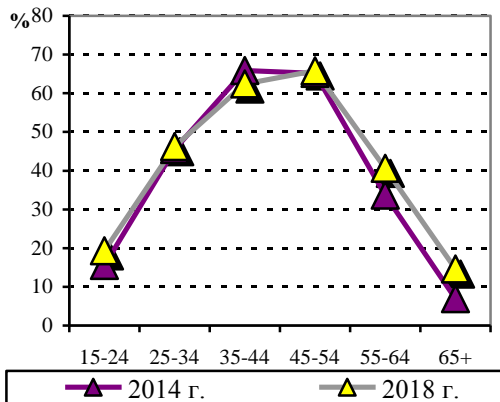


Рис. 2.5. Уровень занятости по возрастным группам, мужчины/женщины, 2014, 2018, %

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ по месту жительства показал, что уровень занятости практически не изменился по всем возрастным группам, за исключением старших возрастных групп на рынке труда в сельской местности (Рис. 2.6). У молодёжи отмечен низкий уровень занятости, так как большая её часть продолжает обучение. С другой стороны, для этой группы характерен более высокий уровень безработицы по сравнению со средним по стране (параграф 2.1.2).

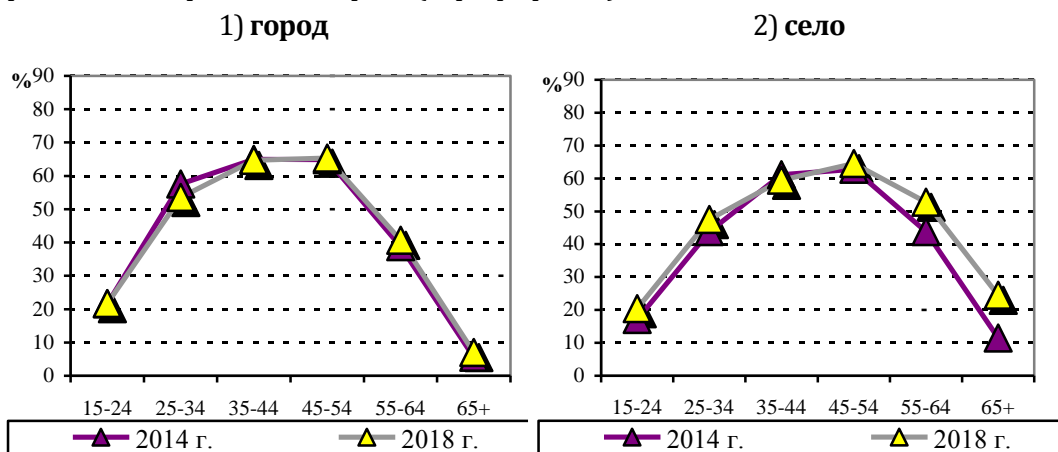


Рис. 2.6. Уровень занятости по возрастным группам, город/село, 2014, 2018, %
 Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Несмотря на то, что уровень занятости в сельской местности до 2018 г. был ниже, чем в городской, именно *изменение численности сельского занятого населения* оказало существенное влияние на изменение общей численности занятого населения в стране (Рис. 2.7), при этом имело место постепенное сокращение занятости в городской местности.

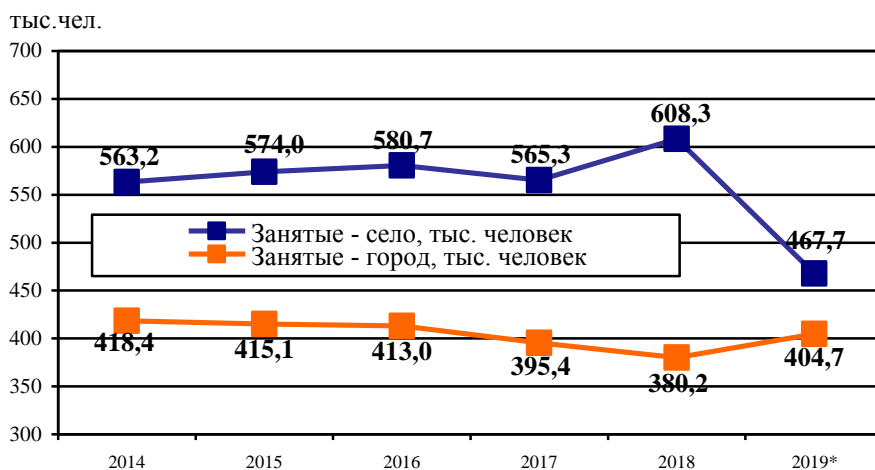


Рис. 2.7. Численность занятого населения (15+, город/село), 2014-2019*, тыс. чел.
 Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Возрастная структура занятого населения представлена на Рис.2.8. и отражает изменения, произошедшие за исследуемый период (2014-2018 гг.). Сокращение доли возрастной группы 15-24 года объясняется влиянием процесса старения населения: при низкой рождаемости численность населения возрастной группы 15-24 года сокращается (процесс старения «снизу»). В этом контексте можно отметить сохранение доли возрастной группы 45-54 и возрастание доли старшей возрастной группы 55-64 года. Возрастание доли старших возрастных групп на рынке труда способствует сохранению уровня человеческого капитала в данных возрастах.

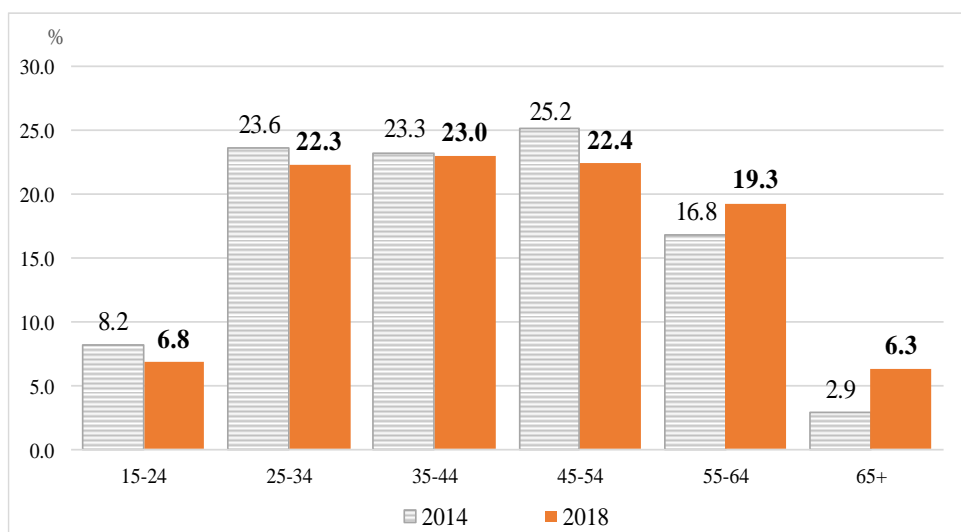


Рис. 2.8. Возрастная структура занятого населения, 2014, 2018, %

Источник: расчёты автора на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Следовательно, из вышеизложенного можно сделать вывод, что Республика Молдова не воспользовалась преимуществами «демографического дивиденда» (значительный рост численности трудоспособного населения в 2000-2011 гг.) в связи с многочисленными кризисами и сокращением спроса на рынке труда. На рынок труда оказали влияние миграционная подвижность населения, снижение уровня безработицы, сокращение занятого населения (предложения рабочей силы на рынке труда), тем самым уменьшая уровень социальной напряжённости.

Следствием процесса старения населения и активной трудовой миграции за 2014-2019 гг. явилось изменение возрастно-половой структуры занятого населения при сокращении доли молодёжной группы 15-24 года и повышении доли старших возрастных групп на рынке труда в сельской местности. В свою очередь, сокращение численности возрастных групп 15-24 и 25-34 года на рынке труда и возрастание доли старших возрастных групп обострило проблему обеспечения спроса на рабочую силу со стороны работодателей, а также финансовую устойчивость бюджета социального стархования (G. Savelieva, S. Zaharov [27, с. 111]).

Неформальная занятость. За период 2014-2018 гг. рынок труда Республики Молдова характеризовался сокращением формальной занятости на фоне роста неформальной занятости, таким образом развитие рынка осуществлялось с учетом формального и неформального секторов⁴ (Рис. 2.9), а рост общего показателя занятости в 2015-2016 гг. (Рис. 2.3) обеспечивался за счёт неформальной занятости.

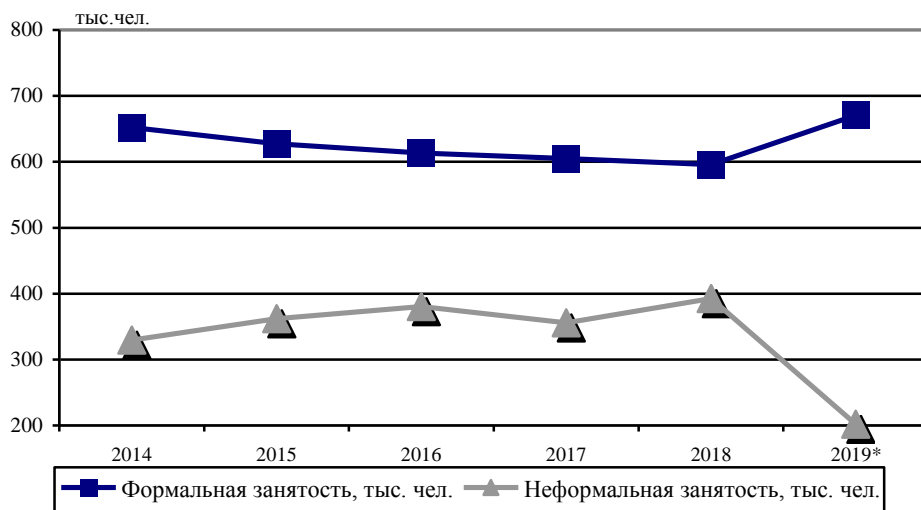


Рис. 2.9. Динамика формальной и неформальной занятости, 2014-2019*, тыс. чел.

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Сокращение формальной занятости на рынке труда при условии увеличения занятого населения определяет дальнейшее развитие рынка труда в Республике Молдова, в основном, за счёт неформальной занятости. Сокращение формального сегмента влечёт снижение числа взносов в бюджет социального страхования. В то же время, уход от налогообложения и, как следствие, недополучение средств в бюджет негативно влияет на развитие экономики [215, с. 10].

⁴ С точки зрения концептуальных положений, выделяются два подхода к анализу неформальной занятости, исходя из неоклассической и институциональной теорий. *Неоклассическая* теория объясняет её существование несоответствием спроса и предложения на рынке труда, проявляющееся в сочетании избытка предложения труда и низкого спроса на труд и поэтому работники делают выбор между рабочими местами, исходя из своих предпочтений и максимизации суммарных выгод. *Институциональный* подход считает, что деление рынка труда на сегменты происходит в силу наличия бюрократических препонов на рынке труда, мешающих свободному развитию конкуренции между работодателями, рабочей силой и наличия традиций, стереотипов поведения (имеется ввиду социально-экономические нормы и национальная экономическая ментальность [156, с. 24-29, 100]), а другая версия предлагает концепцию двойственного рынка труда (дуализм рынка труда) и разделение его на формальный и неформальные сектора, которые являются его горизонтальной сегментацией, подчёркивающей фрагментацию рынка, причем его разделение на сегменты с различными механизмами формирования занятости и заработной платы в каждом отдельном сегменте.

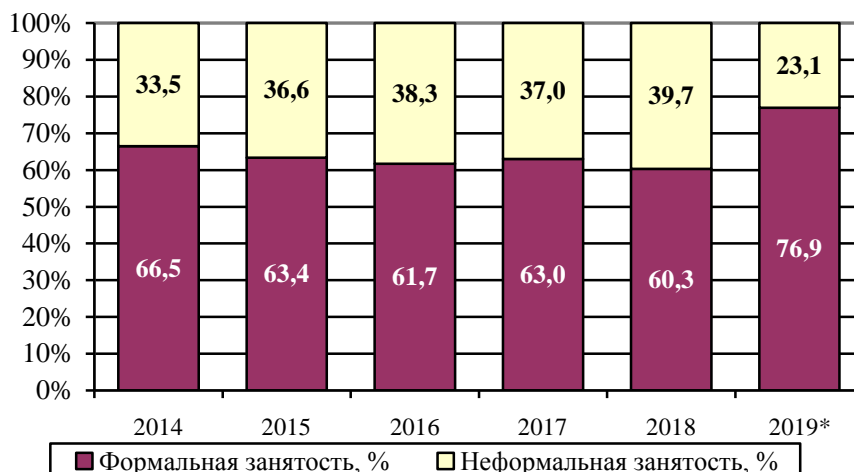


Рис. 2.10. Распределение занятости населения на формальную и неформальную, 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ неформальной занятости по возрастным группам показал, что самые высокие уровни занятости имеют возрастные группы 15-24 и 65 и старше лет (Таблица 2.1), причем последняя возрастная группа в большинстве работает в неформальном сегменте. В последние годы рост неформальной занятости наблюдается практически по всем возрастным группам.

Таблица 2.1. Динамика удельного веса неформально занятого населения по возрастным группам¹, 2014-2019*, в % от занятых в данной возрастной группе

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
15-24	39,2	45,3	45,7	42,9	45,4	28,1
25-34	28,7	32,8	33,2	30,3	33,7	23,0
35-44	34,5	36,0	38,1	35,3	34,5	20,5
45-54	31,6	32,8	35,4	35,8	36,1	23,5
55-64	34,3	37,5	38,9	39,4	42,7	22,3
65+	62,6	68,4	69,9	67,0	77,5	36,6

¹ в данной таблице приводятся данные о неформальной занятости каждой из указанных возрастных групп в %, при этом за 100% принята общая занятость определенной возрастной группы.

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ возрастной структуры неформальной занятости позволяет определить, какие возрастные группы служат «драйверами» процесса формирования неформальной занятости (Таблица 2.2). Сокращение доли

возрастной группы 65 лет и старше свидетельствует, что неформальная занятость на рынке труда формируется на основе возрастных групп населения трудоспособного возраста. Доля возрастной группы 15-44 года постепенно сокращается, а доля старших возрастов в составе неформальной занятости на рынке труда увеличивается в основном благодаря росту численности и соответственно доли возрастной группы 55-64 года.

Таблица 2.2. Характеристика неформально занятого населения по возрастным группам, 2014-2019*, в % от неформально занятого населения

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24	9,6	9,8	8,4	7,7	7,7	7,8
25-34	20,2	21,0	20,7	18,8	18,9	24,8
35-44	23,9	23,2	23,2	22,4	19,9	21,7
45-54	23,8	21,9	21,8	22,5	20,3	23,1
55-64	17,2	17,6	18,2	20,2	20,8	17,5
65 лет и старше	5,3	6,5	7,7	8,4	12,4	5,1
15-44	53,7	54,0	52,3	48,9	46,5	54,3
45-64	41,0	39,5	40,0	42,7	41,1	40,6
25-54	67,9	66,1	65,7	63,7	59,1	69,6

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Сокращение численности трудоспособного населения вследствие демографических изменений (Рис. 2.1) приведёт к изменению возрастной структуры занятого населения, в том числе, и неформальной занятости.

Процесс старения рабочей силы является одним из факторов сохранения неформального сектора. Возрастные люди составляют основную базу для существования неформальной занятости, и их доля быстро увеличивается. Так, в сельской местности часть населения в предпенсионном возрасте стала активным участником неформального сектора экономики (домохозяйства). Численность неформально занятого населения увеличивалась, в основном, за счёт роста старших возрастных групп 55-64 и 65 лет и старше, а также от роста численности занятого населения в сельской местности.

Трудовая миграция характеризует мобильность и отток потенциальных работников с национального рынка труда вследствие необходимости поиска рабочих мест и улучшения материального благосостояния из-за низких заработных плат, имеющейся значительной разницы в уровнях заработной платы в республике по сравнению с высокоразвитыми странами. Процесс трудовой миграции наряду с сокращением населения и демографическим старением влияют на формирование рынка труда посредством воспроизводства населения и возрастно-половой

структуры рабочей силы. Изменения образовательного уровня мигрантов коснулись категорий с высшим и средне специальным образованием. Доля трудовых мигрантов с высшим образованием увеличилась за счёт возрастных групп 25-34, 35-44 и 15-24 лет, подтверждая тенденцию нацеленности молодёжи на получение образования, в том числе высшего (Г. Савельева, С. Захаров [257]). Это подтверждается данными о молдавских трудовых мигрантах в России [231, с. 485]. Увеличилась доля мигрантов с более высоким уровнем образования, в то же время численность мигрантов с профессиональным образованием остается равной численности мигрантов без такового.

Изменения численности трудовых мигрантов могут привести к сокращению их денежных переводов, которые являются также одним из факторов экономического роста и обеспечения стабильного развития национальной экономики. Уменьшение объёма трансфертов может привести к снижению потребления в стране и соответственно снижению ВВП, что, в свою очередь, при повышении показателей эластичности занятости населения по валовому внутреннему продукту (ВВП)⁵ может повлиять на снижение уровня экономической активности населения. Средние значения эластичности занятости по ВВП в текущих ценах за период 2000-2016 гг. составили 0,02, в то же время, за период 2008-2016 гг. значения эластичности увеличились до 0,19, таким образом, теснота взаимосвязи увеличивается (С. Захаров [188, с. 188-190]).

2.1.2. Основные тенденции безработицы

Любая экономическая система, осуществляющая товарное производство, имеет безработицу, в общетеоретическом плане безработица определяется как разница между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, их несовпадение, несоответствие, имеет циклический характер. Будучи неизбежным и негативным явлением, безработица – следствие процессов, происходящих на рынке труда, и наряду с другими макроэкономическими показателями, в том числе и занятостью, характеризует качество экономического роста, будучи резервом рабочей силы для структурной перестройки экономики и экономического подъёма. С другой стороны, последствиями безработицы в краткосрочном периоде является снижение уровня жизни как безработного, так и его семьи, в долгосрочном – риски потери навыков и квалификации, ухудшения здоровья, снижения заработной платы при последующем трудоустройстве.

Оценка безработицы на основе данных Национального бюро статистики (МОТ). Основная тенденция безработицы населения в республике – это её *снижение* (Рис. 2.11). С некоторыми флуктуациями в последние годы

⁵ Показатель эластичность занятости населения по валовому внутреннему продукту (ВВП), определяющий взаимосвязь численности занятого населения и показателей ВВП, рассчитывается как соотношение прироста занятости в процентах на один процент прироста ВВП (в текущих ценах или ценах базового года).

официальный уровень безработицы составляет около 4%, что почти на 3 п.п. ниже, чем в ЕС (28 стран). В то же время, необходимо отметить, что фактическая безработица была бы намного выше, если бы у населения не было возможности эмиграции в поисках заработка. Увеличение числа безработных на рынке труда в 2015 г. и сокращение в последующие годы свидетельствует о том, что показатели безработицы имеют циклический характер и характеризуют рынок труда как цивилизованный, определяющийся рыночными факторами, интеграцией в мировую экономику и способностью отвечать на шоки, вызванные как экзогенными, так эндогенными факторами.

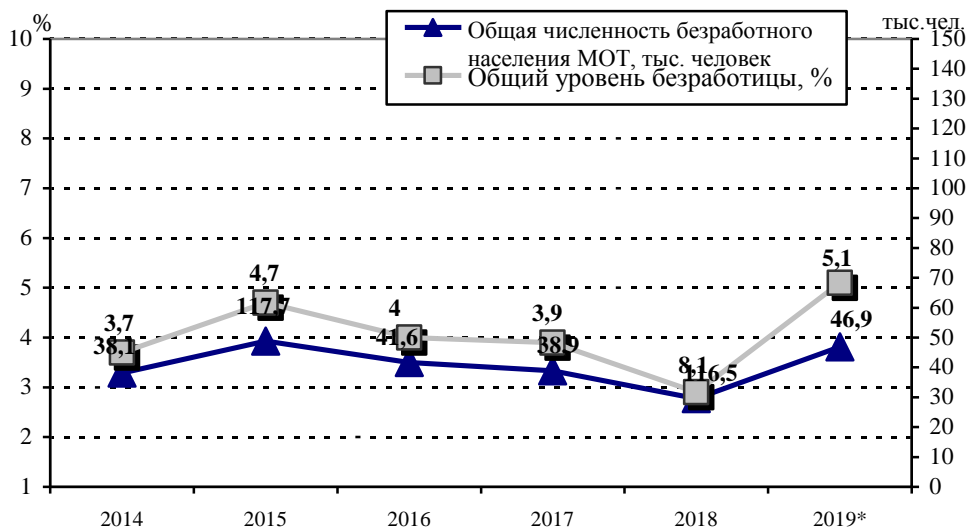


Рис. 2.11. Динамика общей численности безработных и общего уровня безработицы (по критерию МОТ), 15+, 2014-2019*, тыс. чел.

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Уровень безработицы, оценивающий состояние безработицы на макроуровне, постепенно снижается на протяжении всей возрастной шкалы (Рис. 2.12), что объясняется наличием опыта в поиске работы, трудового стажа, профессионального опыта. Самый высокий уровень безработицы традиционно имеет молодёжная возрастная группа 15-24 года – 9,3% в 2014 г. и 7,1% в 2018 г., так как на рынке труда самый интенсивный поиск работы приходится на начальный этап трудовой деятельности, сопровождающийся пробами и ошибками. Данный факт свидетельствует о высокой степени неопределённости и информационной непрозрачности для молодёжи на рынке труда в Республике Молдова. Часто уровень безработицы молодёжной возрастной группы превосходит вдвое общий уровень безработицы по стране. Уровень безработицы возрастной группы 55-64, включающий лиц предпенсионного и пенсионного возраста, относящихся к уязвимым категориям с точки зрения

занятости, не снижался (за исключением 2014 г.) и в то же время является одним из самых низких (S. Zaharov [39, с. 49]). Согласно статистическим данным НБС риск попадания для данной возрастной группы в разряд «безработных» невелик, особенно для женщин. Меньший риск потери работы может отражать факт ухода с рынка труда и выход на пенсию, чем стать безработным с более высокой длительной безработицей (Таблица 2.4., Рис. 2.23). Вероятнее всего дискриминация в возрастной группе 55-64 лет существует и в других формах (низкой оплаты труда, принудительного сокращённого рабочего дня, плохих условий труда и т.д.), возможность которых существует вследствие наличия неформального сегмента на рынке труда.

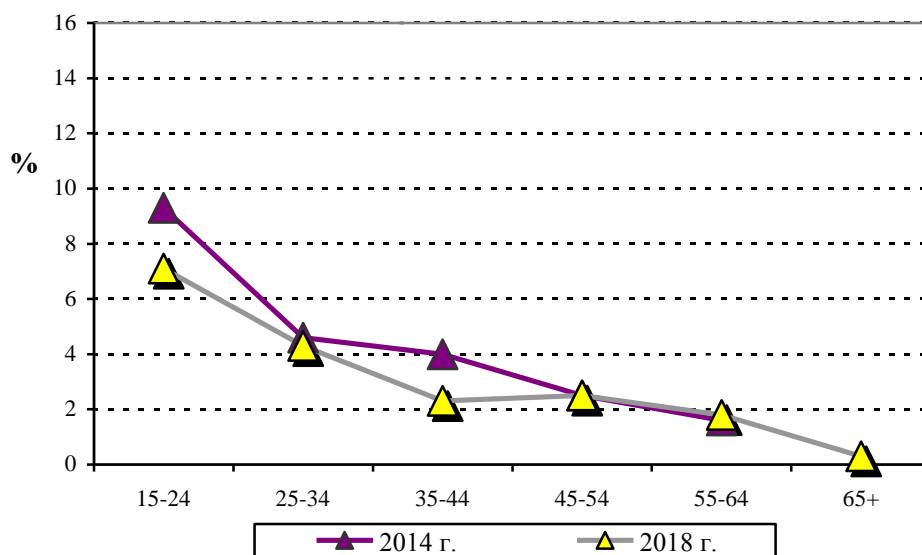


Рис. 2.12. Общий уровень безработицы по возрастным группам, 15+, 2014, 2018 гг., %

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Уровень безработицы мужчин превышает уровень безработицы среди женщин. Безработица является большим риском для мужчин, чем для женщин в стране. Более низкие риски безработицы для женщин предопределяются рядом культурных и экономических факторов, в силу которых женщины легче, чем мужчины, адаптируются и соглашаются на низкооплачиваемую работу и, как следствие, имеют более низкие уровни безработицы практически по всей возрастной шкале. Женщины уступают мужчинам по трудовому стажу в связи с рождением и необходимостью ухода за детьми, что снижает их конкурентоспособность на рынке труда и сокращает размер пенсии по возрасту.

Уровень безработицы в городской и сельской местности постепенно снижается. Городская безработица выше сельской, несмотря на наличие большей части населения и занятых в сельской местности и постоянной внутренней

миграции сельского населения в город. Высокие показатели имеет молодёжная возрастная группа 15-24 года. В то же время, в сельской местности они ниже по причине высокой трудовой миграции. Анализ данных безработных город/село показал, что уровни безработицы в городе и селе сближаются.

Главным источником дифференциации безработицы являются изменения безработицы по возрастам за счёт изменения демографического фактора в отличие от оценок безработицы по полу, места жительства, что подтверждает исследователь О.В. Заяц на примере анализа безработицы стран с переходной экономикой в России и странах Центральной и Восточной Европы [189, с. 58-59].

Для оценки ситуации на рынке труда интерес представляет время нахождения в ситуации безработного и поиска работы, которое имеет тенденцию уменьшения благодаря проведению активных мер в области повышения занятости трудоспособного населения. В то же время, можно отметить, что повышение длительной безработицы в 2018 г. привело к увеличению общей продолжительности безработицы.

Таблица 2.3. Средняя продолжительность безработицы – всего, по возрастным группам, 2014-2019*, количество месяцев

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Всего	8,3	9,1	7,8	7,9	8,5	7,3

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов по данным НБС РМ, www.statistica.md

Анализ распределения по продолжительности безработицы показывает, что доля безработных с высокой продолжительностью безработицы (длительная безработица, 12 месяцев и более) сократилась (Таблица 2.4). Анализ по возрастам показал, что для населения возрастных групп 15-24 и 25-34 лет характерна безработица до 5 месяцев. Возрастные группы 45-54 и 55-64 лет имеют самые высокие показатели с продолжительностью безработицы 12-23 месяцев и 24 месяца и более по сравнению с общими. В то же время значения данных возрастных групп практически не влияют на общий показатель безработицы ввиду низких значений и *не могут служить резервом* для увеличения численности занятого населения. Также существует риск и большая вероятность того, что после потери работы работники старшего возраста лишатся стимула и выйдут из состава рынка труда, предпочитая пенсию состоянию безработицы, что подтверждается исследованием «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте» МБТ [187, с. 25]. Необходимо отметить, что длительная безработица ведёт к потерям квалифицированного человеческого капитала, росту расходов на социальную помощь, с ростом числа безработного населения – идет процесс маргинализации общества.

Таблица 2.4. Распределение безработных по продолжительности безработицы и возрастным группам, 2014, 2018, %

	2014	в том числе по возрастным группам						2018	в том числе по возрастным группам					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
меньше 3 месяцев	35,7	47,5	33,5	40,4	23,4	27,6	35,7	38,1	44,4	38,8	43,4	30,4	32,8	0,0
3-5 месяцев	22,1	23,2	21,9	24,4	14,1	23,9	22,1	21,6	25,0	26,8	18,8	17,8	13,2	50,0
6-11 месяцев	17,7	17,1	21,0	9,6	23,4	20,3	17,7	14,8	25,0	10,1	15,1	12,5	13,2	0,0
12-23 месяцев	15,0	7,3	16,6	16,0	20,3	14,1	15,0	13,4	5,6	13,2	17,0	17,9	16,1	0,0
24 месяца и более	9,5	4,9	7,0	9,6	18,8	14,1	9,5	12,1	0,0	11,1	5,7	21,4	24,7	50,0

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов по данным НБС РМ, www.statistica.md

Важно также отметить, что на состояние безработицы влияет трудовая миграция, сглаживая показатели по безработице, занижая их истинные значения, которые были бы намного выше, если бы не высокая трудовая миграция населения. По причине отсутствия возможностей в области трудоустройства люди покидают рынок труда и не являются более его участниками, сокращая и показатели безработицы, прежде всего это относится к молодёжной возрастной группе 15-24 лет и группе 55-64 лет, что подтверждается и мировой практикой [187, с. 24].

В соответствии с теоретическими концепциями рынка труда нулевой уровень безработицы не может быть достигнут, ввиду этого постоянный мониторинг безработицы, отслеживание её тенденций необходимы для продвижения эффективной деятельности экономики в условиях демографических изменений.

Высокий уровень безработицы у молодёжи (15-24 лет) согласно исследованию (Таблица 2.5) отмечается у молодёжи с высшим, среднеспециальным и вторичным профессиональным образованием, в том числе, и в связи с ожиданием более *высокой заработной платы* (M. Crişmaru et al. [9, p. 69]).

Таблица 2.5. Характеристики общего уровня безработицы по образованию и возрастным группам, 2014, 2018, %

	Всего		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Всего	3,7	2,9	9,3	7,1	4,6	4,3	4,0	2,3	2,5	2,5	1,6	1,8	-	0,3
Высшее	3,9	3,1	11,5	12,1	4,3	4,6	5,1	1,9	1,6	1,5	1,1	2,0	-	1,3
Среднее специальное	3,7	3,3	7,0	11,0	5,6	4,2	4,4	1,4	3,4	3,6	1,8	2,4	-	-
Среднее профессиональное	3,4	2,8	12,3	4,2	3,9	4,2	2,4	2,8	2,2	3,3	2,4	1,5	-	0,9
Лицей; среднее общее	4,3	2,6	7,2	8,4	6,8	2,6	5,5	2,8	3,1	2,3	1,2	1,7	-	-
Гимназия	3,6	2,7	8,7	5,4	4,0	4,3	2,9	2,2	2,1	0,6	1,4	1,8	-	-
Начальное или без начальной школы	1,5	7,0	-	-	-	33,2	17,9	3,7	-	-	-	12,4	-	-

Источник: НБС РМ, www.statistica.md

За последние годы уровень безработицы имел тенденцию снижения. Безработица является бóльшим риском для мужчин, чем для женщин и различается по возрастам. Так, ее уровень в молодёжной возрастной группе превосходит вдвое общий уровень безработицы по стране, а уровень безработицы возрастной группы 55-64, включающий лиц предпенсионного и пенсионного возраста, является одним из самых низких и не может служить резервом для пополнения рынка труда в условиях сокращения численности населения и его старения. В свою очередь, трудовая миграция сглаживает показатели по безработице. Население покидает рынок труда по причине отсутствия возможностей в области трудоустройства, сокращая и показатели безработицы, прежде всего это относится к молодёжной возрастной группе 15-24 летних и 55-64 летних.

Оценка регистрируемой безработицы. Безработица и незанятые рабочие места как два антипода всегда имеются на рынке труда и напряженность на рынке труда является одним из важных моментов оценки эффективности проводимых социально-экономических политик. Анализ соответствия вакантных мест и численности зарегистрированных безработных разработан на основе данных Национального Агентства Занятости Населения (НАЗН). Оценка наличия вакантных мест и численности безработных за период 2014-2019 гг. показала дисбаланс на рынке труда: в 2015-2016 гг. численность безработных выше числа предложений рабочих мест, в 2017-2018 гг. число вакансий превышало численность зарегистрированных безработных и только в 2014 и 2019 гг. число вакантных рабочих мест почти соответствовало числу зарегистрированных безработных (Таблица 2.6).

Таблица 2.6. Характеристики коэффициента напряжённости, 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Число зарегистрированных вакантных рабочих мест НАЗН,* тыс. мест	41,5	42,3	44,6	45,4	49,2	34,3
Численность зарегистрированных безработных НАЗН, тыс.чел.	42,2	50,6	50,0	42,1	35,5	31,5
Коэффициент напряжённости**, ед.	1,02	1,20	1,12	0,93	0,72	0,92
Доля трудоустроенных безработных**, %	38,8	33,2	35,3	39,5	41,4	35,7
* на основании предложений предприятий (экономических единиц); ** расчёты автора.						

Источник: разработана автором на основе данных НАЗН и собственных расчётов, www.anofm.md

Увеличение количества обращений в территориальные подразделения занятости населения наблюдалось в 2015-2016 гг. и соответственно повлияло на повышение коэффициента напряжённости⁶, отражающего *степень разбалансированности рынка труда*. Так, снижение коэффициента напряжённости в 2017-2018 гг. вызвано *сокращением числа зарегистрированных безработных НАЗН*. Амплитуда колебаний (около единицы) свидетельствует о стремлении данного показателя к равновесию и наличии устойчивого тренда (Таблица 2.7). Тем не менее, в 2019 г. наблюдается сокращение числа зарегистрированных рабочих мест по сравнению с предыдущим годом (-30,3%), что повлияло на снижение показателя трудоустроенности в республике.

Анализ вакантных мест показал, что основной их удельный вес приходится на рабочие профессии, в то же время доля рабочих мест для служащих увеличивалась (Таблица 2.7). В 2018-2019 гг. наблюдается повышение спроса на рабочие специальности. Так, согласно данным Национального Агентства Занятости Населения, в 2018-2019 гг. зарегистрированные вакантные места для рабочих профессий составили 71,4% и 74,4% и, соответственно, для служащих 28,6% и 25,6%, тогда как 66,6% от зарегистрированных безработных НАЗН в 2019 г. не имеют профессий, квалификации (Таблица 3.10). Работодателя интересует качество рабочей силы. Образовательный уровень становится ключевым моментом на рынке труда, в связи с чем необходимо исследование ситуации по профессиям, прогноз рынка труда по профессиям.

Таблица 2.7. Структура вакантных мест на основе предложений предприятий, 2014-2019, %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Всего, в т.ч.:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
для рабочих	70,2	72,3	67,6	68,6	71,4	74,4
для служащих	29,8	27,7	32,4	31,4	28,6	25,6

Источник: расчёты автора

Количественная интерпретация вакансий и зарегистрированных безработных позволяет отметить различие как по рабочим профессиям, так и по вакансиям для служащих, что представлено на Рис. 2.13. В то же время, необходимо отметить, что в 2019 г. отмечается снижение спроса на рабочих и служащих.

Более глубокое исследование сложившейся ситуации показало, что в основном несоответствие количества вакансий и численности безработных связано как с профессионально-квалификационным уровнем, так и имеющейся инфраструктурой в территориальном разрезе (V. Cotelnic, S. Zaharov [8, с. 36]), что

⁶ Отношение числа зарегистрированных безработных к числу зарегистрированных вакантных рабочих мест.

подтверждается и фактическими данными НАЗН: в основном вакансии находятся в городской местности, тогда как большинство безработных проживает в сельской местности.

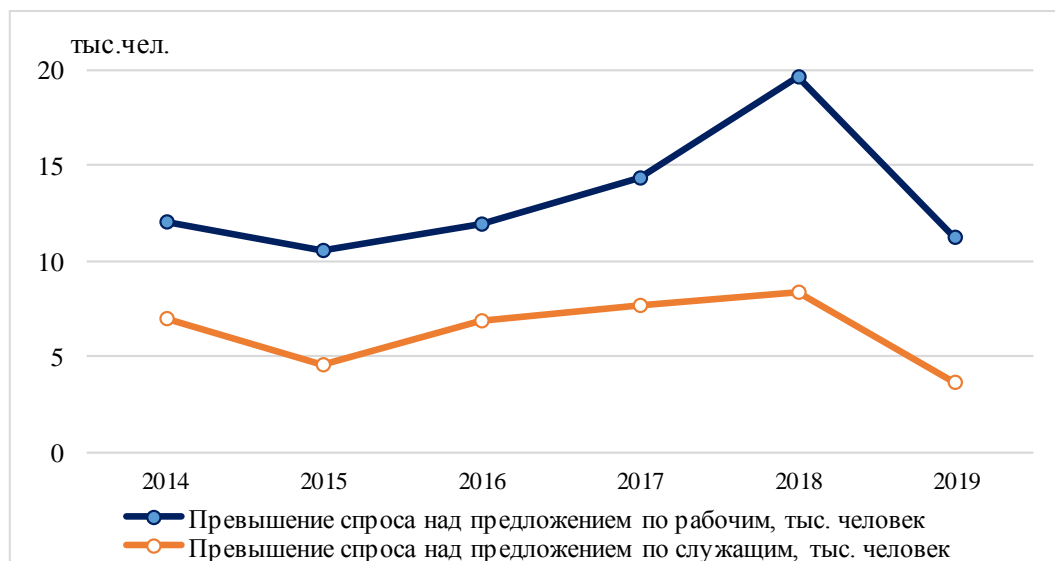


Рис. 2.13. Различие между спросом работодателей и предложением безработных по рабочим и служащим (синие и белые воротнички), 2014-2019, тыс.чел.

Источник: расчёты автора

Для анализа соотношения между безработицей и вакансиями проведено исследование на основе кривой Бевериджа⁷. Рынок труда республики сохраняет гибкость и стремление к равновесию несмотря на влияние внешних и внутренних факторов (экономические кризисы, изменение инфраструктуры, торговые ограничения на экспорт, климатические условия т.д.). Анализ показал, что в 2014-2018 гг. кривая Бевериджа сместилась к оптимальной позиции влево и вверх к линии равновесия между безработицей и вакансиями, к устойчивой обратной зависимости (Рис. 2.14). В состоянии равновесия скорости нахождения безработными работы и заполнения вакансий фирмами совпадают. Смещение кривой Бевериджа позволяет выявить структурные изменения на рынке труда. Так, незначительное смещение кривой вправо в 2015 г. отражает повышение уровня безработицы вследствие ухудшения экономической ситуации в стране. Представленная кривая Бевериджа по мун. Кишинэу отражает более быстрое восстановление спроса на рабочую силу на городском рынке труда за счёт увеличения вакансий в отличие от изменения кривой Бевериджа на национальном уровне.

⁷ Эмпирическое соотношение между безработицей и вакансиями.

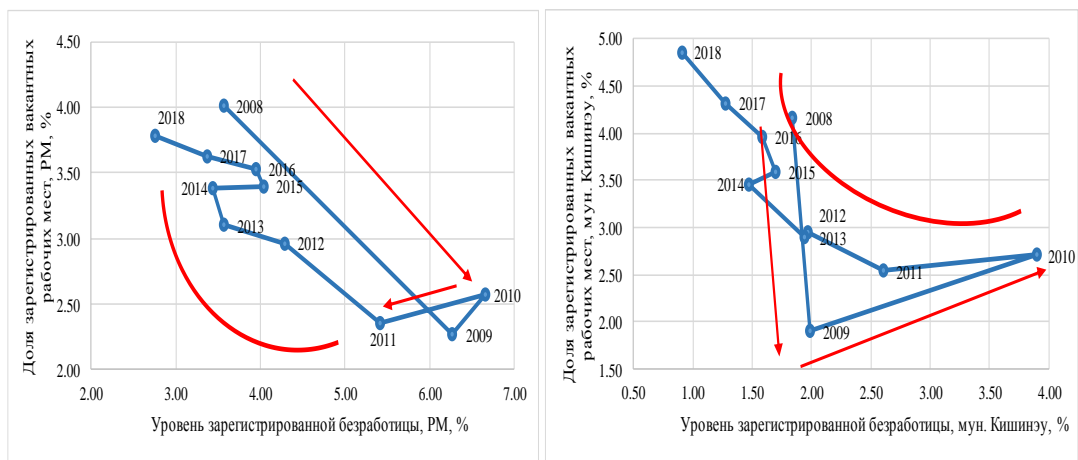
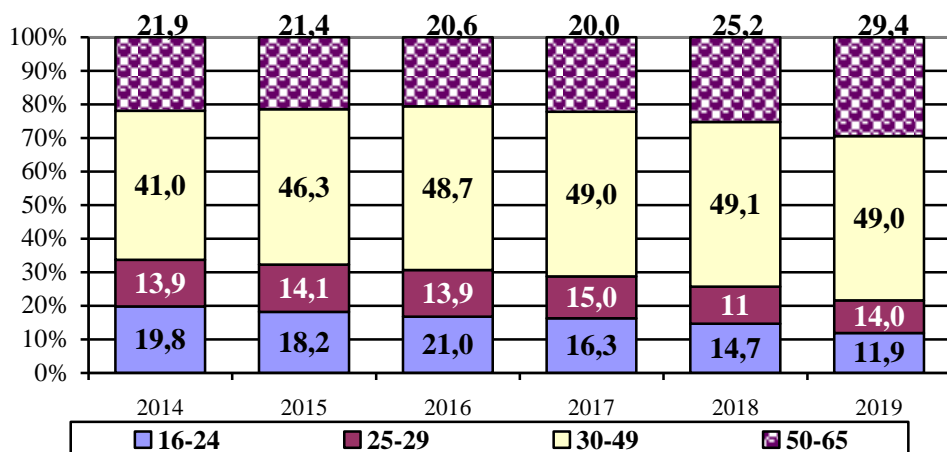


Рис. 2.14. Кривая Бевериджа, 2008-2018

Источник: расчёты автора

В период 2014-2019 гг. имели место и *структурные сдвиги* в возрастной структуре безработных: сокращение доли молодёжи (-7,9 п.п.) и повышение удельного веса возрастных групп 30-49 и 50-64 лет соответственно на 4,6 п.п. и 7,5 п.п. (Рис. 2.15)



* Данные по возрастной группе 65+ не представлены в статистической отчётности НАЗН.

Рис. 2.15. Возрастная структура зарегистрированных безработных НАЗН*, 2014-2019, %

Источник: расчёты автора

С 2014 г. численность безработных сократилась практически по всем возрастным группам, в том числе, в возрастной группе 16-24 лет почти в два раза (Таблица 2.8).

Таблица 2.8. Динамика зарегистрированных безработных НАЗН по возрастным группам*, 2014-2019, %

	2014*	2015	2016	2017	2018	2019
Всего	100,0	20,0	18,7	-0,1	-15,7	-25,3
16-24 лет	100,0	10,3	0,9	-17,6	-37,0	-55,2
25-29 лет	100,0	21,7	18,6	-10,1	-33,3	-48,1
30-49 лет	100,0	25,3	30,3	10,2	-6,8	-17,5
50-65 лет	100,0	17,0	11,4	1,2	-3,4	0,1

* 2014 год выбран в качестве базисного года для сравнения с данными других лет.

Источник: расчёты автора

Показатели, характеризующие трудоустройство зарегистрированных безработных по возрастным группам, имеют важное значение для оценки эффективности проводимых активных политик в области занятости населения. Из анализа данных, представленных на Рис. 2.16, следует, что к 2019 г. разница в уровнях трудоустройства между возрастными группами населения постепенно увеличивалась. Самый низкий уровень трудоустройства сохраняет группа 50-65 лет.

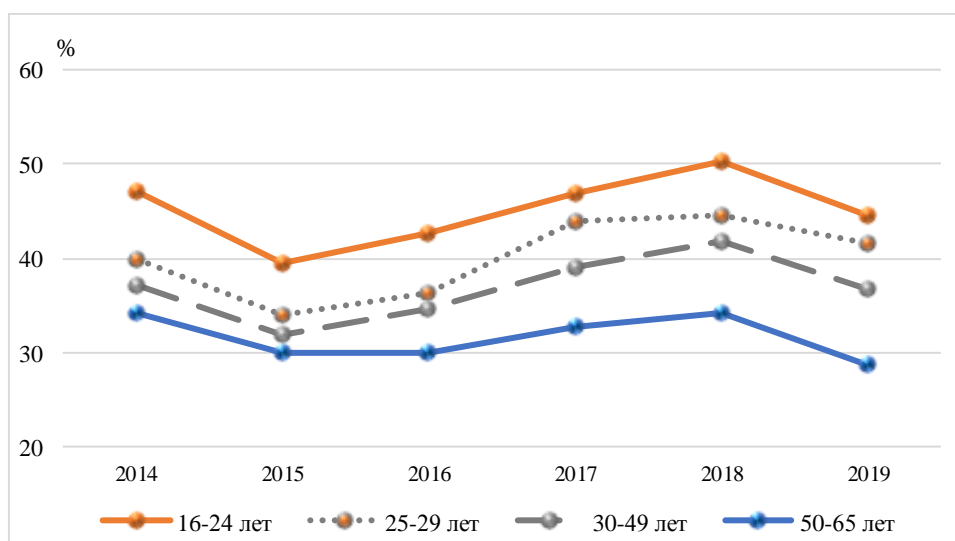


Рис. 2.16. Доля трудоустроенных зарегистрированных НАЗН безработных в % от общего количества безработных по возрастным группам, 2014-2019

Источник: расчёты автора

Гендерный анализ трудоустроенности безработных показал, проблемы с трудоустройством отмечаются у женщин в возрастной группе 50-65 лет (Таблица 2.9), что вызывает необходимость более глубокого исследования причин сложившейся ситуации, необходимость снятия барьеров в увеличении их занятости на рынке труда, особенно, в связи с повышением пенсионного возраста для женщин в период 2017-2028 гг.

Таблица 2.9. Характеристика трудоустроенности зарегистрированных НАЗН безработных по полу и возрастным группам, 2014-2019, %

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	М ¹	Ж ²	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Всего	36,3	41,3	30,7	35,8	32,6	38,4	38,9	40,3	39,6	43,3	35,1	36,4
16-24	43,3	50,2	35,2	43,2	37,2	48,6	46,4	47,1	47,9	52,5	45,0	44,0
25-29	36,9	42,4	31,8	36,2	33,5	39,3	44,3	43,6	44,3	44,8	44,5	38,9
30-49	34,1	39,9	29,1	34,7	32,2	37,4	38,3	39,9	39,4	44,1	36,2	37,2
50-65	34,7	33,1	29,9	29,8	29,7	30,3	32,9	32,1	34,5	33,3	27,9	29,6

¹ М – мужчины;

² Ж – женщины.

Источник: расчёты автора

Согласно анализу безработных по видам экономической деятельности сфера услуг доминирует среди отраслей экономики, как по удельному весу безработных, так и по доле трудоустроенных (Таблица 2.10), в то же время, происходит изменение в структуре трудоустроенных безработных по отраслям экономики. Так, удельный вес сектора услуг сократился до 41,9% в 2019 г.

Таблица 2.10. Структура безработных по видам экономической деятельности, 2014, 2018-2019, %

	2014	2018	2019
Всего, в том числе были заняты в	100,0	100,0	100,0
Сельском хозяйстве	9,3	10,7	12,0
Промышленности	9,4	11,6	11,7
Строительстве	3,0	3,1	3,0
Услугах	32,0	34,2	35,0
Прочие (в том числе впервые ищущие работу, вернувшиеся после перерыва, др.)	46,3	40,4	38,3
<i>Трудоустроены в (из общего числа безработных)</i>			
Всего, в том числе	100,0	100,0	100,0
Сельское хозяйство	9,4	13,0	13,0
Промышленность	23,6	34,9	36,3
Строительство	4,8	6,9	8,8
Услуги	62,2	45,2	41,9

Источник: расчёты автора на основе данных НАЗН, www.anofm.md

Состояние экономики, изменения отраслевой инфраструктуры, уровень оплаты труда и многие другие факторы экономического, социального и культурного характера, происходящие в процессе общественного развития, в конечном счете, отражаются тем или иным образом на развитии рынка труда [32, с. 19], на уровне занятости трудоспособного населения и численности безработного населения.

Следовательно, анализ соотношения свободных вакансий с числом безработных, зарегистрированных службами НАЗН, выявил следующие тенденции: сокращение предложения по безработным, несоответствие профессиональной

квалификации безработных требованиям к занимаемым вакантным местам, различия в профессионально-квалификационном уровне. Основная доля вакантных мест приходится на рабочие профессии, тогда как относительно большая часть безработных не имеет профессионального образования (Таблица 3.10), а также трудовых навыков и опыта работы. В общей численности безработных наблюдается увеличение числа лиц в возрасте старше 30 лет и низкий уровень трудоустройства безработных в возрасте 50 лет и старше, особенно женщин.

Исследования в области наличия свободных рабочих мест/вакансий, заявленных работодателями и возможных претендентов или безработных, зарегистрированных службами НАЗН, позволили выявить ряд факторов, имеющих важное значение для стабильного функционирования рынка труда в том отсутствие прогноза рынка труда (рабочей силы), а также данных о соответствии предложения и потребности в рабочей силе по профессиям.

2.2. Образовательные характеристики рабочей силы

В условиях сокращения численности населения и его демографического старения проблема повышения качества рабочей силы становится наиболее актуальной. Ввиду этого анализ рабочей силы по уровню образования важен, в том числе и с точки зрения сохранения стабильности и конкурентоспособности рабочей силы. Оценивая качество рабочей силы, можно отметить, что *большая часть рабочей силы имеет профессиональное образование* (Рис. 2.17). Повышение уровня образования занятого населения создаёт возможности для удовлетворения спроса в квалифицированных кадрах национальной экономики. Т.о., несмотря на невысокий уровень экономической активности населения – уровень профессионального образования рабочей силы сохраняется.



Рис. 2.17. Уровень экономической активности и доля рабочей силы с профессиональным образованием, 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на базе собственных расчётов по данным НБС РМ, www.statistica.md

В настоящее время наибольший удельный вес на рынке труда составляют старшие возрастные группы 45-54 и 55-64 лет. Как показывают исследования, разница между возрастными группами, характерная для Республики Молдова, имеет место и в странах ЕС [187, с. 27].

Таблица 2.11. Распределение рабочей силы с профессиональным образованием по возрастным группам, 2014-2019*, %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Всего	61,1	59,8	58,8	59,8	59,1	64,5
15-24	48,6	46,4	50,4	55,0	45,5	52,4
25-34	61,2	59,4	59,4	60,0	60,5	66,8
35-44	60,2	58,9	56,0	56,1	58,4	61,2
45-54	65,3	66,3	64,2	65,6	63,9	67,0
55-64	64,6	62,3	61,7	62,0	61,4	67,7
65 лет +	49,8	45,8	44,7	47,9	47,1	62,4

* в данной таблице приводятся данные об экономически активном населении с высшим, средне специальным и начальным (вторичным) профессиональным образованием по возрастным группам в процентах, при этом за 100% принята общая численность экономически активного населения определенной возрастной группы, включая население без соответствующего образования.

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов по данным НБС РМ, www.statistica.md

Оценка данных показателей по образованию показала, что на рынке труда Республики Молдова наблюдается сокращение численности занятого населения с профессиональным образованием (удовлетворённый спрос со стороны работодателя) (Рис. 2.18). Несмотря на то, что *тенденция сокращения занятых работников с низким уровнем образования* имеет место в общемировой практике, так как современный рынок труда нуждается в рабочей силе, имеющей специальность и опыт работы, что отмечается в трудах таких ученых как А. Вишнеvский, М. Денисенко [169, 170], Р.И. Капелюшников [197, с. 17-18], J. Manuika et al [100] и др., на рынке труда Республики Молдова зарегистрирован рост численности как занятых, так и безработных с уровнем образования начальной школы, гимназии и лицея (Рис. 2.18., Таблица 2.5., Таблица 3.10), изменения которой зависят от динамики неформальной занятости, имеющей связь с уровнем образования (В.Н. Васильев и др. [162, с. 54]). В связи с тем, что коэффициент детерминации зависимости между показателями неформальной занятости и занятого населения (выпускников начальной школы, гимназии, лицея) за период 2014-2018 гг. составил 0,987 и является достаточно высоким, дальнейший рост неформальной занятости может привести к увеличению доли занятых с низким уровнем образования.

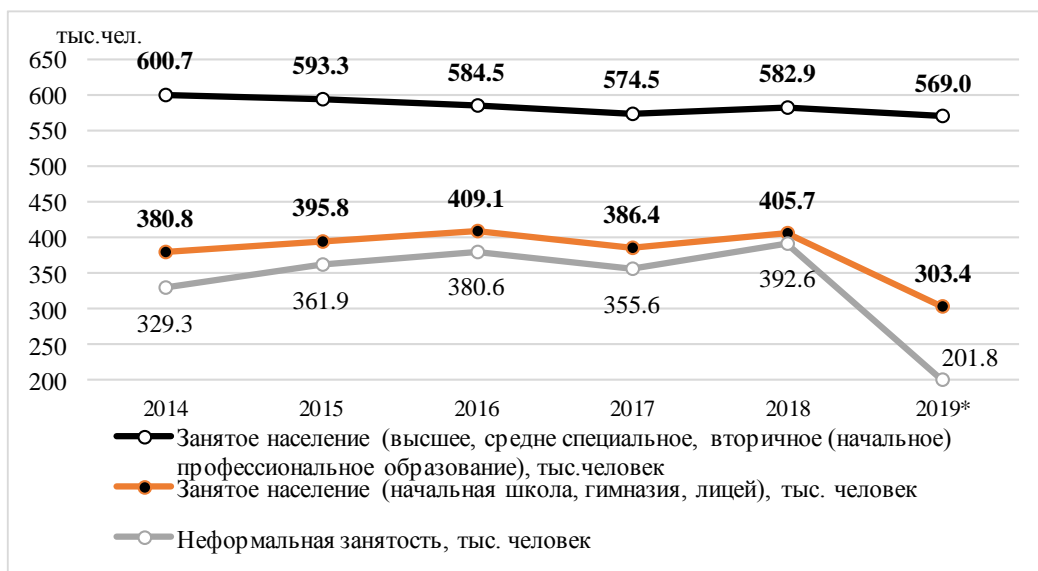


Рис. 2.18 Динамика общей численности занятых с различными уровнями образования и численность неформальной занятости, 2014-2019*, тыс. чел.

Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ и собственных расчётов, www.statistica.md

Анализируя структуру занятого населения с профессиональным образованием, можно отметить, что наибольшая численность и удельный вес у занятых лиц с высшим и вторичным профессиональным образованием. В то же время, анализ образовательного уровня по возрастным группам показал, что в возрастных группах 25-34 и 35-44 лет наибольший удельный вес составили работники с высшим образованием (соответственно 35,4% и 27,9%), в возрастной группе 25-34 лет сосредоточено около трети всех работников с высшим образованием. В мун. Кишинэу доля занятых с высшим образованием составляет 47,8%, в том числе, в возрастных группах 25-34 и 35-44 лет – 58,6%. Следовательно, можно предположить, что в перспективе в условиях старения рабочей силы наибольший удельный вес будут иметь работники с высшим образованием более *старших возрастов*.

Среди занятого населения можно отметить тенденцию увеличения доли занятых с гимназическим образованием по сравнению с лицейским, в том числе, в возрастных группах 25-34 и 35-44 лет. Уровень занятости населения с профессиональным образованием выше по сравнению с уровнем занятости населения без профессионального образования (Таблица 2.12). Наличие профессионального образования дает возможность повышения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда и является одной из возможностей снижения риска потери работы для работающего населения.

Таблица 2.12. Характеристики занятого населения по уровню образования, 2014, 2018, %

	Структура занятого населения, 15 лет +, %		Общий уровень занятости, %	
	2014	2018	2014	2018
Всего	100,0	100,0	41,7	44,5
Высшее	23,6	22,6	60,0	58,9
Средне специальное	13,7	13,1	47,2	45,3
Среднее профессиональное	23,9	23,3	50,5	51,0
Лицей; среднее общее	19,2	19,0	38,7	41,9
Гимназия	18,9	21,4	30,4	37,4
Начальное или без начальной школы	0,7	0,6	5,7	6,7

Источник: разработана автором на основе данных НБС РМ и собственных расчётов, www.statistica.md

Предположение, что наличие профессионального образования повышает шансы получения работы для безработного населения, не нашла подтверждения. Обращает на себя внимание тот факт, что при анализе безработного населения (стат. данные НБС РМ) не зафиксированы какие-либо особые различия в уровне безработицы в зависимости от уровня образования (Таблица 2.5). В то же время, на основе расчётов, представленных в Таблице 2.13., можно сделать вывод о том, что безработица продолжительностью 6 месяцев и выше, включая длительную безработицу (свыше 12 месяцев), в основном характерна для безработных с профессиональным образованием.

Таблица 2.13. Структура безработного населения по уровню образования и продолжительности безработицы, 2018, %

	менее 3 месяцев	3-5 месяцев	6-11 месяцев	12-23 месяцев	24 месяца и более
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Высшее	19,3	30,0	26,0	27,5	24,5
Средне специальное	14,9	9,6	21,5	17,5	13,4
Среднее профессиональное	26,4	14,6	21,5	25,0	27,3
Лицей; среднее общее	20,2	15,8	14,6	12,5	13,4
Гимназия	18,4	26,8	16,4	17,5	16,2
Начальное или без начальной школы	0,8	3,2	0,0	0,0	5,2

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов по данным НБС РМ, www.statistica.md

Одной из наиболее малочисленных групп трудоспособного населения на рынке труда с самым низким уровнем занятости является возрастная группа 15-24 лет (Рис. 2.4., Рис. 2.8). Это связано, в первую очередь, с *расширением возможностей у молодёжи получения высшего образования и его доступности*, что

отмечается в качестве одной из важных мировых тенденций [50, 154, 169, 197]. С другой стороны, в данной возрастной группе высокая доля внешних мигрантов. Однако удельный вес занятых данной возрастной группы с лицейским, гимназическим и начальным образованием остаётся достаточно высоким (54,8% в 2018г.). Так, ученый D. Rosnick [125] отмечает, что на рынке труда США уровень экономической активности возрастной группы 16-24 лет упал почти в два раза за период с 1980 г. по 2010 г., а также снижение уровня экономической активности в младших группах трудоспособного населения (до 20 лет) наблюдалось и в России с 1992 по 2008 гг.. (С. Васин и др. [165, с. 14-15]). В условиях сокращения и старения населения и, как следствие, сокращения притока молодёжи на рынок труда финансовые средства могут быть направлены на улучшение качественной подготовки молодёжи с учётом наличия новых рабочих мест, а также необходимо отметить заинтересованность самих семей во вложение средств в образование [187, 203]. Кроме того, в соответствии с действующим законодательством в Республике Молдова (Трудовой Кодекс Республики Молдова, Статья 2, Статья 30) студенты и учащиеся учебных заведений в трудоспособном возрасте 15-24 года, не имея опыта трудовой деятельности, заняты, в основном, поисками временной работы и не могут получить официальный статус безработного и претендовать на получение пособия по безработице.

Проведенный анализ образовательных характеристик рабочей силы позволил оценить качество рабочей силы в условиях демографических изменений и выявил следующее: большая часть рабочей силы имеет профессиональное образование и самый высокий удельный вес зарегистрирован в возрастных группах 45-54 и 55-64 года, в то же время, высока доля занятых с высшим образованием (самые высокие в возрастных группах 25-34 и 35-44 года). Повышение уровня образования рабочей силы или ее качества, является важным резервом развития рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, обеспечивая конкурентоспособность как национального рынка труда, так и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Важность обеспечения качественного образования, повышение уровня образования и на этой основе качества рабочей силы для развития экономики республики, внедрение новых инновационных специальностей, сбалансирование спроса и предложения рабочей силы отмечено одной из важнейших задач Национальной Стратегии Развития «Молдова 2030» (2020г.), Национальной Стратегии Занятости Рабочей Силы на 2017-2021 гг. (2016 г.).

2.3. Трудовая активность работников старшего возраста (55-64 лет)

Анализ трудовых показателей современного состояния рабочей силы возрастной группы 55-64 лет позволяет выявить тенденции изменения рынка труда и соответственно оценить процесс старения на рынке труда в стране. Возрастная группа 55-64 лет является единственной возрастной группой на рынке

труда, численность занятого населения которой увеличивалась ежегодно (Рис. 2.19). Так, прирост численности занятого населения в 2018 г. по сравнению с 2014 г. составил 25,5 тыс. чел. или 15,4%. Что свидетельствует об активном участии лиц старших возрастов на рынке труда. Рост численности занятого населения возрастной группы 55-64 лет способствовал повышению общей численности занятых в стране.

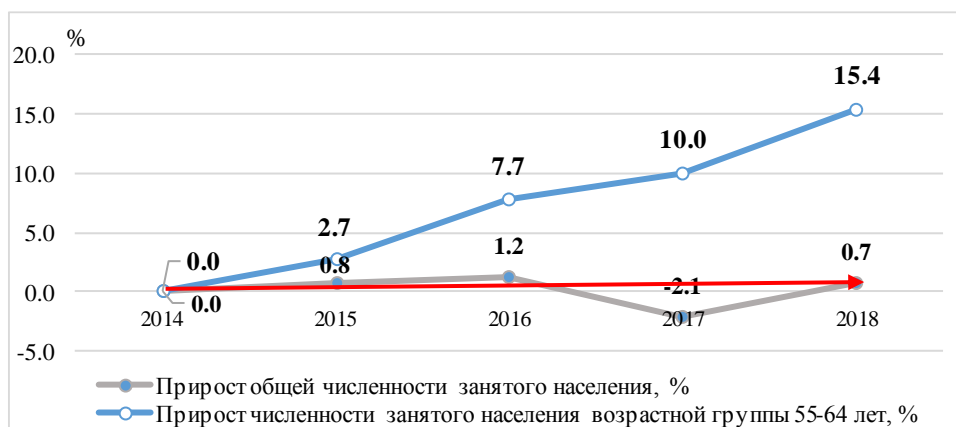


Рис. 2.19. Прирост общей численности занятого населения (15+) и возрастной группы 55-64, 2014-2018, %

Источник: разработан автором на основе собственных расчётов на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Рост численности занятого населения данной возрастной группы соответственно увеличивал её долю в общей численности занятого населения (15+), которая составила 19,3% в 2018 г., изменяя возрастную структуру рынка труда и увеличивая средний возраст занятого населения на рынке труда.

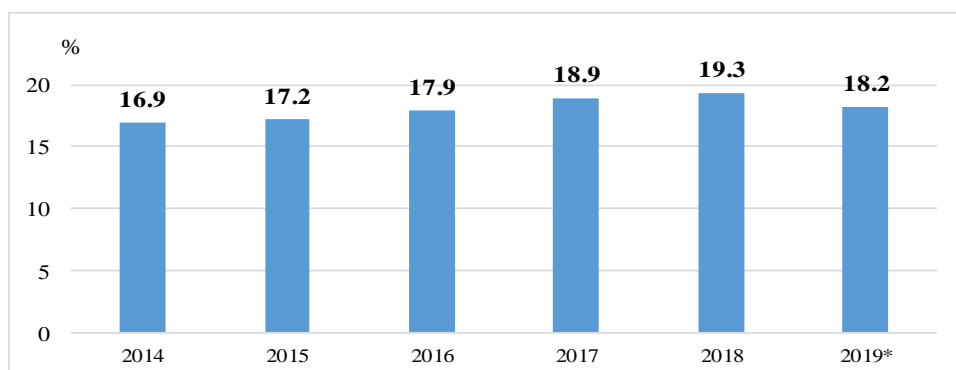


Рис. 2.20. Доля возрастной группы 55-64 в общей численности занятого населения (15+), 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на основе собственных расчётов на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Несмотря на увеличение доли занятого населения возрастной группы 55-64 лет в составе занятого населения, **уровень занятости населения** в возрасте 55-64 лет остаётся низким по сравнению со странами ЕС. Так, в странах ЕС (28 стран) этот показатель составил 57,8% в 2018 году (59,1% в 2019 г.), в том числе, в Болгарии – 60,7% (64,4%), Румынии – 46,3% (47,8%)⁸.

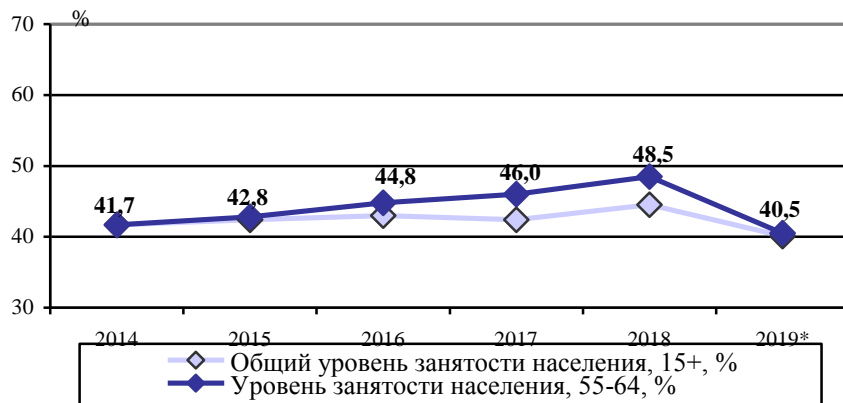


Рис. 2.21. Уровень занятости населения, 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ показателя «доля пенсионеров по возрасту, работающих в национальной экономике» дополняет анализ трудовой активности работников старших возрастных групп на рынке труда. Низкий размер назначенных пенсий вынуждает пенсионеров работать после достижения пенсионного возраста. Работающие пенсионеры восполняют спрос на определённые рабочие места в стране, сокращая нагрузку трудоспособного населения в связи с пенсионным обеспечением. В то же время, значения показателя *невысокие*, несмотря на его рост (23,0% в 2018 г., 23,4% в 2019 г.) В городах Бельцы и Кишинэу данный показатель значительно выше, чем в зонах Север, Центр и Юг.

Анализ *гендерного аспекта* участия возрастной группы 55-64 лет на рынке труда (городская и сельская местность) показал, что имеется значительная разница между показателями занятости мужчин и женщин, в том числе низкие показатели занятости женщин. Если у мужчин показатели занятости имеют стабильный характер, то у женщин в городской местности уровень занятости снижается, несмотря на продолжающийся процесс повышения возраста выхода на пенсию, что подтверждает социальную *уязвимость возрастной группы 55-64 лет в трудовой сфере*. С учётом низкого уровня трудоустройства женщин данной возрастной группы по сравнению с

⁸ Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS). Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). Code: ifsa_ergaed. Disponibil: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 16.09.2020).

другими возрастными группами (Таблица 2.9), данная категория населения нуждается в проведении соответствующей политики на рынке труда, способствующей продлению трудовой деятельности данной группы населения.

Доля занятого населения, работающая неполный рабочий день, возрастной группы 55-64 лет практически совпадает с общим показателем для всего занятого населения (ниже 7% с 2014 г.) и, несмотря на низкие значения, постоянно сокращается как в целом для всего занятого населения, так и для старших возрастов, что отражает, с одной стороны, низкие возможности для трудоустройства на неполный рабочий день, а с другой стороны, низкий уровень заработной платы и необходимость трудоустройства на полный рабочий день.

Дополняет характеристику трудовой активности возрастной группы 55-64 лет анализ распределения по видам экономической деятельности (Таблица 2.14). За период 2014-2018 гг. структура по видам экономической деятельности практически не претерпела изменений: увеличивается доля старых работников в сельскохозяйственной сфере. Данная возрастная группа вытесняется в те виды экономической деятельности, которые менее востребованы другими возрастными группами: сельское хозяйство, образование и здравоохранение. Такое распределение свидетельствует о наличии ограничений в экономической деятельности возрастной группы 55-64 лет, о существовании ограничений экономической интеграции данной группы населения и возрастной сегментации.

Таблица 2.14. Распределение численности занятого населения возрастной группы 55-64 лет по видам экономической деятельности, 2014-2019*, тыс. чел./%

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Всего, тыс. чел.	165,4	169,8	178,2	182,0	190,9	158,6
Всего, %в том числе:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
С/х, охота и рыболовство	41,1	42,8	45,2	45,4	51,0	28,2
Промышленность	10,4	10,7	10,2	10,2	9,5	13,3
Строительство	3,8	2,9	3,3	4,1	3,3	4,2
Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны	9,6	8,6	9,5	9,0	8,7	12,8
Транспорт и связь	5,5	6,3	5,7	4,4	4,4	5,7
Государственное управление, Образование, Здравоохранение и Социальные услуги	22,3	21,2	19,6	20,0	17,8	27,4
Прочие виды деятельности	7,3	7,5	6,5	6,9	5,3	8,4

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов и данных НБС РМ, www.statistica.md

За 2014-2018 гг. отмечается тенденция сокращения удельного веса занятого населения с высшим образованием (на 4 п.п.). С другой стороны, показатель «вторичного (начального) профессионального» образования выше, чем значения общего показателя для возрастной группы 15 лет и более на 5,7 п.п. (Таблица 2.12.,

Таблица 2.15), что свидетельствует о тенденции сокращения профессиональных рабочих в общей численности занятого населения и возрастной сегментации – сосредоточение профессиональных рабочих в старших возрастных группах на рынке труда (включая возрастную группу 45-54 лет).

Таблица 2.15. Распределение занятого населения по уровню образования, 55-64, 2014, 2018, %

	2014	2018
Высшее	19,0	15,0
Средне специальное	18,2	17,0
Среднее профессиональное	27,2	29,0
Лицей; среднее общее	21,2	25,0
Гимназия	14,2	14,0
Начальное или без начальной школы	0,2	0,0

Источник: разработан автором на основе собственных расчётов на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Дальнейшее повышение уровня образования данной возрастной группы способствует расширению возможностей для продолжения трудовой активности, трудоустройства пожилых людей и снижения риска социальной изоляции.

Оценка уровня безработицы за период 2014-2018 (Рис. 2.22) показывает, что формально проблем с безработицей возрастная группа 55-64 лет не испытывает. В то же время, в городе отмечается более высокий уровень безработицы. Также существует риск выхода работников данной возрастной группы из состава рабочей силы (параграф 2.1.2). Необходимо учитывать, что анализируемый показатель безработицы отражает долю населения в возрасте 55-64 лет, которая, будучи в составе рабочей силы и имея реальные способности к труду, тем не менее не имеет работу, причём данная категория лиц может и не быть бенефициарием пенсионной системы.

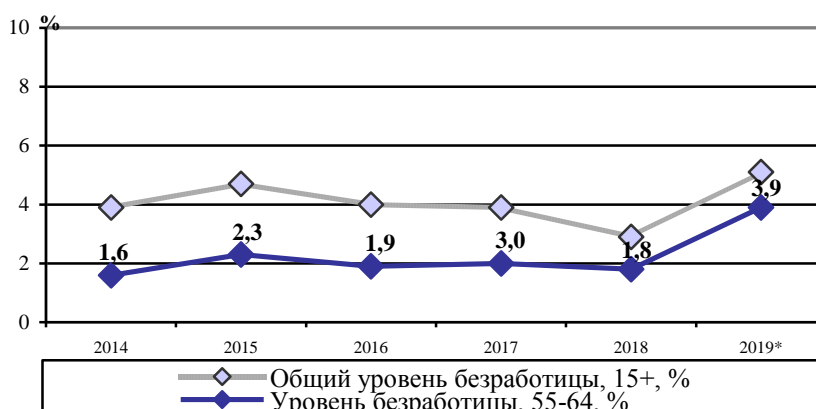


Рис. 2.22. Уровень безработицы, 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Повторный выход на рынок труда связан с риском смены профессии, понижения профессионального статуса, изменения условий труда, потери в заработной плате и в повышении вероятности неформального трудоустройства.

Отмечаются высокие показатели продолжительной безработицы среди возрастной группы 55-64 лет (Рис. 2.23). С учётом низкого уровня трудоустройства населения возрастной группы 50+ лет (Таблица 2.9), очевидна необходимость разработки мер по реинтеграции безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда, а также для возрастной группы 45-54 лет для пополнения рынка труда и смягчения влияния фактора продолжительности безработицы (Таблица 2.4).

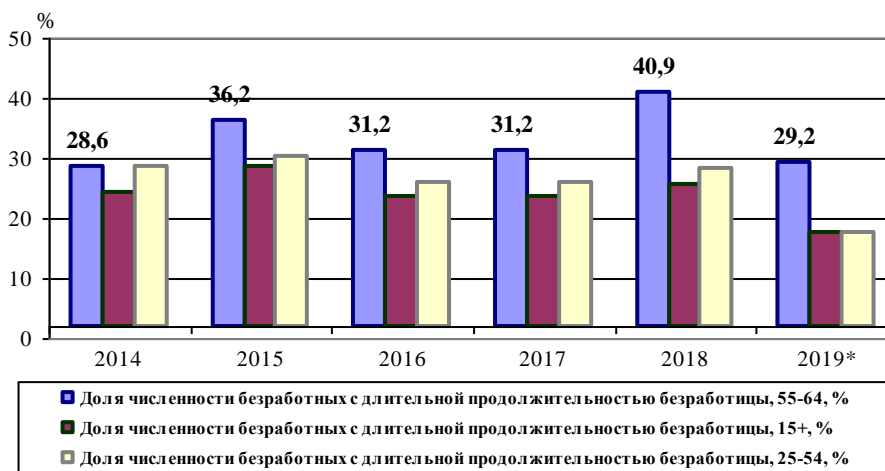


Рис. 2.23. Характеристика продолжительной безработицы по основным возрастным группам (свыше 12 месяцев), 2014-2019*, %

Источник: разработан автором на основе собственных расчётов на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ трудовой активности населения возрастной группы 55-64 лет на рынке труда позволяет сделать следующие выводы:

- за период с 2014-2018 гг. имела место тенденция ежегодного роста численности возрастной группы 55-64 лет, что явилось одним из факторов стабилизации численности занятого населения, в составе занятого населения ее доля составила 19,3% в 2018 г. и 18,2% в 2019 г. В основном, данная возрастная группа занята в сельском хозяйстве, здравоохранении и образовании, что свидетельствует о наличии некоторых возрастных ограничений (неравенства) для участия в экономической деятельности;

- возрастная группа 55-64 лет составляет одну четвертую часть неформально занятого населения (Таблица 2.2), имеет невысокий уровень трудоустройства (Рис. 2.16), тенденции сокращения доли занятого населения, работающего неполный рабочий день, наличия продолжительной

безработицы (Рис. 2.23), что характеризует ее как социально уязвимую на рынке труда и в связи с этим возникает необходимость принятия ряда мер по устранению неравенства по возрастному признаку в доступе к осуществлению экономической деятельности и ее продлению.

Оценка тенденций и специфики современного рынка труда в Республике Молдова позволила сделать вывод, что проводимые политики, как в социально-экономической сфере, так и в области занятости населения, не позволили устранить многие из проблем рынка труда, которые из года в год остаются нерешенными. В частности, отсутствие официального прогноза рабочей силы снижает качество и обоснование выбора той или иной политики, эффективность государственного регулирования рынка труда и его конкурентоспособность.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

3.1. Институциональные аспекты регулирования рынка труда

Регулирование рынка труда представляет собой комплекс мер, предпринимаемых государством с целью обеспечения занятости и социальной защиты занятого и находящегося в поиске работы населения. В широком смысле регулирование рынка труда подразумевает обеспечение (поддержание) равновесия между спросом и предложением труда на основе трудоустройства, создания достойных условий труда, заработной платы, возможности профессионального обучения, социальной защиты безработных и социального страхования занятых. В узком смысле регулирование рынка труда представляет область трудового законодательства, нормативных актов, индивидуальных трудовых и коллективно-договорных актов, а также институциональную структуру.

Государственное регулирование рынка труда осуществляется посредством государственной политики с целью обеспечения как можно более полного уровня занятости, достижения соответствия предложения рабочей силы спросу на нее в количественном и качественном отношении, в том числе в отраслевом. Приоритеты государственной политики в сфере регулирования рынка труда определяются с учетом проблем экономического развития страны, а также в соответствии с законодательным и нормативным обеспечением и фактическим состоянием рынка труда. *Необходимость* государственного регулирования рынка труда обуславливается формированием и развитием рыночной среды в экономиках с формирующимся рынком (страны транзитных экономик), которые определяют свои экономические институты на рынке труда в условиях, когда государство не имеет прямых рычагов регулирования рыночных процессов в экономике.

Государственная политика на рынке труда подразделяется два типа: *активная*, в результате которой повышаются возможности конкурентоспособности работника и потенциал работодателей на рынке труда, что связано с дополнительными финансовыми затратами, которые направлены, в основном, на уменьшение структурной, скрытой и, частично фрикционной безработицы посредством обучения и переобучения работников, сокращение продолжительности безработицы; и *пассивная*, которая связана с социальной защитой безработных через выплату пособий и предоставление материальной помощи безработным.

Важная роль в регулировании рынка труда отводится законодательно-нормативной базе, ее соответствию европейским стандартам (Конвенциям МОТ, нормативно-правовым нормам Европейского Союза и т.д.) и в связи с тем, что Республика Молдова относится к странам с формирующимся рынком, законодательно-нормативная база рынка труда нуждается в обновлении и совершенствовании. Так, с учетом вышеназванных условий, в Республике Молдова

были приняты ряд законодательных актов и усовершенствована нормативно-правовая база в области регулирования трудовых отношений (Трудовой Кодекс), Закон о содействии занятости населения и страховании по безработице (№.105, 2018г.), об оплате труда, о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы и др.

Закон Республики Молдова о содействии занятости населения и страховании по безработице (2018 г.) является основополагающим в области государственного регулирования занятости населения. В нем определены основные цели, задачи и меры по внедрению политики содействия занятости населения, развитию институциональной системы занятости населения, определение рынка труда как «экономическое пространство, в котором встречаются, сопоставляются и свободно реализуются спрос на рабочую силу обладателей капитала, выступающих в качестве покупателей, и предложение рабочей силы владельцами таковой, выступающими в качестве оферента» (ст. 3), статус безработного, мониторинг рынка труда и другие положения, связанные с функционированием рынка труда и повышением уровня занятости. В отличие от предыдущего Закона Республики Молдова о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы (№. 102, 2003 г.) в новом законе предусмотрен комплекс мер по субсидированию рабочих мест (ст. 36), поддержке проектов местных инициатив для создания новых рабочих мест (ст. 40), стимулированию мобильности рабочей силы (ст. 41), внедрению программ содействия занятости (ст. 42), развитию социального партнерства посредством создания трехсторонних советов (ст. 12) и ряд других по привлечению к участию на рынке труда работодателей и представителей общества, а также упразднены неэффективные формы временной занятости (общественные оплачиваемые работы).

Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 гг. (2016 г.) предусматривает стимулирование спроса на рабочую силу, «продвижение формальной занятости и создание среды, благоприятной для развития конкурентоспособных предприятий, обеспечения равных возможностей в целях трудоустройства вследствие внедрения недискриминационных политик занятости на рынке труда, приведения в соответствие системы образования к требованиям рынка труда для достижения более высокого уровня квалификации и компетенций, а также использования потенциала, предложенного миграционным явлением, для достижения устойчивого развития». В целях совершенствования механизма управления рынком труда и осуществления эффективных политик занятости предложено разрабатывать научно обоснованные *прогнозы рынка труда*. Для регулирования территориальной мобильности рабочей силы, более рационального использования человеческого капитала, целесообразно рассчитывать долгосрочный прогноз спроса и предложения рабочей силы.

Анализ опыта стран Европейского Союза в условиях замедления темпов прироста населения и старения общества дает возможность выделить такое

направление национальных политик как переход от политики стимулирования спроса на рабочую силу к политике стимулирования предложения рабочей силы. Основные направления повышения предложения рабочей силы включали: активизация поиска работы безработными и неактивным населением (сокращение продолжительности безработицы, сокращение продолжительности выплаты пособий по безработице), широкое привлечение на рынок труда женщин, имеющих детей, эффективное использование рабочего времени работниками, расширение рамок трудоспособного возраста и другие. Так, в целях обеспечения финансовой устойчивости пенсионных систем во многих странах ЕС был повышен или повышается официально установленный пенсионный возраст, увеличен трудовой страховой стаж, ограничен досрочный или ранний выход на пенсию по возрасту, а также в коллективных договорах предусмотрены меры по антидискриминационным возрастным политикам. В национальных программах, как правило, включены различные меры, в том числе финансовые инициативы для компаний, имеющих работников старших возрастных групп (пред- и пенсионных возрастов), для повышения их занятости, развитие предпринимательских навыков, позволяющих дольше оставаться на рынке труда, а также улучшение режима занятости и условий на рабочих местах.

В контексте Европейской интеграции Республика Молдова присоединилась к Региональной стратегии по осуществлению Мадридского международного плана действий по проблемам старения (PCO/ММПД, 2002 г.) для решения проблем пожилых людей с целью улучшения их качества жизни, в котором «старение населения» представляется не только как проблема или препятствие, но и как возможности для развития общества, а также внедрения принципа активного старения. В частности, в разделе Обязательство PCO 5 «Обеспечить рынкам рабочей силы возможность реагировать на экономические и социальные последствия старения населения» определены такие направления, как сокращение уровня безработицы, особенно среди пожилых людей; повышение занятости работников старших возрастов и их доли в экономически активном населении, повышение среднего возраста фактического выхода на пенсию. В целях реализации вышеназванных задач, Правительство Республики Молдова приняло ряд нормативных документов, в том числе, Национальную стратегическую программу по демографической безопасности Республики Молдова (2011-2025 гг.), Программу по интеграции проблем старения в политиках (2014 г.), Пошаговое руководство для интеграции проблем старения в политиках (2014 г.), План действий по внедрению принципа активного старения (2018-2021 гг.), предусматривающих меры по повышению уровня занятости пожилых людей, с учетом устранения дискриминации по возрасту, внедрению гибких форм занятости, улучшению условий труда, повышению профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни и др.

В условиях демографических изменений основными задачами государственного регулирования рынка труда являются: мониторинг численности

экономически активного населения, его возрастной и профессиональной структуры; выявление резервов для поддержания баланса между спросом и предложением на рынке труда; содействие продлению трудовой активности работников старших возрастных групп на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда должно осуществляться по трём направлениям: правовое, организационное и социально-экономическое. При этом его приоритеты должны быть направлены на: обеспечение *равновесия между спросом и предложением на рабочую силу на рынке труда, совершенствование инфраструктуры рынка труда, законодательно-нормативной базы рынка труда*, в том числе развитие Обсерватории рынка труда и внедрение принципа активного старения населения в социально-экономические политики (Рис. 3.1), что должно способствовать созданию нормальных условий по организации процессов регулирования трудоустройства, занятости работников и стимулированию повышения уровня занятости трудоспособного населения.



Рис. 3.1. Основные направления государственного регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения

Источник: составлен автором

В условиях сокращения численности трудовых ресурсов и их старения необходимо обеспечить отрасли национальной экономики квалифицированной рабочей силой. В этих условиях проблема обеспечения отраслей экономики трудовыми ресурсами становится одной из главных. В особенности, их подготовка/переподготовка и улучшение качества в соответствии с потребностями рынка труда, в связи с чем, задача повышения эффективности рычагов государственного регулирования для обеспечения конкурентоспособности рынка труда, как на внутреннем, так и на внешнем уровнях, приобретает первоочередное значение.

В соответствии с направлениями регулирования используются следующие методы государственного регулирования рынка труда: законодательные, организационные, экономические и др.

Первое направление – на национальном уровне – государственное регулирование рынка труда предполагает **совершенствование законодательно-нормативной базы**: реформирование пенсионного законодательства, расширение границ трудоспособного возраста (повышение возраста выхода на пенсию), внедрение гибких условий выхода на пенсию по возрасту. Развитие правовой базы включает финансовую поддержку развития различных форм малого и среднего бизнеса, конкурентной среды для экономических агентов, повышающих активность бизнеса. Законодательное повышение возраста выхода на пенсию, предоставление налоговых льгот нанимателям социально-уязвимых групп, квотирование рабочих мест для трудоустройства безработных – расширение субсидированной занятости, поддержка рабочих мест и др. стимулируют повышение занятости населения.

Демографические изменения вызывают необходимость повышения *уровня занятости* трудоспособного населения, чему будет способствовать улучшение здоровья трудоспособного населения, условий труда и производственной безопасности, сокращение производственного травматизма, сокращение производств с тяжёлыми и вредными условиями труда, а также осуществление мер по продлению трудовой деятельности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах и по реинтеграции в рынок труда безработных возрастной группы 55-64 лет, как средства практического внедрения принципа активного старения в социально-экономические политики.

Второе направление – **организационное**. Предполагает совершенствование инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей эффективное функционирование сферы трудоустройства посредством управления рынком труда. Деятельность институтов инфраструктуры рынка труда, содействующих занятости, должна способствовать обеспечению достойных условий труда и заработной платы, достойного труда [244, с. 45-49]. Совершенствованию инфраструктуры рынка труда способствует формирование Обсерватории рынка труда, позволяющее отслеживать ситуацию на рынке труда, новые виды и формы занятости с учётом специфики рыночной экономики, внедрять прогрессивные

методы мониторинга рынка труда. Создание в рамках Обсерватории рынка труда соответствующей информационной базы даст возможность оценить количественные и качественные характеристики распределения рабочей силы по отраслям экономики, в том числе по специальностям и профессиям, сбалансированность между потребностью экономики в квалифицированных работниках и качеством подготовки рабочей силы.

Профессиональная перепись населения – база данных о наличии профессионального образования, квалификации у резидентов Республики Молдова. *Перепись населения по занятиям (профессии, должности)* – существующая база данных по профессиям или должностям занятого населения, полученная в рамках проведения Переписи населения и жилищ (Rezultate RPL 2014, Caracteristici economice. Anexa, Tab. 4).

В связи с тем, что на рынок труда влияют демографические изменения, в том числе изменение возрастно-половой структуры и старение населения, для регулирования и своевременного принятия мер по эффективности политик занятости возникает необходимость совершенствования статистической базы рынка труда.

На основе анализа опыта различных стран, работы Евростата и существующей системы показателей рынка труда, предлагается дополнить ее новыми показателями, что даст возможность расширить аналитическую базу для мониторинга ситуации на рынке труда, в том числе оценки положения лиц предпенсионных и пенсионных возрастов (пожилых людей) на рынке труда (Таблица 3.1). Предложенные показатели позволят оценить динамику изменения среднего возраста рабочей силы, среднего возраста выхода с рынка труда, продолжительность трудовой деятельности, ротацию кадров на рынке труда, уровень трудоустройства и участия в профессиональном обучении, что в свою очередь, даст возможность оценить эффективность мер по реинтеграции безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда, а также наиболее полной оценке интеграции проблем старения в политиках (сфера рынка труда) с целью определения устойчивости и жизнеспособности стареющих обществ населения.

Третьим направлением регулирования рынка труда является прогнозная оценка рынка труда с целью обеспечения равновесия между спросом и предложением рабочей силы. Баланс спроса и предложения на труд предполагает максимальное сближение спроса и предложения с целью обеспечения потребности экономики в необходимом количестве рабочей силе и населения в рабочих местах. Согласование спроса и предложения на рабочую силу определяется как поиск соответствия между спросом и предложением в количественном и качественном аспектах на макроэкономическом уровне. Разработка баланса трудовых ресурсов, а также прогноза предложения рабочей силы на среднесрочный и долгосрочный периоды позволит дать оценку состояния и изменения трудовых ресурсов и рабочей силы в настоящем и перспективном периоде.

Таблица 3.1. Дополнительные показатели мониторинга рынка труда

№ п/п	Наименование показателей	Расчёт показателей	Область применения показателей
1.	Средний возраст рабочей силы (занятого населения) на рынке труда, в том числе по видам экономической деятельности, лет	Определяется на основе подсчёта численности экономически активного населения в каждой возрастной группе и среднего возраста группы.	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения и старения населения; анализ и мониторинг Национальной стратегии занятости населения на 2017-2021 гг.; оценка долгосрочных прогнозов предложения рабочей силы.
2.	Средний (действительный) возраст выхода с рынка труда, лет	Средний возраст людей, покидающих состав рабочей силы.	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения и старения населения; политика в области системы образования, включая постоянное образование; оценка гибкости пенсионной системы.
3.	Средний стаж работы на рынке труда, лет /Продолжительность трудовой деятельности	Средний стаж трудовой деятельности новых пенсионеров /Число лет ожидаемой трудовой деятельности с 15 лет.	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения и старения населения; анализ и мониторинг Национальной стратегии занятости населения.
4.	Доля лиц, покидающих рынок труда при достижении пенсионного возраста согласно действующему законодательству, %	Отношение разницы между общей численностью новых пенсионеров по возрасту и числом новых пенсионеров по возрасту, работающих в национальной экономике, к общей численности экономически активного населения.	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения и старения населения; разработка политики социально-экономического развития; разработка социальной политики; разработка политик в области реформирования пенсионной системы.
5.	Уровень трудоустройства безработных НАЗН возрастной группы 50-65 лет, % (Таблица 2.11)	$RT_{50-65} = \frac{TB_{50-65}}{B_{50-65}},$ <p>RT_{50-65} – уровень трудоустройства зарегистрированных безработных НАЗН возрастной группы 50-65, %;</p> <p>TB_{50-65} – численность</p>	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения и старения населения; мониторинг реформы пенсионной системы.

№ п/п	Наименование показателей	Расчёт показателей	Область применения показателей
		трудоустроенных зарегистрированных безработных НАЗН, 50-65, чел.; B_{50-65} – численность зарегистрированных безработных НАЗН, 50-65, чел.	
6.	Доля безработных НАЗН возрастной группы 50-65 лет в общей численности безработных НАЗН, окончивших обучение (профессиональное, переподготовка, повышение квалификации), в том числе: – трудоустроенных (с выделением); – самостоятельно трудоустроенных	$RPB_{50-65} = \frac{PB_{50-65}}{PB_{16-65}}$ RPB_{50-65} – доля безработных НАЗН возрастной группы 50-65 лет в общей численности безработных НАЗН, окончивших обучение, %. PB_{50-65} – численность зарегистрированных безработных НАЗН, окончивших обучение (профессиональное, переподготовка, повышение квалификации), 50-65, чел.; PB_{16-65} – численность зарегистрированных безработных НАЗН, окончивших обучение (профессиональное, переподготовка, повышение квалификации), 16-65, чел.	Мониторинг и разработка политики занятости в условиях сокращения населения и старения; разработка политик в области реформирования пенсионной системы.

Источник: разработка автора, S. Zaharov [39]

В условиях сокращения численности населения, в том числе трудоспособного населения для анализа соотношения спроса и предложения рабочей силы необходима оценка потенциальных трудовых ресурсов, их резервов (выпускники учебных заведений; население, занятое в домашнем хозяйстве; безработные; бывшие военнослужащие и т.д.). Решению данного вопроса может способствовать разработка **баланса трудовых ресурсов и прогноза трудовых ресурсов** на краткосрочный и среднесрочный периоды (имеется ввиду ресурсная и распределительная части занятого и незанятого трудоспособного населения), на основе балансового метода планирования. Баланс трудовых ресурсов активно используется органами официальной статистики в Беларуси, России, Казахстане.

Баланс трудовых ресурсов отражает наличие трудовых ресурсов и их распределение, в том числе, по видам экономической деятельности, формам собственности, видам занятости, сферам приложения труда, социальным группам, что значительно расширяет возможность его использования в анализах различного вида при разработке социально-экономической политики, в том числе, в области занятости.

В условиях сокращения численности населения важность применения балансового подхода для оценки развития трудового потенциала стран с формирующимся рынком, какой является Республика Молдова, а также обеспечения его соответствия с макроэкономическим прогнозом стабильного социально-экономического развития Республики Молдова очевидна. Модернизация и инновационное развитие Республики Молдова невозможно без взаимосвязи с рынком труда, мониторинга динамики занятого и незанятого населения, информации о развитии и использовании трудовых ресурсов. Внедрение баланса трудовых ресурсов позволит: разработать мероприятия по более полному использованию трудовых ресурсов; обосновывать подготовку квалифицированных кадров в зависимости от потребностей экономики; оценить численность трудовых ресурсов, необходимых для обеспечения экономического роста.

Одной из важных мер государственного регулирования рынка труда является Прогноз предложения рабочей силы. Для сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в условиях сокращения численности населения, оценка предложения рабочей силы реализуется на основе разработки среднесрочных и долгосрочных прогнозов. Отсутствие официального **прогноза предложения рабочей силы** является одной из проблем в деятельности органов управления, ответственных за состояние рынка труда, в связи с чем разработка политики занятости и, в особенности, на перспективу, является неаргументированной. Разработка среднесрочных и долгосрочных прогнозов предложения рабочей силы позволит оценить состояние рабочей силы на перспективу, в том числе возрастную-половую структуру, выявить и обосновать резервы повышения предложения рабочей силы, более точно аргументировать финансовую стабильность бюджетов социального и медицинского страхования.

3.2. Прогноз предложения рабочей силы до 2035 г.

В настоящее время в Республике Молдова отсутствует официальный демографический прогноз, который должен быть использован в перспективном планировании, в том числе, и для разработки прогнозов рынка труда. Как правило, прогнозы рынка труда разрабатываются на краткосрочный период, не отражают реальных изменений общей численности рабочей силы.

Прогноз экономически активного населения основан на демографическом прогнозе численности населения Республики Молдова на 2015-2035 гг., разработанном Центром Демографических Исследований [2, с. 54-60]. Особенностью

данного демографического прогноза является то, что он основывается на скорректированной численности населения, исключая мигрантов, отсутствующих в стране 12 месяцев и более, то есть включает население с обычным местом жительства (*usual residence*). Согласно скорректированным оценкам численность населения Республики Молдова с обычным местом жительства на 1 января 2014 г. составила 2911,1 тыс. человек, а по данным Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 году 2789,2 тыс., что подтверждает относительно высокий уровень достоверности оценок численности населения и демографического прогноза, разработанного на их основе [2, с. 54-60].

Одной из самых неблагоприятных демографических тенденций является сокращение численности населения в экономически активных или трудоспособных возрастах, что явится фактором, сдерживающим социально-экономическое развитие территориальной инфраструктуры в условиях сокращающегося населения и его демографического старения. Согласно данным демографического прогноза, к 2035 г. численность населения по всем трем вариантам может сократиться до 2086-2568 тыс. человек (Рис. 3.2).

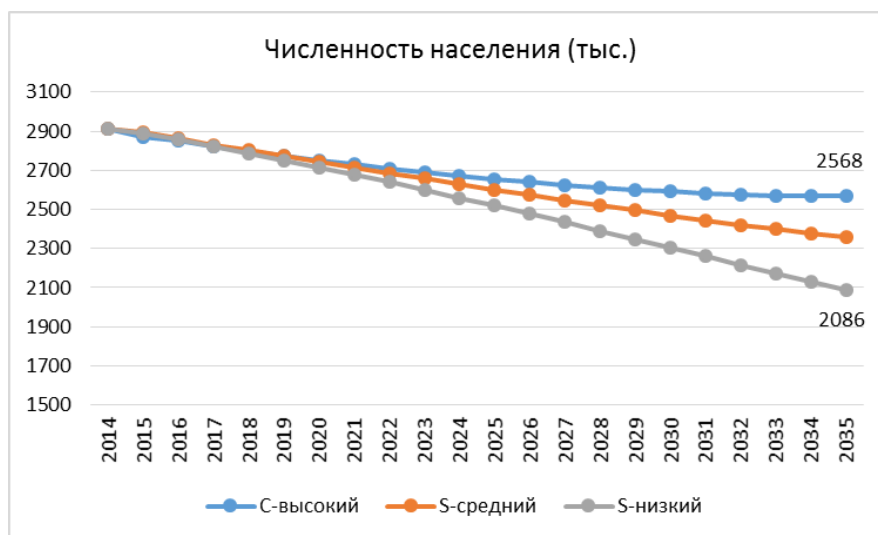


Рис. 3.2. Перспективные оценки изменения численности населения Республики Молдова, 2014-2035, тыс. чел.

Примечание: население с обычным местом жительства

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 56]

Демографический прогноз предсказывает существенные изменения в возрастно-половой структуре населения к 2035 г. Так, численность населения в возрасте 65 лет и старше по среднему варианту прогноза увеличится на 22%, тогда как численность населения в возрасте 20-64 года (население в наиболее активных трудоспособных возрастах) сократится на 26% (Рис. 3.3).

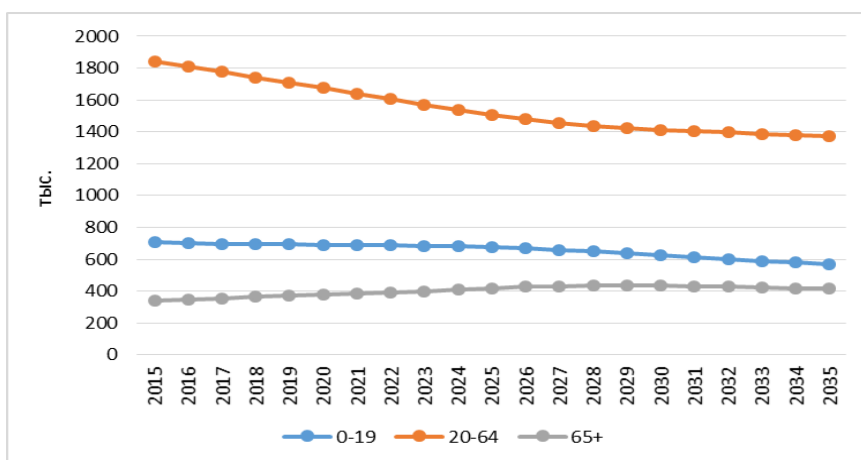


Рис. 3.3. Изменение численности населения трех возрастных групп, 2015-2035, тыс. чел.

Примечание: население с обычным местом жительства

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 57]

Эти изменения неизбежно ведут к увеличению демографической нагрузки на трудоспособное население, особенно нетрудоспособным пожилым населением. Так, если в 2014 г. общая демографическая нагрузка составляла 55 человек населения нетрудоспособного возраста на 100 человек трудоспособного возраста, то уже к 2023 г. этот показатель превысит 70 человек (Рис. 3.4).

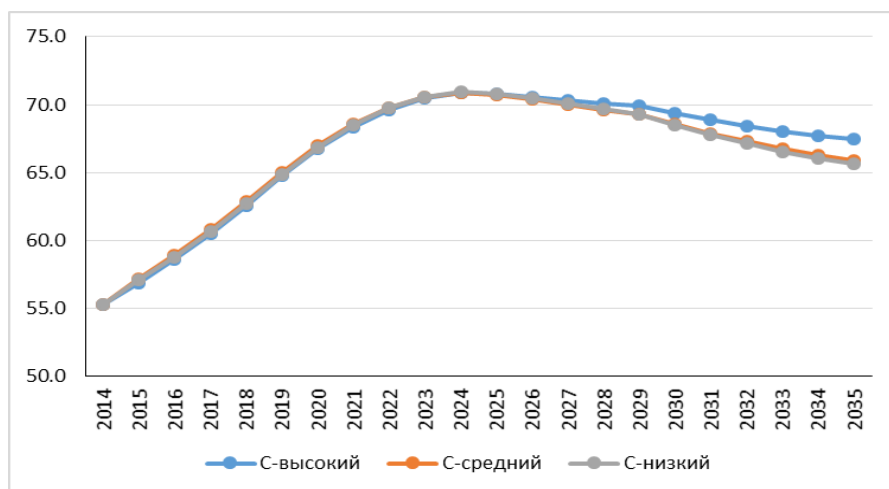


Рис. 3.4. Перспективные оценки изменения демографической нагрузки, 2014-2035, %

Примечание: население с обычным местом жительства. Демографическая нагрузка – соотношение между населением нетрудоспособного и трудоспособного возрастов (количество населения нетрудоспособного возраста на 100 человек трудоспособного возраста).

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 58]

Некоторое снижение демографической нагрузки после 2028 г. будет вызвано сокращением численности детей в общей структуре населения, соответственно и демографической нагрузки детьми.

Ожидаемые в ближайшие два десятилетия демографические изменения предполагают определенное сжатие предложения на рынке труда. В этих условиях важно отслеживать состояние рынка труда, его количественные и качественные характеристики, а также принимать соответствующие меры по его регулированию.

Одним из факторов экономического роста является эффективное функционирование рынка труда и его способность адаптации к условиям рыночной экономики. С целью предотвращения влияния возможных негативных последствий при планировании социально-экономического развития и определения политики занятости рабочей силы и приоритетов в развитии рынка труда осуществляется прогнозирование рынка труда, основывающееся на определённых научных принципах (научная обоснованность, согласованность, многовариантность, системность, вероятность и адекватность тенденциям социально-экономического развития [234], И.В. Антохонова [155], З.А. Васильева и др. [163], Ю. Чернов [273]). На базе прогноза и определения приоритетов развития рынка труда разрабатываются соответствующие превентивные и адаптивные меры. Установление целевых ориентиров в рамках прогнозирования рынка труда позволяет рассматривать возможности сохранения и повышения занятости населения и принятия оптимальных решений на перспективу.

Прогноз рынка труда позволяет выявить факторы, оказывающие влияние на формирование и развитие рынка труда в перспективе на основе имеющихся статистических показателей и полученных прогнозных оценок, определить приоритетные направления политики по регулированию рынка труда, в том числе достижение соответствия количественных и качественных характеристик предложения и спроса на рабочую силу, и разработать меры по повышению занятости трудоспособного населения и снижению уровня безработицы.

В настоящее время в Республике Молдова существуют два варианта прогноза рынка труда. Первый – ежегодный Прогноз рынка труда и Барометр профессий Национального Агентства Занятости Населения, разрабатываемый на основе анкетирования (опроса) экономических агентов (Prognostica Pieței Muncii 2017. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Chișinău 2017, 31 p.). В числе прогнозируемых предусмотрены показатели о предполагаемой численности регистрируемых в службах занятости безработных, создании/наличии и ликвидации рабочих мест, перечень профессий по специалистам и рабочим профессиям с высокими и низкими шансами трудоустройства.

Второй прогноз – официальный среднесрочный прогноз развития рынка труда, разработанный для Национальной стратегии занятости населения на 2017-2021 годы (2016 г.), содержащий основные показатели, которые должны быть достигнуты в результате внедрения данной стратегии. В частности, предусмотрено

к 2021 г. повысить уровень занятости населения до 44,1% и к 2018 г. снизить уровень безработицы до 4,0% (при условии, что в последующие годы уровень безработицы сохранится без изменения).

В данном параграфе представлены результаты прогноза численности экономически активного населения по возрастной структуре на период 2015-2035 гг., являющийся основой для оценки предложения рабочей силы (Методология прогноза предложения рабочей силы, параграф 1.3).

Как известно, главная цель регулирования рынка труда заключается в более полном удовлетворении потребностей работников в рабочих местах, а национальной экономики – в рабочей силе. Для ее реализации необходима количественная оценка спроса и предложения, и их возможных изменений в перспективе. Это соотношение складывается под воздействием демографических, экономических, социальных и других факторов, которые тесно взаимосвязаны, постоянно оказывают влияние друг на друга и, вместе с тем, развиваются по своим собственным законам.

Характер изменений в Республике Молдова в последние десятилетия, неопределенность перспектив социально-экономического развития, недостаток и качество статистической информации препятствуют разработке относительно точного прогноза развития рынка труда на ближайшие два десятилетия. В то же время, перспективное прогнозирование на длительный период позволяет предвидеть важные тенденции на рынке труда, вызванные демографическими изменениями. Однако, в условиях Республики Молдова, оценить перспективы предложения рабочей силы возможно только на уровне описания общего сценария развития и общих количественных оценок.

Следует отметить некоторые аспекты качества данных по рынку труда. В настоящее время основные показатели занятости населения в Республике Молдова оцениваются на основе Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС РМ. Проблемная ситуация заключается в том, что относительные показатели занятости, полученные в ходе обследования, затем экстраполируются на, так называемое стабильное население, которое включает и мигрантов, отсутствующих в стране 12 месяцев и более. Таким образом, численность населения трудоспособного возраста значительно завышена, что влияет на количественные показатели рынка труда, ведут к снижению относительных показателей экономической активности и занятости.

В то же время, необходимо реально оценивать проблемы, связанные с расчётом показателя экономически активного населения. Так, согласно Методологии Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) в состав занятого населения включается численность занятых в домашних хозяйствах (13,3%, 2015 г.). Включение людей, занятых в домашнем хозяйстве, в состав занятого населения повышает численность занятого населения и сглаживает реальную ситуацию с общей численностью занятого населения в республике.

Согласно трем сценариям общий коэффициент экономической активности населения, представляющий собой среднестатистическую взвешенную среднюю возрастно-половых коэффициентов экономической активности будет постепенно повышаться от 49,3% в 2015 г. до 51% в 2035 г., согласно низкому сценарию, и до 56,2% и 61,5%, согласно среднему и высокому сценарию соответственно (Рис. 3.5).

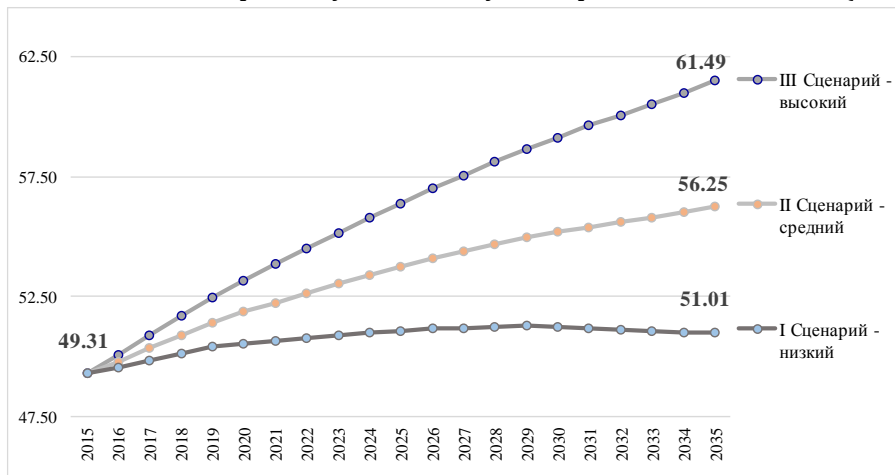


Рис. 3.5. Прогнозные значения уровня экономической активности населения, I–III Сценарии, 15-64, 2015-2035, %

Источник: расчёты автора

Результаты прогнозирования показывают, что динамика численности экономически активного населения по трём сценариям существенно различается. Согласно трем сценариям численность экономически активного населения будет снижаться, как результат сокращения общей численности населения и населения в трудоспособных возрастах (Рис. 3.6).

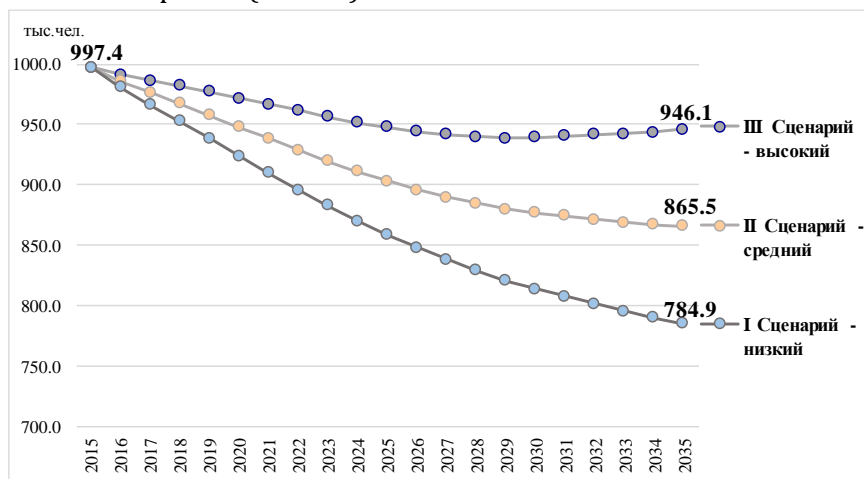


Рис. 3.6. Прогноз предложения рабочей силы (I–III Сценарии), 2015-2035, тыс. человек

Источник: расчёты автора

В случае неизменности текущих уровней экономической активности (низкий вариант) число экономически активного населения будет убывать фактически темпами, которые задают демографические изменения. Даже при повышении общего коэффициента экономической активности населения на 10% к 2035 г. (высокий сценарий) предложение рабочей силы будет постепенно сокращаться и уменьшится на 51,2 тыс., по сравнению с 2015 г. (Таблица 3.2).

Таблица 3.2. Прогноз населения и предложения рабочей силы, 15-64 лет, 2015-2035 гг., тыс. человек

	Численность населения в возрасте 15-64 лет (демографический прогноз, средний сценарий)	Прогноз предложения рабочей силы		
		I Сценарий (низкий)	II Сценарий (средний)	III Сценарий (высокий)
2015	2022,8	997,4	997,4	997,4
2016	1979,8	980,4	985,7	990,9
2017	1938,8	966,1	976,2	986,2
2018	1899,9	952,3	967,0	981,8
2019	1862,4	938,3	957,6	977,0
2020	1827,8	923,8	947,8	971,7
2021	1796,0	909,7	938,2	966,8
2022	1764,5	895,9	928,8	961,8
2023	1734,4	882,5	919,5	956,5
2024	1706,2	869,8	910,7	951,6
2025	1680,4	858,2	902,8	947,5
2026	1657,1	847,6	895,9	944,2
2027	1636,6	837,8	889,7	941,6
2028	1617,9	829,0	884,4	939,9
2029	1600,5	820,4	879,6	938,7
2030	1588,3	813,6	876,5	939,3
2031	1577,5	807,4	873,9	940,4
2032	1567,0	801,1	871,2	941,3
2033	1557,1	795,0	868,7	942,3
2034	1547,8	789,4	866,5	943,6
2035	1538,7	784,9	865,5	946,1
2015-2035	-484,1	-212,5	-131,9	-51,2

Источник: расчёты автора (Приложение 1., Таблица 1.1., Таблица 1.2)

Результаты прогноза показывают, что в последующие годы экономическая активность населения будет увеличиваться как результат сокращения предложения на рынке труда, вызванного демографическими тенденциями. Для поддержания численности экономически активного населения на уровне 2015 г. общая экономическая активность населения может повыситься примерно до 65%. Если рассматривать прогноз по пятилетним циклам, то падение численности рабочей силы будет происходить по нарастающей (кумулятивно), с сокращением среднегодового показателя в каждом пятилетнем цикле (Приложение 1, Таблица 1.3, Таблица 1.4), что свидетельствует о замедлении темпов падения общей численности рабочей силы.

В ближайшие два десятилетия будут наблюдаться изменения в возрастной структуре рабочей силы, вызванные существенными различиями в численности различных когорт. Так как на рынок труда будут выходить малочисленные поколения, родившихся в начале 2000-х годов, в общей численности экономически активного населения будет сокращаться доля молодежи (Таблица 3.3., Рис. 3.7).

Таблица 3.3. Возрастная структура рабочей силы, 2015*, 2035, тыс. человек

Возрастные группы, годы	2015*	Прогноз предложения рабочей силы, 2035		
		I Сценарий (низкий)	II Сценарий (средний)	III Сценарий (высокий)
15-19	18,8	17,3	19,3	21,2
20-24	71,5	51,5	57,7	64,0
25-29	139,6	78,3	85,0	91,7
30-34	124,3	66,4	75,3	84,3
35-39	117,0	81,3	90,5	99,8
40-44	116,2	117,3	129,8	142,4
45-49	112,9	143,7	159,0	174,3
50-54	127,6	109,3	120,1	130,9
55-59	114,0	76,7	80,6	84,5
60-64	55,5	43,1	48,1	53,0
Всего	997,4	784,9	865,5	946,1

* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.

Источник: расчёты автора

В процентном отношении нет большой разницы между изменениями возрастной структуры рабочей силы между сценариями в 2035 г. Если в 2015 г. на долю молодежи в возрасте 15-34 года приходилось около 35,5% в общей численности экономически активного населения, то к 2035 г. ее доля сократится до 27,2-27,6% при всех вариантах прогноза.

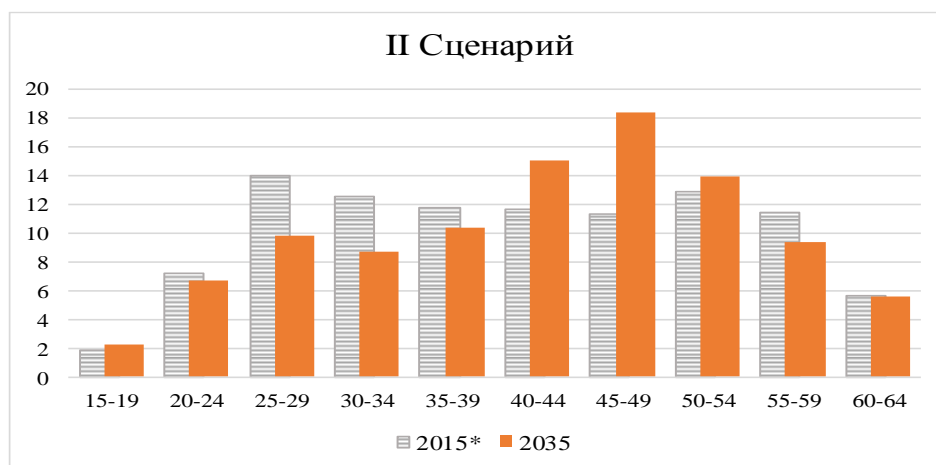


Рис. 3.7. Возрастная структура рабочей силы, II Сценарий (средний), 15-64, 2015*, 2035, %

* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.

Источник: расчёты автора

Вместе с тем, доля возрастных групп от 35 до 59 лет увеличится на 8 п.п. (с 59% до 67%). К 2035 г. доля трех возрастных групп 40-44, 45-49 и 50-54 лет достигнет наибольших значений.

Рабочая сила уменьшится не только количественно, повысится средний возраст рабочей силы как результат сдвига высоких долей возрастных групп 25-39 лет на возрастные группы от 40 до 54 лет. В то же время унификация пенсионного возраста в результате пенсионной реформы будет способствовать повышению среднего возраста рабочей силы. Как было сказано выше, все сценарии разработаны с учётом повышения пенсионного возраста, повышающего верхнюю границу трудоспособности и увеличивающего численность старших возрастных групп в составе рабочей силы на рынке труда, тем самым увеличивая её средний возраст.

Разработанный Прогноз предложения рабочей силы (I-III Сценарии) позволяет рассчитать прогнозную численность занятого населения при условии, что уровень безработицы задан на уровне 5,0% для всех трёх сценариев (Таблица 3.4).

Таблица 3.4. Перспективные оценки численности занятого населения (предложение труда), 15-64, 2018-2020, 2025, 2030, 2035

	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Численность населения, тыс. чел.**	1938,8	1899,9	1862,4	1827,8	1680,4	1588,3	1538,7
I Сценарий - низкий							
Рабочая сила*, тыс. чел.	966,1	952,3	938,3	923,8	852,0	813,6	784,9
Занятые, тыс. чел.	917,8	904,7	891,4	877,6	809,4	772,9	745,7
Безработные, тыс. чел.	48,3	47,6	46,9	46,2	42,6	40,7	39,2
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
II Сценарий - средний							
Рабочая сила*, тыс. чел.	976,2	967,0	957,6	947,8	902,8	876,5	865,5
Занятые, тыс. чел.	927,4	918,7	909,7	900,4	857,7	832,7	822,2
Безработные, тыс. чел.	48,8	48,4	47,9	47,4	45,1	43,8	43,3
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
III Сценарий - высокий							
Рабочая сила*, тыс. чел.	986,2	981,8	977,0	971,7	947,5	939,3	946,1
Занятые, тыс. чел.	936,9	932,7	928,2	923,1	900,1	892,3	898,8
Безработные, тыс. чел.	49,3	49,1	48,9	48,6	47,4	47,0	47,3
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

Автор допускает, что:

* Прогнозная численность экономически активного населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя.

** Прогноз численности населения, разработанный ЦДИ НИЭИ [2, с. 54-60] на основе альтернативных скорректированных данных (наличного) населения, представленных в исследовании O. Penina, D. Jdanov, P. Grigoriev [121] (Таблица 3.2).

*** Уровень безработицы 5,0% неизменный. Уровень безработицы за 2015 г. взят за основу и округлён до 5,0%, учитывалось, что данные по безработице за предшествующие годы значительно выше, а в 2014-2017гг. данный показатель снижался.

Источник: расчёты автора, Таблица 3.2.

Согласно разработанным трём сценариям сокращается и численность экономически неактивного населения (Рис. 3.8; Приложение 1, Таблица 1.1), в относительном выражении падение составит от 26,5% в I Сценарии до 42,2% в III Сценарии. Снижение неактивного населения произойдёт за счёт повышения экономической активности почти всех возрастных групп. Экономически неактивное население следует рассматривать как резерв предложения труда.

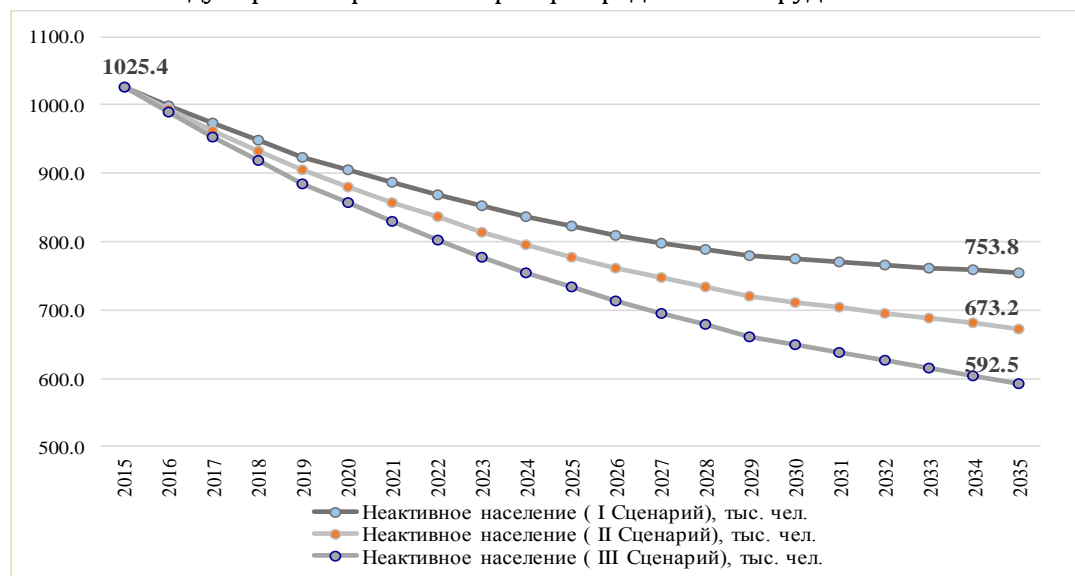


Рис. 3.8. Прогноз неактивного населения, 15-64, 2015-2035, тыс. человек

Источник: расчёты автора, Приложение 1, Таблица 1.1.

Согласно перспективным оценкам, численность неактивного населения также будет снижаться и составит 592,5 тыс. человек к 2035 г. (III Сценарий – высокий), структура этой категории населения не представляет большие резервы населения, которые могли бы включиться в экономическую деятельность. В состав этой категории входят учащиеся, студенты, неработающие пенсионеры и т.д., и резервы составляют, согласно данным Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. – 30,0% от численности неактивного населения (RPL 2014, Caracteristici economice, Anexe, Tab. 8).

Прогноз предложения рабочей силы на период до 2035 г. показал, что предложение экономически активного населения будет сокращаться и потери могут составить от 212,5 тыс. человек, согласно I Сценарию до 51,2 тыс. человек – III Сценарий, что составляет от 21,3% до 5,1% численности рабочей силы в 2015 г. Сокращение численности рабочей силы, «сжатие» рынка труда окажет влияние на функционирование рынка труда.

К 2035 г. рабочая сила уменьшится не только количественно, изменятся её качественные характеристики. Так, структура рабочей силы будет характеризоваться непропорциональным сокращением численности работников моложе 40 лет, так как на рынок труда будут выходить малочисленные поколения, родившихся в начале 2000-х годов. На рынке труда будут доминировать возрастные группы от 40 до 54 лет, что определяется сложившимися возрастными уровнями экономической активности. Соответственно повысится средний возраст рабочей силы. Возрастное увеличение численности старших возрастных групп на рынке труда поставит вопрос о повышении *конкурентоспособности* данных возрастных групп на рынке труда и повышение их защиты в случае перехода в *статус безработных*.

Сокращение численности населения трудоспособного возраста и сохранение преимущественно экстенсивного спроса на рабочую силу может привести в перспективе к дефициту рабочей силы, прежде всего квалифицированной, учитывая, что подобное явление происходит и в настоящий период.

Разработанный долгосрочный прогноз предложения рабочей силы может быть использован для разработки социальной политики, стратегий экономического развития и др.

3.3. Резервы поддержания баланса спроса и предложения рабочей силы

В условиях сокращения и старения населения выявление резервов поддержания стабильности на рынке труда необходимо для обоснования направлений государственного регулирования рынка труда и формирования политики занятости с целью повышения занятости населения и обеспечения устойчивого экономического роста, что способствует повышению уровня и качества жизни, в том числе доходов населения и сокращения бедности, являясь одной из основных задач социально-экономического развития Республики Молдова.

В последние годы экономический рост варьировал в пределах 4%, однако, для роста ВВП повышение количества занятых имело небольшое значение (Рис. 3.9). Соотношение занятости с макроэкономическим показателем ВВП не может оставаться стабильным на протяжении длительного периода, и необходимо принимать во внимание последующие изменения состояния экономически активного населения и экономического роста (С.А. Pissarides, М.А. Végaizonès – Varoudakis [124]).

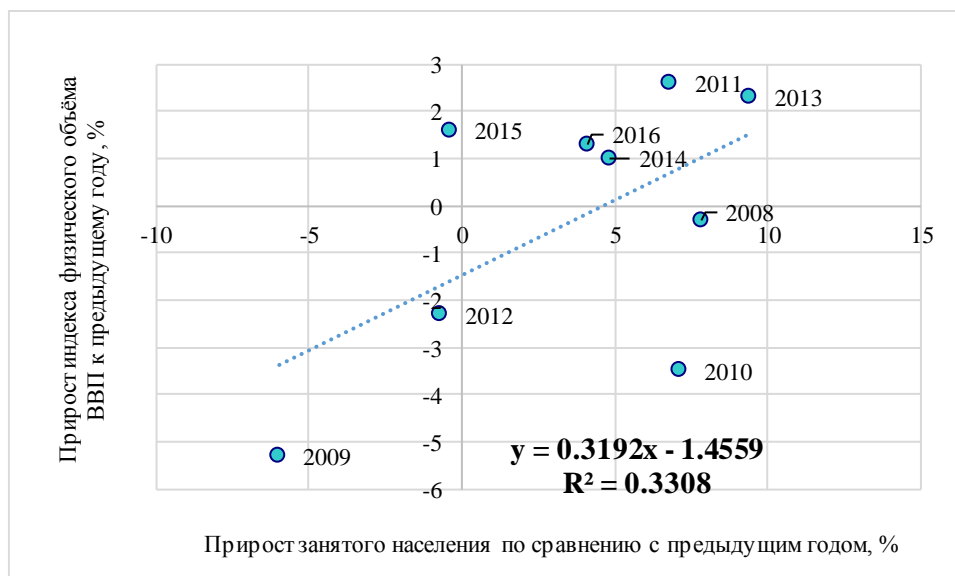


Рис. 3.9. Отношение между приростом индекса физического объёма ВВП (вертикальная ось) и приростом занятого населения (горизонтальная ось, на базе постоянного населения), 2008-2016, в % к предыдущему году

Источник: расчёты автора

Баланс спроса и предложения на рынке труда в перспективе. В то же время более полное задействование рабочей силы может стать важным фактором экономического роста. Устойчивый экономический рост повышает спрос на рабочую силу. Поэтому для определения возможностей экономического роста за счёт более широкого вовлечения населения в экономическую деятельность использовался прогноз спроса на рабочую силу при условии, что среднегодовой темп прироста ВВП за счёт увеличения численности занятых составит 0,2%. Для расчётов используется модель спроса на рабочую силу (Модель построена на основе использования *производственного метода* исчисления ВВП исходя из системы национальных счетов, пар. 1.3). Результаты расчётов представлены в Таблице 3.5.

Таблица 3.5. Прогноз спроса на труд (темп прироста ВВП составил 0,2%), I Сценарий, 15-64 лет, 2017-2020, 2025, 2030, 2035

	2017*	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Спрос на труд (численность занятого населения)**, тыс. чел.	917,8	920,0	922,2	924,4	935,5	946,7	958,0
Среднегодовой прирост, тыс. чел.	-	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3
Спрос на труд по сравнению с 2017 г., %	100,0	100,2	100,5	100,7	101,9	103,1	104,4

* Прогнозная численность предложения занятого населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя (Таблица 3.4).
 ** Удовлетворённый спрос на рабочую силу – численность занятый населения.

Источник: расчёты автора, параграф 1.3., Таблица 1.8., Таблица 1.10.

При условии среднегодового прироста ВВП на 0,2% за счет увеличения численности занятых необходимость в дополнительных работниках (число занятых), составит от 2,2 до 2,3 тыс. человек ежегодно, что потребует увеличения численности занятого населения к 2035 г. на 4,4%.

Данный прогноз спроса на рабочую силу построен на основании сложившегося уровня производства экономики при неизменном объёме капитала, технического потенциала и других ресурсов. Вовлечение в экономику дополнительных работников характеризует экстенсивной тип развития экономики, пути которого ограничены размерами рабочей силы. Для оценки потребности экономики в дополнительных работниках сравниваются *прогнозные оценки спроса на рабочую силу* при минимальном среднегодовом темпе прироста валового внутреннего продукта (ВВП) с 2018 по 2035 г. на уровне 0,2% и *предложения рабочей силы* (I Сценарий, Таблица 3.4). Сравнением показателей предложения труда (Таблица 3.4) со спросом на труд и оценивается равновесие на рынке труда, что позволяет определить дефицит или избыток отечественной рабочей силы на рынке труда (баланса спроса и предложения на рабочую силу). В данном случае будет определяться разница между прогнозируемой численностью занятого населения, необходимой для достижения целевых показателей роста ВВП (спросом) и прогнозной численностью занятого населения (предложением). Именно процесс согласования количественных параметров спроса и предложения на труд на *макроуровне* определяет успешность функционирования рынка труда.

Из анализа соответствия перспективных (прогнозных) оценок спроса и предложения труда (Таблица 3.6) следует, что дефицит занятого населения к 2035 г составит 212,3 тыс. человек. В результате влияния процессов сокращения и старения населения рынок труда будет характеризоваться дисбалансом спроса и предложения.

Таблица 3.6. Прогноз потребности в занятом населении на основе перспективных оценок спроса на труд и предложения труда, 15-64 лет, 2017-2020, 2025, 2030, 2035, тыс. чел.

	2017*	2018	2019	2020	2025	2030	2035
I Сценарий							
Спрос на труд (занятые)**	917,8	920,0	922,2	924,4	935,5	946,7	958,0
Предложение труда (занятые)***	917,8	904,7	891,4	877,6	809,4	772,9	745,7
Потребность (дефицит «-», избыток «+»)	-	-15,3	-30,8	-46,8	-126,1	-173,8	-212,3
* Расчётная численность предложения занятого населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. (Таблица 3.4) используется в качестве базового показателя как для спроса на труд, так и для предложения труда.							
** Удовлетворённый спрос на рабочую силу – численность занятого населения.							
*** Соответственно предложение труда – прогнозная численность занятого населения, расчёт которой представлен в Таблице 3.4.							

Источник: расчёты автора (Таблица 1.8., Таблица 3.4)

Решение проблемы дисбаланса на рынке труда вследствие действия процессов депопуляции и старения населения зависит от структуры экономики страны, особенностей развития рынка труда, миграционных политик и т.д. (D.E. Bloom, D. Canning, G. Fink [61], M. Bussolo, J. Koettl, E. Sinnott [65], M. Chawla, G. Betcherman, A. Banerji [6], X. Peng, D. Fausten [119], С. Васин, А. Вишнеvский, М. Денисенко [165], М.Э. Дмитриев, Т.М. Малеева, О.В. Синяvская [185], С.В. Сигова, К.А. Мазаева [262] и др.).

Сокращение возникающего дисбаланса между спросом и предложением на труд может быть компенсирована за счёт достижения двух целей:

- увеличения предложения труда (повышение численности занятого населения);

- повышения производительности труда.

Таким образом, повышение предложения рабочей силы и производительности труда выступают в качестве резервов по поддержанию стабильности на рынке труда в условиях сокращения и старения населения.

Так как Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 гг. (2016 г.) содействует стимулированию спроса на рабочую силу необходимо пересмотреть направления настоящей стратегии со стимулирования спроса на рабочую силу на стимулирование предложения рабочей силы по причине сокращения предложения рабочей силы на рынке труда в условиях сокращения и демографического старения населения. «Настоящая стратегия направлена на стимулирование спроса на рабочую силу и поддержку усилий по созданию новых и эффективных рабочих мест...» Видение, задачи и направления действий до 2021 г. Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 гг. (2016 г.).

Увеличение численности занятого населения важно в свете сокращения численности рабочей силы в условиях старения населения. Потребность в дополнительных работниках может быть компенсирована за счёт неактивного населения, как «скрытого резерва» рынка труда, прогнозная численность которого также сократится в будущем (прогнозном) периоде (Таблица 3.7). Численность дополнительных работников составит порядка 28,2% от численности неактивного населения к 2035 г.

Таблица 3.7. Оценка неактивного населения, 2018-2020, 2025, 2030, 2035,

тыс. чел.

	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Неактивное население (I Сценарий)	972,7	947,6	924,1	904,0	828,4	774,7	753,8

Источник: расчёты автора

Для удовлетворения потребности в работниках может быть задействована только небольшая часть неактивного населения в размере 30-34% (сезонные работы – 4,0% и другая причина – 30.0%), как резерв для пополнения рынка труда.



Рис. 3.10. Структура неактивного населения, %

Источник: расчёты автора на основе данных Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. (RPL 2014, Caracteristici economice. Anexe. Tab. 8).

В то же время, структура неактивного населения по возрастным группам (Рис. 3.11) не позволяет надеяться на привлечение большой доли неактивного населения в возрастных группах с наивысшими коэффициентами экономической активности (мужчины 35-59 лет, женщины 35-54 лет, Рис. 2.5). Возрастная группа 15-19 и 20-24 лет составляет молодёжь, которая обучается и получает образование. Повышение пенсионного возраста будет способствовать лишь частичному смягчению остроты дефицита рабочей силы, ввиду того, что граждане, выходящие на пенсию, сохраняют высокую трудовую активность и могут пополнить безработицу (Таблица 2.9), увеличить число получателей пенсии по инвалидности из-за плохого здоровья. Возможный резерв неактивного населения недостаточен для удовлетворения дефицита спроса на труд.

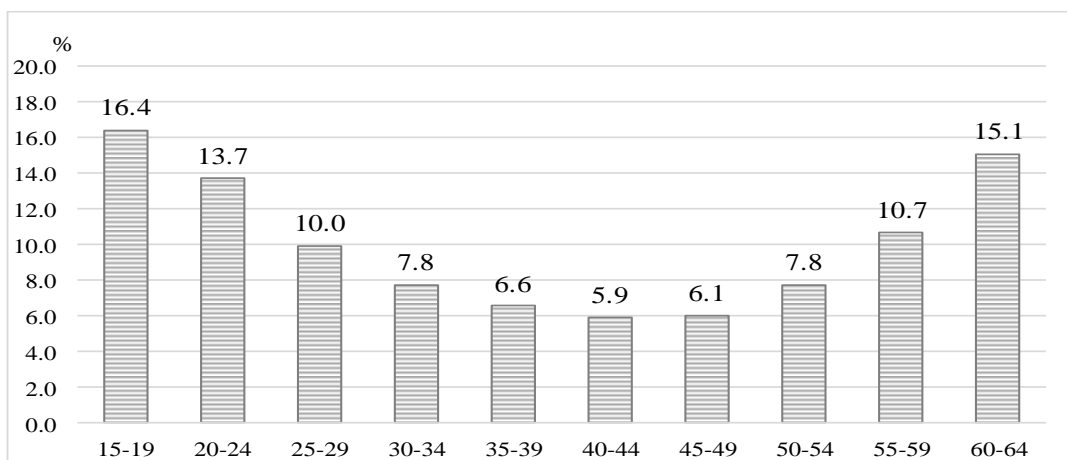


Рис. 3.11. Структура неактивного населения по возрастным группам, 15-64 лет, %

Источник: расчёты автора на основе данных Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. (RPL 2014, Caracteristici economice. Anexe. Tab. 1).

Поэтому потребность в дополнительной рабочей силе может быть компенсирована за счёт перераспределения населения, например, самозанятого населения, доля которого в сельском хозяйстве составляет 72,2%, и в строительстве (18,8%).



Рис. 3.12. Структура занятого населения по виду экономической деятельности и статусу занятости, 15-64, %

Источник: расчёты автора на основе данных Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. (RPL 2014, Caracteristici economice. Anexa).

Самозанятое население, составляющее основу неформальной занятости в сельском хозяйстве, оценивается в размере 35,7% от всего занятого населения согласно расчётам автора, на базе данных Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС РМ за 2018 г. (30,6% в 2014 г.). За счёт роста неформальной занятости в сельском хозяйстве увеличилась численность занятого населения (Рис. 2.3). В тоже время необходимо отметить, доступность неформального сегмента для занятости определённых категорий населения, в то время как в «формальной» экономике имеется ряд ограничений при приёме на работу (лица предпенсионного возраста, женщины с детьми и др.).

Рамки действия спроса и предложения на труд имеют ограничения из-за специфики товара «рабочая сила», поэтому рынок труда труднее поддаётся регулированию. Таким образом, существуют определенные количественные и качественные ограничения по труду и численность рабочей силы не может быть главным компенсационным ресурсом. Ресурсы для экстенсивного развития экономики ограничены. Сохранение равновесия между спросом и предложением на труд в условиях сокращения населения, ведущего к сжатию предложения рабочей силы, может быть компенсировано ростом *производительности труда*.

Соотношение между спросом и предложением на труд в случае экстенсивного пути развития были рассмотрены выше. В условиях ограничения роста численности занятого населения под влиянием процессов сокращения населения и демографического старения расширяющийся спрос на основе устойчивого экономического роста может быть компенсирован ростом производительности труда и развитием интенсивного пути экономики.

Проанализируем необходимую численность занятого населения при различных уровнях производительности труда. Для достижения заданных темпов роста ВВП потребность в рабочей силе быстро сокращается, разница в снижении достигает порядка 4 тыс. человек в долгосрочном периоде при минимальных значениях роста производительности труда (2%) и 47,4 тыс. человек при уровне производительности труда в 8% (Таблица 3.8). Прогноз показал, что превышение темпов роста производительности труда над темпами роста ВВП обозначит избыток рабочей силы. Устойчивый экономический рост возможен и без привлечения дополнительной рабочей силы, и при её сокращении за счёт превышения роста производительности труда над ростом ВВП.

Таблица 3.8. Перспективные оценки ежегодной потребности в занятых (дефицит «+», избыток «-») при различных уровнях производительности труда (I Сценарий), 15-64 лет, 2018-2020, 2025, 2035, тыс. чел.

Темп прироста производительности труда	2018	2019	2020	2025	2030	2035
2%	-15,8	-15,6	-15,3	-14,0	-12,9	-11,8
4%	-33,2	-32,0	-30,8	-25,6	-21,3	-17,7
6%	-49,9	-47,2	-44,6	-33,7	-25,5	-19,3
8%	-66,0	-61,2	-56,8	-39,1	-27,0	-18,6

Источник: расчёты автора (Таблица 1.10)

Количественное соответствие спроса и предложения на труд обеспечивается ростом производительности труда при условии, что его темпы выше темпов роста ВВП. Производительность труда становится одним из резервов поддержания стабильности на рынке труда в условиях сокращения населения и демографического старения. Отмечается необходимость учёта соотношения темпов роста ВВП и темпов роста производительности труда. С другой стороны, в истории нет аналогов поддержания высоких темпов экономического роста в условиях ежегодного снижения численности трудоспособного населения (М.Э. Дмитриев, Т.М. Малева, О.В. Синявская [185]).

Ретроспективный анализ показывает, что до 2015 г. экономический рост в республике был связан с ростом производительности труда (G. Savelieva, S. Zaharov [28, p. 79]). С 2009 г. наблюдается сближение темпов роста ВВП и темпов

роста производительности труда, что способствует созданию ситуации увеличения спроса на рабочую силу и возможностей для экстенсивного экономического роста, для обеспечения которого необходимо увеличение предложения рабочей силы.

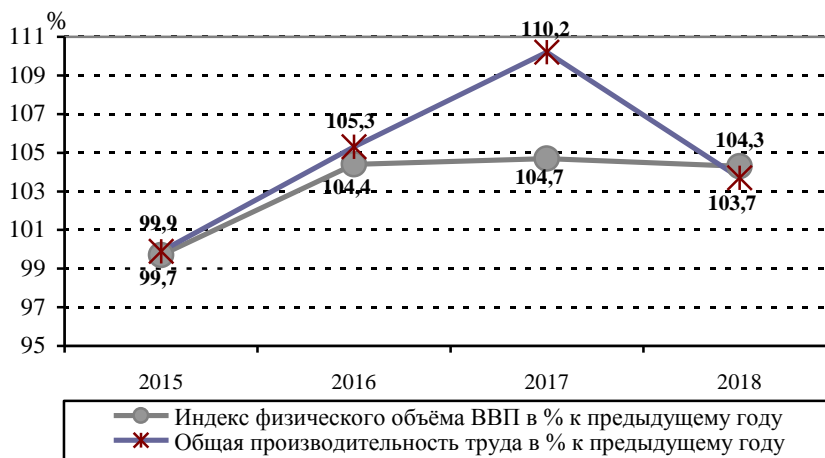


Рис. 3.13. Динамика макроэкономических показателей: индекс физического объема ВВП и общей производительности труда, 2015-2018, %

Источник: разработан автором на базе данных НБС РМ и собственных расчётов, www.statistica.md

С другой стороны, экстенсивный экономический рост вовлекает в хозяйственный оборот большое количество неквалифицированной рабочей силы, что наблюдается в последние годы в Молдове, что увеличивает численность самозанятого населения и способствует замедлению интенсивного экономического развития (Рис. 2.18).

Следует отметить, что показатель производительности труда в Республике Молдова зависит от экономических сфер приложения труда с низкой производительностью. Так, согласно анализу распределения занятого населения по видам экономической деятельности, начиная с 2004 г. сектор услуг доминирует среди секторов, играя значимую роль в структуре формирования ВВП. Анализ межотраслевой дифференциации производительности труда выявил, что линии трендов показателей производительности труда сферы услуг и промышленности совпадают (Рис. 3.14). С другой стороны, число занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйстве повышается. Сельскохозяйственная занятость, связанная с неформальной экономикой, «отличающейся низкой капиталоемкостью, отсталыми технологиями, невысоким человеческим капиталом, ограниченным доступом к кредитам и рынкам сбыта» и вследствие всего этого – низкой производительности труда (И.Б. Воскобойников, В.Е. Гимпельсон [173, с. 4]; G. Perry et al. [122]). В условиях демографических изменений увеличение

сельскохозяйственной неформальной занятости окажет влияние на изменение общей производительности труда в перспективе, что подтверждается исследователями X. Peng, Y. Mai [120, с. 7], и может служить препятствием для роста производительности труда и экономического роста.

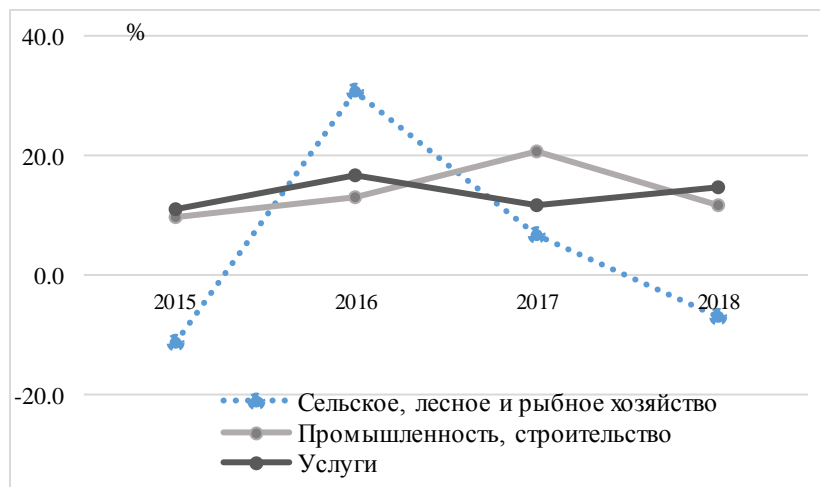


Рис. 3.14. Прирост отраслевой производительности труда, 2015-2018, %

Источник: расчёты автора на базе данных НБС РМ (SCN-2008/SEC-2010, CAEM Rev. 2, 2010-2018), www.statistica.md

Другим вопросом является влияние старения рабочей силы, и, как следствия, изменения её возрастной структуры на динамику производительности труда. Исследования различий в производительности труда между молодыми и старыми работниками показывают, что различия могут быть для работников физического труда или умственного, требующего постоянного обновления знаний, повышение качественных характеристик работы связано с увеличивающимся опытом работника, появляющегося с возрастом (В. Casey [66, с. 9-11], Н. Auer, М. Fortuny [49], А. Samorodov [127], Т.Я. Четвернина [274]). С повышением возраста растущий опыт и стареющая рабочая сила может восприниматься как воплощающая более высокий уровень человеческого капитала.

Работники старших возрастных групп в будущем будут более квалифицированными, чем старые рабочие сегодня, что станет одним из источников последующего роста производительности труда [66, с. 10; 187, с. 48]. Рост производительности старых рабочих будет способствовать улучшению ситуации в сфере занятости для старших возрастных групп на рынке труда.

В условиях, когда возможности количественного подхода к обеспечению спроса на труд ограничены, становится важной его качественная составляющая. Производительность труда, будучи одним из показателей эффективности труда, является принципиальной характеристикой качества занятости населения. Рост

производительности труда возможен только на основе повышения образовательного уровня и как следствие улучшения качества рабочей силы. Временные затраты населения при получении высшего образования велики, но они компенсируются эффектом от повышения производительности труда в результате увеличения запасов человеческого капитала (X. Peng, D. Fausten [119, с. 26]). Опережающий рост производительности труда, по сравнению с динамикой ВВП, повлияет на изменения структуры спроса на труд, который невозможно обеспечить без профессионально подготовленной конкурентоспособной рабочей силы.

Знание детерминант, влияющих на магнитуду изменений экономического роста в условиях сокращения населения, демографического старения и изменения возрастной структуры рабочей силы, позволит снизить негативные последствия влияния трансформаций рынка труда на экономический рост в условиях демографических изменений.

За период 2000-2017 гг. изменилась отраслевая структура занятого населения, доля занятых в сельском хозяйстве и промышленности снизилась, возросла доля занятых в сфере услуг. Сектор услуг, имеющий значительную социальную полезность, является трудоёмким. Увеличение занятости за счёт развития сферы услуг будет связано с предоставлением индивидуальных услуг с низким уровнем производительности труда, но требующих более высокой квалификации (К. Вимон [167]). Внедрение передового зарубежного и отечественного опыта способствует развитию новых видов деятельности, новых производств, прогрессивных технологий, инновационной экономики и, в конечном итоге, созданию новых рабочих мест и, как следствие, выдвигает новые требования в области образования и квалификационных характеристик рабочей силы, ее профессиональной подготовки, что способствует улучшению качественных характеристик рабочей силы. Наиболее перспективными с высокой добавочной стоимостью для Республики Молдова являются информация и связь, финансовая деятельность, в том числе банковская и страхование, а также строительство, образование и здравоохранение. Потребуется формирование новой структуры экономики и занятости, существенные структурные изменения занятости, имеющие устойчивый характер, включающих новые блоки – информационные, финансовые, научно-технические услуги, что также отмечает исследователь И.Е. Золин [191, с. 137]. Для соответствия новой структуре экономики необходимо повышение уровня образовательной и профессиональной подготовки трудовых ресурсов и сдвиги в уровне подготовки профессиональных кадров.

Сравнение качества рабочей силы в Республике Молдова со странами Европейского Союза (Таблица 3.9), показало, что разница между показателями занятого населения с высшим образованием Республики Молдова и ЕС составила 11,9 п.п. в 2018 г. Наибольшая разница отмечена с рядом стран: Ирландией, Бельгией, Литвой, Великобританией, Испанией (соответственно – 25,4; 23,3; 21,9; 20,8; 19,7 п.п.).

Таблица 3.9. Доля занятого населения с высшим образованием, ЕС, РМ, 15-64, 2014, 2018, %

	2014	2018		2014	2018
ЕС (28 стран)	32,7	35,1	Болгария	31,6	31,6
Бельгия	43,2	46,5	Румыния	19,1	21,1
Ирландия	46,8	48,6	Чехия	22,8	24,8
Франция	37,8	41,4	Польша	32,4	35,4
Германия	27,6	29,2	Венгрия	26,5	26,7
Великобритания	41,6	44,0	Эстония	39,0	40,9
Италия	20,3	23,0	Латвия	33,8	37,2
Испания	42,0	42,9	Литва	42,3	45,1
Греция	33,7	36,9	МОЛДОВА	24,3	23,2

Источник: составлено автором на основе данных Евростата и расчётов автора на базе данных НБС РМ, www.statistica.md; Eurostat, Employment by educational attainment level -annual data (%). Code: lfsi_educ_a.

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 28.10.2020)

Качество рабочей силы влияет на изменение экономических показателей. Так, наибольший коэффициент парной корреляции с ВВП имеет занятое население с высшим образованием (Рис. 1.4). В то же время, отмечается, что быстрое расширение образования не обязательно сопровождалось быстрым экономическим ростом во многих развивающихся странах.

С другой стороны, повышение образовательного уровня считается достаточно надёжным ресурсом вертикальной мобильности рабочей силы, механизм которого должен базироваться на образовании и профессионализме [154], и являться важным резервом дальнейшего развития рынка труда в условиях действия демографических процессов. Транспарентные механизмы вертикальной мобильности способствуют массовой ориентации на получение качественного образования, что гарантирует положительные перспективы развития человеческого капитала, повышению конкуренции на рынке труда, развитию процессов открытой конкуренции, что способствует повышению конкурентоспособности национальной экономики. Открытая конкуренция способствует осуществлению процессов социальной динамики значительно интенсивнее, сокращая объёмы социальной поддержки населения, ввиду повышения способности различных слоёв и групп населения самостоятельно продвигать свой статус в обществе, что важно для старших возрастных групп на рынке труда (Е. Аврамова, Т. Малева [154]).

Учитывая демографические перспективы Республики Молдова, повышение уровня образования населения представляет собой основной процесс, который может улучшить ситуацию на рынке труда по созданию рынка квалифицированного труда в будущем, возобновляя необходимые ресурсы

рабочей силы для последующих поколений, численность которых будет меньше, но они будут старше.

В результате осуществления пенсионной реформы рынок труда в Республике Молдова пополнится дополнительными трудовыми ресурсами возрастной группы 55-64 лет, что повлияет на увеличение предложения рабочей силы и ускорит процесс старения рабочей силы в стране.

В настоящее время к числу факторов, поддающихся воздействию и влияющих на сокращение фонда рабочего времени, относится высокая смертность населения в трудоспособном возрасте, так как вступившие в рабочий возраст мужчины не доживают до его верхнего предела. Сокращение, имеющей место, сверхсмертности среди мужского населения республики является одним из резервов увеличения трудовых ресурсов в условиях сокращения населения и демографического старения. На основе оценок сверхсмертности, сделанных исследователем O. Penina (*Speranța de viață la naștere și cauze de deces* [2, p. 83-87]), можно отметить, что в возрасте 15-64 лет сверхсмертность в 2012 г. составила 27064 случаев в расчёте на 100 тыс. смертей по всем возрастам и причинам, в том числе 79% от всех случаев сверхсмертности. Так, 47% составляет доля сверхсмертности в общей сумме случаев смертности до 70 лет и практически половина всех случаев смертности составляют случаи сверхсмертности в возрастной группе 15-64 лет. Наибольшие потери относятся к возрастной группе 45-64 лет – 74% (расчёты автора на основе данных O. Penina *Speranța de viață la naștere și cauze de deces* [2, p. 86-87]). Сокращение сверхсмертности среди мужчин за счёт минимизации негативных факторов будет способствовать росту предложения рабочей силы на рынке труда в стране.

Исследователи отмечают сочетание высокой смертности с плохим состоянием здоровья населения (С. Васин, А. Вишневский, М. Денисенко [165], М. Дмитриев, Т. Малеева, О. Синявская [185, 263]). В Республике Молдова плохое состояние здоровья, высокий уровень хронических заболеваний влияет на прекращение работы в старших возрастных группах на рынке труда и в качестве досрочного выхода на пенсию становится оформление пенсии по ограничению возможностей. Так, в 2018-2019 гг. 43,1-44,1% от численности лиц, получающих пенсию по ограничению возможностей в республике, составляла возрастная группа 55-64 лет. При повышении пенсионного возраста можно ожидать рост численности лиц с ограниченными возможностями, так как не все, доживающие до возраста верхней границы трудоспособности, сохраняют способность трудиться. Плохое состояние здоровья населения и уровень ограничения возможностей сокращают возможности трудовой активности населения, особенно в пожилом возрасте. В то же время, привлечение на рынок труда людей с ограниченными возможностями, не являющимися препятствием для трудовой деятельности, может способствовать повышению предложения экономически активного населения на рынке труда в условиях сокращения численности трудоспособного населения.

Структура лиц с ограниченными возможностями состоит из 64,4% – лица с выраженными ограниченными возможностями, 22,3% лица со средними ограниченными возможностями и 13,3% лица с тяжёлыми ограниченными возможностями, согласно расчётам, на базе Ежегодного социального отчёта 2018 г. Согласно данным НБС РМ (Обследования бюджетов домашних хозяйств), только 19,1% лиц с ограниченными возможностями представлены на рынке труда. Для увеличения численности лиц с ограниченными возможностями на рынке труда потребуются создание специальных условий труда, обеспечиваемых экономическими агентами, предоставление льготного графика рабочего дня...

С другой стороны, лица с ограниченными возможностями заняты в основном сельскохозяйственной деятельностью (52,6% в 2018 г.) и, в основном, без контракта (46,8% наёмные работники). В тоже время половина занятых лиц без ограниченных возможностей составляют наёмные работники (65,7%) и только 39,3% заняты сельскохозяйственной деятельностью, что свидетельствует об имеющихся трудностях при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями по контракту. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями в соответствии с их профессией и трудоспособностью увеличивается, но является недостаточным несмотря на имеющуюся законодательную базу (принятый Парламентом Республики Молдова Закон о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями РМ пг.60 от 30.03.2012 (ст.34); Закон о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы РМ пг.102 от 13.03.2003 (ст.2)). Лицам с ограниченными возможностями, находящимся в поиске работы на основе заключения Национального консилиума установления ограничения возможностей и трудоспособности о рекомендации трудоустройства, могут быть оказаны активные меры стимулирования занятости (посреднические услуги по трудоустройству, информационные и консультативные услуги, включение в программы профессиональной подготовки, Ежегодный Социальный отчёт 2018 г., с. 157-158). Отсутствие профессии, недостаточная профессиональная подготовка являются основными причинами отказа в трудоустройстве (Ежегодный Социальный отчёт 2015 г., с. 156). Вместе с тем надо учитывать, что ряд лиц с ограниченными возможностями не могут осуществлять трудовую деятельность ввиду состояния здоровья или вида заболевания.

Сохраняется стабильный спрос на малоквалифицированный ручной труд, сохраняется занятость в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда. Несмотря на то, что общая численность пострадавших от несчастных случаев на производстве снизилась, число и доля занятых с тяжёлыми и вредными и особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, сохраняется примерно на одном уровне (около 5%). Регистрируемый общий уровень производственного травматизма практически не изменился с 2000 г. и составил в 2018 г. 0,82‰, экономическими последствиями которого являются потери

рабочего времени, связанные с временной нетрудоспособностью. Число человеко-дней нетрудоспособности в связи с травмами на производстве составляет около 16,1 тыс. (2018 г).

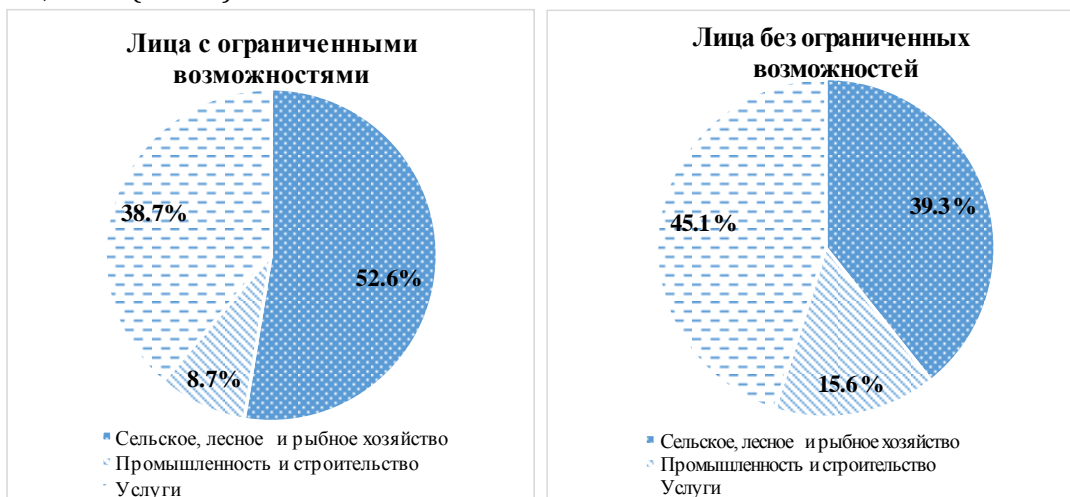


Рис. 3.15. Отраслевая структура занятости лиц с ограниченными возможностями, 15+, 2018, %

Источник: расчёты автора на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

В настоящее время в некоторых развитых странах ЕС продвигается проблема сокращения рабочего времени, что особенно актуально для стран с высоким уровнем доходов населения и большой долей работников с частичной занятостью. Переход на четырёхдневную рабочую неделю, как варианта гибкого графика работы, потребует *постепенное сокращение рабочей недели*, изменение организации труда на производстве и выгодно для предприятий, которые повышают производительность труда и снижают издержки производства. Такая возможность способствует профилактике профессионального выгорания, освобождает время для повышения профессиональной квалификации и навыков, сокращает сверхзанятость, повышает мобильность работников и др. Идея сокращённой рабочей недели должна продвигаться профсоюзными организациями при поддержке государственных институтов, разрабатывающих политику занятости и осуществляющих регулирование рынка труда.

Особенности демографического развития Республики Молдова, сокращение трудоспособного населения на повестку дня выдвигают вопрос о сохранении и сбережении трудовых ресурсов. В этом контексте сокращение продолжительности рабочего времени и введении гибких форм занятости будут являться приоритетными при разработке политик занятости. Следует отметить, что в Республике Молдова за последние 6 лет работники с неполным рабочим днём составляли порядка 5-7% от всего занятого населения.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы: Сравнительный анализ прогнозов спроса и предложения на рабочую силу показал наличие ее дефицита на рынке труда в количестве 212,3 тыс. человек к 2035 г., а в последующие десятилетия экономический рост потребует привлечения дополнительного числа работников.

Анализ резервов поддержания баланса спроса и предложения рабочей силы, стабильности рынка в перспективном периоде показал, что потребность в дополнительных работниках не может быть компенсирована за счёт неактивного населения, прогнозная численность которого сократится, а возрастная структура неактивного населения не позволит обеспечить привлечение большой доли неактивного населения в возрастных группах с наивысшими коэффициентами экономической активности (мужчины 35-59 лет, женщины 35-54 лет). Численность неактивного населения не позволит существенно удовлетворить дефицит спроса на труд.

Основным резервом поддержания баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения и старения населения является повышение производительности труда. Отрасли экономики с низкой производительностью труда могут служить препятствием для роста общей производительности труда и экономического роста. Рост производительности труда возможен только на основе повышения образовательного уровня и улучшения качества рабочей силы.

Одним из резервов поддержания численности рабочей силы является сохранение и улучшение здоровья населения, в том числе снижение смертности среди мужчин трудоспособного возраста, сокращение численности лиц с ограниченными возможностями и производственного травматизма.

3.4. Профессиональная подготовка и переподготовка трудоспособного населения

Трансформационные процессы, либерализация хозяйственной деятельности, обострение структурных диспропорций в период рыночных реформ, демографические изменения, безработица, мобильность трудоспособного населения в поиске работы и улучшения материального благосостояния, все это является причинами усиления диспропорций на рынке труда, когда структура предложения труда не совпадает со структурой спроса на труд. Так, если проанализировать соотношение количества зарегистрированных вакансий и численности безработных НАЗН (параграф 2.1.2), то можно отметить их несоответствие и превышение имеющегося спроса как по рабочим специальностям, так и по местам для служащих (Рис. 2.13), что представляет собой дисбаланс вакантных рабочих мест или спроса по уровню образования (несоответствие спроса и предложения на труд), несмотря на то, что большая часть занятого населения обладает профессиональным образованием 59,0%.

Основным реальным дополнительным резервом пополнения рабочей силы являются безработные, зарегистрированные НАЗН. Однако анализ безработных по социально-экономическому и профессиональному статусу, по возрастно-половой структуре, по уровню профессиональных навыков и мастерству дает основание сделать вывод, что для вовлечения на рынок труда и их трудоустройства, необходимо принятие дополнительных мер, связанных с профессиональной подготовкой/переподготовкой, то есть повышением образовательного уровня и качества, а также проведение политик по их интеграции на рынке труда. Вместе с тем, анализ показывает, что значительная часть населения с профессиональным образованием, находящаяся в поиске работы, не рассматривает и не использует возможности территориальных подразделений НАЗН для трудоустройства на рынке труда, т.е. обращаются лица, испытывающие проблемы при самостоятельном поиске работы. В этом контексте оценка зарегистрированных НАЗН безработных показала, что большая часть из них не имеет профессионального образования. Так, за период с 2014-2019 гг. доля зарегистрированных безработных без профессионального образования возросла на 6,7 п.п., соответственно, в результате осуществления активных политик НАЗН доля трудоустроенных увеличилась за указанный период на 9,0 п.п. В то же время, доля обратившихся в НАЗН безработных с профессиональным образованием сократилась в 2019 г. по сравнению с 2014 г. на 6,7 п.п. (Таблица 3.10).

Таблица 3.10. Структура зарегистрированных безработных НАЗН по уровню образования

	Всего			в том числе трудоустроены		
	2014	2019	2019 в сравнении с 2014 (+/- п.п.)	2014	2019	2019 в сравнении с 2014 (+/-п.п.)
	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	
Безработные без профессионального образования*, % от общего количества	59,9	66,6	+6,7	56,3	65,3	+9,0
Безработные с профессиональным образованием, % от общего количества	40,1	33,4	-6,7	43,7	34,7	-9,0
в том числе:	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	
– со средним профессиональным образованием, %	56,4	58,8	+3,1	49,4	58,9	-1,5
– со средним специальным образованием, %	18,8	18,1	-3,7	20,2	17,4	-3,6
– с высшим образованием, %	24,8	23,1	+0,6	30,4	23,7	+2,7
* безработные с начальным, гимназическим, лицейским и общим образованием						

Источник: расчёты автора

Анализируя причины безработицы выявлено, что большинство безработных, зарегистрированных НАЗН, находятся *в поиске работы впервые либо вернулись на рынок труда после перерыва в работе*, безработные, потерявшие работу, имеют более высокий процент трудоустроенных (Таблица 3.11). Безработные, впервые ищущие работу, являются неконкурентоспособными на рынке труда, так как большинство из них не имеет профессии, трудовых навыков и опыта работы и доля этой категории безработных снижается (34,4% в 2014 г., 31,2% в 2019 г.), в том числе в 2018 и 2019 гг. зарегистрировано снижение трудоустроенных безработных, впервые ищущих работу. Феномен низкого трудоустройства безработных, вернувшихся на рынок труда после 6-ти месячного перерыва и более, отмечается и в других странах, что отражено в исследованиях ученых R. Ghayad, W. Dickens [87]. В Республике Молдова за последние 6 лет основные причины безработицы практически не изменились, а доля трудоустроенных безработных в некоторых случаях имела даже тенденцию к снижению (Таблица 3.11).

Таблица 3.11. Основные причины безработицы

	Безработные, потерявшие работу, % от общей численности безработных		Безработные, вернувшиеся на рынок труда после перерыва, % от общей численности безработных		Безработные, впервые ищущие работу, % от общей численности безработных			
	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных потерявших работу	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных, вернувшихся на рынок труда	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных, впервые ищущих работу	в т. ч. без профессии	
							% от безработных - всего	% от безработных, впервые ищущих работу - всего
2014	31,5	44,1	22,1	28,7	46,4	40,0	34,4	74,1
2015	31,8	35,8	21,8	25,9	46,4	34,8	35,0	75,4
2016	30,2	39,6	21,4	27,5	48,4	36,0	37,6	77,7
2017	31,7	48,2	24,0	29,8	44,3	38,6	35,5	80,2
2018	34,6	53,7	25,0	34,1	40,4	35,3	32,9	81,4
2019	36,6	46,0	25,1	26,3	38,3	32,1	31,2	81,5

Источник: расчёты автора

Анализ мер, проводимых НАЗН по стимулированию занятости экономически активного населения, показал, что несмотря на доступность посреднических и информационных услуг, профессионального консультирования и профессиональной подготовки, уровень трудоустроенности остается низким, как

следствие их неэффективности. Основными причинами низкого уровня трудоустройства являются несоответствие количества вакансий и численности безработных по профессионально-квалификационному уровню, территориальная расположенность вакантных рабочих мест и местонахождение безработных (большинство вакантных рабочих мест предлагается в городах, в то же время, основная часть безработных находится в сельской местности), низкий уровень заработной платы (в том числе, зарплата по договорённости/соглашению), режим и условия работы и другие. Так, в 2019 г., как и в предшествующие годы, вакантные места представлены в перерабатывающей и добывающей промышленности (30,1%), оптовой и розничной торговле и прочих видов деятельности в сфере услуг (28,2%), образовании, здравоохранении и социальном обеспечении (8,0%) и других сферах, сосредоточены в городах (85%), а в сельском хозяйстве их количество незначительно (8,7%). При этом следует отметить такой фактор как предлагаемая при трудоустройстве заработная плата, которая в период 2012-2017 гг. составляла менее 3000 лей для 44% вакантных мест, менее 5000 лей в 2018 г. – 61% и 2019 г. – 47% при условии, что доля заработной платы по согласованию составила 23-25% (для сравнения приводятся данные социального стандарта: в 2017 г. средняя величина прожиточного минимума составляла 1984, леев для населения в трудоспособном возрасте, 2018 г. – 2016,1 лей, 2019 г. – 2194,0 лей, для мужчин в трудоспособном возрасте в городе данный показатель составил соответственно 2376,0 лей, 2417,2 лея, 2656,8 лей, а для женщин – 1992,3 лея, 2026,3 лея, 2223,8 лей). Такая ситуация явно говорит о непривлекательности заработной платы предлагаемой безработным, которая не может обеспечить нормальный уровень жизни для его семьи, как правило, состоящей из 3-х членов.

Оценка уровня трудоустройства зарегистрированных безработных НАЗН, окончивших курсы по профессиональному обучению (Таблица 3.12), позволила сделать вывод о *низком охвате профессиональной подготовкой безработных* (2018 г. – 6,2%; 2019 г. – 2,8%), как следствие неэффективности проводимой политики. В частности, профессиональная подготовка зачастую осуществляется без учета нужд экономических агентов. Учитывая, что количество безработных, прошедших профессиональную подготовку, ежегодно снижается, а в 2019 г. показатель снизился примерно в три раза по сравнению с 2014 г. (Приложение 2., Таблица 2.1), НАЗН целесообразно пересмотреть данные политики с учетом реальных требований рынка труда.

В результате исследования выявлено снижение числа трудоустроенных, что, в свою очередь, сопровождалось изменением тенденции к уменьшению количества обратившихся за посредническими услугами в НАЗН, то есть имеет место сокращение количества населения, воспользовавшихся посредническими услугами (Таблица 3.12.; Приложение 2., Таблица 2.1), при этом резко возросла тенденция предоставления услуг по профессиональной ориентации.

Таблица 3.12. Характеристики населения, воспользовавшегося активными мерами стимулирования занятости населения

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Население, воспользовавшееся посредническими услугами при трудоустройстве						
Трудоспособное население, воспользовавшееся посредническими услугами НАЗН, чел.	25247	30264	32381	29492	26489	23000
Трудоустроено*, %	64,8	57,9	57,4	59,2	57,7	50,4
Трудоустроено со статусом безработного*, %	65,3	64,7	62,9	63,6	63,2	56,5
Бенефициарии услуг по информированию и профессиональному консультированию (услуг по профессиональной ориентации)						
Трудоустроено*, %	16,5	15,6	16,0	17,1	17,1	16,1
Трудоустроено со статусом безработного*, %	24,3	22,4	22,4	23,3	24,6	21,8
Безработные, окончившие профессиональное обучение						
Трудоустроено*, %	86,4	76,6	89,5	85,0	90,9	90,0
из них:						
Трудоустроено НАЗН*, %	68,5	66,6	64,2	64,1	65,3	52,3
Самостоятельно трудоустроено*, %	31,5	33,4	35,8	35,9	34,7	47,7
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	6,8	5,9	5,8	6,2	6,2	2,8
Трудоустроено*, в % от общего числа безработных НАЗН	5,9	4,5	5,2	5,3	5,7	2,8
Трудоустроено НАЗН*, в % от общего числа безработных НАЗН	4,1	3,0	3,3	3,4	3,7	1,5
* расчёты автора						

Источник: разработана автором на основе данных НАЗН и собственных расчётов, www.anofm.md

Анализ активных мер по стимулированию занятости населения и повышения уровня трудоустроенности безработных позволил сделать следующие **выводы:**

- к 2019 г. четко обозначена тенденция сокращения количества населения, обратившегося в НАЗН за предоставлением посреднических услуг: так, в 2019 г. по сравнению с 2014 г. количество обратившихся сократилось до 23 тыс. чел., из них со статусом безработного – 84,6%;

- за период 2014-2019 гг. увеличился спрос на услуги по профессиональной ориентации (информирование и профессиональное консультирование), количество пользователей в 2019 г. возросло по сравнению с 2014 г. в 1,7 раза, а количество трудоустроенных за счет оказания данной услуги за последние 5 лет стабильно составляло 22-25% от численности обратившихся безработных;

- доля трудоустроенных безработных, прошедших профессиональную

подготовку, за период 2014-2019 гг. составила в среднем 4,9% по отношению к общему количеству зарегистрированных безработных, из которых самостоятельно трудоустроились в среднем 36,5%.

В целом общий процент трудоустроенных безработных с учётом самостоятельно трудоустроенных в 2017-2019 гг. составил от 49% до 53%. Наибольший удельный вес из оставшихся на учёте НАЗН со статусом безработного составляют безработные без профессионального образования (67,3% в 2019 г.), среди безработных с профессиональным образованием соответственно наибольший удельный вес составляют безработные с вторичным (начальным) профессиональным образованием 58,8% в 2019 г. Следовательно, анализ эффективности проводимых НАЗН активных мер можно показал, что профессиональная подготовка, во-первых, не охватывает в полном объеме всех безработных и, во-вторых, не соответствует требованиям экономических агентов, предъявляемых к качеству подготовки рабочих кадров, их профессиональных навыков. Оценивая активные политики по повышению занятости трудоспособного населения, оказавшегося в категории безработных, можно отметить как наименее эффективные – это оказание посреднических услуг. В то же время, одной из наиболее востребованных активных мер является профессиональное обучение (76-91% из прошедших обучение за период с 2014 по 2019 гг. были трудоустроены на рынке труда).

С другой стороны, возрастание доли трудоустроенных, воспользовавшихся услугами по информированию и профессиональному консультированию или получателей услуг по профессиональной ориентации подтверждает востребованность данной услуги у населения. Вместе с тем, как показал анализ, в настоящее время НАЗН, в основном использует перечень профессий (37 профессий, 2019 г.), не обновляя установившийся спектр и не пополняя его новыми профессиями, соответствующими применению ИТ-технологий, организации новых производств/услуг, не специфичных для национальной экономики в предшествующий период (например, организация производства кабельной продукции, сборка троллейбусов т.д.). Расширение перечня профессий за счёт включения в перечень новых перспективных их видов с учётом изменения отраслевой структуры рынка труда и усиления взаимосвязи с экономическими агентами будет способствовать повышению уровня охвата профессиональным обучением зарегистрированных безработных НАЗН. Более того, целесообразно также и изменение непосредственно самих форм организации и осуществления профессиональной подготовки, профессиональных практик (специализаций) с учетом применения инновационных средств и методов как на предприятиях внутри страны, так и по межправительственным соглашениям с другими государствами.

Выявлению профессий, востребованных на рынке труда будет способствовать созданный в НАЗН *Обсерваторий рынка труда* на основе анализа

рынка труда, определения спроса и предложения на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, разработки среднесрочного и долгосрочного прогнозов рабочей силы по профессиям, по видам экономической деятельности, по регионам, зонам, территориям.

В условиях развития процессов депопуляции и старения населения особую актуальность имеет повышение *уровня доступности к информационным услугам* всех категорий населения, независимо от возраста, пола, национальности, территории проживания и, особенно, в сельских местностях, а также наличие информации об условиях, оплате труда и других возможных критериях занятости в близлежащих местностях от зоны проживания трудоспособного населения.

Исследование потребности национальной экономики по профессиям, развитие сети информационных услуг о возможностях занятости на рынке труда в сочетании с другими активными мерами по вовлечению на рынок труда потенциальной рабочей силы, позволит смягчить дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу и, в конечном итоге, повысить занятость трудоспособного населения, как следствие осуществления эффективных политик по регулированию рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения.

3.5. Совершенствование политик по повышению трудовой активности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах

Повышение уровня занятости населения в предпенсионных и пенсионных возрастах в экономической деятельности является одним из вариантов адаптации рынка труда к процессам сокращения и старения населения. В условиях сокращения трудоспособного населения и предложения рабочей силы продление трудовой активности населением возрастной группы 55-64 лет способствует продвижению концепции «активного старения» для содействия устойчивому экономическому росту, увеличению занятости и повышению благополучия стареющего общества. На увеличение экономической активности населения данной возрастной группы 55-64 лет влияют демографические, экономические и социальные факторы (Рис. 3.16).

Продление трудовой активности населения *в предпенсионных и пенсионных возрастах*, увеличение возможностей трудоустройства и продвижение их вовлечения в рынок труда можно разделить на два вида взаимоувязанных мероприятий:

- *меры, способствующие продлению трудовой деятельности населения;*
- *меры по реинтеграции в рынок труда безработных.*

Меры, способствующие продлению занятости населения старших возрастных групп на рынке труда, направлены на поддержку политики стимулирования предложения рабочей силы и содействуют обеспечению баланса между спросом и предложением рабочей силы.

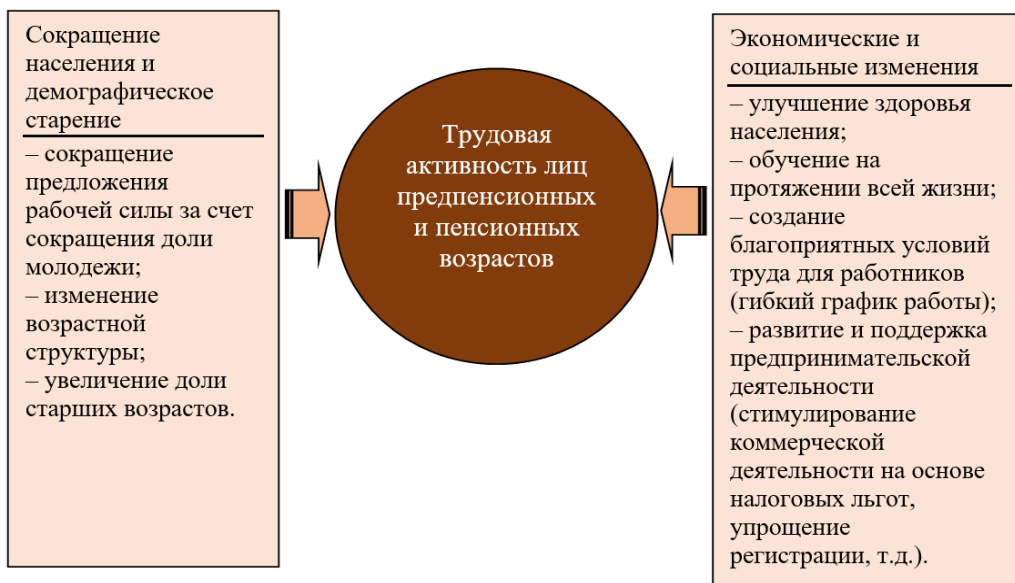


Рис. 3.16. Факторы, влияющие на повышение трудовой активности лиц предпенсионных и пенсионных возрастов

Источник: разработан автором

Реформирование пенсионного законодательства, включающее повышение возраста выхода на пенсию, увеличение полного трудового/страхового стажа с ограничением досрочного выхода на пенсию по возрасту и т.д., на базе демографических изменений, экономических, политических оснований. «Опыт многих стран показывает, что параллельно старению населения идет и его омоложение, то есть отодвигаются сами границы старости. В определенном смысле можно сказать, что «старение сверху» не только порождает проблемы, но и предлагает способы их решения. Люди не просто живут дольше, они доживают до более поздних возрастов в лучшем состоянии, и действительно появляются объективные основания для удлинения периода их трудовой активности» А. Вишнеvский, С. Васин, А. Районов [168]. Реформа пенсионной системы как мера в условиях депопуляции и старения обществ применяется в странах Европейского Союза, в которых широко распространена запретительная функция пенсионного возраста (запрещается одновременно получать зарплату и пенсию по возрасту – пособие по старости в редакции МОТ). В большинстве стран ЕС средний официальный пенсионный возраст уже сейчас составляет около 65 лет, в ряде стран продолжает повышаться (Таблица 3.13). В странах ОЭСР – 64,3 лет для мужчин и 63,4 лет для женщин (OECD [114]). Повышение пенсионного возраста в рамках параметрического типа пенсионного реформирования в Республике Молдова способствует увеличению продолжительности трудовой деятельности на рынке труда, повышению показателей трудового участия, в том числе и в увеличивающихся старших возрастных группах.

**Таблица 3.13. Стандартный (нормальный) пенсионный возраст*,
мужчины/женщины, лет**

	Возраст выхода на пенсию			Будущий возраст выхода на пенсию
	2002	2010	2016	
Франция	60	60,5	61,6	64
Германия	63,5/60,5	65	65	65
Италия	57	59	66,6/65,6	71,2
Польша	65/60	65/60	66/61	65/60
Великобритания	65/60	65/60	65/63	68
Япония	65	65	65	65
США	65	66	66	67
МОЛДОВА	62/57	62/57	62/57	63/63

* Стандартный пенсионный возраст – согласно официальному возрасту выхода на пенсию, нормальный пенсионный возраст – normal pension age.

Источник: составлена автором на основе данных [168], OECD [114].

Важно отметить, что, во-первых, повышение официального пенсионного возраста является «временным шлюзом», так было с официальным возрастом выхода на пенсию в 1999-2002 гг. Повышая пенсионный возраст, необходимо уделять внимание охране и восстановлению здоровья населения. Во-вторых, повышение пенсионного возраста, реализуемое в Республике Молдова, должно быть дополнено общеизвестными стандартами «досрочного выхода на пенсию по старости» или «раннего выхода на пенсию по старости» и «минимального возраста получения полной пенсии по возрасту». Стандарт «досрочного выхода на пенсию по старости» предполагает выход на пенсию по возрасту ранее положенного возраста при условии получения части пенсионных выплат. Стандарт «минимального возраста получения полной пенсии по возрасту» (The minimum age to get the full pension) предполагает: если человек отработал полный страховой стаж, предусмотренный законом, например – 35 лет, а начал трудовую деятельность в 16 лет, то он может выйти на пенсию по возрасту раньше достижения пенсионного возраста, например, в 58 лет во Франции (имея полный период работы – 168 кварталов или 42 года при установленном полном стаже в 40 лет). Предоставление права выхода на пенсию по возрасту до наступления официального пенсионного возраста способствует созданию **гибких условий выхода на пенсию по возрасту**, когда человек может сам планировать дату выхода на пенсию. Стандарты пенсионного обеспечения должны обеспечивать и право на соответствующий уровень пенсии по возрасту, в том числе и право перерасчёта пенсий для граждан, продолжающих трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста. Соблюдение данного правового стандарта пенсионного обеспечения содействует продлению занятости старших возрастных групп на рынке труда и **продвижению включения пожилых людей в рынок труда**.

Анализ занятого населения по видам экономической деятельности возрастной группы 55-64 лет в сравнении с общей возрастной группой 15-64 лет показал, что занятость в сфере услуг ниже на 12,6 п.п. за счёт сокращения в сфере

оптовой и розничной торговли, гостиниц и ресторанов (Таблица 2.14). Сокращение сферы торговли компенсируется расширением экономической деятельности в сельском хозяйстве. Наличие ограничений в экономической деятельности возрастной группы 55-64 лет подтверждается и высокой долей неформально занятого населения в данной возрастной группе (42,7%, Таблица 2.1) и увеличением практически вдвое доли возрастной группы 55-64 лет в составе неформально занятого населения до 20,8% (Таблица 2.2), но занятость данной группы в неформальном секторе лишает возможности получать адекватную социальную защиту и условия труда.

Для продления трудовой активности населения в старших возрастах на рынке труда необходимо сохранение и развитие трудового потенциала работников старших возрастов, в том числе **формирование профессиональной мобильности** населения на основе расширения профессиональных возможностей: повышение уровня квалификации, профессиональных навыков, обучение нескольким профессиям, прохождение стажировок, специализаций и др. Профессиональной мобильности занятого населения старших возрастов на рынке труда (старых работников) содействует продвижение стратегии обучения на протяжении всей жизни, продолжающегося образования, тренинговых и ретренинговых программ обучения, в т.ч. и профессиональная подготовка без отрыва от производства. Отмечено, что благодаря непрерывному образованию и профессиональной подготовке вклад работников старших возрастов на рынке труда повышает эффективность и производительность экономики и способствует передаче опыта и профессиональных знаний молодым и новым работникам (ММПД [240, п. 26, 35]), способствуя внедрению принципа *активного старения* в обществе.

Другим направлением повышения профессиональной мобильности является устранение факторов, ограничивающих профессиональную мобильность, а именно *доступ к новым технологиям*, освоение которых повышает возможности адаптации к технологическим и организационным изменениям на рабочем месте, навыки эффективной коммуникации, ориентация в смежных технологических-информационных областях. Освоение информационно-коммуникационных технологий и языковых навыков эффективно влияет на возможности продолжения трудовой деятельности в старших возрастах (ООН [243]). Для стимулирования работодателей можно рекомендовать введение частичной компенсации расходов экономическим агентам, оплачивающих профессиональное обучение собственных сотрудников в возрастной группе 50 лет и старше. В рамках расширения доступа к новым технологиям необходима разработка и внедрение **программ трудовой мобильности**, включающих комплекс мер по повышению мобильности трудовых ресурсов в предпенсионных и пенсионных возрастах:

- профессиональной ;
- территориальной (на уровне территорий, районов);
- секторальной (на уровне отраслей экономики).

На уровне фирм, организаций – проведение тренинговых программ обучения, предоставление специалистам стажировок в вузах, специализаций. На уровне территорий программы трудовой мобильности организуются территориальными подразделениями занятости населения, для участия в программах могут привлекаться безработные и неактивное население. На уровне отраслей экономики – секторальные комитеты по профессиональной подготовке, координирующие проблемы по профессионально-техническому и непрерывному образованию работников и специалистов для обеспечения их соответствия требованиям рынка труда с учётом специфики секторального развития. Внедрение программ трудовой мобильности, отличающихся социальной значимостью и результативностью, способствует повышению профессиональных знаний, обеспечивая повышение качества рабочей силы и способствуя продлению экономической активности работников старших возрастов на рынке труда.

Для продолжения трудовой деятельности населением старших возрастных групп (старых работников), на рынке труда работодателям, руководителям фирм, организаций необходимо **обеспечить адекватные условия труда**: адаптация рабочих мест, улучшение условий труда, особое внимание охране труда и производственной безопасности, внедрение новых видов организации труда, новых профессий, видов занятости. Привлечение местных органов власти к контролю тестирования рабочих мест для работников старших возрастных групп на рынке труда (пожилых людей) и разработке для этого методов, моделей и средств тестирования с использованием опыта стран ЕС. Обеспечение адекватных условий труда и внедрение новых видов организации труда позволит продуктивно использовать человеческий капитал старых работников. Именно в данном возрасте отдача от инвестиций в человеческий капитал для развитых стран достигает максимума (В.Н. Васильев и др. [162, с. 82]).

Продлению трудовой активности способствует продвижение гибких форм занятости, а именно предоставление гибкого графика работы (гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя), джоб-шеринг, частичная или неполная занятость, надомная занятость и др.

Вопросы **возрастного менеджмента** являются новыми для Республики Молдова и включают вопросы организации, согласования и контроля найма рабочей силы, условий труда, дизайн рабочего места, меры, соответствующие изменяющимся потребностям работников согласно их возрастам, участия в тренинг-программах, выход на пенсию по возрасту. Для продвижения вопросов возрастного менеджмента необходимо введение преподавания курса возрастного менеджмента в высших учебных заведениях, а также в рамках семинаров для представителей малого и среднего бизнеса.

Одним из барьеров на пути сохранения работы на рынке труда является проявление **дискриминации по возрасту**. Субъекты рынка труда – работодатели имеют собственные интерпретации границ возрастов, подходящих для работы. Как

следствие, проявление в скрытой или открытой форме возрастной дискриминации – «эйджизма», способствующего повышению доли неформальной занятости возрастной группы 55-64 лет на рынке труда. Проблема возрастной трудовой дискриминации проявляется чаще всего на этапе заключения трудового договора или при наборе персонала на работу.

Правовые нормы о возрастной дискриминации закреплены в стандартах Международной Организации Труда (МОТ). Можно отметить антидискриминационные законы по возрасту в США, Японии. Так с 1967 г. в США действует закон о запрещении дискриминации работников по возрасту – Age Discrimination in Employment Act (ADEA). В Республике Молдова запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений (принцип равноправия всех работников) закреплён в ст.5 и ст.8 Трудового Кодексе Республики Молдова (ТКРМ) [19], в том числе запрещена любая прямая или косвенная дискриминация по признаку возраста [19, ст. 8 (1)]. Для дальнейшего продвижения принципа равноправия в отношении работников старших возрастных групп на рынке труда необходимо предпринимать конкретные действия, в том числе подзаконные акты антидискриминационного законодательства, разработать механизмы, направленные на обеспечение возрастного равноправия на рынке труда: нормы, обеспечивающие компенсацию дискриминации, институты, защищающие жертв дискриминации, меры по предупреждению возрастной дискриминации и др. (З.А. Хоткина [271]). Необходима пропаганда **антидискриминационной политики** в отношении населения возрастной группы 55-64 лет на рынке труда, продвижение включения положений законодательных **антидискриминационных актов** в коллективные договоры между администрацией и коллективами фирм, предприятий, организаций, находящихся как в публичной, так и в частной собственности, а также продвижение контрактной формы заключения трудовых договоров между работодателями и работниками старших возрастов на рынке труда.

Для сохранения и повышения трудовой активности работников в предпенсионных и пенсионных возрастах необходимо изменение стереотипов по отношению к работникам старших возрастов на рынке труда, пожилым людям в обществе. В рамках рыночного регулирования трудового участия работодатели учитывают такие основные социальные ценности, как результат и производительность. Формирование стереотипов возрастных предпочтений, что работник в старшем возрасте не способен трудиться с максимальной отдачей и неперспективен, с точки зрения, вложения в человеческий капитал работника, поддерживаются и воспроизводятся акторами рынка труда. Проблема связана с потерей интереса работодателей к образованию персонала, в том числе и с накоплением профессионального опыта (Д. Гэлбрейт [182, с. 289], В. Роик [250, с. 48], МБТ [187, с. 49]). Именно данное обстоятельство формирует возрастные предпочтения на рынке труда и способствует созданию возрастных стереотипов в обществе и использованию возрастного ценза при приёме на работу – нелегитимному отказу.

Перестройка социальных критериев и менталитета предпринимателей, как и реакция самого общества запаздывает. Развитие стереотипов возрастных предпочтений привело к возрастной сегментации рынка труда, возрастной категоризации в сфере труда [207], и появлению термина-ярлыка «работающий пенсионер».

Для изменения стереотипов по отношению к стареющей рабочей силе с целью увеличения продолжительности трудовой жизни необходимо признание вклада стареющей рабочей силы, повышение их самооценки, информирование работодателей о преимуществах сохранения старых рабочих на рынке труда в условиях демографических изменений и нехватки рабочей силы и др., одним из преимуществ которых является обмен профессиональными знаниями, навыками, опытом между работниками (взаимная профессиональная подготовка).

Необходима «смена парадигмы» в отношении работников старших возрастных групп на рынке труда, продвижение принципа активного старения в обществе, так как данные работники являются ресурсом рынка, обладая профессиональными знаниями, навыками, опытом работы.

Реинтеграция безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда.

Низкие показатели безработицы в Республике Молдова среди лиц возрастной группы 55-64 лет связаны с наличием барьеров в регистрации, получении услуг по трудоустройству безработными данной возрастной группы в территориальных отделениях НАЗН, отсутствием интереса со стороны работодателей, исключена возможность получения статуса безработного при наличии пенсии по возрасту (Таблица 3.14).

Таблица 3.14. Динамика уровня безработицы возрастной группы 55-64 лет, страны ЕС, РМ, 2014-2019*, %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
ЕС (28 стран)	7,4	7,0	6,5	5,8	5,2	4,8
Германия	5,1	4,7	3,9	3,4	2,9	2,7
Франция	7,5	7,4	7,2	6,5	6,7	6,8
Великобритания	4,0	3,4	3,7	3,5	3,3	3,0
Испания	20,0	18,6	17,0	15,3	13,8	12,6
Италия	5,5	5,5	5,7	5,8	5,7	5,4
Греция	17,2	17,5	19,2	18,1	15,3	13,4
Болгария	11,7	8,7	7,3	5,9	4,6	3,9
Румыния	3,3	3,7	3,2	3,2	2,5	2,4
Венгрия	6,4	5,8	4,4	3,6	2,6	2,2
Эстония	5,4	6,0	8,1	5,7	5,4	4,0
Латвия	9,9	9,3	9,2	8,3	7,6	6,6
Литва	10,7	8,7	7,7	7,3	7,2	6,9
МОЛДОВА	1,6	2,3	1,9	2,0	1,8	3,9

Источник: разработана автором на основе данных НБС РМ, Eurostat, www.statistica.md; Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). Code: lfsa_urban.

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 02.11.2020)

Сравнение значений показателей по безработице Республики Молдова со странами Европейского Союза, имеющих более высокий пенсионный возраст, показало, что показатели уровня безработицы будут увеличиваться вследствие увеличения численности данной возрастной группы на рынке труда, в том числе за счёт повышения пенсионного возраста в Республике Молдова с 2017 г., низкого уровня трудоустройства, существования рисков с нахождением работы соответствующей профессии, навыкам, возможностям на рынке труда. Тенденции безработицы важны для оценки влияния политики занятости в контексте феномена старения в Республике Молдова.

Повторный выход на рынок труда связан с определёнными рисками и неопределённостью, связанными с отсутствием работы, возможной сменой профессии, падением заработной платы и др., что в сочетании с более высокой продолжительностью безработицы (Рис. 2.23) и низкими уровнями трудоустройства данной возрастной группы (Таблица 2.9) обостряет проблему безработицы среди населения предпенсионных и пенсионных возрастов. Необходимо учитывать, что возможности трудоустройства данной возрастной группы населения, включения в экономические процессы резко сокращаются в период кризиса, особенно для женщин (Таблица 2.9).

Своевременные инвестиции в образование также оказывают влияние на возможности трудоустройства пожилых людей (ООН [243]). Продвижение Стратегии обучения на протяжении всей жизни будет способствовать повышению профессиональной мобильности рабочей силы и повышать шансы на трудоустройство возрастной группы 55-64 лет на рынке труда, повышению реинтеграции безработных данной возрастной группы в рынок труда.

Для реинтеграции в рынок труда безработных возрастной группы 55-64 лет с высокой продолжительностью безработицы (Таблица 2.34), в условиях наличия трудностей при поиске работы, целесообразно осуществить следующие **меры**:

1. В рамках территориальных подразделений НАЗН осуществлять *активную работу* с данным населением по предоставлению услуг по трудоустройству (услуг по информированию и профессиональной ориентации, посреднических услуг по трудоустройству) и доступа к профессиональному обучению, включающему профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации, входящих в активные меры по трудоустройству, предоставляемых НАЗН. Можно отметить важность **снятия барьеров** в получении новых профессиональных компетенций, повышения квалификации *для данной категории населения* в территориальных подразделениях НАЗН. Для осуществления успешной работы с населением данной возрастной группы Национальному Агентству Занятости Населения необходимо организовать подготовку работников территориальных подразделений НАЗН к работе с населением возрастной группы 55-64 лет.

2. В условиях, когда возрастная группа населения 55-64 лет имеет высокую долю безработных с длительной продолжительностью безработицы и низкий уровень трудоустройства (Рис. 2.23., Таблица 2.9), ограничение увольнений в предпенсионных возрастах будет способствовать сохранению занятости в пожилом возрасте. В этом плане следует отметить опыт Республики Беларусь, где за 2 года до наступления пенсии по возрасту работодатель не имеет право уволить работника. В Российской Федерации Роструд (Федеральная служба по труду и занятости) планирует проведение специального мониторинга по выявлению работников предпенсионного возраста на предприятиях, в организациях, объявивших о сокращении персонала.

3. Увеличение срока выплаты пособий по безработице для данной возрастной группы при наличии необходимого страхового стажа как мера, востребованная в условиях увеличения численности безработных возрастной группы 55-64 лет.

4. Открытие Центров занятости для населения в возрасте 50 лет и старше будет иметь эффект в местах компактного проживания населения предпенсионных и пенсионных возрастов.

5. Для реинтеграции безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда возможно применение мер по:

- квотированию рабочих мест для населения предпенсионных и пенсионных возрастов;

- внедрению субсидированной занятости для длительно безработного населения;

- содействию самозанятости, в том числе открытие своего дела с предоставлением субсидий;

- поддержка дополнительных рабочих мест (новых).

6. Использовать *временную занятость* как одну из форм занятости населения в условиях наличия трудностей при поиске работы, способствующей интеграции населения предпенсионных и пенсионных возрастов в рынок труда.

Сохранение и повышение трудовой активности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах (55-64 лет) является одним из важных резервов компенсации сокращения численности рабочей силы в перспективном периоде. Для повышения трудовой активности данной группы населения на рынке труда необходимо принятие комплекса мер как по продлению трудовой деятельности, так и по реинтеграции в рынок труда безработных возрастной группы 55-64 лет.

Таблица 3.15. Меры, способствующие сохранению, продвижению включения населения предпенсионных и пенсионных возрастов (пожилых людей) в рынок труда и увеличения возможностей трудоустройства старших возрастных групп населения

Меры, способствующие продлению трудовой деятельности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах	Меры по реинтеграции в рынок труда безработных возрастной группы 55-64 лет
<p>1. Повышение профессиональной мобильности работников старших возрастных групп на основе продвижения стратегии обучения на протяжении всей жизни.</p> <p>1.1. разработка и внедрение программ трудовой мобильности, повышающие занятость работников старших возрастных групп, включающие комплекс мер по повышению мобильности трудовых ресурсов в предпенсионных и пенсионных возрастах: профессиональной, территориальной, секторальной.</p> <p>2. Обеспечение адекватных условий труда улучшение охраны и безопасности труда, поиск и внедрение новых видов организации труда, новых профессий, видов занятости.</p> <p>3. Разработка и внедрение положений возрастного менеджмента на предприятиях, фирмах, в организациях.</p> <p>4. Обеспечение принципа возрастного равноправия на рынке труда на всех уровнях (национальном, региональном, отраслевом, экономического агента).</p> <p>4.1. Включение принципа возрастного равноправия в коллективные договора.</p> <p>4.2. Продвижение контрактной формы заключения трудовых договоров независимо от возраста/пола.</p> <p>5. Изменение стереотипов по отношению к пожилым людям в обществе, возрастных предпочтений на рынке труда, перестройка социальных критериев и менталитета предпринимателей путём пропаганды в средствах массовой информации.</p>	<p>1. Активная работа с пожилым населением по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, снятие барьеров в получении новых профессиональных компетенций, повышении квалификации.</p> <p>– обучение работников территориальных подразделений НАЗН работе с населением возрастной группы 55-64 лет.</p> <p>2. Уменьшение случаев сокращения/увольнения работников по возрастному признаку, в том числе работников в предпенсионном возрасте.</p> <p>3. Увеличение срока выплаты пособий по безработице.</p> <p>4. Организация Центров занятости для населения в возрасте 50 лет и старше.</p> <p>5. Квотирование рабочих мест, субсидированная занятость для длительно безработных лиц, содействие самозанятости, открытие своего дела с предоставлением субсидий, поддержка дополнительных рабочих мест.</p> <p>6. Продвижение временной занятости как одной из форм занятости в условиях наличия трудностей при поиске работы населением старших возрастных групп.</p>

Источник: разработана автором

ВЫВОДЫ

В результате проведенных исследований были определены возможные варианты по применению различных механизмов регулирования рынка труда в Республике Молдова, что подтвердило необходимость разработки прогноза предложения труда, а также мониторинга положения пожилых людей на рынке труда. Основной целью данных мер является обеспечение баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения численности населения и демографического старения. Исследование имеет междисциплинарный характер с учётом влияния экономических и демографических факторов на рынок труда, а также их последствий и, как результат, изменение основных показателей рынка труда.

В процессе исследования были определены основные направления повышения эффективности государственного регулирования рынка труда, резервы рынка труда и предложены меры по преодолению негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения. Основные выводы, которые вытекают из исследования, сводятся к следующему:

1. Анализ научных теорий в области определения категории «рынка труда» показал, что в условиях перехода к рыночной экономике и формирующихся в данных условиях рынков труда, учеными, исследователями-представителями различных экономических школ используются фрагментарные определения рынка труда (как систему общественных отношений между субъектами рынка труда; как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства; как объединение двух рынков – рынка рабочей силы и рынка рабочих мест и т.д.).

2. Из анализа научных исследований в области рынка труда в Республике Молдова можно сделать вывод, что практически все они направлены на исследование его отдельных проблем, без учета влияния взаимосвязанных с ним областей, то есть отсутствует метод междисциплинарного подхода (например, нет оценки влияния на рынок труда демографических процессов), отсутствуют перспективные оценки состояния и развития рынка труда в условиях сокращения и старения населения и т.д.

3. Одной из основных тенденций, характерной для рынка труда в последнее десятилетие, является превышение предложения рабочей силы над спросом. По сравнению со странами ЕС показатели экономической активности населения сохраняются на очень низком уровне для всех возрастных групп, что указывает на возможные потенциальные резервы для расширения предложения труда в условиях демографических изменений (экономическая активность населения в трудоспособном возрасте повысилась с 43,3% в 2014 г. до 45,9% в 2018 г., уровень занятости населения повысился с 41,7% в 2014 г. до 44,5%, в 2018 г.).

4. Массовая трудовая миграция привела к изменению возрастно-половой структуры рынка труда, сокращению потенциала рабочей силы, особенно, в

молодых возрастах, способствуя ускоренному старению трудовых ресурсов, а рост трудовой миграции высококвалифицированных кадров ведет к дефициту высококвалифицированных специалистов на рынке труда.

5. В условиях сокращения численности населения, процесса демографического старения, изменения возрастно-половой структуры рынка труда устойчивое экономическое развитие не может быть обеспечено без стабильного рынка труда. В то же время, отсутствие научно-обоснованного прогноза рабочей силы с расчетами и аналитическими материалами, не обеспечивает ожидаемых результатов при разработке эффективных политик и регулировании рынка труда.

6. Анализ долгосрочного прогноза показателей рынка труда (до 2035г.) показывает, что сокращение в перспективе предложения рабочей силы из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте вызовет дефицит рабочей силы.

7. Основными резервами поддержания баланса между спросом и предложением рабочей силы может стать повышение производительности труда и образовательного уровня рабочей силы, сохранение и повышение трудовой активности населения в предпенсионном и пенсионном возрастах.

8. Меры по проводимой в настоящее время политики в области занятости населения не отвечают требованиям современного рынка труда, обеспечению равновесия спроса и предложения рабочей силы, особенно, потребностям в новых профессиях, подготовке и переподготовке рабочих кадров согласно нуждам экономических агентов. Анализ данных НАЗН по профессиональному обучению безработных показал, что низкий уровень вовлечения безработных в процесс подготовки и переподготовки (только 2,8% от общего количества безработных в 2019 г.), несоответствие качества данной услуги требованиям рынка труда, являются основными факторами снижения уровня трудоустроенности безработных (35,7% в 2019 г. по сравнению с 38,8% в 2014 г.), причем из прошедших обучение безработных около 48% были трудоустроены самостоятельно, что естественно, является сигналом для дальнейшего совершенствования политик в области повышения уровня занятости.

В целях повышения эффективности государственного регулирования рынка труда, обеспечения его конкурентоспособности и перспективного развития рекомендуется следующее:

1. В связи с тем, что на рынок труда влияют как внутренние, так и внешние факторы, его анализ целесообразно осуществлять на основе двух методологических подходов: комплексного и системного, что позволит наиболее полно оценить актуальные и перспективные тенденции его развития, количественное и качественное влияние демографических, экономических и социальных факторов, что, в конечном итоге, даст возможность повысить эффективность государственного регулирования рынка труда.

2. Для обеспечения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, выявления профессионально-квалификационного уровня трудоспособного населения, необходимо провести профессиональную перепись населения, что позволит создать информационную базу по профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, занятому и незанятому населению, а также будет служить основой для разработки прогнозов рынка труда по профессиям, планирования подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

3. Содействовать дальнейшему развитию *Обсерватории рынка труда*, в том числе созданию базы данных по профессиям (спрос и предложение на рынке труда по профессиям), совершенствованию методологии по определению спроса и предложения на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе и разработке прогноза рабочей силы (по профессиям, по видам экономической деятельности, по регионам, зонам, территориям), в том числе, с учетом использования международного опыта.

4. *Обсерватории рынка труда* совместно с научно-исследовательскими организациями, проводить социологические обследования в отраслевом и территориальном разрезе, с учётом требований экономических агентов, потребностей социально-экономической инфраструктуры территорий и развития отраслей для оценки уровня образования, подготовки и соответствия профессионального мастерства работников требованиям рынка труда.

5. Для оценки потенциальных трудовых ресурсов и их распределения, выявления дополнительной потребности и их резервов, необходимо возобновить практику разработки баланса трудовых ресурсов, как основы для оценки потенциальных трудовых ресурсов и их распределения, выявления дополнительной потребности и возможных резервов (учащиеся-студенты, население, занятое в домашних хозяйствах, безработные, другие категории), в том числе по территориям, профессиям, социальным и демографическим категориям.

6. Для регулирования спроса и предложения рабочей силы (сбалансированности спроса и предложения рабочей силы) целесообразно разрабатывать среднесрочные и долгосрочные прогнозы рынка труда и занятости населения, которые будут являться основой для оценки наличия рабочей силы на перспективу, в том числе по возрастно-половой структуре, ее возможных резервов, а также для обоснования финансовой стабильности бюджетов социального и медицинского страхования.

7. Политики занятости трудоспособного населения должны разрабатываться исходя из основных задач, предусмотренных в национальных, региональных, отраслевых программах, стратегиях социально-экономического развития на основе антидискриминационных принципов в гендерном, национальном и возрастном аспектах, особенно, возможность трудоустройства населения возрастной группы 50-64 лет, продвижения гибких форм занятости:

гибкий график работы (гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя), «джоб-шеринг», частичная или неполная занятость, временная занятость, надомная занятость и другие виды (формы), а также должно быть предусмотрено улучшение условий, охраны и безопасности труда, система их оценки и аттестации рабочих мест.

8. В целях повышения эффективности и качества услуг, предоставляемых Национальным агентством занятости населения безработным, необходимо пересмотреть планы профессиональной подготовки (обучения) в соответствии с требованиями экономических агентов; повысить уровень доступности к информационным услугам; расширить *перечень профессий* для профессиональной подготовки за счёт включения в перечень новых перспективных современных профессий с учётом изменения отраслевой структуры рынка труда.

9. В целях повышения занятости трудоспособного населения в возрасте 50-64 лет и изменения общественного мнения по их экономической деятельности и вкладу в социально-экономическое развитие страны, органам центрального и местного публичного управления совместно с неправительственными организациями было бы целесообразно обеспечить разработку и финансирование *программ трудовой мобильности* данной категории работников.

10. В целях улучшения мониторинга экономической деятельности на рынке труда старших возрастных групп и оценки эффективности политик занятости в условиях сокращения численности населения и его демографического старения, в том числе анализа общего состояния рабочей силы на рынке труда, сравнения показателей занятости рабочей силы с соответствующими показателями в странах ЕС (уровень трудоустройства зарегистрированных НАЗН безработных, уровень вовлеченности в экономическую деятельность возрастной группы 50-65 лет, доля лиц, покидающих рынок труда при достижении пенсионного возраста согласно действующему законодательству, и др.) необходимо улучшить *качество статистических данных* по рынку труда и, в том числе, за счет предложенных в настоящей работе дополнительных показателей (параграф 3.1).

БИБЛИОГРАФИЯ

Библиографические источники на румынском языке

1. ALBY, L.-L., CARAIANI, P., IORDAN, M. *Perspectivetele pieței muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020*. Studiu “Proiectului Îmbunătățirea capacității instituționale, de evaluare și formulare de politici macroeconomice în domeniul convergenței economice cu Uniunea Europeană a Comisiei Naționale de Prognoză”, cod SMIS 27153, 2012. 247 p.
2. *Analiza situației populației în Republica Moldova*. Coord. de ediție Gagauz O. CCD INCE, AȘM, UNFPA. Chișinău, 2016, 274 p.
3. BÎRCĂ, A. Persoanele în vârstă și piața muncii. In: BÎRCĂ, A. ș.a. *Îmbătrânirea populației în Republica Moldova*. Cercetare la nivel național. Chișinău: United Nation, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Fondul ONU pentru Populație, 2012, pp. 104-132.
4. BOAJĂ, D.-M. Impactul Strategiei Europa 2020 asupra evoluției angajabilității în România. In: *Revista Română de Statistică*, Trim.1, 2012-Supliment, pp. 291-295.
5. BOCEAN, C. G. Echilibre și dezechilibre pe piața muncii din România. Teză de doctorat: Drd. Claudiu George Bocean; cond. șt.: prof. univ. dr. Marin Băbeanu. Craiova: Universitatea din Craiova, 2006. 226 p.
6. CHAWLA, M., BETCHERMAN, G., BANERJI A. et al. De la roșu la gri “A treia tranziție a populațiilor în curs de îmbătrânire din Europa de Est și din fosta URSS”. Raport, Banca Mondială, Fondul ONU pentru Populație. 2007. 46 p.
7. COTELNIC, V. Calitatea profesională a capitalului uman pe piața muncii. In: *Creșterea economică în condițiile globalizării*, Sesiunea științifică: *Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr.*, 15-16 octombrie 2015. Ed. a X-a. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală, 2015, pp. 208-217.
8. COTELNIC, V., ZAHAROV, S. Forța de muncă a Raionului Hîncești. In: *Strategia de dezvoltare socio-economică a Raionului Hîncești 2013-2020*. IEFIS, 2012. 245 p.
9. CRÎȘMARU, M. et al. Incluziunea tinerilor aflați în afara sistemului de educație, formare și ocupație profesională (tineri NEET): Stidiu sociologic. Chișinău: S.n., 2018, 102 p.
10. GAGAUZ, O. Îmbătrânirea demografică a populației: Tendințe și opțiuni. In: *Akademios*, 2012, nr. 4 (27), decembrie, pp. 82-87.
11. GAGAUZ, O. Îmbătrânirea populației: de la provocări la beneficii. In: *Monitor social*, nr. 14, Septembrie 2012, 40 p.
12. GAGAUZ, O. Provocări demografice și politici necesare. In: *Tendințe în economia Moldovei (MET)*, 2013, nr. 12 (trim. IV), pp. 108-109.
13. GAGAUZ, O., BUCIUCEANU-VRABIE, M. The socioeconomic status of the elderly. In: *Economy and Sociology*, 2015, nr. 3, pp. 21-26.
14. GAGAUZ, O., PISCENCO, M., PENINA, O. Îmbătrânirea forței de muncă și rezervele de consolidare a efectivului brațelor de muncă. In: *Revista de Filozofie, Sociologie și Științe Politice*, 2014, nr.1, pp. 100-110.

15. GHETĂU, V. Declinul demografic și viitorul populației României. O perspectivă din anul 2007 asupra populației României în secolul 21. 2007.
<http://www.apapr.ro/images/BIBLIOTECA/demografie/ince%20declinul%20demografic%20ro%202007.pdf> (date of the application 12.05.2016).
16. IRIMIE, S., BĂLEANU, V., IONICA, A. Tendințele pieței muncii în România. In: Analele Universității. Serii Economie, 2007, nr. 1, pp. 361-366.
17. Lege Republicii Moldova privind comitetele sectoriale pentru formare profesională: nr. 244 din 23 decembrie 2017. In: Monitorul Oficial al RM. 2017, nr. 441-450, art. 748.
18. Legea Republicii Moldova privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: nr. 102 din 13 martie 2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr. 70-72 (1163-1165).
19. Legea Codul muncii al Republicii Moldova: nr.154-XV din 28 martie 2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr.159-162, art.648.
20. MIHĂESCU, C. Impactul îmbătrânirii demografice asupra ofertei potențiale de forță de muncă. Centrul de Informare și Documentare Economică, București, 2011, 28 p.
21. PALADI, Gh., GAGAUZ O., PENINA O. *Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale*. Chișinău: Policolor, 2009. 208 p.
22. PREDA, D. Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă. București: Editura Economică, 2008.
23. SAVELIEVA, G. Impactul pieței muncii asupra creșterii economice. In: Creșterea economică în condițiile globalisării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr., 15-16 octombrie 2015. Institutul Național de Cercetări Economice. Chisinau: S.n., 2016, Ediția a XI-a, pp. 14-25.
24. SAVELIEVA, G., TARAGAN, R., TOMCEAC, A. Experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice. In: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică. Ed. a III-a. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2013, pp. 186-191.
25. SAVELIEVA, G. ș.a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodic. IEFS. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2013, 163 p.
26. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Căile de îmbunătățire a situației demografice în Republica Moldova. In: Creșterea economică în condițiile internaționalizării: conf. inter. șt.-pr., 20-21 octombrie 2011. Ed. a VI-a. IEFS. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2011, vol. II, pp. 532-538.
27. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Dezvoltarea sistemului de pensionare. In: Savelieva G. ș. a. Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, pp. 100-112.
28. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Evoluții pe piața muncii – provocare pentru politicile socio-economice durabile în Republica Moldova. In: Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conf. șt. inter., 27 iunie 2014. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”. Iași: Ed. Tehnopress, 2014, Ediția a X-a, vol. XXI, pp. 75-87.

29. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Necesitatea reformării sistemului de asigurări sociale a Republicii Moldova în contextul îmbătrânirii populației. În: Problemele actuale ale sectorului social și căile de soluționare a acestora în Republica Moldova: conf. șt., 1 noiembrie 2013. Chișinău: INCE, 2014, pp. 62-78.
30. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Unele transformări ale sistemului de pensionare în contextul îmbătrânirii în Republica Moldova. In: Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dezvoltarea demografică: provocări pentru politici sociale: conf. inter. șt.-pr., 17-18 octombrie 2013. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală, 2013, Ediția a VIII-a, pp. 115-124.
31. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S., BÎRCA, I. Evaluarea impactului îmbătrânirii demografice: abordări, principii. In: Economie și sociologie, 2011, Nr. 3, pp. 175-182.
32. Tendințe în economia Moldovei – Moldovan Economic Trends (MET). Ediția a 24-a, 2017, nr. 24 (trim.) 2016. 113 p.
33. TROFIMOV, V. et al. Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova. Ch.: S.n., 2001. 60 p.
34. TROFIMOV, V. Șomajul și direcțiile prioritare ale politicii de ocupare în economia de tranziție (În baza materialelor Republicii Moldova). Autoreferat al tezei de doctor în științe economice. Chișinău, 2001, 25 p.
35. TUDOR, M.-M. B., VOICILAȘ, D.-M. Schimbări demografice și educaționale în spațiul rural românesc – influențe economice. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Demographic Structure and Quality of Human Potențial”: conf. inter. șt.-pr., 16-17 octombrie 2014. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E-P. “Tipografia Centrală”, 2014, Ediția a IX-a, pp. 57-68.
36. ZAHAROV, S. Evaluarea impactului indicatorilor ocupării forței de muncă asupra securității demografice. In: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2014, pp. 88-102.
37. ZAHAROV, S. Evaluarea impactului unor politici sociale și, respectiv, a indicatorilor sociali asupra securității demografice în teritorii. In: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2014, pp. 102-111.
38. ZAHAROV, S. Impactul îmbătrânirii asupra forței de muncă. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Demographic Structure and Quality of Human Potențial”: conf. inter. științifico-practică, 16-17 octombrie 2014. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E-P. “Tipografia Centrală”, 2014, Ediția a IX-a, pp. 171-179.
39. ZAHAROV, S. Indicatorii de evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă. In: Savelieva G. ș. a. Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice. Red. șt. O. Gagauz. Institutul Național de Cercetări Economice, Centrul de Cercetări Demografice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, pp. 44-53.

40. ZAHAROV, S. Provocările îmbătrânirii populației: problemele reformei sistemului de pensii. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 7 iulie 2012. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Tehnopress, 2012, Ediția a VIII-a, vol. XI, pp. 165-172.
41. ZAHAROV, S. Provocările îmbătrânirii: Abordări metodologice pentru analiza pieței muncii în condițiile îmbătrânirii populației. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 21 iunie 2013. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”, Iași, România. - Iași: Ed. Tehnopress, 2013, Ediția a IX-a, vol. XVII, pp. 164-172.
42. ZAHAROV, S. Sistemul de pensionare și piața muncii în condițiile îmbătrânirii demografice a populației în Republica Moldova: abordări. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 21 iunie 2013. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”, Iași, România. Iași: Ed. Tehnopress, 2013, Ediția a IX-a, vol. XVII, pp. 173-182.
43. ZAHAROV, S. Șomajului Tineretului: Uniunea Europeană și Republica Moldova. In: Progrese în teorie deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conf. șt. inter., 19 octombrie 2012. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Tehnopress, 2012, Ediția a XXVII-a, vol. XVII, pp. 18-25.
44. ZAHAROV, S., COTELNIC, V. Evaluarea impactului indicatorilor ocupării forței de muncă asupra securității demografice. In: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodologic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2015, pp. 130-150.

Библиографические источники на английском языке

45. ABBRITTI, M., WEBER, S. Labor Market Institutions and the Business Cycle. Unemployment Rigidities vs. Real Wage Rigidities. In: European Central Bank, WDN Working Paper Series, April 2010, nr. 1183, 46 p.
46. ADDISON, J.T., HIRSCH, B.T. The economic effects of employment regulation: What are the limit? In: Government Regulation of the employment – relationship, 1997, p. 125-178. http://www2.gsu.edu/~ecobth/IRRA_EReg.PDF (date of the application 04.05.2016).
47. Ageing and Employment Policies. OECD, Paris, 2005. 146 p.
48. ALPASS, F., MORTIMER, R. Ageing workforces and ageing occupations: A Discussion Paper. 2007. <http://www.dol.govt.nz/PDFs/ageing-workforces.pd> (date of the application 29.06.2015).
49. AUER, H., FORTUNY, M. Ageing of the Labour Force in OECD Countries Economic and Social Consequences. In: ILO Employment Paper, 2000, nr. 2, 51 p.
50. BALAKRISHNAN, R. et al. Recent U.S. labor force dynamics: Reversible or not? In: IMF Working Paper, april 2015. WP/15/76. 29 p.

51. BANGALI, L. Active ageing between labour market and retirement. Externalization and Integration – Two Contradictory Patterns for Ageing Workforce in Germany. In: WIP Working Paper, 2008, nr. 39, 52 p.
52. BARNES, H., SMEATON, D., TAYLOR, R. An Ageing Workforce: The Employer's Perspective. Report 468. Brighton: Institute for Employment Studies, 2009. 138 p.
53. BERNHARDT, A. The Role of Labor Market Regulation in Rebuilding Economic Opportunity in the U.S. In: Work and Occupations, 2012, nr. 39(4), pp. 354-375.
54. BIFFL, G. The Impact of demographic changes on labor supply. Main facts and trends. Austrian Economic Quarterly, 4/1998, pp. 219-228.
55. BISHOP, M. The great mismatch. Special report: The future of jobs. In: The economist. 2011, september 10th.
http://media.economist.com/sites/default/files/sponsorships/SL18/20110910_the_future_of_jobs_adp.pdf (date of the application 16.09.2011).
56. BLANCHARD, O. Designing Labor Market Institutions. Unpublished paper, Cambridge, MA MIT, 2002. <http://econwww.mit.edu/faculty/blanchar/papers.htm> (date of the application 22.08.2013).
57. BLANCHFLOWER, D.G., FREEMAN, R.B. Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries. University of Chicago Press, 2000. 492 p.
58. BLOOM, D.E. et al. Population Aging: Facts, Challenges, and Responses. In: PGDA Working Paper, May 2011, nr. 71, 11 p.
59. BLOOM, D.E., CANNING, D. Global demographic change: dimensions and economic significance. 2004, 48 p.
60. BLOOM, D.E., CANNING, D., SEVILLA, J. The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change. Pittsburgh: RAND, 2003. 125 p.
61. BLOOM, D.E., CANNING, D., FINK, G. Implications of population aging for economic growth. In: NBER Working Paper, nr. 16705, January, 2011, 39 p.
62. BLOSSFELD, H.-P., BUCHHOLDZ, S., KURZ, K. Aging Populations, Globalization and the Labor Market/ Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies. Edward Elgar Publishing, 2011. 360 p.
63. BOERI, T. & OURS, J. *The economics of imperfect labour markets*. Princeton: Princeton University Press, 2008. 344 p.
64. BOERSCH-SUPAN, A. Labour market effects of population aging. In: NBER Working Paper Series, 2001, December, nr. 8640, 40 p.
65. BUSSOLO, M., KOETTL, J., SINNOTT, E. *Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia*. World Bank. 2015, 363 p.
66. CASEY, B. Incentives and Disincentives to Early and Late Retirement. OECD, Working Paper No. AWP3.3. Mimeo. 1997, 47 p.
67. CLARK, R.L. et al. Population Decline, Labor Force Stability, and the Future of the Japanese Economy. In: The WDA-HSG Discussion Paper Series on Demographic Issues, 2009, nr. 1, 52 p.

68. D'ADDIO, A.-C., KEESE, M., WHITEHOUSE, E. Population ageing and labour market. In: Oxford Review of Economic Policy, 2010, vol. 26, Issue 4, 1 December 2010, pp. 613-635.
69. DIAMOND, P. Unemployment, vacancies, wages. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/diamond-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
70. DOBBS, R. et al. The world at work: Jobs, pay, and skills for 3,5 billion people. McKinsey Global Institute Report. June 2012. 108 p.
71. DONNELLAN, T., HANRAHAN, K., HENNESSY, T. Defining an institutional framework for the labour market. In: Factor Markets. Working Paper, February 2012, nr. 24, 7 p.
72. DREA, E., MURESAN, S. It's Our Job: Reforming Europe's Labour Markets. MEP. May 2015. <https://www.martenscentre.eu/events/its-our-job-reforming-europes-labour-markets> (date of the application 23.10.2015).
73. DUGAN, B., ROBIDOUX, B. Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada. In: Canadian Business Economics, 1999, Summer, pp. 42-56.
74. *Emerging Labor Market Institutions for the Twenty First Century*. Ed. Freeman R.B., Hersch J., Mishel L. Chicago: University of Chicago Press, 2005. 327 p.
75. Employment and Social Development in Europe 2018. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 280 p.
76. ESTES, C.L. Political Economy of Ageing: A Theoretical Framework. In: Walker A. and Foster L. The Political Economy of Ageing and Later Life. Critical Perspectives. Cheltenham, Northampton: An Elgar Research Collection, 2002, pp. 76-101.
77. Employment and Social Developments in Europe. Quarterly Review – February 2018. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 50 p.
78. Falling short (Special report pensions from April 9th 2011). In: The Economist. <https://www.economist.com/special-report/2011-04-09> (date of the application 24.11.2020).
79. FLAIM, P. Population changes, the baby boom and the unemployment rate. In: Monthly Labor Review, 1990, nr. 113, pp. 3-10.
80. FORMOSA, M. *Ageing and later life in Malta. Issues, Policies, and Future Trends*. Malta: BDL Publishing, 2015. 286 p.
81. FOUARGE, D. The Dutch Labour Market Forecasting Model. ROA, Maastricht University. WORKSHOP Paris, March 28, 2017. http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/didier_fouarge_-_roa.pdf. (date of the application 10.01.2018).
82. FREEMAN, R.B. Labor Market Institutions Around the World. In: CEP Discussion Paper, January 2008, nr. 844. 35 p.
83. FUCHS, J. Decomposing the effect of population ageing on labour supply. In: Athens Journal of Social Sciences, 2014, vol. X, nr. V. <http://www.atiner.gr/journals/social/2014-1-X-Y-Fuchs.pdf> (date of the application 07.11.2018).

84. FUCHS, M., WEYH, A. Demography and unemployment in East Germany. How close are the ties? In: IAB Discuss Paper, 2014, nr. 26, 30 p.
85. Future of Work. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work, 21 September 2017. International Labour Office. – Geneva, 60 p.
86. GARLOFF, A., PORHL, C., SCHANNE, N. Do small labor market entry cohorts reduce unemployment? In: Demographic Research, 2013, vol. 29, Article 15, pp. 379-406.
87. GHAYAD, R., DICKENS, W. What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship? In: Public Policy: Briefs, Federal Reserve Bank of Boston, October 2012, nr. 12-3, 13 p.
88. *Government Regulation of the Employment Relationship*. Kaufman B.E.. ed. IRRA 50th Anniversary Volume, Madison, Cornell University Press, WI: Industrial Relations Research Association, 1997, 557 p.
89. GREENWOOD, M. Internal migration in developed countries. In: M.R. Rosenzweig and O. Stark (eds). Handbook of population and family economics. Elsevier Science, 1997, pp. 647-720.
90. GREG, P., KNIGHT, G., WADSWORTH, J. The cost of job loss. In: The state of working Britain. Manchester University Press. 1999, pp. 249-258.
91. GROOT, W., VERBERNE, M. Aging, job mobility and compensation. In: Oxford Economic Papers, 1997, nr. 49, pp. 380-403.
92. Incredible shrinking countries. Declining populations. The Economist, Jan 5th 2006. <http://www.economist.com/node/5358255> (date of the application 26.05.2015, 14.45).
93. JOHNSON, P., ZIMMERMANN, K.F. *Labour Markets in an Ageing Europe*. Cambridge University Press, 1993. 316 p.
94. KURKÓ, I. The Influence of Demographic Aging on the Potential Labour Market Supply. In: Journal of Settlements and Spatial Planning, 2010, vol. 1, nr. 2, pp. 117-124.
95. Labour Market and Wage Development in Europe. Annual Review 2017. European Commission, Brussel. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 168 p.
96. LACAVA, CH. Forecasting Labour Market Indicators: Macro vs Micro. https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAAE2014&paper_id=453 (date of the application 23.10.2015).
97. LAYARD, R., NICKEL, S., JACKMAN, R. *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*, 2005.
98. LEHMANN, H., MURAVYEV, A. Labor markets and labor market institutions in Transition Economies. In: IZA DP, August 2011, nr. 5905, 23 p.
99. LISENKOVA, K., MCQUAID, R.W., WRIGHT, R.E. Demographic Change and Labour Markets. In: Contemporary Social Science, 2011, nr. 5(3), pp. 243-259.

100. MANYIKA, J., LUND, S., AUGUSTE, B., RAMASWAMY, S. Help wanted: The future of work in advanced economies. McKinsey Global Institute Report. March 2012. http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/future_of_work_in_advanced_economies (date of the application 20.02.2014).
101. MCDONALD, P., KIPPEN, R. Labour Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050. In: Population and Development Review, 2001, March, vol. 27, Issue 1, pp. 1-32.
102. MCKELVEY, J.B. Globalization and ageing workers: constructing a global life course. In: International Journal of Sociology and Social Policy, vol. 29, Iss: 1/2, pp. 49 – 59.
103. MCNAIR, S. How Different is the Older Labour Market? Attitudes to Work and Retirement among Older People in Britain. In: Social policy and Society, vol. 5, Issue 04, October 2006, pp. 485-494.
104. MCQUAID, R. The aging of the labor force and globalization. In: Globalization and regional economic modeling. Berlin: Springer, 2007, pp. 69-85.
105. MEAGHER, G.A. AND PANG, F. Labour Market Forecasting, Reliability and Workforce Development. Centre of Policy Studies Monash University. General Paper No. G-225. September 2011. <https://www.copsmodels.com/ftp/workpapr/g-225.pdf>. (date of the application 05.01.2012).
106. MORAAL, D., SCHÖNFELD, G. Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands. Bonn, 2006, 134 p.
107. MORRISON, P. The market response of older workers to local labour demand. Population Association of New Zealand, 2001.
108. MORTENSEN, D.T. Market with search friction and DMP model. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/mortensen-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
109. MYCK, M. Wages and Ageing: Is There Evidence for the “Inverse-U” Profile? In: Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series, IZA DP, 2007, nr. 2983, August. <http://ftp.iza.org/dp2983.pdf> (date of the application 05.05.2016).
110. MYLES, J.M. Old Age in the Welfare State. Boston: Little, Brown, 1984.
111. OCHSEN, C. Regional labor markets and aging in Germany. University of Rostock. Thünen- Series Working Paper 102. http://conference.iza.org/conference_files/pada2009/ochsen_c5190.pdf (date of the application 22.11.2020).
112. OECD Employment Outlook 2018. OECD Publishing, Paris, 2018. 298 p.
113. OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global value Chains. OECD Publishing, Paris, 2017. 166 p.
114. OECD. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. Paris; OECD Publishing, 2017. 167 p.. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1538655082&id=id&accname=guest&checksum=AE7A9456A3CB9E592D7F565BAD4683A6 (date of the application 04.10.2018).

115. *Older Workers in an Ageing Society: Critical Topics in Research and Policy*. Edited by Taylor P. Edward Elgar, 2013. 276 p.
116. OLSON, L.K. *The Political Economy of Ageing: The state, Private Power and Social Welfare*. New York: Columbia University Press, 1982. 272 p.
117. PAGÉS, C., STAMPINI, M. No education, no good jobs? Evidence on the relationship between education and labor market segmentation. In: *Journal of Comparative Economics*, 2009, nr. 37(3), pp. 387-401.
118. RADOVIĆ-MARKOVIĆ, M. An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles. In: *Cadmus*, 2013, vol. 1, Issue 6, May 2013.
<http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf>, <http://cadmusjournal.org/node/312> (date of the application 30.05.2016).
119. PENG, X., FAUSTEN, D. Population ageing and labour supply prospects in China from 2005-2050. In: *Monash University (Business and Economics) Discussion Paper*, 2006, nr. 16.
<http://www.buseco.monash.edu.au/eco/research/papers/2006/1606ageingandlabour.pdf> (date of the application 05.01.2013).
120. PENG, X., MAI, Y. Population Adeing, Labour Market Reform and Economic Growth in China – A Dymamic General Equilibrium Analysis. In: *General Paper of COPS nr. G-174*, September 2008. <http://www.copsmodels.com/ftp/workpapr/g-174.pdf> (date of the application 05.05.2016).
121. PENINA, O., JDANOV, D., GRIGORIEV, P. Producing reliable mortality estimates in the context of distorted population statistics: the case of Moldova. In: *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper WP 2015-011*, November 2015.
<http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2015-011.pdf> (date of the application 27.06.2016).
122. PERRY, G. et al. *Informality Exit and Exclusion*. Washington. The World bank, 2007. 270 c.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/326611468163756420/pdf/400080Informal101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf> (date of the application 26.09.2016).
123. PISSARIDES, C. Equilibrium in the labour market with search frictions. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/pissarides-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
124. PISSARIDES, C.A., VÉGANZONÈS –VAROUDAKIS, M.A. Labor market and economic growth in the MENA region. 2005.
<http://personal.lse.ac.uk/pissarid/papers/MAVJan05.pdf> (date of the application 22.08.2013).
125. ROSNICK, D. The Adult Recession. Age-Adjusted Unemployment at Post-War Highs. In: *CEPR Issue Brief*, July 2010.
<http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/the-adult-recession> (date of the application 10.12.2014).

126. ROWLAND, D.T. Demographic Methods and Concepts. New York: Oxford University Press, 2012, pp. 471-473.
127. SAMORODOV, A. Ageing and Labour Markets for Older Workers. ILO Employment and Training Department. 1999.
http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf (date of the application 05.05.2016).
128. SAPOZHNIKOV, M., TRIEST, R.K. Population Aging, Labor Demand, and the Structure of Wages. In: Federal Reserve Bank of Boston Working Paper, 2007, nr.07-8.
<https://www.bostonfed.org/economic/wp/wp2007/wp0708.pdf> (date of the application 05.05.2016).
129. SCHMIDT, C.M. Ageing and Unemployment. In: Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, 1992, nr. 693, August.
130. SCHMITT, J., JONES, J. Low-wage Workers Are Older and Better Educated than Ever. In: CEPR Issue Brief, April 2012.
<http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/low-wage-workers-are-older-and-better-educated-than-ever> (date of the application 19.11.2014).
131. SCHULTZ, T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. 1972.
<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf> (date of the application 20.06.2016).
132. SERBAN, A.C. Aging population and effects on labour market. In: Procedia. Economics and finance, 2012, nr. 1(2012), pp. 356-364.
133. SHIMER, R. The impact of young workers on aggregate labor markets. In: The Quarterly Journal of Economics, 2001, nr. 116(3), pp. 969-1007.
134. SKANS, O.N. Age effects in Swedish local labour markets. In: IFAU Working Paper, 2002, nr.11, July 2, 34 p.
135. SPATZ, J., NUNNENKAMP, P. Globalization of the automobile industry: Traditional locations under pressure? Kiel Institute of World economics. In: Kiel Working Paper, 2002, nr. 1093. <https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/globalization-of-the-automobile-industry-traditional-locations-under-pressure/kap1093.pdf> (date of the application 05.06.2016).
136. STRATAN, A., SAVELYEVA, G., KOTELNIK, V., ZAKHAROVA, S. Integration and reintegration in CARIM-East countries. Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM-East). CARIM-East Research Report 2013/39. 16 p.
http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East_RR-2013-39.pdf (date of the application 16.03.2015).
137. TANNER, S. The dynamics of retirement behaviour. In: The dynamics of retirement. Analyses of the retirement surveys. London: HMSO. Department of Social Security Research Report, nr. 72, pp. 25-70.
138. TAYLOR, P. *Ageing Labour Forces. Promises and Prospects*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006. 236 p.
139. TAYLOR, P. et al. Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. In: Ageing and Society, 2012, vol. 33, Issue 7, pp. 1105-1138.

140. THOMAS, J. Review of best practices in labour market forecasting with an application to the canadian aboriginal population. CCLS Research Report 2015, 16 October 2015. <http://www.ccls.ca/reports/ccls2015-16.pdf> (date of the application 05.05.2016).
141. The MIT dictionary of modern economics. Edited by David W. Pearce and Robert Shaw. 4-th ed.. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press editions, 1992. c. 237.
142. The 2015 Ageing Report. European Commission. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States. In: European Economy, 2015, nr. 3. http://europa.eu/epc/pdf/ageing_report_2015_en.pdf (date of the application 05.05.2016).
143. WALKER, A. Towards a Political Economy of Old Age. In: Walker A. and Foster L. The Political Economy of Ageing and Later Life. Critical Perspectives. Cheltenham, Northampton: An Elgar Research Collection, 2014, pp. 54-75.
144. WILTHAGEN, T., TROS, F. The Concept of "Flexicurity". A new approach to regulating employment and labour markets. 2003. <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf> (date of the application 06.06.2016).
145. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. International Labour Office – Geneva, 2018. 82 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (date of the application 28.08.2018).
146. World of Work Report 2017. International Labour Office. – Geneva, 2018. 44 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_554910.pdf (date of the application 28.08.2018).
147. VENDRAMIN, P. et al. Sustainable work and the ageing workforce. Luxembourg, 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm> (date of the application 21.10.2012).
148. VOGEL, R.D. Globalization now: The North American auto industry goes south. In: MR on line. 16 Oct. 2007. <https://mronline.org/2007/10/16/globalization-now-the-north-american-auto-industry-goes-south/> (date of the application 28.08.2018).
149. ZAHAROV, S. Impact of demographic changes on labour market in the Republic of Moldova. In: Dezvoltarea relațiilor comerciale din perspectiva integrării economice a Republicii Moldova în circuitul economic internațional: conferința științifico-practică internațională, 21-22 septembrie 2017, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (UCCM) în cooperarea cu Institutul Național de Cercetări Economice (INCE AȘM). Chișinău: UCCM : INCE, 2017, vol. II, pp. 35-38.
150. ZBORALSKI-AVIDAN, H. Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force? Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktorin der Philosophie (Dr. Phil.), Berlin, 2014. http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000016430/Dissertation_Zboralski_Avidan_bib.pdf (date of the application 12.05.2016).

151. ZEILSTRA, A., BOXHOORN, K. Labour supply and the business cycle: Lessons from labour market flows and international forecasting practices. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. CPB Background Document. March 2017. https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-background-document-24maart2017-labour-supply-and-the-business-cycle_0.pdf. (date of the application 07.11.2018).
152. ZIMMERMANN, K.F. Ageing and the labor market. Age structure, cohort size and unemployment In: Journal of Population Economics, 1991, nr. 4(3), pp. 177-200.
153. ZIMMERMANN, K.F. European Labour Mobility: Challenger and Potentials. IZA Discussion Paper, 2004, November, nr. 1410, 35 p.

Библиографические источники на русском языке

154. АВРААМОВА, Е., МАЛЕВА, Т. О причинах воспроизводства социально-экономического неравенства: что показывает ресурсный подход? В: Вопросы экономики, 2014, nr. 7, с. 150.
155. АНТОХОНОВА, И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов, 2004. <http://textbook.news/upravleniya-sotsiologiya/metodyi-prognozirovaniya-sotsialno.html> (дата обращения 24.02.2016).
156. АХМАДЕЕВ, Д.Р. Институциональные условия неформальной занятости в современной России. Диссертация на соискание учёной степени к.э.н. Москва, 2015. 200 с.
157. АШМАРОВ, И.А. Институциональный механизм рынка труда. В: Вестник ВГУ, Серия Экономика и Управление, 2004, nr. 1, сс. 143-146.
158. БАБЕНКОВА, Л.М. Теоретические аспекты исследования рынка труда как системы социально-экономических отношений. В: Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки, 2008, nr. 3, сс. 45-52.
159. БЕЛОКРЫЛОВ, А.А. и др. *Рынок труда региона и его институциональная организация*. Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2003. 126 с.
160. БОБКОВ, В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. В: Мир России, 2012, nr. 2, сс. 3-26.
161. БРЕЕВ, Б. О качестве занятости населения России. В: Общество и экономика, 2005, nr. 7-8, сс. 305-325.
162. ВАСИЛЬЕВ, В.Н. и др. *Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации*. Москва: Техносфера, 2007. 680 с.
163. ВАСИЛЬЕВА, З.А. и др. Разработка прогноза развития рынка труда Красноярского края на период 2004-2010 гг. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской науч.-прак. Интернет-конф. с международным участием. ПетрГУ. Кн. II. Петрозаводск, 2004, сс. 31-38.

164. ВАСИН, С.А. Прощание с демографическим дивидендом. В: ДЕМОСКОП Weekly, 2008, nr. 317-318, 21 января - 3 февраля 2008.
<http://demoscope.ru/weekly/2008/0317/tema01.php> (дата обращения 05.07.2016).
165. ВАСИН, С., ВИШНЕВСКИЙ, А., ДЕНИСЕНКО, М. Демографические изменения и экономика. Статья первая. В: ДЕМОСКОП Weekly, nr. 429-430, 1-20 августа 2010. <http://demoscope.ru/weekly/2010/0429/tema02.php> (дата обращения 18.09.2013).
166. ВЕРЕДЮК, О.В. Неустойчивость (прекаризация) занятости: оценка масштабов на рынке труда в России. Второй Российский экономический конгресс, г. Суздаль, Владимирская обл., 18-22 февраля 2013 г.
<http://www.econorus.org/c2013/files/ln4o.doc> (дата обращения 21.10.2015).
167. ВИМОН, К. Демографические изменения, рынок труда и рост производительности. В: ДЕМОСКОП Weekly, nr. 083, 7-29 октября 2002.
<http://demoscope.ru/weekly/2002/083/analit04.php> (дата обращения 14.12.2013).
168. ВИШНЕВСКИЙ, А., ВАСИН, С., РАЙОНОВ, А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни. В: Экономический портал, 2012.
<http://institutiones.com/general/2104-vozvrast-vyhoda-na-pensiyu-i-prodolzhitelnost-zhizni.html> (дата обращения 15.08.2018).
169. ВИШНЕВСКИЙ, А. и др. Демографические изменения и экономика. Статья вторая. В: ДЕМОСКОП Weekly, 2010, nr. 431.
<http://demoscope.ru/weekly/2010/0431/tema01.php> (дата обращения 24.02.2016).
170. ВИШНЕВСКИЙ, А.Г. и др. Экономические последствия демографических изменений в России. Москва: Российский Союз промышленников и предпринимателей. Комитет по корпоративной социальной ответственности и демографической политике, 2010. 59 с.
171. ВОЛГИН, Н.А. *Рынок труда и доходы населения*. Москва: ИИД «Филинь», 1999.
<http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm> (дата обращения 23.06.2016).
172. ВОЛКОВА, Н.В. *Формальные факторы трудовой мобильности*. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. 123 с.
173. ВОСКОБОЙНИКОВ, И.Б., ГИМПЕЛЬСОН, В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике. Препринт WP3/2015/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 47 с.
174. ГАЛИМОВ, И.Ф., УРАЗАЕВА, Л.Ю. Оценка уровней безработицы различных возрастных групп с учётом старения населения. В: Интернет журнал «Наукоедение», 2013, nr. 1. <http://naukovedenie.ru/PDF/62evn113.pdf> (дата обращения 05.05.2016).

175. ГЕЛЕТА, И.В. Регулирование рынка труда и управление занятостью в региональной экономике. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Четвёртой Всесоюзной науч.-прак. Интернет-конф.. Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2007, сс. 93-104.
176. ГИМПЕЛЬСОН, В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы. Препринт WP3/2002/01. М.: ГУ ВШЭ, 2002. 48 с.
177. ГИМПЕЛЬСОН, В.Е., КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И., ЛУКЬЯНОВА, А.Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? Препринт WP3/2010/09. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. 64 с.
178. ГИЛЬДИНГЕРШ, М.Г. Основные подходы к исследованию проблем занятости и рынка труда. В: Экономика нового мира, 2016, nr. 1-2, сс. 50-61.
179. ГОНТМАХЕР, Е. Ш. Проблема старения населения в России. В: Мировая экономика и международные отношения, 2012, nr. 1, сс. 22-29.
180. ГУЛЯЕВА, Н.П. Лекции: Рынок труда и занятость. 2005.
http://zhurnal.lib.ru/n/natalxja_p_g/tema91.shtml (дата обращения 03.04.2016).
181. ГУРЕЕВА, Е.С. Трансформация институтов рынка труда в России. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук. Улан-Удэ, 2013. 21 с.
182. ГЭЛБРЕЙТ, Д.К. *Новое индустриальное общество*, 1975. 602 с.
183. ДЕНИСЕНКО, М.Б., КАЛМЫКОВА, Н.М. Демография. М.: ИНФРА-М, 2007, сс. 334-346.
184. ДМИТРИЕВ, М.Э. Россия-2020. Демографические вызовы экономическому росту. 2007. http://www.iep.ru/files/text/policy/2007_06/dmitriev.pdf (дата обращения 06.05.2016).
185. ДМИТРИЕВ, М.Э., МАЛЕЕВА, Т.М., СИНЯВСКАЯ, О.В. Демографические вызовы и экономический рост. В: Россия перед лицом демографических вызовов. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2008. М.: UNDP, 2009, сс. 121-151.
186. ДРУЖИНИНА, С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке. В: Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», 2014, nr. 4, сс. 127-137.
187. *Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте*. Доклад IV. МБТ, Международная конференция труда, 102 сессия. Женева, 2013. 134 с.
188. ЗАХАРОВ, С. Влияние уровня образования занятого населения на динамику ВВП. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conferința internațională științifico-practică, 12-13 octombrie 2017, Chișinău. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: INCE, 2017, Ediția a XII-a, pp. 186-197.

189. ЗАЯЦ, О.В. *Занятость населения и ее регулирование*. Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. 153 с.
190. ЗОЛИН, И.Е. Демографические аспекты развития рынка труда. В: SSRN, 28.08.2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2828019 (дата обращения 26.06.2018).
191. ЗОЛИН, И.Е. Об особенностях и содержании государственного регулирования рынка труда развитых стран на современном этапе. В: Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2016, nr. 1, сс. 131-143.
192. ИВАНОВА, М., БАЛАЕВ, А., ГУРВИЧ, Е. Повышение пенсионного возраста и рынок труда. В: Вопросы экономики, 2017, nr. 3, сс. 1-18.
193. КАКУШКИНА, М.А. Рынок труда: эволюция взглядов отечественных экономистов. В: Вопросы современной науки и практики Института им. В.И. Вернадского, 2012. nr. 4(42), сс. 225-229.
194. КАЛАБИНА, Е.Г., ОРЕХОВА, С.В. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области). В: Известия Уральского Государственного Университета, 2009, nr. 1/2, сс. 102-114.
195. КЛАВДИЕНКО, В.П. Современный демографический ландшафт и стимулирование занятости в странах ЕС. В: Проблемы современной экономики, 2008, nr. 2(26). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2036> (дата обращения 05.07.2011).
196. КАНЕМАН, Д., СЛОВИК, П., ТВЕРСКИ, А. *Принятие решений в неопределённости: Правила и предубеждения*. Харьков: Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2005. 632 с.
197. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале. ГУ-ВШЭ, Препринт WP3/2008/01. М.: Изд. дом Гос. Ун-та – Высшей школы экономики, 2008. 56 с.
198. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? Препринт WP3/2012/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 84 с.
199. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И. Российская модель рынка труда. 2002. <http://ecsocman.hse.ru/data/052/680/1219/014.KAPELYUSHNIKOV.pdf> (дата обращения 28.08.2018).
200. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной силы в России: кто бежал быстрее? Препринт WP3/2011/09. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 68 с.
201. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. В: Вопросы экономики, 2006, nr. 10, сс. 19-40.
202. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2018. 100 с.

203. КАПЕЛЮШНИКОВ, Р.И. Экономический подход Гэрри Беккера к человеческому поведению. <http://www.libertarium.ru/68397> (дата обращения 15.11.2016).
204. КАСЫМОВА, Ю.Н. Анализ рынка труда как один из факторов оценки системы подготовки кадров в регионе (на примере Свердловской области). В: Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. 19.06.2013. <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/2200-2013-06-18-11-10-25> (дата обращения 30.06.2015).
205. КАШЕПОВ, А.В., СУЛАКШИН, С.С., МАЛЧИНОВ, А.С. *Рынок труда: проблемы и решения*. Москва: Научный эксперт, 2008. 232 с.
206. КЕЙНС, ДЖ.М. *Общая теория занятости, процента и денег*. Москва: Прогресс, 1978. 494 с.
207. КОЗИНА, И., ЗАНГИЕВА, И. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров. В: Журнал исследований социальной политики, 2018, Том 16, нр. 1, сс. 7-22.
208. КОЛОСНИЦЫНА, М.Г., ГЕРАСИМЕНКО, М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства. В: Вопросы государственного и муниципального управления, 2014, нр. 9, сс. 47-68.
209. КОРОВКИН, А.Г. и др. Демографические ограничения в сфере занятости и на рынке труда России. В: Четвёртые Валентеевские чтения: сб. докладов. М: МАКС Пресс, 2005, сс. 232-242.
210. КОРОВКИН, А.Г. Дихотомия “дефицит-безработица” на российском рынке труда. В: ДЕМОСКОП Weekly, нр. 277-278, 19 февраля – 4 марта 2007. <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php> (дата обращения 28.08.2018).
211. КОРОВКИН, А.Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России. В: Журнал Новая экономическая ассоциация, 2018, нр. 1(37). http://journal.econorus.org/pdf/Korovkin_JNEA_2018_1_37.pdf (дата обращения 28.08.2018).
212. КОРОВКИН, А.Г. Состояние сферы занятости и рынка труда в России: макроэкономическая оценка. 2011. http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=r_tr (дата обращения 09.02.2012).
213. КОССОВА, Т.В., ШЕЛУНЦОВА, М.А. Региональные факторы экономической активности пожилого населения России. В: Вопросы статистики, 2014, нр. 4, сс. 41-47.
214. КОТЛЯР, А.Э. О понятии рынка труда. В: Вопросы экономики, 1998, нр. 1, сс. 33-41.
215. КУБИШИН, Е. Неформальная занятость: сущность, структура. В: Человек и труд, 2008, нр. 12, сс. 9-17.

216. ЛАПИН, А.Е. Проблемы и перспективы государственного менеджмента рынка труда в России: взгляд из региона. В: Журнал Менеджмент в России и за рубежом, 2000, nr. 4. <http://www.mevriz.ru/articles/2000/4/873.html> (дата обращения 27.08.2018).
217. ЛАПШИН, В.Ю. Девиация рынка труда России в условиях формирования постиндустриальной системы экономики. Автореф. диссертации на соискание звания доктор экономических наук. Тамбов, 2006.
<http://www.dissercat.com/content/deviatsiya-rynka-truda-rossii-v-usloviyakh-formirovaniya-postindustrialnoi-sistemy-ekonomiki> (дата обращения 20.05.2016).
218. ЛИВШИЦ, М. Экономико-демографическая роль миграции в глобальном мире и перспективы России. В: Международная миграция населения: Вызовы глобализации. Научная серия "Международная миграция населения: Россия и современный мир". Выпуск 24. Москва: 2011, сс. 53-62.
219. ЛОКТЮХИНА, Н.В. Особенности применения системного подхода в Российских теориях рынка труда. В: Вестник Воронежского государственного технического университета. 2011, nr. 3, том 7.
<http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-sistemnogo-podhoda-v-rossiyskih-teoriyah-rynka-truda> (дата обращения 07.06.2016).
220. ЛУКЪЯНОВА, В.В. Многопланность понятия рынка труда как составляющая его регулирования. 2013. <http://cyberleninka.ru/article/n/mnogoplanovost-ponyatiya-rynka-truda-kak-sostavlyayuschaya-ego-regulirovaniya> (дата обращения 24.06.2016).
221. ЛУКЪЯНОВА, Т.Н. Направления совершенствования государственного регулирования рынка труда и занятости. В: XXI век: Итоги прошлого и проблемы настоящего плюс, 2015, nr. 6(28), сс. 328-330.
222. ЛЯШОК, В.Ю., РОЦИН, С.Ю. Влияние здоровья на предложение труда пожилых. Препринт WP15/2012/05. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 64 с.
223. МАКАРОВА, М. "Конец труда" и дефицит рабочих кадров. В: Человек и труд, 2006, nr. 11, сс. 22-23.
224. МАККОНЕЛЛ, КЭМБЕЛЛ Р., БРЮ, СТЕНЛИ Л. Экономикс. *Принципы, проблемы и политика*. 2 т., М.: Изд-во "Республика", 1992. 400 с.
225. МАРКС, К. *Капитал*. Москва: Издательство политической литературы, 1983-1985. т.1-3.
226. МАРКС, К. *Критика политической экономии*. Москва: Издательство политической литературы, 1983-1985. т. 1-3.
227. МАРШАЛЛ, А. *Принципы политэкономии*. Москва: Прогресс, I-II, 1984.
228. МИЛЛЬ, ДЖ. С. *Основы политэкономии*. I-III, М., 1980.
229. МИХНЕВА, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход).
<http://cis2000.ru/Budgeting/LaborMarket.shtml> (дата обращения 24.06.2016).
230. МЭНКЬЮ, Н. ГРЕГОРИ. *Макроэкономика*. М.: Изд-во МГУ, 1994. 736 с.

231. Население России 2010-2011: восемнадцатый-девятнадцатый ежегодный демографический доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. 530 с.
232. НЕСТЕРОВА, А.А, СВИРИДЧУК, И.А. Развитие рынка труда Республики Беларусь под влиянием демографических и социальных факторов. 2012. http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92459/1/nesterova_sviridchuk_2012_9_IER_issues.pdf (дата обращения 25.05.2016).
233. ОДЕГОВ, Ю.Г., РУДЕНКО, Г.Г., ЛУНЕВА, Н.К. *Рынок труда* (практическая макроэкономика труда). Москва: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
234. Основы прикладного социально-экономического прогнозирования. В: Прикладное прогнозирование национальной экономики. Москва: ЭкономистЪ, 2007, сс. 19-76.
235. ОСТАПЕНКО, Ю.М. *Экономика труда*. М:Инфра-М. 2007, 272 с.
236. ПАВЛЕНКОВ, В.А. *Рынок труда, Занятость. Безработица*. Москва: Изд-во МГУ, 2004. 368 с.
237. ПИГУ, А. С. *Экономическая теория благосостояния*. I-II, М.: Прогресс, 1984.
238. ПИТУХИН, Е.А, ГУРТОВ, В.А. *Математическое моделирование динамических процессов в системе "Экономика- рынок труда – профессиональное образование"*. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2006. 350 с.
239. ПОГОСОВ, И.А., СОКОЛОВСКАЯ, Е.А. Факторы долговременного экономического роста в России: Научный доклад. – М.: Институт экономики РАН, 2015. 53 с.
240. Политическая декларация и Мадридский международный план действий по проблемам старения (ММПД). ООН, Вторая Всемирная ассамблея по проблемам старения. Мадрид, 8-12 апреля 2002 г. ООН, 2002.
241. ПОМАЗКИН, Д.В. Влияние на рынок труда изменений половозрастной структуры. В: Научный интернет журнал "Семья и демографические исследования", 2016, nr. 1. <http://riss.ru/demography/demography-science-journal/5283/#.UzvlL6IreXx> (дата обращения 11.05.2016).
242. ПОНОМАРЕНКО, Е.Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект. В: Аудит и финансовый анализ, 2009, nr. 5. <http://www.auditfin.com/fin/2009/5/Ponomarenko/Ponomarenko%20.pdf> (дата обращения 06.07.2016).
243. Программная справка ЕЭК ООН № 13 по вопросам старения. ООН, Июнь 2012. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG.1-17-RU.pdf (дата обращения 03.11.2018).
244. РАЙДЕР, Г. Какое будущее у достойного труда в Европе и Центральной Азии: возможности и вызовы. Доклад Генерального директора МОТ. Десятое Европейское региональное совещание. Стамбул, 2-5 октября 2017 г. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_567272.pdf (дата обращения 05.05.2018).

245. РАЦЛАФ, А.А. Теоретические подходы к исследованию рынка труда. В: Молодой учёный, 2014, nr. 13, сс. 164-166.
246. РИКАРДО, Д. *Начала политической экономии и налогового обложения*, т. 1-2. М.: Сочинения. I-V. М. 1958, 1961.
247. РИКАРДО, Д. *Памфлеты*. М. : Тип издательства, 1928, с. 53.
248. РОДЬКИН, П. Как неолиберализм убивает общество. 2015.
<http://www.prdesign.ru/text/2015/precariat.html> (дата обращения 25.06.2018).
249. РОЖКО, А., СТРЕМЕНОВСКАЯ, З. *Пенсионная система Республики Молдова: проблемы и решения*. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013. 114 с.
250. РОИК, В. Адаптация людей к жизнедеятельности в пожилом возрасте. В: Человек и труд, 2005, nr. 10, сс. 46-49.
251. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ, Центр стратегических разработок. Под ред. Гимпельсона В., Капелюшниковой Р., Рощина С. Москва, 2017. 148 с.
252. РОЩИН, С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения. Препринт WP3: Проблемы рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 58 с.
253. РОЩИН, С.Ю., РАЗУМОВА, Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: EERC, 2002. 72 с.
254. РЯЗАНЦЕВ, С.В. и др. *Новая модель рынка труда: Роль внешних факторов*. М.: эконинформ, 2014, 411 с.
255. САВЕЛИЕВА, Г. Анализ потенциала рабочей силы в Республике Молдова. In : Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr., 15-16 octombrie 2015. Ed. a X-a. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală, 2015, pp. 112-127.
256. САВЕЛЬЕВА, Г., ЗАХАРОВ, С. Безработица в Молдове: анализ основных тенденций. In: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice. Ch.: INCE, 2017, Ediția a VIII-a, pp. 63-72.
257. САВЕЛЬЕВА, Г., ЗАХАРОВ, С. Влияние демографического старения на рынок труда Молдовы. В: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice, 2016, nr. 1, Ediția a VII-a, pp. 72-78.
258. САВЕЛЬЕВА, Г., ЗАХАРОВ, С. Основные тенденции трудовой миграции в Республике Молдова. In: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice. Ch.: INCE, 2018, Ediția a IX-a, 2018, pp. 46-54.
259. САМУЭЛЬСОН, П. *Экономика*. Вводный курс. Москва. 1964. Экономика. М.: Наука, 1997, 1961. 600 с.
260. САУЛИТИС, Ю. Рынок труда в период глобализации и экономическое развитие. В: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2007, nr. 2 (9), сс. 240-244.
261. СИГОВА, С.В. *Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации*. Петрозаводск: Из-во ПетрГУ, 2009. 188 с.

262. СИГОВА, С.В., МАЗАЕВА, К.А. Старение населения как глобальный вызов современности. В: Проблемы современной экономики, 2013, nr. 1(45). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4430> (дата обращения 03.09.2018).
263. СИНЯВСКАЯ, О.В. Российская пенсионная система в контексте демографических вызовов и ограничений. В: Экономический журнал ВШЭ, 2017, т. 21, nr. 4, сс. 562–591.
264. СМЕРНОВА, Т.Л. Демографическая ситуация и рынок рабочей силы в России. Автореферат. Томск, 2005, 31 с.
265. СМИТ, АДАМ. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Тип издательства, Книга I-V, 1962.
266. СТЭНДИНГ, Г. *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, 328 с.
267. ТАРАСОВА, Н.А. *Достоверность социально-экономических показателей. Семиотический подход*. М.; СПб.: Нестор-История, 2012. 288 с.
268. ТЕРЕБКОВ, Г.Г. Институциональная структура региональных рынков труда: социологический анализ. Автореферат диссертации на соискание звания кандидата социологических наук. Москва, 2005.
269. ТРУНИН, С.Н. *Экономика труда*. М.: Экономика, 2009. 496 с.
270. ФЕДОРКО, Ф.П., ЗАДОРЖНАЯ, Л.И. Приоритетные направления политики занятости в системе управления регионом. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Шестой Всерос. науч.-прак. Интернет-конференции. Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2009, Книга I, сс. 294-304.
271. УСМАНОВА, Т.Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан). Автореф. диссертации на соискание доктора экономических наук. Душанбе, 2006. <http://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-voprosy-funktsionirovaniya-i-osobennosti-rynka-truda-v-usloviyakh-perekhodnoi> (дата обращения 10.05.2016).
272. ХОТКИНА, З.А. “Нормальный трудовой потенциал” и дискриминация по возрасту. В: ДЕМОСКОП. WEEKLY, 2016, nr. 709. <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0709/analit01.php> (дата обращения 24.11.2018).
273. ЧЕРНОВ Ю. Макроэкономический прогноз занятости. http://old.nasledie.ru/oboz/N02_98/2_11.HTM (дата обращения 30.11.2015).
274. ЧЕТВЕРНИНА, Т.Я. Пожилые работники на российском рынке труда: уязвимость положения и формы дискриминации. В: Гендерное равенство: поиски решения старых проблем, М.: МОТ, 2003, сс. 112-128.
275. ШЕРШОВА, Л.В., МАЛАХОВСКАЯ, М.В. *Модель регулирования рынка труда через включение гендерных приоритетов*. Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2013. 183 с.

276. ЩЕРБАТЮК, В.В., ЗАХАРОВА, С.И. Анализ рынка труда стран центрально-восточной Европы. В: Социально-экономическое развитие России и регионов в цифрах статистики: Материалы международной научно-практической конференции, 5 декабря 2017 года. Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, Институт экономики, управления и сервиса. Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2017, Издание IV, том 2, сс. 421-431.
277. Экономикс: Англо-русский словарь-справочник. Под ред. Э.Дж.Долан, Б.И.Домненко. Москва: Лазурь, 1994. с. 117.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ПРОГНОЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Таблица 1.1. Прогноз населения, предложения рабочей силы (экономически активное и экономически неактивное население), I-III Сценарии, 15-64 лет, 2015-2035, тыс. чел.

	Численность населения в возрасте 15-64 лет	Прогноз предложения рабочей силы					
		I Сценарий		II Сценарий		III Сценарий	
		Экономическое и активное население	Неактивное население	Экономическое и активное население	Неактивное население	Экономическое и активное население	Неактивное население
2015	2022,8	997,4	1025,4	997,4	1025,4	997,4	1025,4
2016	1979,8	980,4	999,4	985,7	994,1	990,9	988,9
2017	1938,8	966,1	972,6	976,2	962,6	986,2	952,5
2018	1899,9	952,3	947,6	967,0	932,9	981,8	918,1
2019	1862,4	938,3	924,0	957,6	904,7	977,0	885,4
2020	1827,8	923,8	904,1	947,8	880,1	971,7	856,1
2021	1796,0	909,7	886,3	938,2	857,7	966,8	829,2
2022	1764,5	895,9	868,6	928,8	835,7	961,8	802,8
2023	1734,4	882,5	851,8	919,5	814,8	956,5	777,9
2024	1706,2	869,8	836,4	910,7	795,5	951,6	754,6
2025	1680,4	858,2	822,2	902,8	777,5	947,5	732,9
2026	1657,1	847,6	809,5	895,9	761,2	944,2	712,8
2027	1636,6	837,8	798,8	889,7	746,9	941,6	695,0
2028	1617,9	829,0	788,9	884,4	733,5	939,9	678,0
2029	1600,5	820,4	780,0	879,6	720,9	938,7	661,8
2030	1588,3	813,6	774,7	876,5	711,8	939,3	649,0
2031	1577,5	807,4	770,1	873,9	703,6	940,4	637,1
2032	1567,0	801,1	765,9	871,2	695,8	941,3	625,7
2033	1557,1	795,0	762,0	868,7	688,4	942,3	614,8
2034	1547,8	789,4	758,3	866,5	681,2	943,6	604,1
2035	1538,7	784,9	753,8	865,5	673,2	946,1	592,5
2015-2035, Рост(+)/Снижение (-)	-484,1	-212,5	-271,6	-131,9	-352,2	-51,2	-432,9

Источник: расчёты автора

Таблица 1.2. Прогноз населения и предложения рабочей силы(мужчины/женщины), 15-64 лет, 2015-2035, тыс. чел.

	Прогноз численности населения на основе альтернативных оценок, 15-64	Прогноз предложения рабочей силы					
		I Сценарий (низкий)		II Сценарий (средний)		III Сценарий (высокий)	
		Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2015	2022,8	512,3	485,0	512,3	485,0	512,3	485,0
2016	1979,8	504,1	476,3	506,7	479,0	509,3	481,7
2017	1938,8	496,8	469,4	501,7	474,5	506,5	479,7
2018	1899,9	489,5	462,8	496,7	470,4	503,8	477,9
2019	1862,4	482,1	456,2	491,5	466,1	500,9	476,1
2020	1827,8	474,0	449,7	485,8	462,0	497,5	474,3
2021	1796,0	466,2	443,5	480,2	458,0	494,3	472,5
2022	1764,5	458,4	437,5	474,7	454,1	491,0	470,7
2023	1734,4	450,8	431,7	469,4	450,1	488,0	468,5
2024	1706,2	443,6	426,2	464,4	446,4	485,1	466,5
2025	1680,4	437,0	421,2	459,9	442,9	482,8	464,7
2026	1657,1	431,1	416,5	456,1	439,8	481,0	463,2
2027	1636,6	425,8	411,9	452,8	436,8	479,9	461,8
2028	1617,9	421,2	407,8	450,2	434,2	479,2	460,7
2029	1600,5	417,2	403,3	448,2	431,4	479,1	459,6
2030	1588,3	414,1	399,5	447,1	429,4	480,0	459,3
2031	1577,5	411,5	395,9	446,4	427,5	481,2	459,2
2032	1567,0	409,0	392,2	445,7	425,5	482,5	458,9
2033	1557,1	406,6	388,5	445,2	423,5	483,8	458,5
2034	1547,8	404,4	385,0	444,8	421,7	485,2	458,4
2035	1538,7	402,7	382,1	445,0	420,5	487,2	458,9
2015-2035, Рост(+)/ Снижение (-)	-484,1	-109,6	-102,9	-67,3	-64,5	-25,1	-26,2

Источник: расчёты автора

Таблица 1.3. Рост/снижение

	Прогноз численности населения на основе альтернативных оценок, 15-64		Прогноз предложения рабочей силы					
			I Сценарий - низкий		II Сценарий - средний		III Сценарий - высокий	
	Абсолютная величина, тыс.чел.	%	Абсолютная величина, тыс.чел.	%	Абсолютная величина, тыс.чел.	%	Абсолютная величина, тыс.чел.	%
2016-2020	-194,9	-9,6	-73,6	-7,4	-49,6	-5,0	-25,6	-2,6
2016-2025	-342,4	-16,9	-139,2	-14,0	-94,5	-9,5	-49,9	-5,0
2016-2030	-434,4	-21,5	-183,7	-18,4	-120,9	-12,1	-58,0	-5,8
2016-2035	-484,1	-23,9	-212,5	-21,3	-131,9	-13,2	-51,2	-5,1

* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.

Источник: расчёты автора

Таблица 1.4. Изменение прогнозируемой численности экономически активного населения по пятилетним циклам, I-III Сценарии, тыс. чел.

	I Сценарий – низкий		II Сценарий – средний		III Сценарий – высокий	
	Всего	Среднегодовой прирост/снижение	Всего	Среднегодовой прирост/снижение	Всего	Среднегодовой прирост/снижение
2016-2020	-73,6	-14,7	-49,6	-9,9	-25,6	-5,1
2021-2025	-65,6	-13,1	-44,9	-9,0	-24,3	-5,5
2026-2030	-44,5	-8,9	-26,3	-5,6	-8,2	-1,6
2031-2035	-28,8	-5,8	-11,0	-2,2	+6,8	+1,4

* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.
* в качестве базы использована прогнозная численность экономически активного населения 2020, 2025, 2030, 2035 гг.

Источник: расчёты автора

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА АКТИВНЫХ МЕР ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НАЗН)**

**Таблица 2.1. Характеристика структуры активных мер по стимулированию
занятости населения, воспользовавшегося услугами (посреднические услуги
при трудоустройстве, услуги по информированию и профессиональному
консультированию, профессиональная подготовка безработных),
2014-2019, чел./%**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Население, воспользовавшееся посредническими услугами при трудоустройстве						
Всего, чел.	25247	30264	32381	29492	26489	23000
в % к предыдущему году	55,3	119,9	107,0	91,1	89,8	86,8
В том числе: трудоустроено, чел.	16366	17514	18586	17449	15291	11601
в том числе со статусом безработного, чел.	25049	25935	28052	26178	23245	19454
в том числе со статусом безработного, %	99,2	85,7	86,6	88,8	87,8	84,6
В % к предыдущему году	66,6	103,5	108,2	93,3	88,8	83,7
Трудоустроено, чел.	16366	16780	17654	16648	14702	10984
Бенефициарии услуг по информированию и профессиональному консультированию (услуг по профессиональной ориентации)						
Всего, чел.	38870	96324	100852	88603	77679	65467
В % к предыдущему году	46,0	247,8	104,7	87,9	87,7	84,3
Трудоустроено, чел.	6411	14983	16184	15116	13292	10535
в том числе со статусом безработного, чел.	26336	65392	70647	63022	52782	45827
в том числе со статусом безработного, %	67,8	67,9	70,1	71,1	67,9	70,0
В % к предыдущему году	49,4	248,3	108,0	89,2	83,8	86,8
Трудоустроено, чел.	6408	14674	15845	14690	12996	10000
Безработные, прошедшие профессиональную подготовку						
Всего, чел.	2884	2979	2902	2628	2214	868
В том числе: трудоустроено, чел.	2492	2281	2598	2233	2012	781
Самостоятельно трудоустроено, чел.	784	762	931	802	699	421
В том числе: Трудоустроено*, %	86,4	76,6	89,5	85,0	90,9	90,0
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	6,8	5,9	5,8	6,2	5,7	2,8
Безработные, устроившиеся самостоятельно						
Всего, чел.	2981	2782	3853	3965	4232	4063
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	7,1	5,5	7,7	9,4	11,9	12,9
* расчёты автора						

Источник: разработан автором на основе данных НАЗН и собственных расчётов,
www.anofm.md