



ОПЕРАТИВНАЯ ОЦЕНКА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ДОСТОЙНОЙ
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ,
СТОЛКНУВШЕЙСЯ С ДОЛГОСРОЧНЫМ
ИСКЛЮЧЕНИЕМ С РЫНКОВ ТРУДА
В ОТДЕЛЬНЫХ РЕГИОНАХ
КАЗАХСТАНА И ТАДЖИКИСТАНА

РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ И
РЕКОМЕНДАЦИЙ

НУР-СУЛТАН 2020





От народа
Японии



ОПЕРАТИВНАЯ ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ДОСТОЙНОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ, СТОЛКНУВШЕЙСЯ С ДОЛГОСРОЧНЫМ ИСКЛЮЧЕНИЕМ С РЫНКОВ ТРУДА В ОТДЕЛЬНЫХ РЕГИОНАХ КАЗАХСТАНА И ТАДЖИКИСТАНА

РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ

НУР-СУЛТАН 2020

Этот доклад стал возможным благодаря щедрой поддержке Программы развития Организации Объединенных Наций в Казахстане. Публикация подготовлена в рамках исследования «Оперативная оценка возможностей достойной занятости для молодежи, столкнувшейся с долгосрочным исключением с рынков труда в отдельных регионах Казахстана и Таджикистана», финансируемого правительством Японии и реализуемого Агентством ООН по миграции – Международной организацией по миграции (МОМ). Это исследование было заказано в рамках регионального проекта ПРООН «Укрепление устойчивости общин и регионального сотрудничества в целях предотвращения насильственного экстремизма в Центральной Азии» (2018–2020 годы), ставшего возможным благодаря щедрому вкладу правительства Японии.

Мнения, выраженные в докладе, принадлежат авторам и не обязательно отражают точку зрения ПРООН, МОМ или их государств-членов. Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем докладе не означают выражения со стороны МОМ или ПРООН какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

Издатель: Международная организация по миграции
Субрегиональный координационный офис по Центральной Азии
International Organization for Migration
Нур-султан – Казахстан
www.iom.int; www.iom.kz

Эта публикация была выпущена без официального редактирования или утверждения МОМ.

Доклад разработан: Петр Казмеркевич (ведущий автор),
и команда национальных экспертов из Казахстана, Таджикистана и Узбекистана.

© 2020 Программа развития ООН (ПРООН)

© 2020 Международная организация по миграции (МОМ)

Все права защищены. Мнения, выраженные в этой публикации, принадлежат автору (авторам) и не обязательно отражают точку зрения Организации Объединенных Наций, в том числе ПРООН, или государств-членов Организации Объединенных Наций.

Никакая часть этой публикации не может быть воспроизведена, сохранена в поисковой системе или передана в любой форме и любыми средствами, электронными, механическими, путем ксерокопирования, записи или иным образом без предварительного письменного разрешения ПРООН и МОМ.

СОДЕРЖАНИЕ

Аббревиатуры.....	ii
Список таблиц и рисунков.....	iii
ВСТУПЛЕНИЕ	vii
КАЗАХСТАН.....	2
Методология	2
Выводы по стране	4
Социально-экономическое положение и перспективы молодежи	4
Местный спрос на рабочую силу (мнения работодателей и официальных лиц)	8
Барьеры на пути трудоустройства	9
Стратегии поиска работы и формы поддержки	11
Перспективы на будущее	14
Выводы и рекомендации	16
ТАДЖИКИСТАН	22
Методология	22
Выводы в стране	24
Социально-экономическое положение молодежи.....	24
Местный спрос на рабочую силу (мнения работодателей и официальных лиц)	25
Барьеры на пути трудоустройства	28
Стратегии поиска работы и формы поддержки	30
Перспективы на будущее	34
Выводы и рекомендации	35

АББРЕВИАТУРЫ

УПК	Учебно-производительный комплекс (Таджикистан)
ЦРТР	АО «Центр развития трудовых ресурсов» Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан
ЭБТ	Электронная Биржа Труда (Казахстан)
ВВП	Валовой внутренний продукт
МОМ	Международная организация по миграции
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
ОРС	Обследование рабочей силы
НПО	Неправительственная организация
НКП	Национальная классификация профессий (Таджикистан)
ЧАЗ	Частное агентство занятости
ПНЭ	Предотвращение насильственного экстремизма
РРП	Район республиканского подчинения (Таджикистан)
РТ	Республика Таджикистан
ООН	Организация Объединенных Наций
ПРООН	Программа Развития Организации Объединенных Наций

СПИСОК ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ

Таблицы

Статус занятости выборки респондентов в каждом регионе Казахстана.....	3
Кормильцы в семьях респондентов в Казахстане по полу.....	7
Пользователи государственных услуг по трудовому посредничеству в регионах Казахстана.....	13
Статус занятости выборки респондентов в Таджикистане.....	23
Семейное положение респондентов в Таджикистане.....	23

Рисунки

Уровень бедности среди молодежи в регионах Казахстана.....	4
Уровень бедности по полу в отдельных регионах Казахстана, 2019 год.....	5
Причины, по которым респонденты в Казахстане берут кредиты, количество ответов.....	5
Сообщенное изменение экономической ситуации по регионам Казахстана, количество респондентов.....	7
Респонденты, имеющие опыт обращения в государственные центры занятости населения Казахстана, по полу.....	14
Статус занятости респондентов в Таджикистане, количество человек.....	22
Самооценка благосостояния домохозяйств в Таджикистане, количество респондентов.....	24
Причины, по которым респонденты в Таджикистане берут кредиты, количество ответов.....	25
Использование государственной помощи в трудоустройстве женщин в Таджикистане, 2017-2020 годы.....	33

ВСТУПЛЕНИЕ

В ноябре 2019 года – январе 2020 года в отдельных регионах Казахстана, Таджикистана и Узбекистана было проведено социологическое исследование с целью выявления социально-экономической уязвимости женщин и молодых мужчин как возможных источников недовольства.¹ Исследование показало, что лица в возрасте до 30 лет, особенно в сельских районах Таджикистана и Узбекистана, чаще остаются безработными в течение длительного периода времени (более 6 месяцев) и что их недостаточные квалификации и отсутствие необходимого опыта работы удерживают местных работодателей от найма сельской молодежи. В свою очередь, опрошенные молодые женщины в Казахстане сообщили не только о значительно более длительном периоде безработицы, чем у мужчин, но и о невозможности получения доступа к некоторым должностям, подходящих по квалификации, из-за отсутствия поддержки, такой как наличие дошкольных учреждений.

Кроме того, согласно опросам, проведенным как с молодыми соискателями работы, так и с местными общинными и религиозными лидерами, на местном уровне было обнаружено мало возможностей для достойной занятости, которая соответствовала бы растущим устремлениям молодежи. В результате молодые люди либо соглашались на нестабильную занятость в неформальном секторе экономики, либо работают по очень низким заработным ставкам, чтобы получить какой-либо опыт работы, либо эмигрируют, чтобы накопить активы, необходимые для поддержки их семей. Было заключено, что растущее несоответствие между профессиональными и экономическими устремлениями молодых людей и ограниченными возможностями, открывающимися на местном уровне, являются важными факторами, разжигающими недовольство среди некоторых из них.

Национальные команды MOM из Казахстана и Таджикистана приняли решение продолжить изучение влияния следующих факторов, которые, как было установлено, ограничивают возможности жителей отдельных регионов двух стран по обеспечению достойной занятости. Они были сформулированы следующим образом:

- Низкое предложение должностей, которые соответствовали бы растущим устремлениям и интересам молодежи;
- Зависимость от неформальных посредников при поиске работы и подборе персонала;
- Недостаточный опыт и / или навыки для поиска работы как на местном рынке труда, так и за рубежом;
- Невозможность документировать необходимую квалификацию, которая была бы востребована на местном уровне.

Такое сочетание ограниченного спроса, неэффективных стратегий поиска работы и непрозрачных каналов посредничества, подвергло часть молодежи дальнейшей социально-экономической уязвимости, связанной с длительной неспособностью обеспечить достойную занятость, а в случаях использования недобросовестных посредников – дополнительным издержкам и рискам нерегулируемой работы. Таким образом, исследователи пришли к выводу, что эти факторы подвергают молодых людей долгосрочной социально-экономической уязвимости и в некоторых случаях гипотетически служат источниками недовольства.

Группа решила сосредоточиться на практических последствиях такого положения дел для двух основных категорий: самих молодых людей, особенно тех, кто ищет работу, безработных или занятых на временных низкооплачиваемых должностях; и работодателей, а также посредников в работе (государственные центры занятости и частные агентства занятости). Исследователи, в частности, рассмотрели центральную роль государственных центров занятости в устранении некоторых барьеров путем учета потребностей уязвимых групп (молодых мужчин и женщин) в их работе с соискателями и работодателями.

Оперативная оценка возможностей достойной занятости молодежи, столкнувшейся с долгосрочным исключением с рынков труда в отдельных регионах Казахстана и Таджикистана, направлена на:

- определение местного спроса на рабочую силу и текущих условий труда, предлагаемых молодым людям (в возрасте до 30 лет);
- выявление структурных барьеров, препятствующих молодежи с меж-секторальной уязвимостью получить доступ к рабочим местам, отвечающим их навыкам и чаяниям;
- разработку практических рекомендаций по преодолению барьеров путем предложения целевых мероприятий, и повышения потенциала молодежи для получения желаемых рабочих мест;
- анализ системных пробелов в посредничестве в трудоустройстве государственными службами и частными агентствами занятости и представление предложений по этическим мерам в этих областях.

Эти цели были реализованы путем сочетания кабинетного обзора (анализа тенденций зарегистрированной безработицы и деятельности государственных центров занятости), интервью с молодыми людьми (в возрасте до 30 лет), с работодателями, представляющими различные секторы местной экономики, а также с посредниками в работе (государственные центры занятости и частные агентства занятости). Формат экспресс-оценки ограничивал число интервью менее чем 100 молодыми людьми, и в свете ограничений COVID-19, были внесены дополнительные коррективы.

¹ «Социально-экономическая уязвимость как фактор долгосрочного риска радикализации: профилактический потенциал местных сообществ и официальная помощь в отдельных странах Центральной Азии: резюме», MOM Нур-Султан 2020 [ожидается].

В настоящем документе представлены результаты исследований в Казахстане и Таджикистане, проведенных в июне–августе 2020 года двумя группами национальных исследователей, которые опросили в общей сложности 93 респондента (в том числе 45 женщин) в возрасте 18-29 лет с различным статусом занятости (безработные, ищущие работу, трудоустроенные) в нескольких регионах двух стран (во многом совпадающих с выбранными в оценке, проведенной в ноябре 2019–январе 2020 года). В Казахстане были выбраны три области: Карагандинская, Актюбинская и Туркестанская. В Таджикистане выборка была взята из нескольких населенных пунктов Хатлонской области, районов республиканского подчинения и столицы Душанбе. Кроме того, были опрошены в общей сложности 21 местный работодатель (9 в Казахстане и 12 в Таджикистане) и 21 специалист центров занятости (государственных органов и частных посредников) (10 в Казахстане и 11 в Таджикистане). Подробная информация о национальных выборах представлена в начале разделов по странам.

Вспышка пандемии COVID-19 весной 2020 года существенно повлияла на разработку и проведение оценки. Экономический эффект от введенных в Казахстане ограничений мобильности и закрытия некоторых предприятий, обеспечивающих занятость молодежи, вызвал интерес у оценочной группы. Поскольку интервью проводились вслед за этими событиями, вопросы о перспективах респондентов на будущее были дополнительно проработаны с учетом как краткосрочных, так и среднесрочных последствий, а также долгосрочных прогнозов.

Анализ проводился с особым вниманием к гендерным аспектам исследуемых вопросов на всех этапах оценки (проектирование, сбор и анализ данных, разработка рекомендаций). Во-первых, три из четырех национальных консультантов-женщины, и они провели интервью с женщинами-респондентами. Во-вторых, в запросах о предоставлении статистических данных, направленных национальным государственным учреждениям, указывались данные с разбивкой по полу. В ходе анализа, консультанты рассмотрели различные факторы, которые могут привести к неравному обращению с женщинами на рынках труда (правовые, экономические и социокультурные). Наконец, с учетом вышеизложенного были разработаны рекомендации, направленные на устранение ключевых факторов гендерного неравенства, а также на включение некоторых вопросов в другие области политики (например, образование).

Этот документ был разработан двумя национальными оценочными группами под руководством международного консультанта MOM Петра Казмиркевича: в Казахстане (старший научный сотрудник Айгуль Садвокасова и научный сотрудник Бауыржан Баглай) и в Таджикистане (старший научный сотрудник Алишер Ярбабаев, научный сотрудник Саодат Мутиева и помощник старшего научного сотрудника Малика Ярбабаева). Координатором проекта выступила Светлана Жасымбекова, Национальный программный сотрудник Субрегионального координационного офиса по Центральной Азии Международной Организации по Миграции. Мы также хотели бы выразить признательность за любезную поддержку, оказанную Бахромом Рахматджоновым из Миссии MOM в Республике Таджикистан.

Это исследование было поручено в рамках регионального проекта ПРООН «Укрепление устойчивости местных сообществ и регионального сотрудничества в целях предотвращения насильственного экстремизма в Центральной Азии» (2018-2020 годы), ставшего возможным благодаря щедрому вкладу правительства Японии. Проект направлен на повышение устойчивости общин Казахстана, Кыргызской Республики, Таджикистана и Туркменистана к насильственному экстремизму путем поддержки социально-экономической интеграции молодежи в местные сообщества путем участия в принятии местных решений, обучения мягким и жестким навыкам, а также возможностей трудоустройства/предпринимательства. Региональный компонент проекта, включающий Узбекистан, направлен на содействие обмену знаниями в регионе посредством ориентированных на конкретные действия исследований по ПНЭ, региональных диалогов между заинтересованными сторонами ПНЭ и обменов между молодыми людьми в регионе.

Доклад состоит из двух национальных тематических исследований, подготовленных на основе единой методологической базы, охватывающей основные вопросы исследования, которые, однако, отражают специфические правовые, институциональные и социально-экономические особенности стран. К каждому тематическому исследованию подходили, учитывая две стороны:

- **местная** перспектива отдельных регионов каждой страны, содержащаяся в интервью с небольшими выборками (39 в Таджикистане и 54 в Казахстане) местных соискателей работы, рабочих и студентов в возрасте до 30 лет, дополненная с помощью интервью с местными работодателями и специалистами государственных центров занятости и частных агентств занятости. Эта перспектива, сосредоточенная на масштабах и глубине уязвимости и оценке местных механизмов найма, представлена в национальных разделах «Выводы по странам». Данная перспектива посвящена сопоставлению и противопоставлению различных *представлений* об основных барьерах на пути трудоустройства молодых женщин и мужчин, сложившихся у различных групп респондентов;

- **национальная** перспектива, полученная на основе анализа статистических данных, обзора правовых и стратегических документов и консультаций с основными центральными государственными органами. Эта перспектива, включенная в национальные разделы «Выводы и рекомендации», предлагает, во-первых, набор *оперативных* руководящих принципов по основным вопросам, выявленным в национальных политиках, правовых нормах и местных механизмах реализации (организованных во вводные параграфы, открывающие каждый тематический блок). Во-вторых, ряд конкретных мер, распределенных по различным государственным учреждениям как на национальном, так и на местном уровнях, представлен в перечнях, выделены курсивом, с указанием областей, в которых доноры или партнеры могли бы оказать поддержку в наращивании институционального потенциала для достижения этих конкретных целей, где это возможно.

КАЗАХСТАН

КАЗАХСТАН

МЕТОДОЛОГИЯ

Оценка проводилась в трех регионах Казахстана: Карагандинской, Актыбинской и Туркестанской областях. Последние два района были выбраны в оценке 2019-2020 годов, в то время как Карагандинская область была выбрана из-за ее значительной безработицы.

Всего было проведено 72 интервью в Карагандинской, Актыбинской и Туркестанской областях: 54 с молодыми людьми в возрасте от 18 до 29 лет (27 мужчин и 27 женщин), 9 – с работодателями и 9 – с представителями центров занятости. Дифференциация проводилась также по семейному положению опрошенных молодых людей: из общего числа 54 респондентов 22 создали свои семьи (из них 15 женщин). Выборка работодателей включала 2 человека из промышленного сектора, четыре – из сельского хозяйства и три – из сферы услуг. Шесть респондентов были сотрудниками государственных центров занятости и три – негосударственных.

Данные три региона Казахстана были выбраны исходя из уровня социально-экономического развития, а также географического положения. Карагандинская область, расположенная в центре Казахстана, является крупным промышленным центром, в котором сельское хозяйство играет важную роль. Из общей численности населения 1 376 882 человек (или 7,4% населения страны), 19,3% (266 081 человек) составляют молодые люди в возрасте 14-28 лет. Молодежь преимущественно проживает в городах (77,3% или 205 701 человек).² Актыбинская область расположена в западной части Казахстана и является крупным нефтегазовым и промышленным регионом. С населением 881 651 человек, Актыбинская область занимает 6-е место в стране по количеству населения. Молодежь составляет в общей сложности 178 712 человек, или 15,7% от общей численности населения. 67,0% молодых людей или 121 128 человек живут в городских районах.³ Туркестанская область, преимущественно сельскохозяйственный регион, расположен на юге Казахстана. Здесь проживает самое большое количество населения – 2 016 037 человек, в том числе 465 699 молодых людей или 23,1% от общей численности населения региона. В регионе преобладает сельская молодежь – 82,2 % (382 789 человек).⁴

Почти половина опрошенной молодежи в трех регионах Казахстана (24 человека из 54) были неактивны. 12 из них в настоящее время не ищут работу, так как находятся в декрете, и продолжают получать поддержку родителей или долгое время не могут найти работу. В выборку также вошли три студента, которые не работали. Остальные 12 безработных респондентов продолжают искать работу.

Официальные (административные) данные по безработице охватывают только тех, кто официально зарегистрирован в органах занятости. Тем не менее, она отражает определенные тенденции, зафиксированные также в интервью с местными жителями и работодателями. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 28 лет вырос с 3,7% в 2019 году до 4,0% во II квартале 2020 года. Кроме того, статистика и исследования свидетельствуют о значительном гендерном разрыве: если среди молодых мужчин регистрируемая безработица составляет всего 3,5%, то среди женщин – 4,6%.

Исследования показывают гораздо более высокую долю молодых людей, которые де-факто не работают. Работодатели, принявшие участие в этом исследовании, отмечают высокий уровень безработицы среди местного населения. Кроме того, ни один из 12 участников нашего исследования, которые оставались безработными и продолжали искать работу, не были официально зарегистрированы как безработные. В качестве причин отказа в регистрации они называли сложную и обременительную процедуру регистрации и условность принятия предложений о работе от центров занятости. Они подчеркнули, что отказ от предлагаемых вакансий приведет к исключению из реестра активных соискателей.⁵

При отборе молодежи в каждом регионе были отобраны равные выборки: так, в каждом географическом районе было опрошено 9 мужчин и 9 женщин. Дальнейшее различие проводилось в зависимости от статуса занятости, как показано в таблице. Молодые люди, занятые неквалифицированным трудом, отбирались в категорию занятых. К категории неактивных относятся те, кто не ищет работу. Студенты также делились на тех, кто учится и работает, и тех, кто учится и не работает.

Таблица 1. Статус занятости выборки респондентов в каждом регионе Казахстана

	Рабочие	Неактивные		Студенты		ВСЕГО
		ищущие работу	не ищущие работу	ищущие работу	не ищущие работу	
Мужчины	2	2	2	2	1	9
Женщины	2	2	2	2	1	9
ВСЕГО	4	4	4	4	2	18

В исследовании рассматривался статус занятости молодежи с различным уровнем образования. В выборку вошли 7 человек со средним образованием (окончили 11 классов средней школы), 15 – со средним специальным (техникум, колледж), 12 человек с незаконченным высшим образованием (три университетских курса) и 11 выпускников вузов. В качестве причин, по которым выпускники средних школ не могли продолжить образование, были указаны «семейные обстоятельства». Эти обстоятельства означали, что-либо родители не могли позволить себе такие расходы, либо молодые люди чувствовали себя обязанными помочь семье зарабатывать деньги.

Были заданы открытые вопросы для проверки того, насколько опрошенные местные работодатели осведомлены об услугах, оказываемых местными центрами занятости работодателям в их регионах, и как они оценивают их эффективность. Открытый характер вопросов и ограниченное число респондентов (по три на регион) не позволяют проводить количественные сравнения.

Опросы в регионах в рамках исследования проводились с соблюдением санитарно-гигиенических норм в период карантина и с созданием безопасных и благоприятных условий для респондентов. Очные интервью проводились в городах и сельской местности по месту жительства респондента.

В исследовании приняли участие специалисты, имеющие опыт проведения интервью с молодежью, женщинами и уязвимыми слоями населения. По просьбе респондента также использовалось дистанционное / телефонное интервью (которое было включено в планы исследования). Это не вызывало трудностей в общении среди молодежи, и респонденты были открыты и свободны в своих ответах. Статистические данные, а также тексты интервью, полученные от женщин и мужчин, были тщательно рассмотрены с точки зрения языка, метафор, эмоций, чтобы исключить субъективность в интерпретации данных.

2 www.stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/8/ Демографическая статистика/Динамические таблицы/численность молодежи/% рассчитан по показателем Карагандинской области на начало 2020 года.

3 www.stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/8/ Демографическая статистика/Динамические таблицы/численность молодежи/% рассчитан по показателем Актыбинской области на начало 2020 года.

4 www.stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/8/ Демографическая статистика/Динамические таблицы/численность молодежи/% рассчитан по показателем Туркестанской области на начало 2020 года.

5 Опрошенные соискатели подчеркивали, что центры занятости предлагают низкооплачиваемые должности. Они отметили, что в тех случаях, когда заявитель отклоняет три последовательных предложения, центр занятости исключит его из списка заявителей.

ВЫВОДЫ ПО СТРАНЕ

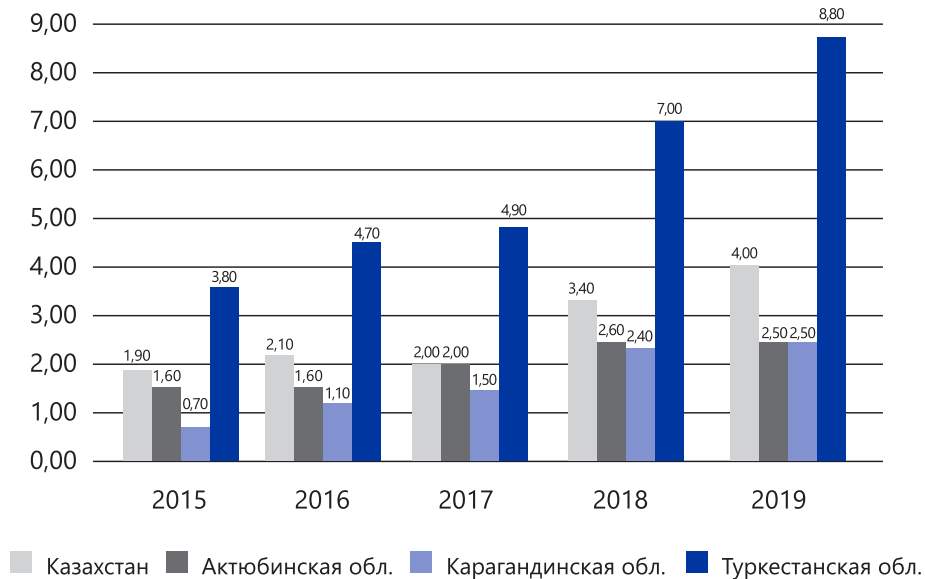
1. Социально-экономическое положение и перспективы молодежи

1.1. Экономическое благополучие молодых женщин и мужчин в регионах перед пандемией

Экономические последствия пандемии COVID-19 разделили респондентов на две группы: домохозяйства, которые поддерживали удовлетворительный уровень жизни, и те, кто сообщил о неудовлетворительном уровне жизни. Статус занятости членов семьи оказался ключевым показателем экономического положения домохозяйства.

Имеющиеся статистические данные показывают, что в период, предшествующий пандемии COVID-19, экономическая уязвимость молодежи уже была выше средней и значительно возросла в некоторых исследуемых регионах в 2018 и 2019 годах. Официальные данные о доле местного населения, живущего ниже прожиточного минимума⁶, свидетельствуют о том, что молодежь⁷ находится несколько ниже национального коэффициента бедности (Рисунок 1). В 2019 году в эту категорию было включено 4,0% молодых людей по сравнению с 4,3% для всех возрастных групп. Самый высокий показатель был зафиксирован в Туркестанской области, где до 8,8% молодых жителей жили в бедности (по сравнению с 10,8% для всего населения области).

Рисунок 1. Уровень бедности среди молодежи в регионах Казахстана
% населения региона с доходами ниже прожиточного минимума



Источник: Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, доступно: [Основные показатели дифференциации доходов населения], www.stat.gov.kz

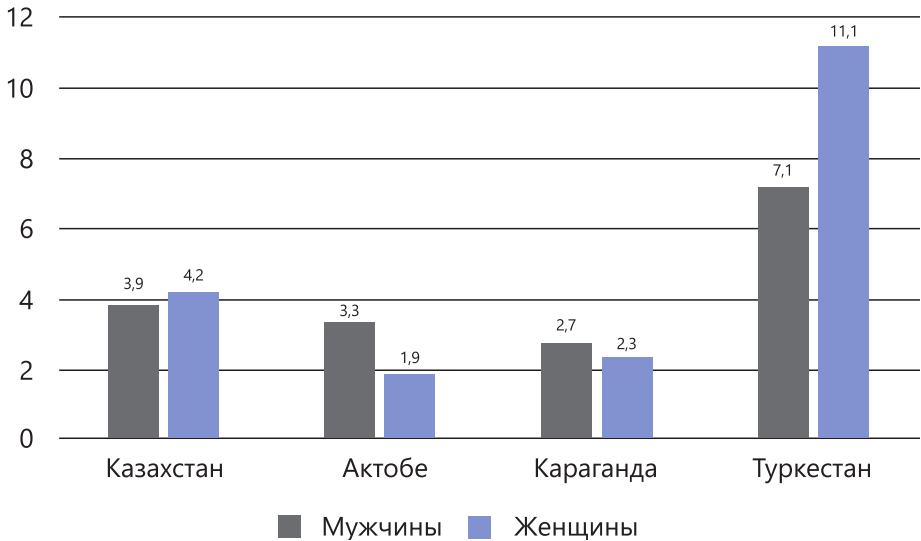
Из трех исследованных регионов, Туркестанская область сообщила о значительно более высокой доле женщин, живущих ниже прожиточного минимума, чем мужчин – 11,1% против 7,1% соответственно (Рисунок 2). Гендерный разрыв в бедности в этом регионе продолжает увеличиваться – в 2017 году 6,1% женщин (по сравнению с 3,9% мужчин) находились в бедности, что значительно выше, чем в 2015 году (4% женщин по сравнению с 3,5% мужчин).⁸

⁶ Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, доступно: [Основные показатели дифференциации доходов населения], www.stat.gov.kz.

⁷ Определяются как лица в возрасте от 18 до 29 лет.

⁸ Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, доступно: Основные показатели дифференциации доходов населения, www.stat.gov.kz.

Рисунок 2. Уровень бедности по полу в отдельных регионах Казахстана, 2019 год (%)



Источник: Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, доступно: Основные показатели дифференциации доходов населения, www.stat.gov.kz.

Из общего числа 54 респондентов в трех регионах почти три четверти (40 человек) сообщили об общей удовлетворенности своим уровнем жизни.⁹ Позитивный прогноз был заявлен респондентами из семей, где некоторые члены семьи имели постоянную работу до карантина и домохозяйствам удавалось поддерживать удовлетворительный уровень жизни. Чаще всего это семьи с членами семьи, занятыми в качестве медицинских работников, учителей, государственных служащих или других востребованных профессий. Кроме того, в этот период многие студенты вернулись в родительские дома, что сократило их ежедневные расходы.

Рисунок 3. Причины, по которым респонденты в Казахстане берут кредиты, по количеству ответов



1.2. Влияние пандемии на возможности трудоустройства и благосостояние домохозяйств

Возможности молодежи для трудоустройства и стабильных доходов были поставлены под угрозу весной и летом 2020 года новым фактором – экономическими последствиями пандемии COVID-19. Локдаун COVID-19 затронул, в частности, популярные среди молодежи отрасли для трудоустройства (услуги Хорека, розничная торговля). После значительного падения спроса и предложения на занятость в апреле 2020 года, вызванного применением мер изоляции, в мае наблюдалось восстановление спроса и предложения.

Экономика Казахстана в первом полугодии 2020 года сократилась на 1,8%.¹⁰ По данным Forbes Казахстан, торговля была ведущим сектором занятости молодежи (18,1% от общего числа), за ней следовали сельское хозяйство, лесное

⁹ Различия между регионами совпадают со статистическими результатами: 17 из 18 респондентов в Карагандинской области выразили удовлетворение по сравнению с 13 из 18 в Актыбинской области и только 10 из 18 в Туркестанской области.

¹⁰ В июне 2020 года Всемирный банк прогнозировал снижение ВВП Казахстана в 2020 году на 3%, при этом наибольшие потери ВВП понесет сектор услуг – 5,6%.

хозяйство и рыболовство (12%) и образование (11,5%).¹¹ Карантин, связанный с COVID-19, привел к временному росту числа людей, которые не могли выполнять свою трудовую деятельность. На брифинге для СМИ в июле 2020 года Министр труда и социальной защиты населения сообщил, что число фактически безработных в апреле достигло 4 200 000 человек, а в мае сократилось до 1 145 000 человек из-за отмены локдауна и ослабления ограничений, а в июне 2020 года – примерно до 735 000.¹²

По данным Центра развития трудовых ресурсов Министерства труда и социальной защиты населения, во втором квартале 2020 года на долю секторов строительства, транспорта и промышленности пришлось 43% всех вакансий, зарегистрированных в государственных учреждениях. По данным из Enbek.kz электронная биржа труда (ЭБТ) количество резюме, размещенных во время локдауна (апрель-май 2020 года), сократилось на 35%, а количество вакансий – на 23% по сравнению с тем же периодом 2019 года. Более того, рынок труда медленно восстанавливался в мае, когда закончилось чрезвычайное положение и строгий карантин. Количество размещенных резюме выросло в мае в 1,6 раза по сравнению с апрелем, а количество вакансий, размещенных на EBT, за этот период выросло в 3,5 раза.

Растущие расходы на проживание сильно ударили по семейным бюджетам и вынудили более бедные семьи накапливать долги, в некоторых случаях доходя до дефолта. Почти 39% респондентов сообщили о плохом экономическом положении, связанном с пандемией COVID-19. Большинство опрошенных действительно наблюдали, что их благосостояние в этот период ухудшилось. Потеря заработной платы во время изоляции потребовала корректировки профессиональных и семейных ролей в некоторых семьях. 23 из 54 опрошенных домохозяйств отреагировали на вызванную кризисом потерю дохода занятостью обоих супругов.

В то время как большинство семей сообщили о поддержании удовлетворительного уровня жизни, их экономическое положение оставалось неустойчивым, поскольку респонденты из этой категории заявили, что они не могут экономить деньги из-за того, что они тратятся на еду и одежду, уход за детьми и пожилыми членами семьи. Накопление долгов и займов, взятых до карантина, были, в частности, указаны в качестве факторов, ограничивающих их способность откладывать сбережения. Из 18 респондентов в каждой из двух областей – Актюбинской и Туркестанской – 17 сообщили о задолженности. Все девять женщин, опрошенных в каждом из двух регионов, сообщили, что они взяли кредиты.¹³

Опрошенные местные жители сообщили о четырех основных причинах получения кредитов. Половина (27 из 54) брала кредиты, выданные за 1-3 года до пандемии, на покупку хозяйственных товаров или на ремонт квартир. До пандемии они были привлечены в ожидании продолжения доходов, но стали невыносимым бременем, поскольку доходы уменьшились во время локдауна.¹⁴ Наиболее тяжелая ситуация сложилась в трех семьях, которые использовали кредиты для повседневных нужд (покупка продуктов питания, одежды и т.д.), а также на погашение долгов. Эти респонденты заявили, что у них недостаточно средств для покупки ежедневной еды и одежды, и заявили, что им приходится покупать продукты в магазинах в кредит.

В то время как из общего числа 54 респондентов в трех регионах только 14 сообщили об общем неудовлетворительном уровне жизни, значительно большее число (21) не были удовлетворены своим уровнем жизни в период пандемии. В целом, большинство (28 из 54) сообщили об ухудшении своего экономического положения в ходе пандемии, а 24 из них напрямую связали это с последствиями пандемии.¹⁵

Половина опрошенных студентов, которые в настоящее время не имеют работы (6 из 12), работали до пандемии. Поскольку они оставались со своими родителями во время пандемии, они были заинтересованы в том, чтобы снова трудоустроиться в попытке самостоятельного покрытия своих ежедневных расходов и таким образом сократить расходы своих родителей.

Особенно тяжело это сказалось на женщинах-респондентах. Большинство женщин сообщили об ухудшении своего экономического положения (16 из 27).¹⁶ Участники опроса, наблюдавшие ухудшение благосостояния своих домохозяйств, указывали на ряд факторов: временное или постоянное прекращение работы одного или нескольких членов семьи, увеличение расходов на лекарства и повышение цен на лекарства и продукты питания.

О трудностях в обеспечении ликвидности и удовлетворении растущих расходов на жизнь сообщали, в частности, женщины, чьи мужья не имели постоянной работы, что создавало серьезные финансовые трудности в период безработицы.

11 www.forbes.kz/news/2020/06/29/newsid_228380.

12 www.inform.kz/ru/mintruda-vyskazalsya-ob-urovne-bezroboticy-v-period-pandemii_a3672658.

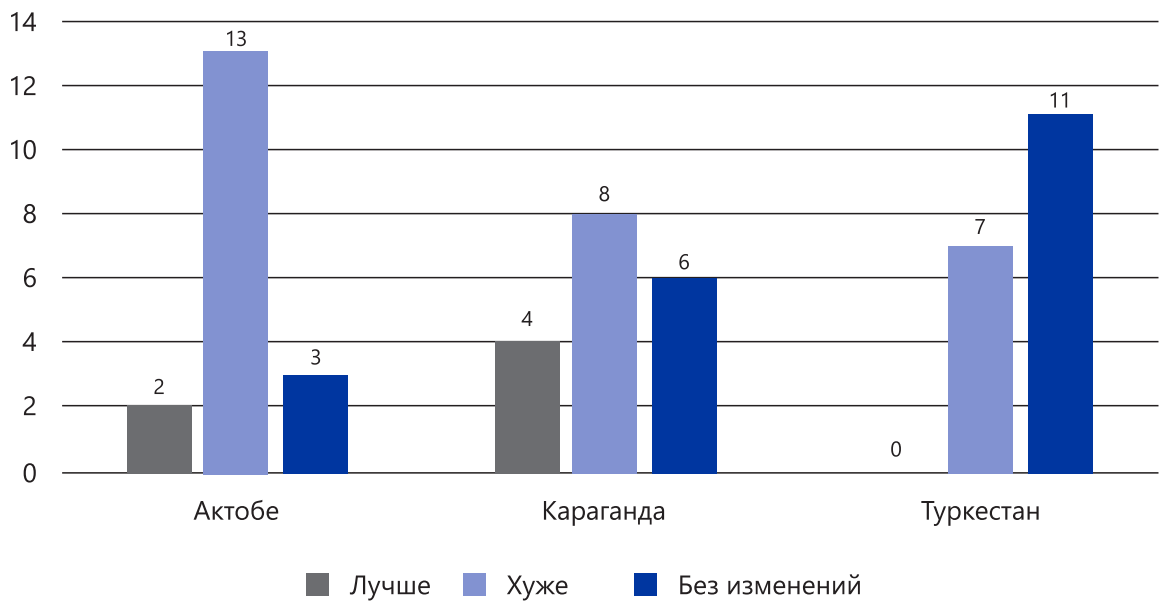
13 Долговая нагрузка была относительно менее распространена в третьем исследуемом регионе-Караганде, где 8 из 18 респондентов подтвердили, что у них есть кредиты для погашения.

14 Другие причины встречались значительно реже (по три респондента): дополнительные расходы, связанные с конкретными жизненными обстоятельствами (свадьба, образование, лечение ребенка); инвестиции в собственный бизнес (покупка оборудования, расходных материалов или такси).

15 Однако наблюдались значительные региональные различия – из 18 респондентов в каждом регионе (7 – в Туркестанской области, 8 – в Карагандинской, и 13 – в Актюбинской областях) сообщили об ухудшении экономической ситуации в период пандемии.

16 Их бедственное положение хорошо иллюстрирует случай женщины (28 лет, Туркестанская область), которая заявила, что «положение ухудшается, потому что не хватает еды, потому что все дорожает, они едва сводят концы с концами». Для сравнения, было столько же мужчин, которые сообщили об ухудшении, сколько и тех, кто не заметил никаких изменений в своем экономическом положении (по 12 в каждой группе из 27).

Рисунок 4. Сообщенное изменение экономической ситуации по регионам Казахстана, по количеству респондентов



Экономическая уязвимость домашних хозяйств во время пандемии была связана с числом лиц, которые обеспечивали семью. В нашей выборке 23 из 54 семей оказались более устойчивыми к экономическим потрясениям, поскольку и муж, и жена, как сообщалось, были кормильцами. В этих семьях женщины работали вместе со своими супругами и некоторыми другими членами семьи, в то время как бабушки и дедушки заботились о детях.¹⁷

Карантинный период негативно сказался на экономическом положении семей респондентов, где один-два члена домохозяйства остались без работы, что значительно снизило их доходы. Мужчины были основными кормильцами почти в половине (25 из 54) обследованных семей. Эти семьи стали более уязвимыми в период пандемии. Средства к существованию молодых людей в основном пострадали от временного закрытия рабочих мест и потери дохода от сезонной работы или от занятости в секторе услуг, таких как торговые центры, розничная торговля и рестораны, закрытые во время карантина.¹⁸

Таблица 2. Кормильцы в семьях респондентов в Казахстане по полу

	Актобе	Караганда	Туркестан	ВСЕГО
Оба супруга	9	4	10	23
Только мужчина	9	10	6	25
Только женщина only	0	4	2	6

Потеря заработной платы иногда требовала изменения роли кормильца. В некоторых семьях, где женщины имели возможность устроиться на работу, безработные мужчины присматривали за детьми. Только шесть семей содержались исключительно женщинами.¹⁹

Сообщалось, что женщины работают в низкооплачиваемых секторах. Кроме того, гендерный разрыв в оплате труда был очевиден в разных секторах.²⁰ Например, суточные, предлагаемые сельскохозяйственным работникам, варьировались между мужчинами (3500-4000 тенге в день или 8-9 долларов США в зависимости от физических трудностей) и женщинами (3000 тенге или 7 долларов США в день во время уборки урожая).

17 Такой сценарий был наиболее распространен в выборке в Туркестанской области (10 из 18 обследованных домохозяйств) и Актюбинской области (9 из 18), но значительно реже-в Карагандинской области (4 из 18).

18 Работодатели, как правило, удерживали работников, не предоставляя им оплату, и работники обращались за государственными социальными пособиями.

19 Наблюдались географические различия: если в Актюбинской области половина семей содержалась только мужчинами (9 из 18), а другая половина сообщала, что оба супруга являются кормильцами, то в Туркестанской области выборка включала шесть домохозяйств, поддерживаемых мужчинами, и два домохозяйства с женщинами в качестве единственных кормильцев, в то время как большинство (10) заявили, что оба супруга работают.

20 В качестве примера респонденты указали личные услуги-работник салона красоты может заработать 60 000-70 000 тенге (140-164 доллара США).

2. Местный спрос на рабочую силу (мнения работодателей и официальных лиц)

2.1. Спрос на рабочую силу среди местных работодателей и методы найма

Интервью с местными владельцами малых и средних компаний показали высокую гибкость в отношении найма и увольнения их работников, во многом определяемую меняющимся спросом и сезонностью. Исследования выявили спрос преимущественно на работников с низким уровнем квалификации, но с готовностью приобретать новые навыки на рабочем месте. О трудностях в выявлении работников с требуемой квалификацией и навыками сообщалось уже в период, предшествовавший пандемии COVID-19, как в производственном, так и в сельскохозяйственном секторах.

В трех регионах были опрошены девять малых и средних работодателей (два представителя промышленности, четыре-сельского хозяйства и три-сферы услуг). Они указывали на два основных фактора, определяющих их потребность в дополнительной рабочей силе:

- *рыночная ситуация*: необходимость быстрого найма была заявлена в сфере услуг в случаях временного увеличения спроса со стороны клиентов;
- *сфера деятельности*. Для средних предприятий производственного сектора требуются низкоквалифицированные рабочие (разнорабочие, грузчики, торговые представители, мерчендайзеры, супервайзеры). В аграрном секторе больше малых бизнесов (индивидуальных предпринимателей), которым требуются работники для сезонных работ (уборка урожая, прополка и т. д.). Сфера услуг, с другой стороны, требует работников с особыми способностями узкого профиля, которые не нуждаются в получении высшего образования, но должны демонстрировать желание и способность учиться на рабочем месте. В городе молодые люди чаще устраиваются на работу официантами, суши-поварами или торговыми представителями, парикмахерами, специалистами по маникюру или уходу за ресницами и т. д.

Респонденты, представляющие предприятия различных размеров, сообщили о трудностях в сопоставлении предложений с конкретным спросом. Опрошенные сотрудники отдела кадров крупных компаний отметили возросший спрос на учителей и медицинских работников, который не может быть удовлетворен из-за отсутствия подходящих кандидатов с необходимым опытом работы. Опрошенные работодатели также указали на трудность поиска подходящих работников, как для сезонной работы, так и для работы на производстве. Сезонный характер сельскохозяйственных работ затрудняет удержание квалифицированных рабочих, и поиск рабочих с подходящей квалификацией каждый новый сезон также был проблемой (Туркестанская область) из-за сильной конкуренции со стороны других хозяйств. В последние годы производственные предприятия Актюбинской области, граничащие с Российской Федерацией, сообщали о том, что сталкиваются с проблемой выявления квалифицированных работников, ищущих работу в России и других зарубежных странах.²¹

Как в сельском хозяйстве, так и в низкоквалифицированном труде (например, ручная перевозка товаров) работодатели указали, что они не ожидают от кандидатов квалификацию специалиста. Вместо этого работодатели Актюбинской области подчеркивали трудовую целеустремленность, умение справляться и выполнять свои обязанности на рабочем месте. Таким образом, для проверки этих качеств принято нанимать молодых людей на 1-2-дневный испытательный срок. С другой стороны, работодатели из Туркестанской области заявили, что не берут студентов на работу, ссылаясь на отсутствие практического опыта.

Опрошенные работодатели заявили об использовании трех методов найма сотрудников: поиск по интернет-сайтам, размещение объявлений в социальных сетях; подбор персонала в местах, где потенциальные сотрудники ждут предложений о работе; использование личных каналов знакомств. Как правило, работодатели выбирали эти каналы из-за их низкой стоимости (отсутствие необходимости в дополнительных инвестициях), а также широкого охвата, поскольку кандидаты также используют их. Все методы были выбраны для того, чтобы кандидаты продемонстрировали необходимую приверженность работе и, для низкоквалифицированных рабочих мест – физическую выносливость.

Выбор конкретных каналов связи во многом зависит от отрасли и географического положения. Первый способ – *онлайн-поиск* («Head Hunter», «OLX», «Instagram») чаще всего используется производственными предприятиями, расположенными в городе. Ищущие работу кандидаты представляют свои резюме и сопроводительные письма онлайн, и при положительном отзыве, приглашаются на личное собеседование. Этим методом пользуются и сервисные организации, которые предлагают кандидатам платные стажировки.

Подбор персонала в тех местах, где собираются ищущие работу, осуществляется в основном для сезонных работ предприятиями аграрного сектора. Эта форма позволяет владельцам личных подсобных хозяйств оценить качества, которыми обладают в основном молодые люди, их физическую выносливость и ловкость, необходимые для выполнения тяжелого труда, как скашивание травы, выдергивание сорняков (у мужчин) или уборка урожая (у мужчин и женщин). Мужчины заняты на тяжелых работах, так как малые хозяйства не используют машины. Существенным фактором при отборе работников для данного вида занятости является необходимость визуальной проверки физических способностей.

²¹ Например, актюбинский предприниматель отметил особенно высокий спрос на работников технической квалификации (электриков, сварщиков) наряду с неквалифицированной каторжной рабочей силой.

2.2. Осведомленность и оценка мер поддержки со стороны работодателей

Только девять из опрошенных работодателей в трех регионах были осведомлены о спектре программ государственной поддержки, и их выбор конкретных инструментов зависел от географического региона и сектора деятельности. В целом, респонденты высоко оценили роль центров занятости в выявлении кандидатов, особо отмечая важность наличия финансовой поддержки для создания рабочих мест для начинающих абитуриентов. Однако была высказана некоторая критика в отношении ограниченной продолжительности финансовой поддержки или неподходящих навыков направляемых кандидатов с требованиями к работе.

Респонденты в Актюбинской области ссылались на тренинги для своих сотрудников, так как могли дать примеры, когда другие работодатели сотрудничали с центрами занятости для повышения квалификации своих сотрудников. Среди упоминаний были краткосрочные курсы, управляемые местными центрами поддержки развития молодежи, а также стажировки или курсы повышения квалификации, проводимые местными профессиональными школами. Они высоко оценили информацию о доступных субсидиях и государственной помощи, ценную как для работников, так и для работодателей. Они также полагали, что примерно половина молодых людей была информирована о таких программах. По словам опрошенных работодателей *Туркестанской области*, запрет не снизил доступность государственных программ содействия занятости молодежи. Они, в частности, отметили, что во время пандемии работникам оказывалась помощь в виде масок, санитарии и сохранения заработной платы.

Работодатели, опрошенные в *Карагандинской области*, назвали самый широкий спектр государственных услуг, которыми они пользовались и, в целом, остались довольны. В то же время, местные работодатели признались, что частая текучка специалистов в центрах занятости порой создает трудности в сотрудничестве.²² При оценке отдельных инициатив в этом регионе были сделаны ссылки на национальную программу «Енбек-2020»²³, молодежные стажировки и общественные работы, которые были оценены по достоинству, так как они могли обеспечить работой молодых людей без требований к стажу работы, в соответствии со специальностью.²⁴ Производственные предприятия этого региона положительно отзывались о программе «Первое рабочее место», ориентированную на выпускников колледжей и университетов, которая помогала им получить практические навыки работы за счет субсидирования рабочих мест. С другой стороны, молодежные стажировки и общественные работы подвергались критике за предоставление кандидатов, не имеющих необходимой квалификации или не соответствующих профилю их бизнеса.

3. Барьеры на пути трудоустройства

3.1. Барьеры на пути трудоустройства молодежи

Структурные особенности местных рынков труда (ограниченный спрос на выпускников средних школ и непрозрачные процедуры приема на работу, воспринимаемые молодыми людьми как широко распространенные коррупционные схемы) были определены молодежью как основные препятствия на пути обеспечения достаточного количества рабочих мест для удовлетворения своих чаяний. В свою очередь, опрошенные работодатели и специалисты центров занятости акцентировали внимание на том, что они считают ожидания молодежи относительно условий первого трудоустройства нереалистичными.

Первый набор факторов, которые обсуждались в ходе интервью, такие как ограничивающие возможности молодежи для трудоустройства на местном уровне, имел структурный характер. Ограниченное число вакансий, особенно для специалистов с техническим и высшим образованием, были определены как фундаментальное препятствие как опрошенными молодыми людьми, так и работодателями или должностными лицами. Однако эти две группы респондентов различались в своих оценках других барьеров. В то время как опрошенная молодежь рассматривала кумовство и коррупцию как серьезную проблему, работодатели и сотрудники Центра занятости сосредоточились на ожиданиях и качествах самих молодых людей, которые не могут быть удовлетворены в нынешних условиях местных рынков труда. В свою очередь, коррупция была названа распространенной проблемой на местном рынке труда, которая ограничивала возможности молодых людей найти хорошо оплачиваемую работу и соответствующую их специальности. По мнению опрошенной молодежи, для обеспечения занятости необходимо «заплатить» потенциальному работодателю. Опрошенная молодежь считает, что в молодом возрасте люди без опыта работы не могут получить такую подходящую работу, не предлагая оплаты.²⁵

²² Это может быть связано с низкой заработной платой в государственном секторе, которая является сдерживающим фактором для того, чтобы оставаться на этих ответственных должностях.

²³ См. секцию 4.2 для деталей.

²⁴ Один из респондентов высказал некоторую критику в отношении ограниченного периода, в течение которого заработная плата субсидируется государством, что, по его мнению, является стимулом для увольнения опытного работника после истечения срока действия субсидии и для найма нового работника, который будет покрываться другой субсидией.

²⁵ Согласно мониторингу 2019 года, проведенному Transparency International Kazakhstan в 2019 году, взяточничество при приеме на работу было вторым по распространенности сценарием коррупции.

Опрошенные работодатели также подтвердили, что женщины чаще остаются безработными. *Вход на рынок труда часто затрудняется дискриминационной практикой работодателей, в частности, отказом нанимать замужних или будущих замужних женщин.* Это было подчеркнуто, в частности, в отношении сельских районов, где культурные ожидания резко различаются в зависимости от пола: в то время как молодым мужчинам рекомендуется уезжать в региональные городские центры в поисках работы, одинокие женщины могут уезжать только с разрешения своих родителей. В то же время закрытие детских садов во время пандемии COVID-19 снизило шансы на трудоустройство молодых женщин с детьми в городских районах, которые не могли обеспечить дневной уход.

Еще один комплекс барьеров касался *ожиданий и установок* самой молодежи и в основном поднимался работодателями и специалистами центров занятости. Опрошенные работодатели считают, что нереалистичные *ожидания* относительно начального уровня заработной платы были основным препятствием для найма. По их мнению, заработная плата может быть повышена в течение 2-3 лет, как только работник сможет проявить свой потенциал. Однако некоторые работодатели считают, что молодые люди не проявляют настойчивости в повышении своей квалификации на рабочем месте и не признают ценности приобретенных ноу-хау, вместо этого сосредотачиваются на получении хорошей зарплаты. Интервью также выявили резкие различия между уровнями заработной платы, которые могут быть предложены работникам в различных секторах экономики, а также между более мелкими и крупными предприятиями.²⁶ Работодатели и работники центров занятости также ссылались на негативные личностные качества и *установки* молодых людей. Они считают, что молодые люди не желают работать на полную мощность или брать на себя ответственность. В результате предприниматели предпочитают нанимать работников старше 30 лет. По их мнению, тот факт, что эти лица создали семьи, воспитали детей и смогли оплачивать свои кредиты, свидетельствует об их способности добросовестно выполнять свои обязанности.²⁷

3.2. Барьеры на пути к достойной работе и трудоустройству соответствующие квалификации

Перспективы молодых людей и работников также расходились в отношении сертифицированных навыков и квалификаций как предпосылок для трудоустройства. Молодые люди отметили, что работодатели требуют от них записи о практическом опыте работы без отрыва от производства, что оказалось трудновыполнимым для выпускников. В свою очередь, работодатели скептически относились к подготовке рабочих мест, которую студенты получали во время своих курсов, и предпочитали проводить обучение на рабочем месте.

Независимо от уровня образования респонденты *подчеркнули, что поиск работы, соответствующей их квалификации, остается* главной проблемой. Пять респондентов с высшим образованием не смогли найти работу, соответствующую их квалификации, и на момент проведения опроса оставались безработными. Другие были заняты на работах, не соответствующих их специальности. Респонденты с высшим педагогическим образованием заявили, что находятся в процессе получения дополнительных компетенций в другой области. В то же время, респонденты со средним специальным образованием назвали отсутствие высшего образования препятствием в обеспечении высокооплачиваемой работы, особенно при попытке найти работу через центры занятости.

Все респонденты (молодежь, сотрудники Центра занятости и работодатели) выделили проблему с признанием компетентности среди выпускников. Работодатели считают, что университеты и колледжи дают теоретические знания, которые не подходят для практической работы. Некоторые из опрошенных работодателей сомневались в том, что молодые люди делают осознанный выбор при поступлении в учебные заведения, и указывали на случаи, когда выпускники не хотели работать в выбранной области из-за неудовлетворенности предлагаемой заработной платой. Отсутствие сертифицированного опыта работы было названо молодежными респондентами главным препятствием для трудоустройства. Как выпускники колледжей, так и респонденты со средним специальным (техническим) образованием подчеркивали, что работодатели заинтересованы в приобретении работников с опытом работы, однако отмечали, что такой опыт может быть приобретен только в течение нескольких лет.

4. Стратегии поиска работы и формы поддержки

4.1. Местные молодежные стратегии поиска работы: описание и оценка

В период, предшествовавший пандемии, кандидаты уже все чаще использовали онлайн-платформы для представления своих профессиональных профилей (размещения резюме на определенный период) или для отклика на конкретные вакансии. Работодатели и некоторые кандидаты подчеркивали, что онлайн-формы лучше всего дополняются личным контактом для проверки личных качеств и навыков. Продолжительность поиска работы в первую очередь зависит от типа желаемой работы (постоянная и более высокооплачиваемая работа занимает больше времени).

Поиск работы в основном осуществляется через Интернет, и респонденты сообщили, что используют как общенациональные сайты (HeadHunter, OLX и Instagram), так и региональные интернет-ресурсы в Актыбинской и Карагандинской областях. Соискатели использовали онлайн-ресурсы для размещения вакансий или своих резюме. Последний вариант был предпочтительным в том случае, если заявитель был нацелен на конкретную должность, требующую определенного уровня образования.²⁸

Респонденты сошлись во мнении, что поиск работы занимает в среднем от пары месяцев до года. Однако период поиска зависит от ожиданий заявителя. Период может быть ограничен всего одной неделей или продлен до 1-2 месяцев в тех случаях, когда студенты устраиваются на временную и низкооплачиваемую работу по гибкому графику. Тем, кто хочет иметь хороший стабильный доход и хорошие условия труда, приходится искать работу дольше. Считалось, что самые длительные периоды (2-3 года) необходимы для поиска работы, соответствующей квалификации заявителя и поэтому с более высокой начальной заработной платой. В свою очередь, семейное положение было названо фактором, определяющим период поиска работы среди молодых женщин. В то время как одинокие женщины (например, студенты), ищущие временную работу на неполный рабочий день, могут найти работу так же быстро, как и их сверстники-мужчины, поиск работы занимает гораздо больше времени среди замужних женщин. Замужние девушки с детьми тратят больше времени на поиски работы, поскольку работодатели, как сообщалось, отказывают им в приеме на работу из-за опасений, что работницы уйдут в декретный отпуск. Эта проблема на самом деле была поднята одним из работодателей.

Работодатели и некоторые соискатели подчеркивали, что для успеха, онлайн-объявления должны дополняться личным контактом с потенциальным кандидатом, что стало затруднительным во время локдауна. Один из участников опроса отметил, что для отклика на предложение работодателями, соискателю необходимо посетить компанию и передать резюме потенциальному работодателю. Работодатели, в свою очередь, заинтересованы в возможности проверить личные качества потенциальных сотрудников через личный контакт.²⁹ Основная критика стратегий поиска работы соискателями со стороны работодателей была сосредоточена на отсутствии настойчивости среди молодежи. Респонденты приводили случаи, когда молодые люди оставляли резюме, но затем не отвечали на вопросы о деталях трудоустройства. Некоторые из опрошенных молодых людей, однако, сомневались, что настойчивость позволит им получить работу, которую они искали.

4.2. Формы доступной государственной поддержки соискателей

В своих программах содействия занятости государственные центры занятости признали некоторые из выявленных барьеров – необходимость переподготовки кадров, субсидирование создания рабочих мест и подбор работодателей с работниками, удовлетворяющими их особые потребности. Это подразумевает необходимость программ, способствующих развитию мягких навыков среди молодежи.

Интервью с местными должностными лицами государственных центров занятости (впервые созданных в 2011 году) позволили выявить некоторые из имеющихся программ, направленных на содействие трудоустройству молодежи в регионах. Центры занятости реализуют ряд программ и услуг, направленных на повышение профессиональных компетенций молодежи, а также предоставляют платформу для согласования вакансий с рабочими заявками (электронная биржа труда).

Местные государственные центры занятости нацелены на **распространение информации** о государственных программах занятости. Например, были организованы мобильные группы для информирования населения в селах местных районов о существующих государственных программах. Эта форма контакта была приостановлена в период локдауна, и информация предоставлялась на веб-сайтах центров.³⁰ В Туркестанской области молодых людей просят зарегистрироваться в центрах занятости и заполнить анкету, а затем обратиться к работодателям, предлагающим вакансии. В Актыбинской области центры занятости напрямую направляют кандидатов на личное собеседование и обсуждение условий труда и заработной платы.

²⁶ Крупные промышленные или пищевые компании предлагают от 100 000 тенге (234 доллара США) и выше, в то время как небольшие сельскохозяйственные фермы могут заплатить от 80 000 до 100 000 тенге (187-234 доллара США).

²⁷ В то же время, опрошенный работодатель из Актыбинской области высказал мнение, что 18-летний подросток может быть принят на работу, если он продемонстрирует личную ответственность.

²⁸ Респонденты показали, что будут платить 700-800 тенге (1,6-1,9 доллара) в месяц или 350 тенге (0,8 доллара) в неделю за размещение своих резюме на местных онлайн-платформах. Однако следует отметить, что в соответствии с конвенциями МОТ даже посредники по трудоустройству в частном секторе не должны взимать плату с лиц, ищущих работу, за свои услуги. Все расходы должен нести работодатель.

²⁹ Например, владелец салона красоты в Туркестане рассматривает кандидатов с точки зрения чистоты, умения общаться с клиентами и другими сотрудниками.

³⁰ www.enbek.kz/docs/ru/feature-articles/933.

Меры государственной поддержки содействия занятости населения предусматривались в форме посредничества в трудоустройстве и самом трудоустройстве, направления на профессиональное и повышение квалификации, предоставления льготных микрокредитов и грантов, направления на субсидируемое трудоустройство, поддержки добровольного переселения и других мер. В 2017 году была принята крупная инициатива правительства Республики Казахстан. Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Енбек» была запущена с целью обеспечения программ получения профессиональных навыков и квалификаций, востребованных на рынке труда, развития массового предпринимательства, и создания эффективной модели посредничества в трудоустройстве. В рамках программы работодателям предоставляются финансовые стимулы для найма новых работников и предоставления им необходимого практического опыта работы. По программе «Енбек» с 1 сентября 2017 года по сегодняшний день бесплатное профессионально-техническое образование получили около 53 000 молодых людей. Участникам программы предоставляется стипендия, горячее питание и транспорт. С 2017 по 2019 год краткосрочную профессиональную подготовку работников по профессиям и навыкам, востребованным на рынке труда, прошли 170 тысяч человек.³¹

Еще одной заметной инициативой по содействию занятости является программа «Молодежная стажировка». Эта программа ориентирована на молодых людей в возрасте до 29 лет, выпускников или выпускников университетов в течение последних трех лет. Молодые люди размещаются на шесть месяцев на должности, соответствующие их профилю обучения, а работодатели получают субсидию от центра занятости для оплаты заработной платы стажеров.³² В 2019 году в программе молодежной стажировки приняли участие 34 651 молодой человек. В связи с пандемией в период с 1 января по 1 сентября 2020 года программа охватила 26 424 бенефициаров.³³

Опрошенные сотрудники Центра занятости также указали на некоторые другие **специальные схемы, направленные на облегчение первого трудоустройства молодежи**. С 2020 года вводится программа «первая работа», в рамках которой выпускники колледжей и университетов, а также безработные в возрасте до 29 лет могут быть обеспечены гарантированной полной занятостью сроком на 2 года. Еще одна государственная программа «первое место работы» была запущена во второй половине 2020 года, и ориентирована на тех, кто еще не работал по специальности после окончания вуза.³⁴ Только несколько регионов сообщили свои данные о помощи в рамках этой инициативы (например, Костанайская область).

По данным респондентов, центры занятости проводят профориентационную работу среди школьников и выпускников колледжей и вузов. В частности, существует практика звонков по личным телефонным номерам, работы с преподавателями школ, колледжей, вузов. Периодически организуются ярмарки вакансий для работодателей и потенциальных работников, а резюме размещаются на Электронной бирже труда.

Отдельное направление деятельности центров ориентировано на молодых женщин после декретного отпуска. Центры занятости могут предложить им работу по специальности на год и организовать краткосрочные курсы повышения квалификации.³⁵ Кроме того, развитию женского предпринимательства способствует организация тренингов по созданию собственного бизнеса и предоставление грантов в размере 200 -месячных расчетных показателей.³⁶

4.3. Осведомленность и использование вспомогательных услуг среди молодежи

После снижения спроса на рабочую силу во время локдауна интерес к посредничеству в сфере занятости возрос к июню 2020 года. В целом молодые респонденты были осведомлены о существующих программах и обратились к ряду из них. Однако они критически относились к предложенным им условиям трудоустройства, в частности к низкой заработной плате и временному характеру занятости.

Относительно немногие из ищущих работу обращались в государственные центры занятости. В период с 1 января по 1 июня 2020 года услугами государственного посредничества воспользовались в общей сложности 273 798 человек.³⁷ Из общего числа обратившихся только 23% (63 800) были моложе 30 лет. В исследуемых регионах наибольшее количество заявителей наблюдалось в Туркестанской области – 44 158 человек, за ней следуют Карагандинская область (14 950 человек) и Актыбинская область, куда подали заявки 14 063 человека (Таблица 3).

31 В рамках мониторинга местные органы власти обязаны сообщать о доле бенефициаров, которые трудоустроены в течение 12 месяцев с момента завершения обучения. www.adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746#z1038.

32 По условиям молодежной практики между работодателем, участником программы и Центром занятости заключается трехсторонний договор. Заработная плата выплачивается за счет центров занятости. Таким образом, работодатель не несет расходов.

33 В том числе 5242 – в Туркестанской области, 2624 – в Актыбинской и 1177 – в Карагандинской. www.prz.enbek.gov.kz/ru.

34 Реализация Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы www.egov.kz/cms/ru/articles/job_search/zanyatost_2020.

35 Они включают в себя изучение новых профессий, таких как парикмахер или швея, или приобретение предпринимательских навыков.

36 Ежемесячный расчетный индекс Казахстана – это сумма, используемая для определения размера государственных платежей. Он устанавливается ежегодно и увеличивается с 2525 тенге в 2019 году до 2651 тенге в январе 2020 года. С 1 апреля 2020 года он был дополнительно увеличен до 2778 тенге.

37 Это показывало продолжение долгосрочной тенденции. В период с 2015 года по 1 июня 2020 года в центры занятости населения республики за трудовым посредничеством обратились в общей сложности 3,2 млн человек.

Таблица 3. Пользователи государственных услуг по посредничеству в трудоустройстве в регионах Казахстана

Регион	2019	1 января-1 июня 2020
Акмола	23 121	8 665
Актобе	44 000	14 063
Алматинская область	57 056	27 559
Атырау	23 446	11 410
Восточный Казахстан	41 056	18 618
Жамбыл	37 857	18 614
Западный Казахстан	29 274	13 562
Караганда	55 479	14 950
Костанай	28 540	11 226
Кызылорда	34 488	14 489
Мангистау	44 640	14 780
Павлодар	28 401	10 770
Северный Казахстан	23 667	8 505
Туркестан	106 503	44 158
г. Алматы	48 032	25 928
г. Нур-Султан	19 502	6 713
г. Шымкент	41 481	9 788
КАЗАХСТАН	686 543	273 798

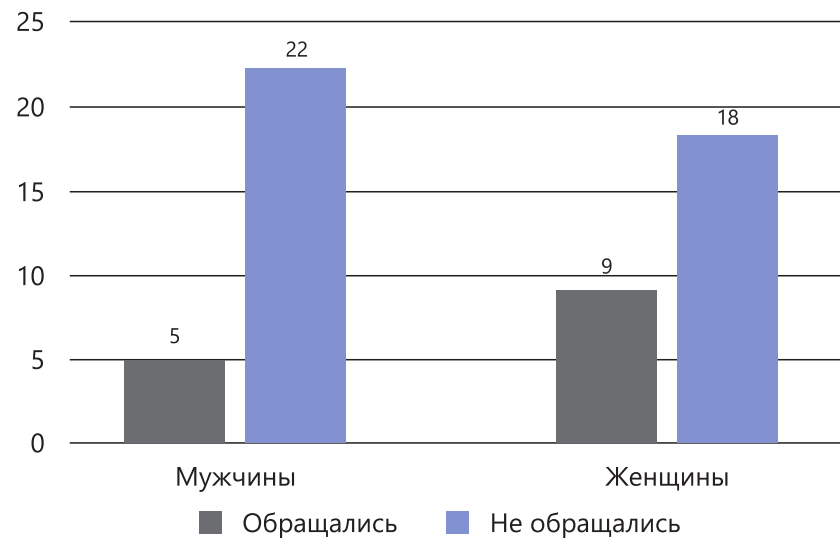
Источник: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Опрошенные специалисты из Центров занятости и частных агентств указывают на сохраняющийся интерес к посредничеству в трудоустройстве, предлагаемому различными субъектами.

- В Карагандинской области ежемесячно обращаются 50-60 человек, в основном женщины. По сравнению с январем-февралем 2020 года количество ищущих работу выросло в марте из-за введенного карантина и отпуска без сохранения заработной платы. Увеличилось и число людей, ищущих временную работу: если за весь 2019 год было зарегистрировано около 700 человек, то за первые шесть месяцев 2020 года – сопоставимое число.
- Продолжающийся спрос наблюдался также в Актыбинской области. Местный специалист областного центра занятости заявил, что в течение 2020 года ежемесячно свои резюме оставляли около 40-50 человек. Из них 25-30 человек были трудоустроены. Примерно половина этих заявок поступила от молодых людей в возрасте до 29 лет, в то время как женщины составляли около 30-40% заявителей.
- В свою очередь, специалист частного агентства в Туркестанской области сообщил, что с начала текущего года в это агентство обратилось 250 человек.

Из общего числа 54 респондентов, опрошенных в нашем исследовании, 14 (9 женщин и 5 мужчин) имели опыт обращения в центры занятости (Рисунок 6). Четыре человека из этой группы на момент опроса были безработными. Они рассказали, что узнали о работе Центров занятости от знакомых, через рекламу.³⁸ Респонденты, обратившиеся в центры занятости, подтвердили, что получали предложения о неквалифицированной работе, не требующей профессиональной подготовки (например, дворники, садовники, водители, работники сферы жилищно-коммунального хозяйства и др.). Трое мужчин, имевших опыт обращения в центры занятости, заявили, что предлагаемая работа, в то время как низкоквалифицированная, была низкооплачиваемой (с зарплатой от 30 000 до 60 000 тенге или 70-140 долларов США в месяц). Они также критиковали тот факт, что рабочие места были лишь временными и сезонными и не давали никаких перспектив для профессионального роста.

38 Женщина (26 лет, Карагандинская область, самозанятая) подала заявку через правительственную платформу e-gov «Енбек».

Рисунок 6. Респонденты, имеющие опыт обращения в государственные центры занятости населения Казахстана, по полу

Ни один из респондентов не упомянул о каких-либо институциональных формах внешней поддержки, кроме государственной помощи, но некоторые указали на внешнюю миграцию как на средство преодоления трудностей в обеспечении достойной занятости. Вместо этого подчеркивалось, что личные усилия являются неотъемлемой частью стратегий совладания опрошенных молодых людей. На вопрос о средствах поддержки, отличных от государственной, три респондента указали только работу за пределами Казахстана, в то время как один участник из Актыбинской области имел опыт работы за рубежом. Основными источниками информации о возможностях работы за рубежом являются интернет, сайты трудоустройства и интернет-форумы. Определенный интерес к выезду за границу был выявлен среди респондентов Карагандинской и Актыбинской областей, которые заявили, что уедут, если смогут найти «достойную работу», обеспечивающую достаточную заработную плату или, в случае студента из Актыбинской области, возможность продолжить обучение, работая неполный рабочий день.

5. Перспективы на будущее

5.1. Среди молодежи

Среди опрошенной молодежи наблюдался раскол между оптимистами и пессимистами. В краткосрочной перспективе определяющее значение имеет стабильность доходов, а в долгосрочной – уровень образования и возраст.

Местную молодежь спрашивали о том, что их беспокоит в будущем. Они были связаны с двумя основными критериями: стабильностью социально-экономической ситуации в настоящее время и перспективами обеспечения стабильных источников доходов в долгосрочной перспективе. Первое различие можно было заметить в группе молодых людей. Женатые мужчины, которые были основными кормильцами, выражали больше беспокойства по поводу социально-экономического положения своих семей, чем одинокие мужчины, которые имели более оптимистичные перспективы, поскольку они могли рассчитывать на финансовую поддержку своих родителей.

Долгосрочные перспективы оценивались по-разному в зависимости от возрастной группы и образовательного статуса. Пессимизм был выражен в основном старшей группой респондентов с высшим образованием, которые были обеспокоены тем, что не смогут получить работу по своей специальности. Они рассматривают текущий физический, неквалифицированный труд как просто временную занятость, которая не дает возможности повысить свою квалификацию. На самом деле они считают, что время, проведенное в университете, послужило препятствием, поскольку они не накопили опыта, чтобы продемонстрировать техническую квалификацию. Кроме того, они считают, что период трех-четырех лет безуспешного поиска работы еще больше отбрасывает их назад, поскольку сертификаты об образовании теряют часть своей актуальности, не подкрепляясь практическим опытом.

Оптимизм был обнаружен среди людей младшей возрастной группы (18-21 год), которые считают, что у них есть хорошие перспективы найти достойную работу. К этой категории относятся, в частности, студенты, обучающиеся по специальности или имеющие работу в соответствии с областью своего образования. В то же время они стремятся развивать дополнительные навыки и приобретать больше знаний в своей области и ориентированы на саморазвитие. В отличие от предыдущей группы, эта группа молодых людей рассматривает временную работу только как средство для покрытия своих повседневных расходов.

Опрошенные молодые люди считают, что помимо рассмотрения их собственной ситуации ликвидация коррупции, создание стабильных государственных институтов, пользующихся доверием, и обеспечение равных прав на доступ к образованию и работе могут помочь преодолеть некоторые барьеры, с которыми сталкивается молодежь, и открыть свои возможности.

5.2. Среди работодателей и официальных лиц.

В то время как пессимисты среди работодателей подчеркивали долгосрочные негативные последствия кризиса, оптимисты сосредоточились на корректировке, которую должны были сделать и они сами, и работодатели, и работники, чтобы отреагировать на эволюцию рынка труда. Сотрудники Центра занятости сосредоточились на смене, которая должна произойти в стратегиях поиска работы и установках молодых людей на рабочем месте.

Перспективы работодателей на будущее варьировались в зависимости от их уверенности в том, что они справятся с нынешними сложными экономическими условиями. Некоторые из работодателей, принявших участие в опросе, признались, что кризис стал трудным периодом для предпринимателей, так как многие компании перестали работать и в конечном итоге обанкротились. Они отметили, что особенно пострадал торговый сектор. Другие, напротив, сосредоточились на возможностях и обсуждали свои планы по адаптации к новым условиям путем автоматизации и механизации рабочих процессов, а также создания новых видов услуг (обработка продукции, доставка и хранение). Эта группа работодателей подчеркнула необходимость в дополнительных кадрах и специалистах и выразила надежду, что в новых условиях перед молодыми людьми открываются перспективы для приобретения новых знаний и освоения новой специальности.

Опрошенные работодатели пришли к выводу о необходимости корректировки государственных программ содействия занятости с учетом изменений на рынке труда. Высказывалось также мнение о необходимости введения большей профессиональной подготовки по востребованным специальностям, чтобы молодые люди могли найти востребованную на рынке труда работу.

Специалисты центров занятости сосредоточились на последствиях изменений на рынке труда для профессионального выбора молодежи, который должен быть, по их мнению, более осознанным. Они считают, что будущим работникам необходимо не только получать информацию о развитии рынка, но и развивать навыки, которые помогут им адаптироваться и быстро реагировать. Однако специалисты считают многих молодых людей неподготовленными к такой эволюции, отмечая их тревогу перед лицом таких вызовов. Они также подчеркнули необходимость формирования у молодежи иного отношения к труду – ответственности и самодисциплины.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

I. Снижение негативного воздействия пандемии на занятость молодых женщин и мужчин

В марте 2020 года Казахстан ввел чрезвычайное положение в связи с пандемией COVID-19, что ограничило экономическую активность в стране. За 1-полугодие экономика Казахстана сократилась на 1,8 %. Наибольшие потери были зафиксированы в сфере услуг – 5,6%. В июне 2020 года Всемирный банк прогнозировал снижение ВВП Казахстана в 2020 году на 3%. В период карантина пострадали малые и средние предприятия, сферы услуг, торговли, общественные развлекательные центры, где в основном трудоустроена молодежь.

Временная приостановка многих видов экономической деятельности оказала глубокое воздействие на рынок труда. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, в апреле 2020 года на рынке труда осталось около 4 200 000 человек. Смягчение ограничительных мер помогло сократить число безработных до 1 145 000 человек в мае и около 735 000 в июне, но из-за повторного введения ограничений предполагаемое число безработных достигло почти 1 миллиона человек в июле.³⁹

В то же время уровень зарегистрированной безработицы остался на уровне 4,8%.⁴⁰ Безработица среди молодежи в конце 2019 года (то есть официально зарегистрированных и зарегистрированных в органах занятости) в возрасте от 15 до 28 лет составила 3,7%.⁴¹ По итогам 2-квартала 2020 года уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 28 лет составил 4,0%, то есть увеличился на 0,3%. Однако эта цифра свидетельствует о значительном гендерном разрыве-регистрируемая безработица составляет 3,5% для мужчин и 4,6% для женщин.⁴² Опрошенные казахстанские эксперты предположили, что официальная статистика учитывает только формальный сектор («белая безработица»), полагая, что уровень безработицы значительно выше в неформальном секторе, и достигает около 30%. Один из экспертов выразил опасение, что она может вырасти еще больше в последствии локдауна.

В условиях пандемии произошло резкое сокращение занятости в сфере услуг, особенно в гостиничном, парикмахерском и косметическом секторах (парикмахеры, специалисты по маникюру, повары, официанты), что, в первую очередь, сказалось на занятости молодежи и женщин. Следует учитывать, что в пред-пандемический период молодежь и женщины оставались в числе социально уязвимых категорий населения.

- В рамках административных мер и трудового законодательства необходимо уточнить условия неполной занятости, удаленной работы (Статья 138 Трудового кодекса Республики Казахстан) в части охраны труда и условий труда (рабочего времени).
- Необходимо постоянно публиковать информацию об изменениях спроса на рабочие места в свете пандемии. Молодые люди могли бы воспользоваться актуальной информацией, отражающей тенденции на местном рынке труда, размещенной на сайтах центров занятости.
- Государственная программа содействия созданию предприятий также нуждается в обновлении с учетом пандемии. В частности, необходимо предоставлять специальные гранты предприятиям, которые создают рабочие места, используя навыки и квалификацию молодежи.
- Объем и содержание профессиональных тренингов, предлагаемых образовательными организациями (колледжами, университетами) и местными агентствами занятости, должны учитывать меняющийся спрос на занятость в различных отраслях с учетом сокращения сферы услуг и торгово-развлекательных центров.

II. Предоставление молодым женщинам и мужчинам актуальной информации обо всех вакансиях с учетом изменений спроса

В то же время, по официальным каналам было размещено относительно мало предложений (резюме), что свидетельствует о неиспользованном потенциале государственных служб занятости и электронных бирж труда по содействию трудоустройству молодых женщин и мужчин. Поэтому, в первую очередь, власти должны принять меры по охвату молодежи всесторонней информацией о вакансиях.

Структура спроса на рабочую силу была оценена на основе данных Центра развития трудовых ресурсов Министерства здравоохранения Республики Казахстан (ЦРТР) о вакансиях, объявленных казахстанскими работодателями в регионах страны. Во втором квартале 2020 года наибольшее количество вакансий (43%) было объявлено в строительстве, в транспортном секторе и в промышленности, требуя рабочих, каменщиков, бетонщиков, маляров

и плотников из-за роста объемов строительных работ и реализации инфраструктурных проектов в рамках Национальной дорожной карты занятости.⁴³ Данные ЦРТР показывают, что вторая по востребованности категория вакансий включает в себя профессиональных специалистов – в их отрасли насчитывается более 42 000 вакансий для работников с самым высоким уровнем квалификации и компетенций. ЦРТР сообщает о стабильно высоком спросе на высококвалифицированных сотрудников как инженеры-исследователи, аналитики, врачи, учителя и т.д. Они по-прежнему составляют значительную долю на официальном рынке труда – от 18 до 47%, в зависимости от региона.

По мнению экспертов ЦРТР, ограничения во время локдауна заставили некоторых работников искать работу в других профессиях. Анализ резюме, представленных в системе «Электронная биржа труда», свидетельствует о том, что наибольшее количество соискателей выразили заинтересованность в должности офис-менеджеров (более 5000), юристов и экологов. При этом количество вакансий на данных позициях в пять раз меньше.⁴⁴

- Электронные биржи труда и государственные центры занятости должны расширить каналы предоставления информации и услуг, включив в них цифровые формы (Telegram-каналы и боты, SMS-рассылки). Это поможет удовлетворить спрос среди молодежи, которые хотят, чтобы им было предоставлено полное описание должности, включая рабочее время, заработную плату, местоположение, наличие социального пакета и т. д. В свою очередь, сбор обратной связи через онлайн-комментарии (Telegram-боты) также станет возможностью обеспечить профорIENTATION более широкой аудитории молодежи. Используя эти каналы, государственные службы могли бы размещать видео сообщения и демонстрировать положительные результаты программ занятости.
- Центрам занятости рекомендуется совместно с работодателями проводить прозрачные конкурсы на размещение вакантных должностей и подготовку специалистов по результатам текущего мониторинга спроса на конкретных специалистов. Центры могли бы и дальше оказывать помощь неуспешным абитуриентам, вводя обязательную процедуру предоставления абитуриенту всесторонней оценки сильных и слабых сторон, проведенной членами приемной комиссии или работодателем. Результаты исследования показывают, что молодые люди не получают обратной связи после собеседования, что мешает им исправить выявленные недостатки.
- Существует необходимость в усилении услуг центров занятости, предоставляемых работодателям, в частности в том, что касается выявления работников с необходимыми навыками. Центры должны разработать систему комплексного профилирования и управления кейсами, которая будет оценивать не только пригодность технических навыков, но и мягкие навыки и другие индивидуальные уязвимости, которые могут стать барьером для трудоустройства.
- Центры занятости должны организовывать онлайн или дистанционные ярмарки вакансий. Такие ярмарки вакансий должны иметь гарантии занятости, чему способствуют центры: между работодателями и потенциальными работниками могут заключаться письменные договоры, подтверждающие предварительные устные договоренности сторон.
- При поддержке университетов и колледжей центры занятости должны проводить ярмарки для начинающих молодых компаний (стартапов), привлекая потенциальных инвесторов и помогая налаживать деловые партнерские отношения.

III. Совершенствование механизмов найма работников из числа молодых женщин и мужчин

В целом исследование показало, что местные работодатели и работники относительно редко пользуются государственными службами занятости, предпочитая вместо этого прямые контакты, все чаще через онлайн-каналы. Опрошенные молодые люди, как правило, не обращаются в государственные агентства по содействию занятости, так как считают вакансии менее привлекательными в связи с низкой заработной платой и временным характером предлагаемой работы. Оценка показала, что молодые люди чаще обращаются к коммерческим сайтам поиска работы («Headhunter», «OLX», «Instagram», а также к местным сайтам) либо для просмотра вакансий, либо для размещения резюме. Последний вариант, как сообщалось, был удобен, поскольку он позволял соискателям представлять свои профили непосредственно работодателям. Эффективность этого метода была подтверждена в ходе бесед с некоторыми местными работодателями. Производственные предприятия, расположенные в городских центрах и поставщики услуг сообщали об использовании различных онлайн-сервисов, которые также использовались сотрудниками для рекламы. Другие методы, используемые работодателями, включают размещение объявлений в социальных сетях; рекрутинг в местах, где потенциальные сотрудники ждут предложений о работе; и использование личных каналов знакомств.

39 www.inform.kz/ru/mintruda-vyskazalsya-ob-urovne-bezraboticy-v-period-pandemii_a3672658.

40 Группа по оценке не выявила никакой информации об обследовании рынка труда.

41 Уровень молодежной безработицы (в возрасте 15-28 лет) // Информационно-аналитическая система МНЭ РК «Талдау» www.taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetAnalytics/3782164.

42 www.stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/6.

43 Если сравнивать с предложением, то становится очевидным, что самой дефицитной профессией в Казахстане стал дорожный рабочий – стране нужно более 12 000 рабочих для строительства и ремонта дорог, а желающих этим заниматься в четыре раза меньше.

44 Возможной причиной увеличения числа претендентов на эти профессии, по мнению экспертов ЦРТР, может стать освобождение работников временно закрытых на время карантина предприятий (кинотеатров, банкетных залов) и их желание найти другую работу.

Напротив, существующие онлайн-платформы государственных услуг носят ограниченный характер, поскольку информация рассредоточена в различных сайтах. Например, сайты Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства⁴⁵ и сайт Электронной биржи труда⁴⁶ дополняют или, в некоторых случаях, дублируют информацию. Однако ни один из них не имеет прямых контактов с организаторами той или иной программы, нет перечня специальностей, по которым ведется обучение и т.д.

Центры занятости нуждаются в поддержке для активизации сотрудничества с работодателями, которые играют решающую роль в обеспечении адекватных условий трудоустройства. Чтобы перейти от своей нынешней роли поставщиков информации к подлинному посредничеству между потенциальными работниками и работодателями, центрам занятости необходимо оказывать помощь как со стороны государственных учреждений, так и со стороны международных доноров.

- Для широкого распространения информации о государственных программах содействия занятости населения центрам занятости целесообразно использовать новые методы информирования молодежи. Например, создание более интерактивных, многоформатных онлайн-платформ, телеграмм-каналов и т.д. Центры занятости используют информацию из различных источников, в том числе негосударственных, для расширения базы предлагаемых вакансий. Создание онлайн-платформы для консультирования молодых людей, в частности, молодых женщин, по вопросам трудоустройства, включая профессиональную подготовку.
- Оказывать услуги молодежи по принципу «одного окна» в поиске работы. Это позволит молодым людям быстро оценить возможности и воспользоваться предоставленной государством помощью в трудоустройстве.
- В частности, целесообразно предлагать участникам тренингов, организуемых центрами занятости по заявкам работодателей, договоры с этими работодателями на основе рамочного соглашения между центрами и производственными предприятиями.
- Малые и средние предприятия часто полагаются на частных посредников при найме на работу, что увеличивает издержки для работников и, таким образом, может еще больше маргинализировать часть уязвимой молодежи. Важно, чтобы государственные центры занятости продвигали бесплатные услуги среди молодых соискателей, повышая их осведомленность о преимуществах этичного найма и правовых гарантиях от взимания платы за посредничество и трудоустройство.

IV. Устранение конкретных барьеров на пути трудоустройства, с которыми сталкиваются молодые женщины и мужчины

Респонденты, участвовавшие в исследовании, назвали четыре основных препятствия на пути трудоустройства среди молодых женщин и мужчин. Первые два были указаны в основном молодыми респондентами, а следующие два – работодателями и работниками центров занятости.

- (1) Дефицит открытых вакансий на рынке труда для специалистов со специальным и высшим образованием. Так, по словам работодателя из аграрного сектора, многие люди приходят в село с дипломом специалиста, но соответствующей работы в селе нет.
 - (2) Кумовство и коррупция. По данным социологического исследования среди населения Казахстана «Мониторинг состояния коррупции в Казахстане», которое было проведено экспертами Transparency International Kazakhstan в 2019 году, взяточничество с целью обеспечения работы занимает второе место в ТОП-10 причин коррупции (открытый вопрос).
 - (3) Нежелание молодых людей работать в полную силу и явное отсутствие приверженности. Предприниматели предпочитали нанимать людей в возрасте от 30 лет и старше, полагая, что те люди, у которых есть семьи, которые нужно содержать, и кредиты, которые нужно оплачивать, могут быть высоко мотивированы для выполнения своих обязанностей.
 - (4) Стремление молодежи получать высокую заработную плату, соответствующую уровню квалификации и сложности труда. Со своей стороны, работодатели готовы повысить заработную плату и продвинуть молодого сотрудника после успешной работы в течение 2-3 лет. В ходе опросов были выявлены не только значительные различия в заработной плате между секторами (значительно выше в промышленности, но ниже в сфере услуг и сельского хозяйства), но и гендерный разрыв.⁴⁷
- Следует поощрять центры занятости к проведению встреч и бесед с учащимися выпускных классов школ и со студентами колледжей и университетов с целью предоставления актуальной информации о текущих потребностях рынка труда (включая меняющиеся потребности в навыках и тенденции), а также предоставления рекомендаций по долгосрочному планированию карьеры.

⁴⁵ www.prz.enbek.gov.kz/ru/frontnews.

⁴⁶ www.enbek.kz/ru.

⁴⁷ Например, в сельских малых предприятиях женщинам платят 3000 тенге (7 долларов США) в день во время уборки урожая по сравнению с мужчинами, которые получают 3500-4000 тенге (8-9 долларов США) в день, в зависимости от физических трудностей, связанных с этой деятельностью.

- Чтобы преодолеть трудности в доступе к достойной занятости, молодым людям необходимо помочь развить «мягкие навыки». Центры занятости и образовательные организации должны организовывать тренинги для молодежи, ориентированные на развитие коммуникативных навыков, этики и личной ответственности, и эмоционального интеллекта. Реализация принципов непрерывного образования будет способствовать развитию гибкости, переподготовки и практических навыков, необходимых для быстрой адаптации к меняющимся требованиям рынка труда.
- Антикоррупционному агентству следует рассмотреть возможность проведения специальных исследований уровня коррупции в процедурах найма и сфере трудовых отношений.
- Местным государственным органам занятости, Центрам занятости и подразделениям прокуратуры следует поставить задачу повышения осведомленности о применении Закона РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (от 8 декабря 2009 года). В частности, они должны предупредить работодателей об их ответственности за обеспечение равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере трудовых отношений.
- Проекты по наращиванию потенциала, ориентированные на работодателей, особенно в секторе МСБ, должны в большей степени фокусироваться на развитии человеческими ресурсами, в частности, на выявлении и оценке навыков и компетенций новых соискателей, а также методов коучинга и наставничества.
- Для снижения барьеров для молодых женщин, следует ввести норму о субсидировании заработной платы на социальные рабочие места, занимаемые молодыми женщинами. Такие рабочие места могут быть организованы на основании пункта 3 статьи 20 Закона Республики Казахстан «О занятости населения». Местные агентства занятости могут провести анализ спроса и предложения среди молодых женщин и работодателей на социальные рабочие места и составить список организаций, которые могут организовать социальные рабочие места для молодых женщин.

V. Содействие трудоустройству, соответствующему навыкам и квалификации, путем повышения эффективности систем профориентации и профессиональной подготовки

В то время как образование может служить формой человеческого капитала, повышающего шансы специалистов найти работу, текущая статистика показывает, что чем выше уровень образования, тем выше уровень конкуренции на казахстанском рынке труда. Это подтолкнуло многих выпускников принять более низкоквалифицированные должности или остаться за пределами рынка труда.⁴⁸

Респонденты с высшим образованием указывают на отсутствие опыта работы в качестве причин невозможности найти работу, поскольку работодатели считают обучение в учебных заведениях теоретическим, соответственно, выпускники не имеют практических навыков работы. В то же время респонденты со средним специальным образованием часто называют отсутствие высшего образования барьером для трудоустройства, в частности, затрагивающим молодых людей, которые пытаются найти более высокооплачиваемую работу через центры занятости.

На казахстанском рынке труда наблюдается несоответствие между уровнем квалификации и оплатой труда, так называемый образовательный дивиденд.⁴⁹ Важным ответом на этот вопрос могло бы стать расширение возможностей для обучения на рабочем месте с работодателями, которые были проверены как предлагающие достойную работу.

- Целенаправленная профориентация в средних школах должна осуществляться, начиная со средних классов. Ориентационные курсы для молодежи должны проводиться молодежными ресурсными центрами с приглашением консультантов по трудоустройству из центров занятости.
- Для прохождения краткосрочных курсов или получения технического и профессионального образования безработный должен зарегистрироваться в центре занятости. Однако эта возможность редко используется, поскольку молодые люди не рассматривают центры занятости как путь к обеспечению постоянной и достойной занятости. Таким образом, они не рассматривают обучение как стимул для получения работы в будущем. В связи с этим целесообразно организовать профессиональную подготовку по заявкам работодателей с потенциальными работниками из числа молодежи и женщин, которые являются кандидатами на имеющуюся должность.

⁴⁸ По данным Ranking.kz, 37,1 % лиц в возрасте 15-28 лет, зарегистрированных в качестве безработных, имеют высшее образование, и их число увеличилось на 6,9% в период с 2018 по 2019 год. Еще 4,8% безработной молодежи (около 4100 человек) имеют незаконченное высшее образование. Наибольшее число безработных молодых людей (около 33 600 или 39,7 %) имеют среднее профессиональное (специальное) образование.

⁴⁹ Например, анализ вакансий, перечисленных на «Электронной бирже труда», показывает, что продавцам предлагается зарплата от 50 000 тенге до 150 000 тенге (117-350 долларов США) без требований к образованию. По контракту учителям начальных классов с высшим или специальным образованием предлагается заработная плата в размере от 45 000 до 100 000 тенге (105-234 доллара США).

- Центрам занятости совместно с образовательными организациями необходимо проводить *систематическую профессиональную ориентацию молодежи на местах путем погружения ее в свою будущую профессию.*
- Рекомендуется также усилить работу комитетов по делам молодежи высших учебных заведений по вопросам профориентации и трудоустройства. Это может включать, например, оказание методической помощи молодым людям в подготовке резюме, собеседованиях, онлайн-общении или разработке онлайн-инструментов для самооценки карьерных устремлений.
- Необходимо наращивать потенциал молодежных и женских организаций для привлечения молодежи. В частности, *тренинги для молодежных ресурсных центров, действующих в регионах, необходимы для развития их способности обучать молодежь выбору профессии, в соответствии с их квалификациями и навыками.*

VI. Анализ эффективности государственных программ занятости

Государственные программы занятости выделяют ресурсы на профессиональную подготовку и создание рабочих мест, способствующих, главным образом, временной занятости. Несмотря на значительные усилия в этой области, эти программы не в полной мере поддерживают обеспечение постоянной профессиональной занятости молодежи. Оценка также сделала предварительный вывод о том, что средства, выделяемые государством на программы «Молодежная практика» и «Первое рабочее место», не имеют долгосрочного эффекта, т.е. используются работодателями только в период выплаты субсидий и не приводят к длительному трудоустройству. Таким образом, привлечение молодого специалиста в трудовую сферу на постоянной основе отсутствует.

- Необходимо создать *карту существующих программ и механизмов их реализации на местном уровне с целью анализа эффективности всех реализуемых государственных программ содействия занятости.* Целесообразно, в первую очередь разработать методику анализа и оценки эффективности реализации проекта с привлечением отечественных и зарубежных специалистов.
- Существует дальнейшая *необходимость оценки программ, основанных на международном опыте, на предмет актуальности и вовлеченности молодежи и женщин в эти программы с последующей корректировкой с учетом изменений на рынке труда.* В частности, необходимо проанализировать эффективность программ «Молодежная практика», «общественные работы», «Первое рабочее место» для дальнейшего трудоустройства тех, кто прошел эти программы.

VII. Создание устойчивых долгосрочных программ государственной поддержки на основе наращивания институционального потенциала

В целом для создания долгосрочных программ эффективной занятости и воспроизводства человеческого капитала для экономики необходимо выстраивать государственную систему профориентации, обучения и трудоустройства на рынке труда. Это требует анализа эффективности и вовлеченности образовательных организаций, агентств занятости и работодателей в программах содействия занятости.

- *Совет по молодежной политике при Президенте РК должен инициировать процесс разработки основ национальной политики по трудоустройству молодых женщин и мужчин, и механизмов поддержки реализации политики на местном уровне потребностей.* Для этого необходимо проводить специальные заседания Совета, занимающегося вопросами занятости молодежи. Эти рамки необходимо будет дополнительно согласовать с ключевыми заинтересованными сторонами.⁵⁰
- Необходимо *улучшить координацию деятельности в сфере занятости молодежи на национальном и местном уровнях, объединив усилия ключевых государственных органов.* Эта деятельность включает в себя несколько подразделений ключевых государственных учреждений и определение среди них ведущего учреждения, выступающего в качестве единого оператора по развитию молодежи.⁵¹
- В долгосрочной перспективе в Министерстве труда и социальной защиты населения *должен быть создан единый «государственный администратор по вопросам занятости молодежи»* в виде департамента или подразделения на национальном уровне, отвечающего за разработку совместной политики в рамках правительства. Администратор мог бы также содействовать вовлечению негосударственных субъектов в процесс совместной разработки и осуществления политики.

⁵⁰ Министерство труда и социальной защиты населения, Министерство образования и науки, а также Совет по семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, а также местные администрации (акиматы).

⁵¹ Необходимо задействовать следующие учреждения: Комитет по делам молодежи и семьи (Министерство информации и социального развития), Комитет труда, социальной защиты и миграции (Министерство труда и социальной защиты населения), Комитет контроля в сфере образования и науки (Министерство образования и науки).

ТАДЖИКИСТАН

ТАДЖИКИСТАН

МЕТОДОЛОГИЯ

В ходе исследований в Таджикистане было опрошено в общей сложности 64 респондента. В выборку вошли 39 молодых респондентов (в возрасте 18-29 лет): 21 мужчина и 18 женщин, проживающих в следующих областях, районах и городах: Хатлонская область: Куляб, Восский район, Хамадонский район, город Бохтар, город Эвон; районы республиканского подчинения (Вахдат, Рудакский район) и столица Душанбе.

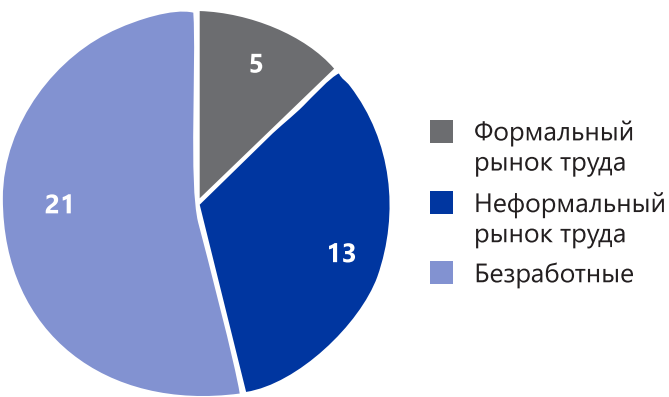
Один из крупнейших регионов республики, с населением 3 274 900 человек (что составляет 36% населения страны), Хатлонская область занимает второе место по количеству зарегистрированных безработных в стране на начало 2020 года, составив 15 000 человек (0,45% от общей численности населения региона). Из них 7500 – женщины (50%), а 8000 – это молодые люди до 30 лет (53,3%). Хотя этот РРП является третьим по численности населения регионом страны (население 2 120 000 человек, что составляет 23% от общей численности населения страны), он занимает первое место по числу зарегистрированных безработных в стране. На начало 2020 года в Агентстве по труду и занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 16 600 человек (0,78% от общей численности населения области). Из них 7000 – женщины (42%), а 10 000 – молодые люди в возрасте до 30 лет.⁵²

Стоит отметить, что безработная молодежь значительно избыточно представлена во всех трех областях – на ее долю приходится 53,3% зарегистрированных безработных в РРП и 60,2% зарегистрированных безработных в Хатлонской области, при этом она составляет 28% населения обоих регионов. Доля молодежи среди официально безработных в Душанбе достигает 77%, что более чем вдвое превышает долю лиц в возрасте до 30 лет в населении города (33,1%).

Хотя официальные данные по безработице не охватывают всех лиц, остающихся за пределами формального рынка труда, регистрационные данные чрезмерно репрезентируют молодежь по отношению к ее доле в общей численности населения. Число лиц, официально зарегистрированных в качестве безработных, относительно невелико. Они не охватывают несколько категорий, которые были определены как находящиеся вне формального рынка труда (работающие в неформальном секторе или выезжающие за границу для сезонной работы), выполняющие неоплачиваемую работу (большинство женщин, особенно в сельских районах, работают домохозяйками) или самозанятые.

Из общего числа 39 респондентов 18 были де-факто трудоустроены, но только 5 из них (13%) были официально трудоустроены, а 13 других (33%) сообщили, что занимаются неформальной работой (Рисунок 9).

Рисунок 7. Статус занятости респондентов в Таджикистане, количество человек



Среди неквалифицированных стоит отметить категорию «мардикоров» (временных работников) в неформальной занятости. В категорию неактивных вошли те, кто ищет работу, а также те, кто не ищет работу. Среди студентов были и те, кто учится и работает, и те, кто учится и не работает.

52 Агентство по статистике при Президенте РТ, Statistical Handbook: Labour Market in the Republic of Tajikistan [Статистический сборник Рынок труда в РТ], 2019, pp. 21-26, 53.

Таблица 4. Статус занятости выборки респондентов в Таджикистане

	Работники				Студенты		ВСЕГО
	Квали- фициро- ванные	Неквалифициро- ванные, времен- ные работники	Безработные, ищущие ра- боту	Неактивные, не ищущие работу	Работаю- щие	Нерабо- тающие	
Мужчины	2	4	4	3	4	4	21
Женщины	1	4	4	4	3	2	18
ВСЕГО	3	8	8	7	7	6	39

Респонденты, принявшие участие в опросе, представляли различные группы молодежи: только со средним образованием, с профессиональным образованием, и с высшим образованием. Кроме того, многие респонденты имели дополнительные навыки, полученные в результате обучения на краткосрочных курсах, таких как курсы вождения, компьютерные, бухгалтерские, языковые и швейные курсы.

32 из 39 (82%) опрошенных живут в многодетных семьях от 6 до 12 человек, где основным кормильцем является отец или старшие братья. Более двух третей кормильцев являются самозанятыми (ведут малый и средний бизнес). Многие семьи имеют землю и приусадебные участки, где выращивают овощи и фрукты для собственного потребления, а излишки продают на рынке.

Внимание было уделено представленности женщин в выборке, а также роли семейного положения как возможного детерминанта социально-экономической уязвимости и барьера для трудоустройства. Отбор проб проводился с помощью нескольких заинтересованных сторон, имеющих многолетний опыт оказания помощи уязвимым категориям населения, в частности молодежи и женщинам, – агентства труда и занятости и его местных отделений, а также НПО, работающих с этими группами населения.

Таблица 5. Семейное положение респондентов в Таджикистане

	Состоят в браке	Неженаты, никогда не были женаты/замужем	Разведенные	Вдова (вдовец)	ВСЕГО
Мужчины	14	5	2	0	21
Женщины	7	6	3	2	18
ВСЕГО	21	11	5	2	39

Кроме того, были опрошены 12 работодателей в секторах промышленности, сельского хозяйства и услуг, из которых 7 были мужчинами и 5 – женщинами. В опросе также приняли участие представители 12 центров занятости, в том числе, Агентства по труду и занятости населения, Министерства труда, миграции и занятости населения и его представительств в регионах, Агентства по трудоустройству за рубежом Министерства труда, миграции и занятости населения и частных агентств занятости. Был также опрошен высокопоставленный официальный представитель государственного промышленного сектора.

Несмотря на сложность сложившейся ситуации, связанной с пандемией в стране, национальная группа экспертов сделала все возможное, чтобы встретиться с респондентами как в столице, так и в регионах с соблюдением санитарно-гигиенических норм во время пандемии. Дистанционное/телефонное собеседование, как первоначально планировалось исследовательской группой, оказалось неэффективным из-за отсутствия средств связи (телефонов, интернета, компьютеров) у некоторых респондентов в сельской местности, а также у ряда работодателей и центров занятости. Наблюдалось также нежелание респондентов участвовать в дистанционных / телефонных интервью. Первые телефонные интервью показали их неэффективность. Респонденты вели себя скованно, с недоверием, не давая развернутых ответов, смущаясь тем, что не видят собеседника в лицо. Поэтому было принято решение проводить собеседования в традиционном формате с выездами на места. Основная часть интервью проводилась в отдельных районах региональных отделений Агентства по труду и занятости Министерства труда Таджикистана, в офисах местных комитетов (Махалов и джамоатов) и работодателей.

ВЫВОДЫ В СТРАНЕ

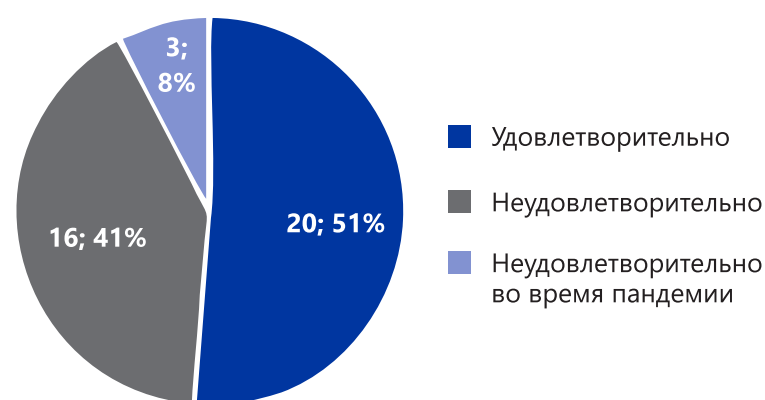
1. Социально-экономическое положение молодежи

1.1. Самооценка благосостояния домашних хозяйств: пред-пандемический период и влияние COVID-19

Большинство молодых респондентов считают экономическое положение своих семей «удовлетворительным», в основном, сравнивая свое благосостояние с благосостоянием соседей, друзей и родственников. Наличие постоянной работы было признано важным фактором, обеспечивающим социальную стабильность, особенно для некоторых наиболее уязвимых категорий (женщин с детьми, потерявших финансовую поддержку).

Из общего числа 39 респондентов более половины (20 человек) охарактеризовали общее экономическое положение своих семей как «удовлетворительное» (Рисунок 8). Это относилось к позиции, занимаемой до пандемии COVID-19. Хотя они и понимали, что уровень благосостояния может быть выше, они считали, что нынешние доходы достаточны для удовлетворения средних потребностей семьи (питание, коммунальные услуги и среднее образование для детей). Это утверждение может быть истолковано как относящееся к экономическому положению соседей, друзей или родственников респондентов. В то же время те, кто считал свое экономическое благосостояние, в целом, хорошим, добавляли, что откладывать какие-либо сбережения было невозможно.

Рисунок 8. Самооценка благосостояния домохозяйств в Таджикистане, количество респондентов



Респонденты, которые в настоящее время трудоустроены (18 из 39), видели относительно незначительное экономическое влияние занятости на их благосостояние, но подчеркивали общую уверенность в том, что регулярная заработная плата и социальные пособия⁵³, а также правовая защита их прав как основных факторов, способствуют достижению ими социальной стабильности. Они также отметили, что постоянная работа положительно повлияла на их социальный статус. Часть респондентов, неудовлетворенных своим заработком, в основном, относилась к категории разведенных женщин с детьми, а

также молодых пар, не имеющих возможности разойтись с родителями и самостоятельно завести собственное домашнее хозяйство.

1.2. Влияние пандемии на активы домашних хозяйств

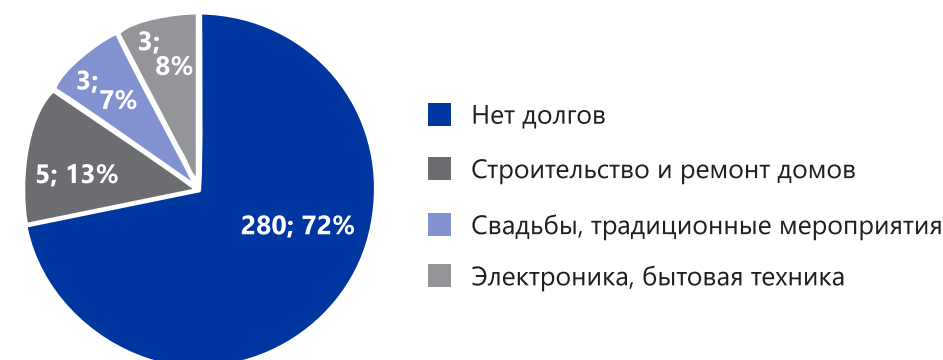
В то время как доходы некоторых респондентов серьезно пострадали от изоляции в Российской Федерации и вызванного этим сокращения денежных переводов, определенное большинство опрошенных членов домохозяйств не сообщали о каких-либо долгах.

Ухудшение экономического благосостояния семьи наблюдалось в период пандемии, в первую очередь, среди семей, получавших регулярные денежные переводы из России от членов семьи. Объявленная в Российской Федерации блокада вынудила многих кормильцев этих семей оставаться в карантине и больше не иметь возможности перечислять средства. Центральные-азиатские СМИ сообщали, что во время пандемии произошел обратный отток денежных переводов из Таджикистана в Россию, связанный с тем, что таджикские мигранты, которые сами не работают в России, нуждались в помощи в оплате жилья и питания.

Другая непосредственно затронутая группа – это молодые женщины, живущие в городах, которые не хотят терять работу и вынуждены нанимать няnek для ухода за своими детьми. Это стало следствием прекращения временного закрытия школьных и дошкольных учреждений (школ и детских садов) до 17 августа 2020 года, объявленного в качестве меры эпидемиологической безопасности. В результате значительная часть семейного бюджета, как сообщалось, была выделена на услуги нянь. В сельской местности этой проблемы не наблюдалось, так как можно было оставить детей под присмотром других членов семьи.

⁵³ Стандартный пакет льгот включает в себя: оплачиваемые больничные и ежегодные отпуска, пенсионные взносы, официальную работу и трудовой стаж. Кроме того, работницы имеют право на 18-месячный оплачиваемый отпуск по беременности и родам, который может быть продлен на неоплачиваемой основе еще на 18 месяцев, когда матери гарантируется возвращение на ее рабочее место.

Рисунок 9. Причины, по которым респонденты в Таджикистане берут кредиты, количество ответов



Абсолютное большинство (28 из общего числа 39 или 70%) респондентов не имели долгов и не имели опыта получения кредита в финансовых учреждениях страны (Рисунок 9). Пятая часть имела небольшие долги за покупку телефонов и компьютеров, а некоторые респонденты сообщили, что их родители брали небольшие кредиты (несколько тысяч долларов) на учебу за границей

или на строительство и ремонт домов или бытовой техники. Только два респондента (5%) отметили, что семья понесла дополнительные долги во время пандемии из-за того, что они были вынуждены занимать у родственников деньги на покупку лекарств для лечения COVID-19. Те респонденты, которые отметили, что у них был кредит в банке до начала пандемии, не могли произвести платежи по кредиту из-за высокой стоимости лечения члена семьи от COVID-19. В соответствии с Указом Президента от 5 июня 2020 года банки отложили выплаты от тех клиентов, которые не смогли погасить кредит из-за снижения доходов и высоких медицинских расходов, до 1 октября 2020 года.

Кроме того, правительство Республики Таджикистан при финансовой поддержке Всемирного банка приступило к выплате единовременной экстренной социальной помощи в размере 500 сомони (48 долларов США) 50 000 малообеспеченным семьям с детьми в возрасте до трех лет. Денежные переводы, уплачиваемые на банковские счета, будут осуществляться государственным Агентством социальной защиты населения Министерства здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан в тесном сотрудничестве с областными и районными управлениями социальной защиты. Ни один из респондентов не получил денежной помощи, которая еще не была начата на момент проведения опроса. Однако две из опрошенных женщин сообщили, что находятся в процессе сбора документов, намереваясь подать заявление.

2. Местный спрос на рабочую силу (мнения работодателей и официальных лиц)

2.1. Зарегистрированные заявки на работу и вакансии

Официальные данные показали временное снижение как числа зарегистрированных заявлений о приеме на работу, так и числа вакансий. Хотя динамика спроса и предложения рабочих мест остается несколько ниже показателей за соответствующий период 2019 года, более серьезное снижение наблюдается в численности лиц, трудоустроенных Государственным агентством труда и занятости – на 18,2% меньше в июне 2020 года, чем в июне 2019 года.

Количество заявлений о приеме на работу, направленных в Агентство по труду и занятости в 2018 году, составило около 92 600 (на 16% больше, чем в 2017 году и на 28% больше, чем в 2014 году). Количество обращений молодежи в службы занятости также выросло на 38% в 2018 году по сравнению с 2014 годом и составило около 46 600.⁵⁴ Неуклонный рост официальные представители агентства связывали с реализацией рабочей программы по реинтеграции вернувшихся мигрантов.⁵⁵

Пандемия COVID-19 уменьшила объем заявок от соискателей в агентстве. В конце июня 2020 года было зарегистрировано 75 000 соискателей, что на 3,2% меньше, чем за соответствующий период 2019 года (хотя по сравнению с маем 2020 года их число выросло примерно на 700). Особенно отчетливо проявилось падение числа заявок в месячных регистрационных цифрах – в июне 2020 года за трудоустройством обратилось 9300 человек (на 20% меньше, чем за соответствующий период 2019 года). Эти тенденции привели к снижению шансов на трудоустройство лиц, ищущих работу. Данные агентства указывают также на снижение спроса на рабочую силу со стороны работодателя. По состоянию на конец июня 2020 года в агентстве было зарегистрировано около 10 200 вакансий. Этот показатель, хотя и был на 8,8% выше, чем месяцем ранее, все же оказался на 6,3% ниже по сравнению с аналогичным периодом 2019 года. Было трудоустроено около 7300 человек, что на 18,2% меньше, чем за соответствующий период прошлого года.

⁵⁴ По данным Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Татарстан, предоставленным по запросу в июне 2020 года.

⁵⁵ Объявления государственных служб занятости в основном показывают вакансии в сфере образования, здравоохранения и жилищно-коммунального хозяйства. Они предлагают должности медсестер, фармацевтов, врачей, бухгалтеров, учителей средних, средне-специальных, высших учебных заведений, дворников, инженерно-технического персонала.

2.2. Влияние пандемии на возможности трудоустройства молодежи

Интервью с официальными лицами и работодателями свидетельствуют о том, что после временного закрытия многих рабочих мест, где, как правило, работала особенно городская молодежь, в основном, в сфере услуг, ситуация изменилась. Оптимизм в отношении среднесрочных шансов на трудоустройство основывался главным образом на относительно слабом воздействии пандемии на молодежь и на открытии рабочих мест в отдельных секторах экономики. Однако сохраняющиеся трудности с привлечением местной рабочей силы, обладающей необходимыми навыками, указывают на необходимость установления партнерских отношений между частным сектором, учреждениями образования и занятости.

Опрошенные сотрудники Центра занятости указали на непосредственное негативное влияние пандемии на занятость молодежи в Таджикистане. В то время как официальный локдаун не был объявлен, многие предприятия в сфере услуг (в частности, парикмахерские, рынки, рестораны и магазины, за исключением продуктовых магазинов) были временно закрыты. Другие работодатели пострадали позже, и начиная с августа, стали отпускать своих работников, в том числе, молодых, в неоплачиваемый отпуск. Это влияние не было столь выражено в государственном секторе, где ряд государственных учреждений отпускали своих сотрудников на оплачиваемый государством отпуск по болезни или на удаленную работу, сохраняя при этом место работы и заработную плату. Ситуация также быстро стабилизировалась в секторах медицинского и моющего (дезинфицирующего) производства, где рост заказов помог сохранить производство и обеспечить постоянную выплату заработной платы рабочим.

Были также отмечены дополнительные возможности трудоустройства во время пандемии, что особенно актуально для молодежи. Опрошенные официальные лица ссылались на случаи, когда некоторые предприятия расширяли свое производство, переориентируясь на новые виды продукции. Так, пищевые заводы начали выпускать антисептические и антибактериальные средства (как для внутреннего рынка, так и для соседнего Афганистана), а текстильные предприятия – выпускать защитные маски и медицинскую одежду. В свою очередь, растущий спрос на лекарства создавал стимулы для многих аптек работать в несколько смен, что требовало расширения их штата молодыми людьми со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием. Это включало также некоторых студентов, обучающихся за пределами страны, которые вернулись из-за пандемии. Однако некоторым опрошенным работодателям было трудно привлечь рабочую силу для удовлетворения нового спроса.⁵⁶

Официальные лица разделились во мнениях относительно среднесрочных перспектив трудоустройства молодежи в регионах. Некоторые из них выразили озабоченность по поводу последствий крупномасштабного возвращения трудящихся-мигрантов на рынок труда, который может стать еще более конкурентоспособным. Однако многие работники центров занятости были более оптимистичны в отношении шансов трудоустройства для молодых людей, в отличие от пожилых жителей. Они указали на тенденцию некоторых компаний удерживать или даже нанимать молодых людей, отправляя пожилых сотрудников в отпуск. Основанием для этого послужил более низкий риск серьезных заболеваний из-за COVID-19 для молодых людей.

2.3. Стратегии работодателей по поиску необходимой рабочей силы.

Выбор каналов выявления необходимых трудовых ресурсов во многом определяется размером и отраслевой принадлежностью предприятия

Всего было опрошено 12 работодателей в трех регионах. Их стратегии поиска работодателей варьируются в зависимости от размера компании. Эти респонденты, представляющие, в основном, небольшие компании, склонны искать и нанимать сотрудников самостоятельно через свои отделы кадров, сотрудников, а также знакомых. Это было предпочтительно, поскольку считалось, что это снижает риск найма недобросовестных и безответственных сотрудников. Некоторые работодатели действительно искали бы неквалифицированных работников на открытых рынках (в основном это касалось простых или временных задач, таких как погрузка грузов или ремонтные работы). Интервью с работодателями, в свою очередь, показали, что государственные учреждения и крупные предприятия, особенно те, которые ищут большое количество работников, особенно для крупных промышленных и строительных проектов, как правило, обращаются в агентства по трудоустройству, размещают рекламу на радио, телевидении и в газетах. Они также чаще обращаются в Агентство по труду и занятости, что позволяет им охватить гораздо больше потенциальных кандидатов, разместив свои вакансии на сайте www.kor.tj, на досках объявлений у зданий агентств, во время ярмарок вакансий, радиорекламы и на рекламной ленте национального и регионального телевидения. Однако опрошенные сотрудники Центра занятости и местные работодатели отметили, что даже при более широком использовании этих каналов серьезной проблемой является преодоление разрыва в ожиданиях относительно уровня заработной платы и условий занятости между потенциальными работодателями и работниками. Одной из проблем является неразвитость специализированных кадровых платформ, которые могли бы обеспечить инструменты для согласования спроса и предложения на конкретные навыки и компетенции.

Некоторые различия наблюдались также в стратегиях найма между секторами. Опрошенные работодатели в сфере услуг сообщили о найме через рекламу на все более популярном сайте www.somon.tj. Они также были

склонны искать работников через агентство по труду и занятости, в частности, ориентируясь на выпускников учебных заведений, предлагаемых профессиональными лицами. С другой стороны, опрошенные работодатели (как в розничной торговле, так и в сфере услуг) выразили растущий интерес к студентам в связи с их высоким уровнем грамотности, компетентности и ответственности, которые они могут продемонстрировать, работая неполный рабочий день, предлагая хорошую зарплату и помогая им снять финансовое бремя с родителей. В свою очередь, студентам, работающим в ресторанном бизнесе, часто предоставлялись некоторые не денежные льготы, такие как бесплатный обед или ужин, что помогало им снизить высокую стоимость городской жизни.

В крупных компаниях, в основном, в промышленности и строительном секторе, соискатели сами подают заявки на вакансии, оставляя свое резюме. Они следят за информацией в СМИ о достижениях компании или о строительстве того или иного объекта. Один из работодателей отметил, что им звонят по поводу трудоустройства по номеру, указанному на упаковке их товара, для получения заказов и принятия жалоб и предложений. Эти цифры также становятся цифрами для поиска работы среди населения. Некоторые работодатели также говорили о проведении встреч в местных общинах, где информация о возможной занятости и условиях труда на производстве будет предоставляться руководителям общин, которые, в свою очередь, затем информируют население о возможности трудоустройства на том или ином предприятии.

2.4. Использование и оценка мер поддержки работодателями

Государственные услуги по поиску необходимой рабочей силы, как правило, в основном используются крупными предприятиями, особенно для найма работников с необходимой технической квалификацией. Малые предприятия остаются осторожными, предпочитая искать сотрудников напрямую.

Малые предприятия, особенно в городах, сравнительно редко ищут работников через государственные агентства занятости. Работодатели частных предприятий и организаций, особенно в городах и столице, чаще всего сами ищут сотрудников через друзей, сотрудников, СМИ, социальные сети и популярные местные интернет-платформы.⁵⁷ С другой стороны, работодатели из регионов, а также работодатели из государственных учреждений (здравоохранения, образования, культуры, жилищно-коммунального хозяйства) в основном сообщали о тесных связях со службами занятости.

Сотрудники служб занятости отметили, что частные работодатели не часто обращаются в службы занятости для поиска работников и часто находят работников сами, или среди своих друзей, или через новые частные онлайн-платформы, такие как www.somon.tj. На таких платформах объявления о вакансиях более разнообразны. Там можно найти вакансии для таких современных специальностей, как маркетолог, дистрибьютор, дизайнер, финансовый или бизнес-аналитик, промоутер и так далее. Другими словами, этот сайт стал местом поиска работы среди более продвинутой молодежи. Опрошенные официальные лица также объясняют нежелание малого бизнеса пользоваться их услугами, нежеланием заключать официальные трудовые договоры или платить причитающиеся налоговые взносы. Опрошенный работодатель заявил, что он обеспокоен тем, что наем дополнительных работников приведет к усилению проверок по выявлению нарушений налогов и других платежей.

Сотрудники Центра занятости обратили внимание на сезонные рабочие места в сельской местности, когда молодежь (в том числе и женщины) нанимается непосредственно владельцами крупных хозяйств в посевные или уборочные периоды. Поскольку эти рабочие места предлагают очень низкую заработную плату (дневная ставка около 30 сомони или 3 доллара США), они по большей части недостаточно привлекательны, чтобы привлечь мужчин, которые продолжают уезжать за границу в поисках работы. Женщины, как правило, заняты в сезон пахотных полевых работ (Весна-осень) для выполнения ручных работ (выкорчевывание, уборка урожая и т.д.), в то время как мужчины занимают более высокооплачиваемую нишу механизированной работы (комбайны, тракторы, грузовики).

Трудовые договоры заключались теми работодателями, которые имели официальную регистрацию и являлись официальными организациями. В ходе интервью упоминались также случаи, когда частные компании нанимали сотрудников неофициально.⁵⁸ Эти неформальные договоренности, к сожалению, не позволяют работникам продемонстрировать официальную трудовую книжку.

Службы занятости стараются выйти на крупные предприятия, предлагая свои услуги не только по поиску сотрудников, но и по их обучению и/или переподготовке перед наймом. Опрошенные работодатели отмечают усилия служб занятости по трудоустройству выпускников профессионально-технических училищ на крупные предприятия по договоренности с предприятиями. Однако они рассматривают такие инициативы как имеющие ограниченное воздействие, приписывая это отношениям молодых людей с их высокими ожиданиями от работодателя и недостаточной самоотдачей. Они утверждают, что молодые люди не работают в течение месяца и покидают предприятия, на которых они были трудоустроены службами занятости в рамках совместных инициатив с предприятиями.

⁵⁶ Один предприниматель отметил, что во время пандемии у него были финансовые средства, чтобы открыть швейный цех в своем районе, когда он увидел большую потребность в масках и медицинской защитной одежде. Он закупил оборудование и припасы, но не нашел достаточного количества швей, и ему пришлось закрыть свою лавку.

⁵⁷ Только один респондент имел опыт, который был не совсем удачным, по найму по этому каналу. Из 150 выпускников местного профессионального училища, принятых на производственную подготовку, только четверо оказались профессионально пригодными, но и они в конце концов покинули производство, потому что поженились.

⁵⁸ Доклад 2019 года «Диагностический анализ неформальной занятости в Таджикистане и пути ее сокращения» показал, что «примерно половина всех работников (87 человек) заявили, что между ними и работодателями нет подписанных договоров. 89 работников (52%) заявили, что их трудовые книжки не открываются по месту работы».

Из общего числа 12 респондентов четыре опрошенных работодателя также указали, что они сотрудничали с некоторыми международными проектами в качестве бенефициаров проектов, используя рекомендации служб занятости, государственных учреждений или местных органов власти. Они сообщили об отсутствии долгосрочной устойчивости тренингов, приписывая это ограниченной осведомленности и способности местных и международных экспертов, руководителей проектов и персонала учитывать реалии и условия страны, особенно в регионах, а также отсутствию надлежащей системы мониторинга воздействия.

3. Барьеры на пути трудоустройства

3.1. Барьеры на пути трудоустройства молодежи: предпочтения работодателей (взгляд специалистов)

Малые работодатели, по-видимому, обеспокоены издержками, которые им приходится нести, чтобы развивать молодых людей до профессионального уровня, необходимого для выполнения поставленных задач, рискуя при этом преждевременно покинуть квалифицированных работников.

Респонденты из служб занятости определили скудность предложений вакансий как сохраняющуюся проблему. Ситуация ухудшилась с COVID-19, когда наблюдалось снижение объема предложений о работе от работодателей, особенно в сфере услуг. Еще одной проблемой, выявленной специалистами, является несоответствие между потребностями работодателей и предложением рабочей силы на местном рынке, которое отражает несоответствие между эффективным спросом на определенные профессии и современными тенденциями в области образования и профессиональной подготовки. За последнее десятилетие молодежь была привлечена к нескольким престижным профессиям (юрист, экономист, финансовый специалист), и рынок труда страны стал переполнен этими специалистами, которые, в свою очередь, не могут найти работу по своей специальности, так как вакансии в этих областях ограничены, особенно в сельской местности.

Специалисты по трудоустройству также сослались на требования работодателей к соискателям продемонстрировать определенный обязательный стаж работы и опыт при приеме на работу. Они были обеспокоены тем, что такие условия вынуждают молодых людей с высшим и средним специальным/техническим образованием соглашаться на неформальную работу или мигрировать. По их мнению, молодые люди теряют свою базовую квалификацию, полученную в учебных заведениях страны, которые вкладывали в обучение время и ресурсы.

В то же время некоторые работодатели, в основном владельцы малых предприятий швейной промышленности, выражали беспокойство по поводу найма перспективных талантливых сотрудников из-за боязни потерять вложенное в обучение время и ресурсы, когда работник покинет компанию.⁵⁹

Специалисты выявили серьезное препятствие для найма молодых незамужних женщин. Они утверждали, что работодатели неохотно брали на работу эту категорию соискателей, поскольку были убеждены, что работницы уйдут с работы после вступления в брак. Поэтому работодатели не хотели брать на себя расходы на стажировку и обучение, полагая, что они не принесут отдачи в случае досрочного ухода работника.

3.2. Барьеры на пути трудоустройства молодежи: стратегии и предпочтения молодежи (мнения специалистов и работодателей)

Особенно городская мужская молодежь, имеющая миграционный опыт или получающая информацию об условиях оплаты труда в других местах, не желает устраиваться на работу по ставкам, предлагаемым местными работодателями.

По мнению специалистов служб занятости, безработица среди молодежи еще больше усугубляется низкими зарплатами, которые не удовлетворяют потребности молодых мужчин и женщин. Многие из опрошенных молодых людей также указали на отсутствие подходящих вакансий, предлагающих достаточно привлекательную заработную плату в качестве основного сдерживающего фактора для трудоустройства. Опрошенные официальные лица обнаружили особенно большой разрыв в предложениях работодателей и ожиданиях относительно заработной платы и условий труда со стороны городской молодежи. По их мнению, особенно страдают выпускники средних профессиональных и высших учебных заведений, которые вынуждены переучиваться из-за несоответствия заработной платы их ожиданиям и потребностям. Переподготовка наблюдалась и среди тех, кто не мог найти работу по своей специальности из-за нехватки рабочих мест по этой специальности.

Отвечая на вопрос об ожидаемой заработной плате молодых мужчин, многие работодатели согласились с тем, что зарплата, которую ожидают молодые люди, безусловно, выше, чем та, которую ожидают представители старшего поколения, как среди мужчин, так и женщин. Они связывали это отношение с культурными ожиданиями, что молодые люди должны поддерживать своих родителей, а также с растущими потребительскими устремлениями этой группы (в том числе, покупки личных вещей, как мобильные телефоны и модная одежда). Более низкие требования к заработной плате старшего поколения, особенно женщин, объяснялись тем, что заработки составляли лишь дополнительный вклад в семейный бюджет, но не основной. Эксперты отметили, однако, что иногда молодые люди со средним профессиональным или высшим образованием соглашались пойти работать

⁵⁹ Особое беспокойство вызывали случаи, когда бывший работник (например, швея), приобретший специальные навыки, создает конкурирующую бизнес-операцию и создает конкуренцию.

с небольшой зарплатой в местные государственные учреждения при условии, что их могут дополнительно содержать родители и семья. В этом случае стабильная зарплата, а также возможности карьерного роста в будущем привлекали молодежь.

Еще одним барьером, на который указывали официальные лица, была бездеятельность выпускников средних школ, которые после окончания школы долго не могут определиться с выбором профессии. Специалисты назвали две причины этого: отсутствие профориентации в общеобразовательных школах и отношение недостаточной настойчивости и целеустремленности.

3.3. Возможности и барьеры для трудоустройства, соответствующие квалификации

Опрошенные работодатели признали несколько положительных качеств нынешней молодежи, но по-прежнему скептически относились к технической квалификации и личностным установкам многих молодых абитуриентов, особенно с высшим, непрофессиональным образованием. Одним из основных упомянутых факторов было отсутствие профессиональной ориентации или практических навыков обучения в школах. Эти недостатки указывают на настоятельную необходимость разработки программ развития компетенций и мягких навыков, а также более широкого использования программ стажировок и инициатив, позволяющих проводить коучинг и наставничество абитуриентам.

Респонденты, в основном, работали по специальности, однако были и те, кто трудоустроился или был готов трудоустроиться не по специальности, а с перспективой дальнейшего трудоустройства по специальности. Большинство респондентов проявили интерес к профессиональному развитию. Некоторые из них действительно повышали свою профессиональную квалификацию, посещая курсы либо за счет работодателей, либо самостоятельно.⁶⁰ Эти тенденции усилились во время пандемии. Исключение составила группа мардикоров (дневные неквалифицированные рабочие, нанятые неофициально), так как им не нужно предоставлять документ, подтверждающий их квалификацию и навыки при временном трудоустройстве.

Мнения работодателей о компетентности и навыках молодых мужчин и женщин различались. Большинство работодателей считали их неадекватными задачам на рабочем месте. И работодатели, и работники служб занятости считали, что выпускники школ не готовы к реалиям трудовой жизни. Они объясняли это недостаточной подготовкой (или даже отсутствием подготовки в некоторых регионах) выпускников школ в области профориентации. В результате, по их мнению, выпускники часто не знают, какую профессию выбрать после окончания вуза и как им следует готовиться к поступлению в ту или иную профессию. Соответствующая критика была высказана опрошенными работодателями в связи с отсутствием возможностей для их вовлечения в процесс подготовки молодых кадров в профессиональных учебных заведениях (лицеях и колледжах). Кроме того, работодатели указывали на низкий уровень технической квалификации выпускников таких школ, что накладывало на работодателей дополнительные расходы по повышению квалификации молодых работников.

Еще одна проблема, поднятая многими работодателями, связана с отношением молодежи к работе, которое они неблагоприятно сравнивают с отношением пожилых работников. Респонденты критиковали то, что они воспринимали как «отсутствие самодисциплины» или необходимой трудовой этики, в частности, терпения, необходимого для прохождения определенных этапов профессионального роста. По их мнению, этот общий набор установок способствует большой текучести молодых работников и их возможному уходу в трудовую миграцию.

Однако некоторые работодатели отметили, что молодежь в настоящее время проявляет определенные навыки, которые не были так распространены в предыдущих поколениях. К ним относятся креативность, предприимчивость, коммуникабельность, качественное выполнение некоторых ручных задач, таких как сантехника, сварка, косметические услуги. Они также отметили рост уровня предпринимательских навыков среди молодежи с профессиональным образованием. Также некоторые работодатели отметили, что нынешняя молодежь более активна и обладает большей способностью схватывать любую информацию на лету, чем предыдущие поколения молодежи. Некоторые работодатели также выразили оптимизм в отношении возможностей для молодежи приобрести навыки.⁶¹

Опрошенные сотрудники местных служб занятости отметили существенные различия в уровне навыков, компетенций и знаний молодежи и женщин, обращающихся в службы занятости. Помимо уровня образования, опыта работы, семейного воспитания и личных качеств, важным фактором является, по их мнению, место жительства и различные возможности, которые оно предоставляет молодым людям. Респонденты связывали городскую молодежь как с большей осведомленностью о возможностях достойного трудоустройства за рубежом, так и с набором навыков и установок, помогающих им соответствовать требованиям современного рынка труда: владением иностранными языками и навыками в области информационных технологий, а также более высокой уверенностью в себе и целеустремленностью в жизни. Это, по мнению респондентов, контрастирует с ограниченным или полным отсутствием знаний информационных технологий и иностранных языков у многих молодых людей из сельской местности. В то же время опрошенные специалисты отметили, что сельская молодежь часто работает больше, а их ожидания относительно заработной платы и условий труда ниже.

⁶⁰ 5 из 39 респондентов сообщили, что пользуются бесплатными интернет-платформами.

⁶¹ Они ссылались на поддержку государства в обучении качественному выполнению ремесленных работ, таких как ювелирные изделия, гончарные изделия и керамические изделия, через возрождение традиционного метода «наставничества». Метод предполагает, что мастер определенного ремесла передает профессиональные навыки ученику.

4. Стратегии поиска работы и формы поддержки

4.1. Склонность к трудовой миграции

Хотя миграция остается предпочтительной стратегией получения средств к существованию для некоторых молодых людей, особенно из сельских районов, которые не поступили в университет, для значительной части молодежи (в частности, выпускников или студентов) она также представляет собой важный метод накопления необходимых активов (как финансовых, так и опыта) до возвращения домой.

Мало кто из опрошенных молодых людей выбрал стратегию трудоустройства за рубежом, часто оставляя ее в качестве последнего варианта. Из 39 опрошенных респондентов только трое студентов заявили, что прервали учебу, чтобы временно уехать на работу за границу, в то время как четверо молодых людей (один с высшим образованием и трое без какой-либо квалификации) рассматривали возможность трудоустройства за границей. Многие ответили, что, имея высшее образование, они не хотели бы работать на неквалифицированных работах в России, постоянно подвергаясь оскорблениям и нарушениям своих прав как со стороны правоохранительных органов, так и со стороны работодателей.⁶²

Поиск работы за рубежом (в частности, в России) был назван некоторыми специалистами Центра занятости до сих пор основной стратегией, проводимой молодыми людьми, окончившими среднюю школу в сельской местности и не имеющими возможности поступить в вузы и колледжи. Эта группа, находящаяся в длительной миграции, как ожидается, не вернется в сельские районы Таджикистана, где экономические перспективы сельскохозяйственного труда все еще не конкурируют с заработной платой в миграции. По мнению специалистов, эта категория мигрантов ожидает открытия границы и ослабления ограничительных мер в Российской Федерации для повторной миграции. Специалисты отнесли еще одну категорию таджикских мигрантов, которые рассматривают миграцию как путь профессионального роста. Сюда входят те, кто изначально работает в России на неквалифицированных должностях (разнорабочие), но кому повезло получить повышение и помощь в легализации места жительства и трудоустройства от своих работодателей. Таджикские диаспоры, установившие хорошие отношения с местными работодателями или легализующими структурами, также иногда помогают в продвижении занятости в своих областях и связанной с этим легализации. Если молодой человек с высшим образованием выберет стратегию пребывания и дальнейшего продвижения по карьерной лестнице в России, то эта стратегия будет носить долгосрочный характер с перспективой принятия российского гражданства, что обеспечит ему дополнительные льготы и перспективы развития.

Другие категории молодежи, по мнению специалистов, уезжают в миграцию на сезонной основе и не рассматривают работу за рубежом как перспективу развития и карьерного роста. Это относится, прежде всего, к студентам или выпускникам, которые не могут обрести экономическую независимость, найдя работу, предлагая адекватные средства для поддержки своих родителей и своей семьи, если они уже женаты. Когда семья переживает экономический кризис – снижение доходов семьи, отсутствие возможности оплачивать учебу, потеря кормильца, потеря работы кормильца, некоторые молодые люди получают академический отпуск и мигрируют, чтобы заработать деньги и оплатить учебу. К другой категории относятся молодые люди, которые мигрируют, чтобы накопить средства на свое самоутверждение – покупку или строительство собственного дома, проведение свадеб, покрытие расходов на высшее образование. Следует отметить, что проблему с приобретением жилья отметили большинство респондентов, особенно те, кто проживает в столице и городах. С другой стороны, семьи в сельской местности часто имеют большие дворы и могут выделить небольшую часть двора для строительства нового жилья для своих сыновей.

4.2. Стратегии поиска работы местной молодежи: описание и оценка

Сообщалось о различных стратегиях, начиная от неформальной работы и заканчивая обращением за официальной помощью к государственным учреждениям. Поиск работы может длиться от нескольких месяцев до более чем 2 лет, в зависимости от уровня ожидаемого вознаграждения и того, соответствует ли работа области обучения.

Многие респонденты отмечали, что ищут работу самостоятельно, обращаясь непосредственно к работодателю. В то же время некоторые молодые люди в столице искали работу через Интернет, через различные специализированные сайты.⁶³ Сообщалось также о частом использовании семейных связей и знакомых. Респонденты отметили еще одно непреднамеренное последствие некоторых стратегий найма работодателей. Предпочтение владельцев небольших предприятий нанимать работников через знакомых и личные рекомендации отбило у некоторых молодых людей охоту принимать активные меры по поиску работы, вместо этого полагаясь на своих родителей, родственников или друзей.

Как молодые люди, так и сотрудники служб занятости указали одинаковый срок поиска работы – от 3 до 6 месяцев. Однако в этот период некоторые ищущие работу имели возможность получать неформальный доход за счет самозанятости, такой как ремонт домов и квартир и продажа излишков сельскохозяйственной продукции, выращенной на приусадебных участках. Гораздо более длительный период требовался, чтобы найти работу,

соответствующую своей области обучения. Опрошенные молодые люди отметили, что работодатели требуют не менее одного года стажа работы, подтвержденного в трудовой книжке, что часто заставляло соискателей соглашаться на низкооплачиваемую работу с низкими должностями (даже в неформальной экономике), чтобы выполнить это требование.

Продолжительность поиска работы, по мнению различных респондентов, во многом определялась отношением и стратегией соискателей. Например, сотрудники службы занятости считают, что молодым женщинам требуется меньше времени, поскольку они с большей вероятностью соглашались на низкую заработную плату, в то время как их сверстники-мужчины, как правило, продолжают искать работу до тех пор, пока не смогут довольствоваться более благоприятной зарплатой и условиями. Они интерпретировали это различие, указывая на разные приоритеты: женщины отказывались бы от более высокой заработной платы при вступлении в организацию до тех пор, пока она была создана, предлагая перспективы карьерного роста и увеличения заработка с течением времени.

4.3. Целевые группы для государственной помощи в облегчении занятости

Государственные службы занятости (как ориентированные на местную, так и иностранную занятость) были распространены на несколько уязвимых групп – потенциальных и возвращающихся трудящихся-мигрантов, женщин, бывших солдат, которым предлагались различные виды поддержки – от информации о вакансиях через посредничество в трудоустройстве до повышения и сертификации квалификации.

В связи с пандемией и возвращением большого количества мигрантов из Российской Федерации и Казахстана поступает очень много обращений в службы занятости. На этом этапе сотрудники службы занятости предлагают возвращающимся мигрантам либо обучение, либо переподготовку, либо сертификацию навыков. В настоящее время Министерством труда, миграции и занятости населения разрабатывается специальная антикризисная программа занятости для реинтеграции мигрантов, в рамках которой мигрантам будут предложены дополнительные услуги в виде выдачи беспроцентных кредитов, привлечения их к программам обучения для создания бизнеса и дальнейшего трудоустройства за рубежом. В связи со строительным бумом в стране за последние 5-8 лет резко возрос спрос на строительные специальности (который, однако, был ослаблен в период пандемии). Агентство по труду и занятости совместно с Министерством труда, миграции и занятости населения приняло меры, направленные на эту группу работников в рамках программ по реинтеграции возвращающихся запрещенных к въезду мигрантов. Цель состояла в том, чтобы предоставить таджикским строительным компаниям возможность трудоустроить эту категорию граждан со строительными навыками на строительных площадках страны. Агентство при необходимости проводило аттестацию квалификации этих работников через платформу центра образования взрослых Республики Таджикистан.

Специалисты службы занятости отдавали себе отчет в том, что значительная часть молодежи по-прежнему будет выбирать работу за рубежом. Они привели некоторые инициативы, предпринятые таджикскими властями для облегчения процесса организованного найма.⁶⁴ Агентство по трудоустройству иностранцев также нанимало молодых людей в Турции для сезонной работы на туристических объектах. Сотрудники Агентства по трудоустройству иностранных граждан отметили, что в настоящее время обсуждается возможность прохождения таджикскими студентами-агрярами стажировки в сельскохозяйственных компаниях в течение года в Дании и Швеции через одну международную студенческую ассоциацию. Если соответствующие соглашения будут подписаны, то у молодых специалистов сельского хозяйства появится хорошая возможность заработать деньги, получить хороший опыт и знания.

Одной из категорий, часто упоминаемых службой занятости во время собеседований, являются бывшие военнослужащие, служившие в таджикской армии и получившие помощь в реинтеграции, с тем, чтобы они могли легко интегрироваться в гражданскую жизнь. Эта категория молодых людей во время службы имеет возможность получить некоторые профессиональные навыки, такие как вождение специальной или военной техники, некоторые технические навыки и так далее. Также очень высок уровень трудовой дисциплины, чувства ответственности и уверенности в себе у них. В опросе приняли участие молодые люди (4 человека), недавно завершившие службу в таджикской армии, которые после прохождения службы были перенаправлены в службы занятости для дальнейшего трудоустройства, профессиональной подготовки / переподготовки и временной финансовой помощи в размере минимальной заработной платы в целях поддержки реинтеграции бывших военнослужащих.

Сотрудники Агентства по Хатлонской области отметили еще одну уязвимую категорию безработного населения – мардикоров (работников, нанимаемых на физическую работу за суточную норму), которые продолжают оставаться приоритетной целевой группой в своих усилиях. Респонденты отметили проблему, поскольку молодые мужчины и женщины из этой категории не хотят регистрироваться в качестве безработных, а во многих случаях отказываются проходить краткосрочные курсы и аттестацию навыков, поскольку работодатели часто не запрашивают документы, подтверждающие их специализацию. Мардикоры часто находят работу, предлагаемую службами занятости, малоинтересной для них, так как эти рабочие места платят относительно низкую ставку. Хотя их занятие не является регулярным или стабильным, они привыкли к тому, что им платят ежедневно.

⁶⁴ Одна группа, состоящая из 130 человек, была успешно трудоустроена в 2018-2019 годах на птицефабриках Польши, где интерес был проявлен к 5000 работникам.

⁶² Один из респондентов находился в сезонной трудовой миграции, чтобы оплатить учебу на родине.

⁶³ Например, «www.Somon.tj» and «www.kort.tj».

Специалисты также упомянули о некоторых государственных мероприятиях, направленных на снижение уязвимости работников на рабочем месте. Для своевременного контроля за выплатой заработной платы в Службе государственного надзора в сфере труда, занятости и социальной защиты населения действует телефон доверия. Также местными государственными органами Горно-Бадахшанской автономной области, Согдийской и Хатлонской областей, города Душанбе, городов и районов республиканского подчинения созданы штабы по ликвидации задолженности предприятий и организаций по заработной плате перед работниками.

4.4. Осведомленность и использование государственных служб занятости среди молодежи

Деятельность Государственного агентства занятости получила широкое признание, особенно в регионах страны. Использование услуг Агентства ограничено среди некоторых групп (например, молодых городских жителей или мардикоров), поскольку эти группы не всегда заинтересованы в более длительном продвижении к более высокой заработной плате – в отличие, например, от сельской молодежи (в частности, женщин).

Сотрудники служб занятости во всех исследуемых регионах отметили, что они регулярно информируют население и молодежь о наличии вакансий в местных организациях и услугах, предоставляемых службами Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан через доски объявлений, ярмарки вакансий, прямые эфиры на местном телевидении и радио.⁶⁵ В то же время опрошенные сотрудники Центра занятости отметили, что им приходилось выставлять одни и те же вакансии в течение нескольких месяцев, так как они не вызывали достаточного интереса. По их мнению, несмотря на то, что вакансии предлагали стабильную заработную плату, молодые люди не рассматривали их из-за относительно низких зарплат, предпочитая вместо этого либо работу в городах и столице, либо трудоустройство в Российской Федерации.

В качестве каналов информации о государственных службах занятости были названы газеты, телевидение (в частности, лента с имеющимися вакансиями на местных и региональных каналах), радио и посещение ярмарок вакансий, а также друзья и родственники. Респонденты также упомянули сайт Агентства по трудоустройству www.kor.tj, где размещаются вакансии. Некоторые респонденты также были осведомлены о деятельности Агентства по трудоустройству за рубежом Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, а некоторые пользовались услугами агентства по организации приема на работу за рубежом.

Опрошенные молодые люди, отвечая на вопрос, знают ли они о деятельности местных служб занятости Министерства труда, миграции и занятости населения, смогли указать несколько форм поддержки. Респонденты отметили проведение ярмарок вакансий, регистрацию временно безработных, материальную поддержку молодежи, прошедшей службу в таджикской армии, а также освобожденных из мест лишения свободы. Большая осведомленность была зафиксирована среди респондентов в регионах, чем в столице. Те респонденты, которые ответили о деятельности вышеперечисленных агентств, обратились за трудоустройством, обучением, переподготовкой, аттестацией квалификации и получением беспроцентных кредитов для поддержки своего бизнеса. Основными секторами, в которых предлагаются вакансии, являются сектор образования, здравоохранения и государственных услуг. Основным недостатком предлагаемых вакансий при трудоустройстве они считали неудовлетворительную заработную плату. В свою очередь, главным преимуществом стало то, что предлагаемое трудоустройство является официальным с заключением трудового договора и предоставлением социального пакета. Некоторые респонденты также отметили различные учебные мероприятия, проводимые государственными, международными и неправительственными организациями по темам, связанным с их сферой деятельности.⁶⁶

4.5. Использование и эффективность помощи, ориентированной на женщин

В то время как интерес к услугам государственных агентств занятости среди женщин быстро рос, в последнее время женщинам-заявительницам стало труднее найти постоянную работу. Интервью выявили также некоторые культурные детерминанты, определяющие решения особенно сельских молодых женщин выбирать те или иные программы поддержки.

Согласно официальной статистике, опубликованной Государственным агентством труда и занятости населения, в период с 2017 по 2019 годы наблюдался заметный рост интереса женщин к услугам агентства (Рисунок 10). Число посетительниц агентства за этот период выросло на 23%. Еще более впечатляющим был рост числа женщин, нашедших постоянную работу через агентство: с 24 150 в 2017 году до 36 666 в 2019 году (рост на 50%). Интерес не уменьшился и в первой половине 2020 года, когда в агентство обратились 32 947 женщин (из общего числа 71 275 человек). Однако число женщин, которым была предложена постоянная работа, за этот период значительно сократилось – до 13 792.

⁶⁵ В основном это вакансии в медицинских учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, учебных заведениях и органах местного самоуправления, а также наличие профессиональных курсов.

⁶⁶ Они выразили заинтересованность в обучении во вновь созданной Академии управления государственным управлением при Президенте Республики Таджикистан (на базе Института повышения квалификации государственных служащих при Президенте Республики Таджикистан), поскольку, по их мнению, обучение в Академии поможет им в дальнейшей карьере.

Рисунок 10. Использование государственной помощи в трудоустройстве женщинами в Таджикистане 2017-2020 годы



Источник: Агентство по труду и занятости населения

Молодые женщины ищут работу в государственных службах занятости реже, чем мужчины. В то время как общее число претендентов на работу в Агентство труда и занятости неуклонно росло в период с 2014 по 2018 годы, число женщин, претендующих на работу, постоянно сокращалось с каждым годом – в 2018 году было зарегистрировано около 22 600 женщин-претендентов (снижение на 21,2% по сравнению с 2014 годом).

Интервью с местной молодежью выявили некоторые культурные барьеры, мешающие женщинам принимать решения о поиске работы. Все женщины, которые являются супругами респондентов-мужчин, являются домохозяйками, чьи возможности для формальной занятости ограничены тем фактом, что они часто не имеют специального профессионального или в некоторых случаях среднего образования. Большинство женщин пополняют семейный бюджет, работая на частных земельных участках, в то время как некоторые из них берут заказы на шитье и пошив одежды. Отвечая на вопрос о своем отношении к потенциальной занятости своих жен, 16 опрошенных молодых людей (41%) не отвергли этот вариант, но подчеркнули, что любая работа должна обеспечивать достойные условия труда и заработную плату. Хотя в стране принимаются государственные программы содействия образованию сельских девушек, создаются профессиональные курсы, новые специализированные профессиональные колледжи, а также Президентские квоты для поступления сельских девушек в университеты и колледжи страны, девушки после окончания средних школ не часто пользуются этими возможностями, предпочитая создавать семью. На это решение часто влияют традиционные устои семьи, и в первую очередь решение мужчин-членов семьи.

Напротив, женщины, как сообщается, в значительной степени используют возможности для приобретения практических навыков, которые позволяют им работать дома. К ним относятся, прежде всего, краткосрочные курсы, предлагаемые центром подготовки взрослых Агентства по труду и занятости Республики Таджикистан по всей стране. Курсы охватывают более 60 профессий, среди которых портниха, кондитер, бухгалтер и специалист по компьютерам. Однако опрошенные официальные лица отметили, что основная причина популярности курсов заключается в том, что, например, курсы шитья и кондитерских изделий повышают перспективы молодых женщин как потенциальных невест, поскольку эти навыки традиционно ценятся в регионах. Тем не менее специалисты привели еще один аргумент – обладая навыками шитья и выпечки, девушка может оказывать эти услуги соседям и друзьям, внося свой вклад в семейный бюджет.

Также, чтобы получить такие навыки, семья не препятствовала, а наоборот поддерживала, осознавая преимущества для своих дочерей. Кроме того, курсы шитья и выпечки популярны среди девушек в старших классах школы, во время летних каникул, а также девушек, обучающихся в системе профессионального образования и в университетах.

4.6. Поддержка из негосударственных источников. Неформальная помощь в рамках тесной сети коллег или семьи и друзей остается предпочтительной формой поддержки, в то время как институциональные схемы не сообщались и не вызывали критики

- Хотя в стране действует ряд частных агентств занятости, деятельность которых, в основном, направлена на трудоустройство за рубежом, никто из опрошенных не знал и не упоминал о них. Только один респондент, имеющий более чем 20-летний опыт работы в качестве местного активиста, упомянул о неправительственной помощи в повышении профессиональных навыков и знаний молодежи и женщин.

- Интервью с работодателями показали, что многие работодатели оказывали помощь, когда работники подавали заявления. Молодые респонденты также подтвердили, что они могут обратиться за помощью и советом к рабочему коллективу или неформальным лидерам рабочего коллектива.
- Ряд респондентов и работодателей отметили неудовлетворительный опыт сотрудничества с международными проектами, включавшими в себя не продуманную и неэффективную, по их мнению, образовательную деятельность.

5. Перспективы на будущее

Хотя молодые респонденты знают о проблемах, связанных с последствиями пандемии, они выразили общий оптимизм в отношении своих личных перспектив трудоустройства. В то же время они указывали на необходимость оказания государством им адресной поддержки. Работники службы занятости и работодатели также ожидали роста возможностей трудоустройства молодежи и рассматривали в качестве своего актива относительно большие ресурсы трудоспособного населения страны. Однако они видели необходимость подготовки молодежи к повышению конкурентоспособности путем адаптации предложения профессионального образования к меняющимся условиям национального и мирового рынка труда.

5.1. Среди молодежи

Почти все молодые респонденты с оптимизмом смотрели в будущее, будучи уверенными в успехе своих карьерных планов, так как четко знали, что им нужно для достижения поставленных целей (курсы повышения квалификации, саморазвитие, трудовая дисциплина). Некоторые рассматривали трудовую миграцию как форму инвестиций, позволяющую им накапливать активы, которые можно было бы использовать для создания собственного бизнеса на родине.

В то же время опрошенные молодые люди осознавали риски, связанные с воздействием мирового экономического кризиса на Таджикистан, который поставил под угрозу как перспективы поиска и сохранения работы, так и сохранение текущих доходов. В этом контексте респонденты выразили надежду на то, что молодежь в будущем сможет быть лучше защищена путем создания новых рабочих мест в стране, выплаты достойной заработной платы, повышения правовой грамотности и общего уровня образования и профессиональных навыков. Они также указали на ограниченный доступ к доступному жилью как на одну из главных проблем, стоящих перед молодежью. Они хотели бы видеть адресную поддержку, состоящую из специальных программ для молодых людей, помогающих им приобрести собственное жилье. Респонденты также проявили заинтересованность в большей поддержке молодежи (образовательной, юридической и финансовой) для открытия собственного бизнеса, что также помогло бы им приобрести достаточный опыт, навыки и знания.

5.2. Среди работодателей и официальных лиц.

В целом, опрошенные работодатели имели позитивный прогноз. Они признали, что пандемия усугубила экономические проблемы Таджикистана, поскольку многие организации и частные компании ощутили непосредственные негативные последствия глобальных тенденций. Однако многие работодатели, ссылаясь на некоторые источники СМИ, отмечают, что среди всех стран Центральной Азии пандемия оказала наименьшее негативное влияние на экономику Таджикистана. Они объясняли это решением страны не вводить всеобщую блокировку, тем самым давая возможность функционировать хотя бы какой-то части экономики. Работодатели также признали положительное влияние срочных смягчающих мер, принятых государством и международным сообществом до сих пор, и некоторые из респондентов полагали, что правительство будет продолжать принимать меры по улучшению инвестиционного климата.

В то же время работодатели признали необходимость переориентации деятельности многих компаний. Это может быть, например, проблемой, с которой придется столкнуться секторам туризма и ремесел. Многие предприниматели верили, что сельское хозяйство, пищевая промышленность, биотехнологии, IT-технологии и онлайн-сервисы будут расти. В ответ на ожидаемые изменения, по мнению работодателей, необходимо подумать о предоставлении молодежи качественного образования для выхода в растущие отрасли. Они также подчеркнули необходимость развития онлайн-образования в стране в ближайшие годы, и это даст возможность молодым людям из отдаленных регионов получать образование, не покидая родных мест.

Респонденты из числа работников службы занятости в целом с надеждой относились к тенденциям занятости молодежи. Хотя исход пандемии неясен, они были убеждены, что из-за более низкого риска заражения вирусом COVID-19 молодые люди будут более востребованы на рынке труда среди работодателей как внутри страны, так и за рубежом. Вместе с тем они признали, что для повышения шансов на достойную занятость необходимо изменить подходы к образованию молодежи, информированию, профориентации и профессиональному образованию, а также специальные программы социально-экономической поддержки молодежи. В частности, опрошенные специалисты с нетерпением ожидали перспектив развития онлайн-сервисов, поскольку они позволят таджикской молодежи в будущем работать на иностранного работодателя, не выезжая из страны, а сохраняя тесные семейные связи со своей семьей и родиной. Они видели в этом особенно многообещающее решение нынешней проблемы для молодых женщин, которые не могли покинуть дом для постоянной работы.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

I. Обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов Таджикистана

Статистические данные о национальном рынке труда в стране ограничены и не дают возможности в полной мере описать ситуацию. Представленные Службой занятости данные об уровне безработицы не соответствуют действительности, так как рассчитываются исходя из числа безработных, зарегистрированных в этой службе. В последние годы рынок труда Таджикистана претерпел серьезные изменения, вызванные как внешними, так и внутренними факторами. К ним относятся экономический кризис, ужесточение российского миграционного законодательства, приведшее к увеличению числа мигрантов со статусом запрета на въезд в Российскую Федерацию, а также пандемия, способствующая оттоку таджикских мигрантов из России.

- В целях постоянного анализа состояния рынка труда, потребностей работодателей в рабочей силе по отраслям экономики и ее предложения, а также определения реального уровня занятости и безработицы среди населения *следует проводить ежегодное обследование рабочей силы (ОРС)*. В долгосрочной перспективе частота ОРС может быть еще больше увеличена. В Республике Таджикистан при поддержке МОТ ОРС проводилась дважды – в 2009 и 2016 годах. Таким образом, с момента последнего ОРС прошло четыре года, а для разработки стратегических документов в области планирования национальных экономических ресурсов необходим комплексный анализ рабочей силы. Это особенно актуально с учетом реализации общей стратегии развития страны, которая постулирует переход к индустриальной экономике, требующей изменения структуры национального рынка труда. ОРС также необходим для дальнейшего развития баланса рабочей силы и определения потребности в подготовке кадров через высшие учебные заведения, специальные учебные заведения и центры образования взрослых.
- В этой связи было бы полезно, если бы международное донорское сообщество оказало содействие агентству статистики при президенте Таджикистана и Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в реализации ОРС. И в дальнейшем целесообразно институционализировать этот процесс в стране, *создав центр мониторинга рынка труда при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан*.

II. Укрепление потенциала государственной службы занятости

Интервью с респондентами (молодыми женщинами и мужчинами, работодателями, работниками службы занятости) показали, что соискатели часто не имеют точной информации о деятельности службы занятости, наличии свободных рабочих мест и вакансий, возможностях легального трудоустройства, ускоренного обучения новым профессиям, временных формах занятости, льготных кредитах для безработных. Это продлевает период поиска работы, а иногда способствует их вовлечению в неформальную занятость, где их трудовые права, предусмотренные законодательством Республики Таджикистан, не могут быть гарантированы.

Работодатели также часто не информируются о деятельности и возможностях службы занятости. Эта служба в основном консультируется крупными предприятиями и государственными учреждениями. Малый и средний бизнес, а также новые предприятия, как правило, не сотрудничают с государственными службами занятости. Это, в свою очередь, ограничивает возможности центров занятости по сбору полных данных об имеющихся вакансиях. В результате у службы нет возможности отслеживать ситуацию на рынке труда и готовить научно обоснованные предложения по подготовке кадров для тех отраслей экономики, которые испытывают текущий дефицит. Учитывая это, возникает необходимость реформирования Государственной службы занятости, которая требует, в частности:

- *Внести изменения в Закон «О занятости населения», поскольку действующий не соответствует современным реалиям рынка труда. Действующее законодательство не отражает использование новых понятий и определений (дистанционная, частичная, дистанционная занятость, soft skills, онлайн-сервисы и др.), а также некоторых новых форм и методов деятельности организаций занятости населения. Для этого необходимо рекомендовать партнерам по развитию оказать необходимую экспертную и техническую помощь в разработке нового закона «О занятости».*
- *На базе Государственной службы занятости создать национальную централизованную электронную платформу с регулярно обновляемой базой данных информации о потребностях в кадрах (наличии свободных рабочих мест и вакансий) с разбивкой по отраслям, профессиям, уровню образования и квалификации, а также о предложениях на рынке труда, представив резюме всех претендентов на трудоустройство.* Платформа также должна содержать информацию о возможностях профессионального обучения в профессиональных училищах, центрах образования взрослых, временных формах трудоустройства и получения льготных кредитов для ведения собственного бизнеса. Это расширит возможности

- трудоустройства и обучения населения профессиям, востребованным на рынке труда страны и в странах назначения таджикских мигрантов (в том числе молодежи и женщин), облегчит работодателям поиск работников. Для разработки национальной централизованной электронной платформы мы рекомендуем партнерам по развитию оказывать экспертную и техническую помощь Государственной службе занятости.
- В целях обеспечения обязательного представления данных о вакансиях необходимо внести соответствующие изменения в трудовое законодательство или рекомендовать включить соответствующий пункт в годовое полное соглашение о партнерстве между правительством, работодателями и профсоюзами (настоящее соглашение заключено в соответствии с Законом Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах» и готовится представителями этих трех структур). Это позволит каждому соискателю зарегистрироваться онлайн на этой платформе и регулярно получать информацию о вакансиях. Служба занятости также сможет уведомлять население о вакансиях и возможностях обучения через популярные социальные сети (Facebook, Telegram, Whatsapp, Viber и др.).
 - Из-за недостаточной бюджетной обеспеченности страны кредитный портфель для поддержки безработных, желающих организовать собственное дело, ограничен. В то же время следует отметить, что создание бизнеса обеспечивает одновременное создание нескольких рабочих мест. В связи с этим необходимо расширить государственную поддержку уязвимых категорий населения в получении льготных (беспроцентных) кредитов на создание бизнеса. Важно рассмотреть вопрос о предоставлении соответствующих грантов от международных финансовых институтов, Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, а также о повышении кадрового потенциала службы занятости в сфере образования заемщиков для создания собственного бизнеса.
 - Чтобы удовлетворить потребности работодателей, центрам занятости рекомендуется расширить учебные программы тренингов, предлагаемых потенциальным соискателям. Они должны, в большей степени, включать в себя «мягкие навыки» и компетенции (включая трудовую этику) и могут быть с пользой сочетаться с программами коучинга и наставничества.
 - Малые предприятия, особенно в городах, предпочитают использовать частные агентства по трудоустройству для найма персонала, что увеличивает издержки для работников и, таким образом, может еще больше маргинализировать часть уязвимой молодежи. Важно, чтобы государственные центры занятости продвигали бесплатные услуги среди молодых соискателей, повышая их осведомленность о преимуществах этического найма и правовых гарантиях от взимания платы за посредничество и трудоустройство.

III. Расширение возможностей трудоустройства за рубежом и защита прав и интересов граждан Таджикистана в принимающих странах

В то время как эмиграция продолжает играть значительную роль в смягчении экономической уязвимости значительной части таджикского населения, появились некоторые важные факторы, которые могли бы уменьшить внешнее движение. В настоящее время в России, основной стране, принимающей трудовых мигрантов из Таджикистана, из-за экономического кризиса, связанного с пандемией и международными санкциями, спрос на рабочую силу из Таджикистана был ограничен. Кроме того, по оценкам МОМ, большому числу (более 280 000) таджикских мигрантов по-прежнему запрещен повторный въезд в Россию. Несмотря на усилия правительства Республики Таджикистан, международных и правозащитных организаций, в Российской Федерации продолжают отмечаться случаи дискриминации и нарушения прав и интересов таджикских трудовых мигрантов. В то же время ряд стран Восточной Европы (Польша, Чехия, Румыния) и Ближнего Востока (Катар, Объединенные Арабские Эмираты, Кувейт, а также Турция) выразили заинтересованность в приеме рабочей силы из Таджикистана.

- Существующие возможности легального трудоустройства населения, в том числе, молодежи и женщин, а также защиты их прав и интересов за рубежом существенно ограничены из-за слабо развитой сети частных агентств занятости и отсутствия правовой базы для регулирования их деятельности. В свое время был разработан проект закона «О частных агентствах занятости (ЧАЗ)», и после длительного рассмотрения было принято решение включить отдельный раздел в проект нового закона «О миграции». В связи с этим правительству республики необходимо ускорить принятие нового закона.
- Созданное Агентство по трудоустройству за рубежом при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (далее, агентство) не в полной мере способно выполнять свои функции из-за слабой кадровой базы и отсутствия консульских учреждений в странах, желающих принять рабочую силу из Таджикистана. Учитывая это, целесообразно рекомендовать донорскому сообществу оказать содействие Агентству в укреплении его кадрового потенциала в части подготовки его кадров по существующим международным стандартам и подготовки соглашений с иностранными работодателями с учетом специфики принимающих стран.
- В настоящее время агентство является бюджетной организацией, и оплата труда его сотрудников не связана с конечными результатами работы. Из-за низкой заработной платы агентству трудно привлечь квалифицированных специалистов, владеющих иностранными языками, международным правом и ситуацией на международном рынке труда. Учитывая это, Министерству труда, миграции и занятости

населения следует рассмотреть вопрос об изменении статуса Агентства и принципов оплаты труда его работников.

- Рекомендовать Министерству иностранных дел Республики Таджикистан рассмотреть вопрос об укреплении сотрудничества со странами, заинтересованными в приеме рабочей силы из Таджикистана (страны Восточной Европы и Ближнего Востока), и организации консульского обслуживания с этими странами или предоставлении консульских услуг через частные компании.

IV. Снижение барьеров для доступа уязвимых групп населения на местный рынок труда (с помощью конкретных мер, ориентированных на молодежь и женщин)

В ходе оценки было выявлено, что работодатели неохотно принимают на работу молодых людей (в том числе женщин), не имеющих достаточного опыта работы. Другими препятствиями на пути трудоустройства молодых женщин были отказы работодателей нанимать их на работу в свете их озабоченности будущим браком и рождением детей. Действующее трудовое законодательство Республики не предоставляет работодателям права отказать в приеме на работу ни по одному из этих оснований (отсутствие трудового стажа или семейного положения). Фактически служба по контролю за трудом, миграцией и занятостью обязана принимать соответствующие меры в таких случаях. Однако практика показывает, что молодые люди (в том числе и женщины) в таких случаях не сообщают о нарушениях своих трудовых прав. Основными причинами этого являются незнание своих прав, отсутствие информации о наличии данной услуги, ее функциях и ограниченная уверенность в возможностях службы по обеспечению соблюдения своих прав.

- В связи с этим необходимо рекомендовать комитету по телевидению и радиовещанию при Правительстве Республики Таджикистан, другим средствам массовой информации, службе занятости, женским и молодежным правозащитным НПО, профсоюзным органам усилить работу по информированию населения, в том числе женщин и молодежи, об их трудовых правах и льготах, предусмотренных трудовым законодательством, а также информировать, куда обращаться в случае нарушения прав. Служба по контролю за трудом, миграцией и занятостью, в частности, должна информировать население о нормах и требованиях трудового законодательства, опираясь на онлайн-платформы и популярные социальные сети для обращения на телефон доверия службы.
- В ходе исследований стало очевидно, что уязвимые слои населения, включая молодых женщин и мужчин, впервые выходящих на рынок труда, часто сталкиваются с проблемой обеспечения работой. Для решения этой проблемы существует система квотирования рабочих мест для этих категорий граждан. Для обеспечения гарантий занятости таких категорий населения Министерству труда, миграции и занятости населения необходимо усовершенствовать систему распределения работ в рамках квот, включающую увеличение размеров квот и усиление контроля за их применением. Необходимо также добиваться комплексных инклюзивных решений в области занятости и расширения экономических прав и возможностей для обеспечения эффективности.

V. Оказание помощи молодым людям (и особенно женщинам) в повышении их потенциала для достижения достойной занятости на основе их навыков и квалификации

Работодатели и работники служб занятости в своих интервью отмечали, что выбор профессии молодыми людьми происходит неосознанно. Многие юноши и девушки не могут выбрать профессию, соответствующую их склонностям и индивидуальным особенностям, часто не знают, какие существуют возможности для поступления в вузы, профессиональные училища, колледжи и как получить профессию через систему профессионального образования и профессиональной подготовки. Это свидетельствует о недостаточной работе среди выпускников школ в области профориентации, а в некоторых регионах вообще нет работы. Ослаблена ранняя система профориентации в системе образования.

- В Агентстве по труду и занятости действует Центр профориентации, но его деятельность недостаточно связана с профориентацией в школах. В то же время следует отметить, что профориентация наиболее эффективна в старших классах школы (10-11). Этот факт необходимо учитывать при реформировании программы профессиональной ориентации населения, которая в настоящее время разрабатывается Министерством труда, миграции и занятости населения. В программу должны быть включены меры по укреплению механизмов согласования системы профориентации со школьными учебными планами.⁶⁷

⁶⁷ В этом контексте можно было бы рассмотреть новые виды профессионально-технической подготовки (например, WorldSkills).

- Система среднего образования Республики Таджикистан раньше опиралась на так называемые учебно-производственные комплексы (УПК) для обеспечения профессиональной подготовки учащихся 10-11 классов с использованием выделенных ресурсов и инфраструктуры⁶⁸. В ходе реформы системы образования была упразднена система УПК, что негативно сказалось на профориентации и подготовке молодежи. Особенно это ощущают выпускники школ, уезжающие в трудовую миграцию (так как у них часто нет возможности и времени осваивать профессии). В связи с этим представляется *целесообразным восстановить систему преподавания профессий в школах с учетом современных реалий, в частности, обучения основам предпринимательства*. На начальном этапе целесообразно рекомендовать Министерству образования и науки Республики Таджикистан изучить возможность его восстановления, а также необходимые для этого средства. Совершенствование учебных программ и процесса профессионального образования могло бы также включать более тесное сотрудничество с Министерством труда, миграции и занятости населения и международными учреждениями, работающими в этом секторе.
- Учитывая, что большинство молодых людей и женщин не имеют возможности длительного обучения по профессиям, а также наличие трудовых навыков у значительной части вернувшихся трудящихся-мигрантов, *краткосрочные курсы в Службе занятости должны быть приоритетными при получении профессий*.
- Для устранения влияния пандемии COVID-19 на рынок труда агентству труда и занятости и системе профессионального обучения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан необходимо скорректировать объем и переработать учебные планы профессиональной подготовки, предлагаемые соискателям работы, учитывая снижение спроса на рынке труда на услуги, торгово-развлекательные учреждения.
- Международным организациям рекомендуется *повысить долгосрочную устойчивость тренингов* путем введения обязательных рамок мониторинга воздействия *и лучше адаптировать их к местным реалиям*, требуя, чтобы вклад бенефициаров, а также местных заинтересованных сторон (работодателей, сотрудников центров работодателей) был включен в разработку и объем тренингов.

VI. Содействие защите трудящихся на рабочем месте и обеспечение их прав (а также борьба со случаями дискриминации, в том числе по признаку пола)

Несмотря на то, что Таджикистан продолжает адаптировать свою трудовую правовую базу к новым условиям рыночной экономики, некоторые положения трудового законодательства и подзаконных актов пока не соответствуют международным стандартам или не отвечают возникающим проблемам.

- Приоритетным направлением является *укрепление потенциала Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан по внедрению правовых норм в области охраны труда*.
- В связи с этим необходимо *создать рабочую группу по рассмотрению вопроса о внесении изменений и дополнений в трудовое законодательство и имплементации международных стандартов в национальное законодательство и подзаконные акты с привлечением Национальных и международных экспертов*.

В ходе исследований некоторые респонденты указали на нарушения прав работников на предприятиях (работа без трудового договора, несвоевременная выплата заработной платы, ненормированный рабочий день, невыплата справок о временной нетрудоспособности, непредоставление оплачиваемого отпуска, нарушения в вопросах приема и увольнения с работы и т.д.). Эти нарушения в основном наблюдаются на частных и акционерных предприятиях (в частности, на предприятиях малого и среднего бизнеса). Основная причина такой ситуации заключается в том, что эти предприятия не заключают коллективные договоры между работодателями и представителями работников, что предусмотрено Законом Республики Таджикистан «О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах». В этих договорах должны быть отражены вопросы оплаты труда, условий труда и быта работников, а также иные трудовые гарантии работников. А на некоторых предприятиях, где такие соглашения существуют, они фактически нарушаются.

- В действующем трудовом законодательстве термин «профсоюзные органы» заменен термином «представители работодателей», при этом его статус, права и полномочия четко не определены, что ограничивает их способность надлежащим образом использовать свои полномочия. В связи с этим в настоящее время назрела *необходимость укрепления партнерства между государством, работодателями и профсоюзами* (трехсторонняя договоренность). Международная организация труда (МОТ), призванная содействовать реализации принципов трипартизма, может помочь решить этот вопрос. Кроме того, поддержка партнерств на местном уровне должна способствовать решению практических задач, стоящих перед обеими сторонами: работодателями и работниками, помогая устанавливать и распространять стандарты охраны труда.

⁶⁸ В рамках системы УПК молодые люди могли бы освоить множество профессий, востребованных на производстве и в самостоятельной жизни. По окончании среднего учебного заведения, помимо аттестата о среднем образовании, им дополнительно выдавались документы на получение соответствующих специальностей. Молодые люди имели возможность устроиться на работу на основании этого документа.

Одной из основных функций надзорной службы в сфере труда, миграции и занятости является контроль за условиями, охраной и безопасностью труда. Для выполнения этих функций служба должна иметь стационарные и передвижные лаборатории, соответствующее оборудование для измерения основных производственных факторов (освещенности, газосодержания, шума, вибрации, радиации, влажности и др.), а также наглядные пособия. Однако из-за ограниченных финансовых ресурсов служба не располагает достаточным количеством лабораторий, оборудования и наглядных пособий.

- В связи с этим рекомендуется *повысить потенциал службы трудового надзора по борьбе с нарушениями и случаями дискриминации на рабочем месте*. В связи с этим возникает необходимость в финансовой поддержке со стороны доноров в техническом оснащении надзорной службы.
- Службе по надзору в сфере труда, миграции и занятости необходимо *проанализировать условия труда при неполной занятости, дистанционной работе с точки зрения безопасности, условий труда и рабочих часов*. Затем они должны быть отражены в предложениях по внесению изменений в трудовое законодательство и введению необходимых административных мер для борьбы с возникающими формами нарушений.

VII. Расширение доступности и эффективного использования неправительственной помощи для интеграции молодежи (включая женщин) на рынок труда

В республике существует практика организации учебно-тренировочных центров и разовых тренингов по различным профессиям и рабочим навыкам (Бухгалтерский учет, языки, специализированные компьютерные навыки, ремесло, ведение домашнего хозяйства и др.), которые финансируются в основном из негосударственных источников, в том числе международных организаций, а также реализуются различными государственными и негосударственными (НПО и частными) структурами. Хотя эти виды деятельности часто используются молодыми женщинами и мужчинами, невозможно судить об эффективности и устойчивости этой деятельности, а также о ее влиянии на процесс обеспечения занятости молодежи. Это связано с отсутствием мониторинга и надлежащей оценки воздействия с необходимыми рекомендациями по внесению изменений.

- В связи с этим необходимо установить стандартные процедуры мониторинга данного вида деятельности. Поэтому рекомендуется *создать рамку для проведения мониторинга Министерством образования и науки, Министерством труда, миграции и занятости населения и Министерством юстиции Республики Таджикистан, сотрудничающим в рамках Координационного совета по развитию Таджикистана*. Результаты этого мониторинга позволят определить эффективность данных тренингов, круг профессий и навыков, по которым целесообразно продолжить обучение, а также выявить круг слабых и сильных заинтересованных сторон (государственные, негосударственные и частные структуры и индивидуальные тренеры). В дальнейшем более эффективным участникам процесса будет предложено продолжить этот вид деятельности в рамках различных государственных и негосударственных программ.
- Информация о результатах данного мониторинга должна доводиться до местных центров занятости, а через них и до местных СМИ, для информирования населения о дополнительных возможностях обучения профессиям и навыкам. Это позволит в определенной степени повысить доступность и эффективность помощи по интеграции молодежи (в частности, женщин) на рынок труда из негосударственных источников.

VIII. Расширение партнерских отношений между государственными и негосударственными учреждениями в целях содействия снижению барьеров, с которыми сталкиваются молодые люди (в частности женщины) на местных рынках труда

Последние выводы Научно-исследовательского института труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан о взаимодействии работодателей и системы профессионального образования указывают на ограниченность связей между предприятиями и профессиональными училищами. Эта проблема нашла отражение и в показаниях некоторых опрошенных работодателей, которые даже не видели пользы от более тесного сотрудничества с профтехучилищами. Отсутствие такого взаимодействия привело к несоответствию между текущими потребностями производственных предприятий и учебными программами. Кроме того, в ходе бесед с работодателями было отмечено, что этот разрыв влияет на качество подготовки специалистов, так как учебные заведения не знают требований к подготовленным кадрам.

- С учетом этого необходимо *усилить взаимодействие Ассоциации работодателей и Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в проведении разъяснительной работы среди работодателей о преимуществах и возможностях более тесного сотрудничества с образовательными*

учреждениями и службами занятости. Это, в частности, относится к деятельности, которая должна быть направлена на подготовку кадров для предприятий с учетом потребностей работодателей и рынка труда. Это потребует определения основных предприятий для каждого из профессиональных училищ, чтобы студенты могли проходить практику на этих предприятиях, а предприятия могли участвовать в разработке планов и программ для этих учреждений.

В 2005 году Государственный научно-исследовательский институт труда и социальной защиты разработал национальную классификацию профессий (НКП), включив в нее коды Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) 1998 года на соответствие международным стандартам того периода. Классификатор отражает требования к компетенциям профессий. В настоящее время на рынке труда появились новые профессии, специальности и профессии, не указанные в действующем НКП, что затрудняет организацию обучения по этим профессиям и специальностям или определение круга рабочих операций и уровня оплаты труда в зависимости от сложности работы и квалификации работника. Между тем в 2013 году был принят новый международный кодекс (МСКЗ), учитывающий новые профессии, появившиеся на рынке труда.

- В этой связи необходимо оказать *содействие Министерству труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в разработке национального классификатора профессиональных категорий в соответствии с международным кодексом 2013 года.*

В развитых странах для подготовки кадров используются профессиональные стандарты, которые отражают требования работодателей к каждой профессии и специальности. Профессиональный стандарт указывает квалификацию, необходимую для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, в том числе, определенной трудовой функции. Республика Таджикистан приступила к внедрению некоторых профессиональных стандартов, но они пока не нашли отражения на законодательном уровне.

- Поэтому необходима помощь Министерству труда, миграции и занятости населения, Министерству образования и науки, Министерству промышленности и новых технологий Республики Таджикистан и Ассоциации работодателей в *разработке законодательной рамки профессиональных стандартов с учетом гендерных критериев*, что позволит подготовить квалифицированные кадры из числа молодых женщин и мужчин, способствуя ускорению их пути к трудоустройству.
- Рекомендовать Министерству труда, миграции и занятости населения, Министерству образования Республики Таджикистан, Комитету по делам женщин и семьи Республики Таджикистан и Комитету по делам молодежи и спорта при Правительстве Республики Таджикистан с участием негосударственных субъектов, донорского сообщества *поднять вопросы занятости и профессиональной подготовки молодежи и женщин в рамках текущих консультативных процессов и при необходимости организовать специальное совещание. На основе обсуждения подготовить рекомендации и разработать дорожную карту их реализации, чтобы помочь снизить барьеры, с которыми сталкиваются молодые люди (в частности женщины) на местных рынках труда.*

МОМ привержена принципу, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу мигрантам и обществу. Будучи межправительственной организацией, МОМ действует вместе со своими партнерами в международном сообществе в целях: оказания помощи в решении оперативных проблем миграции; углубления понимания проблем миграции; поощрения социально-экономического развития через миграцию; а также защиты человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

ПРООН является ведущей организацией Организации Объединенных Наций, борющейся за то, чтобы положить конец несправедливости нищеты, неравенства и изменения климата. Работая с нашей широкой сетью экспертов и партнеров в 170 странах, мы помогаем странам создавать комплексные, долгосрочные решения для людей и планеты. Узнайте больше на сайте undp.org или следуйте за нами по адресу [@UNDP](https://twitter.com/UNDP).

UNDP в Республике Казахстан
г. Нур-Султан, ул. Мамбетова, 14
Z11D8T7, Республика Казахстан
Телефон: +7 7172 69 65 44
E-mail: registry.astana.kz@undp.org
www.kz.undp.org

Международна организация по миграции
г. Нур-Султан, ул. Мамбетова, 14
Телефон: +7 7172 69 65 53
Факс: +7 7172 69 65 56
E-mail: iomastana@iom.int
www.iom.int